

UNIVERSIDADE DO VALE DO TAQUARI - UNIVATES

CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE

CURSO DE PSICOLOGIA

**RISCOS DE SÍNDROME DE BURNOUT EM ENGENHEIROS CIVIS:  
UM ESTUDO QUALITATIVO**

Ana Carolina Schmidt

Lajeado, junho de 2018.

Ana Carolina Schmidt

**RISCOS DE SÍNDROME DE BURNOUT EM ENGENHEIROS CIVIS:  
UM ESTUDO QUALITATIVO**

Artigo apresentado na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II, do curso de Psicologia, da Universidade do Vale do Taquari - UNIVATES, para obtenção do título de bacharel em Psicologia – Semestre 2018/A.

Aluna: Ana Carolina Schmidt

Orientadora: Ma. Liciane Diehl

Lajeado, junho de 2018.

## **Riscos de Síndrome de Burnout em Engenheiros Civis: um estudo qualitativo**

Ana Carolina Schmidt<sup>1</sup>

Liciane Diehl<sup>2</sup>

### **Resumo**

A Síndrome de Burnout é caracterizada por uma deterioração cognitiva e atitudes negativas frente ao trabalho. O presente estudo teve como objetivo investigar possíveis sintomas e sinais da Síndrome de Burnout em Engenheiros Civis. Trata-se de uma pesquisa exploratória, descritiva e qualitativa, tendo sido realizadas entrevistas com sete profissionais do Vale do Taquari/RS, cujos dados foram analisados por meio de análise de conteúdo. As categorias avaliadas foram as dimensões que caracterizam o perfil 1 da Síndrome de Burnout, sendo elas ilusão pelo trabalho, desgaste psíquico e indolência. Não foram encontrados sintomas e sinais desta forma de adoecimento nestes sujeitos, porém, surgiram fatores de risco, que, se não tratados, podem desencadear a Síndrome de Burnout.

**Palavras-chave:** Síndrome de Burnout; Engenharia Civil; Saúde do Trabalhador.

### **Abstract**

Burnout syndrome is characterized by cognitive deterioration and negative attitudes towards work. The present study aimed to investigate possible symptoms and signs of Burnout Syndrome in Civil Engineers. This is an exploratory, descriptive and qualitative research, with interviews with seven professionals from Vale do Taquari / RS, whose data were analyzed through content analysis. The categories evaluated were the dimensions that characterize Profile 1 of the Burnout Syndrome, being they illusion by the work, psychic attrition and indolence. No symptoms and signs of this form of illness were found, however, there were risk factors that, if not treated, can trigger Burnout Syndrome.

---

<sup>1</sup> Graduanda em Psicologia pela Universidade do Vale do Taquari – UNIVATES. E-mail: <anacschmidt\_@hotmail.com>.

<sup>2</sup> Doutoranda em Psicologia (UNISINOS). Mestra em Psicologia Social (PUC-RS). Psicóloga. Professora da Universidade do Vale do Taquari – UNIVATES. E-mail: <lici@univates.br>.

**Keywords:** Burnout syndrome; civil Engineering; Worker's health.

## Introdução

Ao longo dos tempos, o trabalho foi sofrendo modificações. Nardi (2006) pontua que, por volta dos anos 1960, a segurança era o elemento fundamental para satisfazer as necessidades dos sujeitos. Neste sentido, as pessoas buscavam empregos sólidos e tinham como objetivos trabalhar na mesma organização por toda vida. Estes empregos eram assegurados, desde que o trabalhador demonstrasse competência e lealdade à empresa. Já na década de 1970, almejavam-se profissões socialmente valorizadas. Para tanto, o trabalho dentro das indústrias era uma possibilidade de conquistar tal prestígio social (Nardi, 2006).

Dentre estas alterações, destaca-se a ascensão do trabalho imaterial. Se antes valorizava-se a condição física dos trabalhadores, bem como sua capacidade de realizar de forma rápida e eficaz uma tarefa minuciosamente prescrita (Mansano, 2009), atualmente, observa-se o aumento do número de profissões que se utilizam do cognitivo, do intelecto e da capacidade de inovar dos trabalhadores. Esta forma de trabalho é intitulada de trabalho imaterial, que, conforme Grisci (2008), caracteriza-se por um conjunto de atividades corporais, comunicativas, inventivas e afetivas, que são inerentes ao trabalhador. Embora o trabalho imaterial não resulte em um bem material durável, ele produz informação, conforto, segurança e sentimento de bem-estar (Grisci, 2008).

Se por um lado essas transformações trouxeram consigo conhecimento, comodidade e proteção (Grisci, 2008), em contraponto, também são causadoras de ansiedade, maior competitividade e contribuem para o sofrimento psíquico dos trabalhadores (Conselho Federal de Psicologia, 2007).

Uma das formas de adoecimento relacionadas ao trabalho é a Síndrome de Burnout, que pode ser descrita como uma resposta psicológica ao estresse laboral crônico,

caracterizada por uma deterioração cognitiva, seguida por baixa realização pessoal (Gil-Monte, 2014).

Considerando estes pontos, uma área, dentre os diversos campos de atuação profissional que demandam o trabalho imaterial, é a Engenharia Civil. Segundo Tavares, Longo, e Sueth (2014), o engenheiro civil é capacitado para

o estudo, avaliação, fiscalização, elaboração de projetos de construção civil, rodovias, ferrovias, projetos de captação e abastecimento de água, drenagem e irrigação, para atuar em portos, aeroportos, saneamento urbano e rural; em indústrias, empresas comerciais e de serviços, escritórios de elaboração de projetos e consultorias, na construção civil; em instituições de pesquisa e de ensino, de natureza pública e privada (Tavares et al 2014, p. 1).

Conforme o Código de Ética da Engenharia e Agronomia, 9ª edição, do ano de 2009, a função social do engenheiro “abrange a promoção da segurança, da qualidade de vida, da sustentabilidade, da proteção aos valores mais caros da experiência profissional” (Conselho Federal de Engenharia e Agronomia, 2009, texto digital). Sarmiento (2017) complementa que os Engenheiros Civis são entendidos como profissionais prestadores de serviços fundamentais à sociedade.

Além das atribuições técnicas do Engenheiro Civil, existem outras funções implícitas que podem afetar a saúde mental desse trabalhador. O site Terra (<https://noticias.terra.com.br/>, recuperado em 03 de novembro de 2017), veiculou em 16 de agosto de 2016, uma matéria sobre as dez profissões mais estressantes do mundo, informando que a Engenharia é uma delas. Conforme a matéria

a área de engenharia é ampla, porém todas as funções são de grande responsabilidade, o que gera um estresse maior. Na Engenharia Civil, por exemplo, o profissional tem que estar à disposição para qualquer imprevisto que possa ocorrer em uma obra que está em andamento (Site Terra, 2016, parágrafo 6).

Os estudos na área da Engenharia são majoritariamente de caráter técnico, não existindo pesquisas que estudem o sofrimento relacionado a profissão. Conforme Carlotto e Câmara (2008), percebe-se que, atualmente, são poucas as profissões que não estão suscetíveis a desenvolver a Síndrome de Burnout. Sendo assim, a motivação deste estudo é olhar de forma sensível para os Engenheiros Civis.

Com base nesses fatos, o objetivo central deste estudo é identificar possíveis sinais e sintomas da Síndrome de Burnout em profissionais da área da Engenharia Civil. Como objetivos específicos, pretende-se caracterizar os participantes do estudo em relação aos dados socioprofissionais e avaliar expressões das dimensões da Síndrome de Burnout, sendo elas ilusão do trabalho, desgaste psíquico e indolência (Gil-Monte, 2005), a partir da fala dos profissionais entrevistados.

A justificativa para a escolha dessa categoria profissional reside na falta de estudos sobre a saúde mental dos profissionais desta área. A maioria das pesquisas sobre Burnout envolvem áreas relacionadas à saúde e educação (Mazon, Carlotto, & Câmara, 2008).

### **Síndrome de Burnout**

Herbert Freudenberger, médico psiquiatra americano, foi pioneiro a utilizar o termo e estudar o assunto, no ano de 1974. Segundo ele, o sentido da palavra Burnout pode ser definido como “falhar, desgastar ou ficar exausto, fazendo demandas excessivas de energia, forças ou recursos” (Freudenberger, 1974).

A partir de Freudenberger, diversos autores vêm discutindo essa síndrome - que pode ser caracterizada como um estresse crônico no trabalho - bem como seus sintomas e consequências na vida profissional e pessoal dos sujeitos. Dentre estes autores, está Christina Maslach (1976).

Maslach e Jackson (1981) caracterizam a Síndrome de Burnout a partir de três dimensões, sendo elas, exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal no trabalho. Conforme Maslach, Schaufeli, e Leiter (2001), a exaustão emocional é a manifestação mais comum da síndrome. Dos três aspectos de Burnout, ela é a que aparece mais frequentemente nos relatos dos trabalhadores. É importante ressaltar que a exaustão não é algo sentido apenas no plano físico, ela também interfere no nível psicológico dos indivíduos. A exaustão promove ações de afastamento emocional e cognitivo do trabalho. Estas ações podem ser entendidas como uma forma do sujeito conseguir lidar com a sobrecarga de suas atividades laborais (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Já a despersonalização é uma tentativa do funcionário promover um afastamento emocional dos clientes. A partir disto, atitudes de indiferença ou cinismo são utilizadas nos momentos em que os trabalhadores sentem-se esgotados ou desencorajados dentro do ambiente de trabalho (Maslach et al, 2001).

A despersonalização e a exaustão estão muito ligadas, sendo o ato de distanciar-se uma reação praticamente imediata frente ao esgotamento. Dentro das pesquisas sobre Burnout, fora encontrada uma grande relação entre essas duas dimensões, sendo como se uma agisse em concomitância com a outra (Maslach et al, 2001).

Conforme Maslach et al (2001), a relação entre a diminuição da realização pessoal no trabalho com as outras duas dimensões é um pouco mais complexa. Em alguns casos, ela aparece como uma função, até certo ponto, do esgotamento ou da despersonalização, ou como uma combinação dos dois fatores. Nas situações de trabalho que envolvem doenças crônicas e grandes exigências profissionais - contribuindo para a aparição do esgotamento emocional e da despersonalização -, a sensação de diminuição da realização no trabalho pode estar presente. Além disso, o esgotamento e a despersonalização interferem na ineficácia, pois torna-se difícil ser eficaz, sentindo-se cansado ou indiferente com as outras pessoas na qual os trabalhadores se relacionam dentro das organizações.

Porém, em alguns ambientes de trabalho, a diminuição da realização pessoal ocorre em paralelo com as outras duas dimensões, e não como consequência delas. A ineficácia parece surgir mais a partir da falta de recursos relevantes, enquanto o esgotamento e a despersonalização surgem a partir da sobrecarga no trabalho e dos conflitos sociais (Maslach et al 2001).

O modelo teórico de Maslach e Jackson (1981) é o mais consolidado e Gil-Monte (2005) desenvolveu seu modelo teórico a partir desse. Para o autor (2014), a Síndrome de Burnout pode ser entendida como uma experiência de caráter subjetivo, de natureza negativa, composta por emoções e atitudes pessimistas frente ao trabalho. Como consequência desta resposta, aparecem uma série de disfunções comportamentais, psicológicas e fisiológicas, que têm repercussões prejudiciais tanto para as pessoas, quanto para as organizações. Também pode ser compreendida como uma deterioração afetiva, caracterizada pelo esgotamento emocional e físico. Os sintomas mais comuns são o aparecimento de atitudes e condutas negativas frente aos clientes e a organização. Estes sintomas também podem vir acompanhados de sentimento de culpa.

Gil-Monte (2005) criou quatro dimensões e dois perfis para descrever a Síndrome de Burnout. As dimensões que a caracterizam são ilusão pelo trabalho, desgaste psíquico, indolência e culpa.

A ilusão pelo trabalho relaciona-se com um desejo pessoal de atingir metas, sendo estas uma fonte de satisfação pessoal. Nesta dimensão atribui-se também o sentimento de auto eficácia profissional (Gil-Monte, 2011).

A dimensão do desgaste psíquico diz respeito ao esgotamento emocional e físico, e manifesta-se em consequência do relacionamento interpessoal com pessoas que apresentam ou causam problemas (Gil-Monte, 2011). Já a dimensão da indolência é caracterizada por atitudes negativas de indiferença e de cinismo, frente aos clientes da organização. Indivíduos acometidos por esta dimensão apresentam insensibilidade e não se comovem perante aos problemas dos clientes (Gil-Monte 2011).

A dimensão da culpa se define como o surgimento de sentimentos de culpa, em razão do comportamento e das atitudes negativas desencadeadas no trabalho, especialmente com aquelas pessoas que se estabelecem relações no trabalho (Gil-Monte, 2011).

O perfil 1 é caracterizado pelas dimensões da perda da ilusão pelo trabalho, do desgaste psíquico e da indolência. Os indivíduos, mesmo desenvolvendo a Síndrome de Burnout, não ficam incapacitados para exercer as atividades laborais. Já o perfil 2, que é acrescido do sentimento de culpa, há um deterioramento da saúde dos profissionais, que tem como consequências o aumento de faltas e o desejo de abandonar a organização (Gil Monte, 2005).

Ainda para Gil-Monte (2011), o perfil 1 é próprio de indivíduos que se utilizam de estratégias de enfrentamento cognitivos para justificar comportamentos considerados antiéticos. Estes indivíduos podem apresentar baixos níveis de ilusão pelo trabalho, altos níveis de desgaste psíquico e altos níveis de indolência. Porém, estes profissionais não sentem-se culpados por tratar os clientes de forma inadequada e nem por não se adaptarem às expectativas atribuídas ao seu papel dentro da organização. São profissionais que podem trabalhar anos na empresa sem desenvolverem problemas individuais relevantes, vinculados ao estresse laboral, mas seguem com atitudes de indiferença, apatia, irresponsabilidade, cinismo, indolência, dentre outras, que prejudicam a qualidade dos serviços na organização.

O perfil 2, por sua vez, inclui indivíduos que possuem baixo nível de ilusão pelo trabalho, junto a altos níveis de desgaste psíquico e indolência. Além disso, sentem-se culpados por não conseguirem desempenhar, de maneira adequada, as prescrições de seu papel dentro da organização. Também apresentam remorso por sentirem-se desgastados, por não poderem dar o melhor de si nas tarefas e por tratarem os clientes de forma impessoal e negativa (Gil-Monte, 2011).

Nesse perfil, o sentimento de culpa acarreta consequências mais severas da Síndrome de Burnout. Os sujeitos sentem a culpa com tanta frequência, até o ponto de

precisarem de uma licença de afastamento do trabalho (Gil-Monte, 2011). Junto a isso, os profissionais podem desenvolver problemas psicossomáticos, como ansiedade e depressão (Gil-Monte, 2014). Os indivíduos do perfil 2 necessitam da ajuda de profissionais qualificados, para superar as crises que os incapacitam de exercer seu trabalho (Gil-Monte, 2011).

Ainda para o autor, a Síndrome de Burnout não se caracteriza apenas como um estresse psicológico, mas sim como uma resposta ao estresse laboral crônico, vinculado às relações sociais entre os provedores de serviço e os receptores dos mesmos (Gil-Monte, 2014).

Atualmente, a Síndrome de Burnout vem sendo investigada em vários países, pois tornou-se um problema de saúde social de extrema relevância. Além disto, altos custos nas organizações estão associados à Síndrome de Burnout, em consequência do absenteísmo, da rotatividade de funcionários, dos problemas físicos e psicológicos que incapacitam o trabalhador de realizar suas atividades e questões relacionadas a produtividade (Carlotto, 2010).

Conforme a portaria do Ministério da Saúde nº 1339, de 18 de Novembro de 1999, a Síndrome de Burnout foi incluída na nona edição do Código Internacional de Doenças (CID 10), como “Sensação de estar acabado” (Z73.0), tendo como agentes etiológicos “ritmo de trabalho penoso” (Z56.3) e “outras dificuldades físicas e mentais relacionadas ao trabalho” (Z56.6). Desta forma, é possível realizar um diagnóstico formal desta síndrome.

## **Método**

O presente estudo trata-se de uma pesquisa exploratória e descritiva. Exploratória, pois proporciona uma maior familiaridade com o problema (Gil, 2002). Além disto, a pesquisa exploratória permite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao tema

estudado (Gil, 2002). Quanto ao caráter descritivo, Gil (2002) postula que esta forma de pesquisa tem por objetivos descrever as características de determinados fenômenos.

A natureza de abordagem desta pesquisa é denominada como qualitativa, que, conforme Minayo (2003), trabalha com o universo dos significados, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. A autora complementa que a pesquisa qualitativa aprofunda-se nas relações humanas.

### *Participantes*

Os participantes do estudo foram sete Engenheiros Civis do Vale do Taquari- RS. O método de escolha dos participantes se deu através do *snowball*, que trata-se de uma metodologia de pesquisa em que é utilizado uma amostra não probabilística, sendo assim, os primeiros participantes do estudo vão indicando novos participantes e estes, novamente, indicam outros participantes, como uma cadeia (Baldin & Munhoz, 2011). O tamanho da amostra foi definido a partir do critério de amostragem por saturação, que define a suspensão de novos participantes no estudo quando os dados obtidos começam a se repetir (Fontanella, Ricas, & Turato, 2008).

No que diz respeito às características da amostra, os sete profissionais da Engenharia Civil são autônomos, com idades entre 27 e 63 anos. Dentre eles, seis são do sexo masculino e uma do sexo feminino. Os entrevistados atuam na profissão de 3 a 40 anos, mesmo tempo em que são formados. Cinco profissionais não possuem carga horária de trabalho fixa, um deles trabalha, em média, de oito a dez horas por dia e o outro tem a carga horária estabelecida de quarenta horas semanais.

### *Procedimentos de coleta de dados*

Para coletar os dados, foram realizadas entrevistas semiestruturadas e de profundidade. A entrevista, como forma de coletar dados sobre um determinado assunto, é o procedimento mais indicado no processo do trabalho de campo (Boni & Quaresma, 2005). Nas entrevistas, lida-se com uma fala espontânea, em que o entrevistado discursa

sobre aquilo que viveu, sentiu e pensou. Nesses casos, a subjetividade está muito presente, pois o entrevistado fala a partir de suas convicções, valores, emoções e pensamentos. A entrevista é rica, pois cada fala traz a singularidade do entrevistado (Bardin, 1977).

Optou-se por entrevistas semiestruturadas, no qual perguntas abertas e fechadas são combinadas, que possibilita ao entrevistado discorrer sobre o tema proposto. Nas entrevistas semiestruturadas, o entrevistador segue um roteiro de questões previamente definidas, porém, no momento em que achar oportuno, pode fazer perguntas adicionais para esclarecer ou agregar o contexto da entrevista (Boni & Quaresma, 2005). As entrevistas também se caracterizam como de profundidade, pois possuem um caráter subjetivo, fazendo-se necessário interpretá-las levando em consideração a vida da pessoa entrevistada (Veiga & Gondim, 2001).

As entrevistas foram realizadas de forma individual, em salas privativas - escolhidas pelo entrevistado -, como seus próprios escritórios. Tiveram a duração de aproximadamente uma hora cada. Posteriormente, foram gravadas e transcritas. As falas foram editadas, para maior clareza e melhor entendimento no texto. De acordo com Duarte (2004), frases excessivamente coloquiais, interjeições, repetições, falas incompletas, vícios de linguagem, cacoetes e erros gramaticais, devem ser corrigidos na transcrição editada.

#### *Procedimentos de análise dos dados*

Os dados obtidos nas entrevistas foram tratados à luz da análise de conteúdo. “A análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações (Berelson & Lazarsfeld, 1954)”. Conforme Moraes (1999), a análise de conteúdo caracteriza-se como um método de pesquisa utilizado para descrever e interpretar conteúdos, auxiliando na interpretação das mensagens e na compreensão de seus significados.

Por sua vez, a categorização é uma operação de classificação dos elementos, que são agrupados de acordo com critérios previamente definidos (Bardin, 1977). Dito isso, os dados colhidos foram categorizados conforme o perfil 1 do modelo teórico de Gil-Monte

(2005) e classificados em três categorias, sendo elas: ilusão pelo trabalho, desgaste psíquico e indolência.

#### *Procedimentos éticos*

Foram respeitados os aspectos éticos de acordo com a resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, que regulamenta as pesquisas que envolvem seres humanos, garantindo respeito, autonomia e defesa de sua vulnerabilidade contra riscos e danos, assegurando, ainda, a integridade e dignidade dos participantes, bem como a privacidade e confidencialidade no manejo das informações. Desta forma, este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (COEP) da UNIVATES sob o Parecer nº 2.601.527.

### **Resultados e Discussão**

A análise dos dados foi baseada nas dimensões do perfil 1 da Síndrome de Burnout (Gil-Monte, 2005), sendo assim, as falas dos entrevistados foram divididas em ilusão pelo trabalho, desgaste psíquico e indolência (Gil-Monte, 2011). Os entrevistados são referidos como P1 (profissional 1), P2 (profissional 2) ... P6 (profissional 6) e P7 (profissional 7).

#### *Ilusão pelo trabalho:*

A ilusão pelo trabalho pode ser definida como expectativas do indivíduo de alcançar determinadas metas no trabalho, considerando-as como fonte de realização pessoal e profissional (Gil-Monte & Carlotto, 2010). Sendo assim, nesta dimensão, os entrevistados apresentaram índices de ilusão pelo trabalho, não se configurando a Síndrome de Burnout.

As falas dos entrevistados sugerem altos indícios de ilusão pelo trabalho, denotando satisfação e sentimento de realização profissional. A satisfação pelo trabalho representa a forma como o indivíduo vivencia as experiências prazerosas na profissão (Siqueira, 2008), o que pode ser observado em P7, ao referir: “*satisfação mesmo é fazer o*

*que se gosta” (P7). Já o entrevistado P2 considera como um fator de satisfação a ação e a energia da profissão “[...] esse dinamismo da profissão é o que me deixa satisfeito, porque tu se sente útil, tu se sente fazendo as coisas, isso é um fator de satisfação.” (P2) e P1 complementa: “Em relação ao meu trabalho, hoje vejo que eu to bem, me sinto feliz, me sinto realizado quando eu vejo que estou com muito trabalho.” (P1).*

Através das falas, percebe-se o engajamento dos profissionais entrevistados com suas ocupações laborais. Maslach e Leiter (2008) consideram o engajamento como um oposto positivo das três dimensões da Síndrome de Burnout. Segundo os autores, o engajamento diz respeito ao envolvimento com atividades consideradas gratificantes, melhorando a eficácia profissional. As passagens que seguem retratam o exposto:

*“[...] quando a gente faz o que gosta de fazer também, tenho certeza de que se a gente pudesse trabalhar sete dias da semana, nós trabalharíamos sete dias, sem problema nenhum.” (P4). “O principal é gostar do que se faz, eu acho que isso é primordial” (P7).*

O engajamento promove o envolvimento com as tarefas, aumenta a energia, o vigor e a resiliência dos profissionais, além de garantir dedicação, senso de eficácia e sucesso no trabalho (Maslach & Leiter, 2008).

#### *Desgaste psíquico:*

O desgaste psíquico relaciona-se com o esgotamento tanto emocional, quanto físico, ocasionado pelo relacionamento com pessoas que causam alguma forma de problema (Gil-Monte, 2011).

Embora os entrevistados não tenham apresentado sinais suficientes para caracterizar desgaste psicológico como dimensão da Síndrome de Burnout, foram observados, nas falas, riscos psicossociais laborais, como cobranças excessivas, sobrecarga, alto grau de responsabilidade, uso excessivo das Tecnologias de Informação e Conhecimento (TICs) e difíceis condições físicas de trabalho.

Riscos psicossociais são aspectos da organização e gerenciamento do trabalho, bem como seu contexto social e ambiental, que tem potencial para ocasionar prejuízos físicos ou psicológicos ao indivíduo (Camelo & Angerami, 2008). Ainda para as autoras (Camelo & Angerami, 2008), tais fatores representam a interação entre o trabalho e ambiente laboral, a satisfação no trabalho e as condições da organização, juntamente com as características individuais do trabalhador.

Sendo assim, o entrevistado P6 cita a grande responsabilidade em assinar um projeto:

*“É a preocupação diária em fazer um bom projeto e tentar fazer com que ele seja bem executado, uma vez que tu faz um projeto, tu emite uma ART (Anotação de Responsabilidade Técnica) de projeto de execução e tu vai responder por isso o resto da vida, então a gente vê aí na televisão várias coisas acontecendo, prédios caindo, problemas aqui... problemas lá...” (P6)*

Com base nisso, quando um engenheiro arca com um projeto, independentemente do tipo de construção que se trate, ele assume e deve responder a parte da obra que lhe confere. Desta forma, o engenheiro responde legalmente por qualquer falha que ocorra (Souza, Machado, Montes, & Souza, 2013).

Um caso conhecido envolvendo falhas na engenharia é o da boate Kiss. A casa de festas estava localizada na cidade de Santa Maria (RS) e, no dia 27 de Janeiro de 2013 incendiou-se devido ao uso de um sinalizador - inapropriado para eventos em locais fechados -, tirando a vida de 242 pessoas (<https://veja.abril.com.br/especiais/kiss-5-anos-de-impunidade/>, recuperado em 14 de junho de 2018). Conforme Souza et al

o alvará de construção foi emitido, o que prova a negligência por parte do corpo de engenharia e arquitetura responsável pela liberação do mesmo. Essa liberação indica ainda que sabiam do risco a que estavam expondo o público da boate (Souza et al, 2013, p. 6).

O entrevistado P3 cita que

*“tu tá ali projetando uma coisa para uma família morar, [...] então tu tá projetando uma coisa que fica por um bom período de tempo, para uma família, então tu tá pensando para os outros [...] então ela (a profissão) é desgastante, tu tá com a cabeça sempre pensando em como vai funcionar, vai funcionar assim.. não vai.” (P3)*

Já o entrevistado P2 cita as más condições de trabalho *“[...] é um trabalho extenuante, [...] trabalhar de sol a sol [...] a gente está sujeito a clima, a temperatura, esforço físico.” (P2)*

Tais fatores vêm ao encontro do que colocam Costa, Jorge, Sperandio, e Pereira (n.d.), que citam que a área da construção civil é por si só estressante. Engenheiros precisam lidar com projetos mal definidos, más condições de trabalho, além de conflitos pessoais e horas de trabalho excessivas, que geram pressões e estresse.

Outro ponto que surgiu durante as entrevistas é o uso das tecnologias da informação e comunicação (TICs), que podem ser definidos como um conjunto de recursos tecnológicos que tem por objetivo facilitar os processos de comunicação e de transmissão de informações e notícias (Dorneles, 2012).

Uma das TICs, o aplicativo de troca de mensagens *Whatsapp*, tem se destacado na adesão de usuários para uso profissional. Nele, negócios são realizados e relações entre clientes e o profissional são estabelecidas (Santos, Rodrigues, & Melo, 2017).

Se por um lado as novas tecnologias trazem inúmeros benefícios aos seus usuários, por outro, podem produzir sérios problemas pessoais e sociais, apresentando consequências à saúde mental (Carlotto, 2011). Um dos resultados que ocorrem quando o usuário não tem uma boa adaptação às tecnologias é o tecnoestresse, que, conforme Salanova (2003), pode ser entendido como um estado psicológico negativo frente ao uso das TICs. Porém, o tecnoestresse não é considerado um fator de risco à Síndrome de Burnout nesta pesquisa.

O entrevistado P1 cita que o uso do aplicativo *Whatsapp* prejudicou sua vida pessoal, uma vez que ele recebia mensagens fora do horário do trabalho, e isso lhe gerava estresse.

*“[...] eu acho que hoje o Whatsapp termina com a vida de muita gente [...] eu tenho dois filhos pequenos, um de sete e uma de quatro e um dia quando a minha filha me olha e diz “mãe larga esse celular”, que eu estava falando com um cliente, foi dali que eu comecei a ter essa decisão de parar ” (P1).*

Em contraponto, o entrevistado P7 refere estimar o uso do *Whatsapp* com seus clientes, pelo motivo de a conversa ficar registrada no aplicativo e pela possibilidade de sanar as dúvidas dos clientes apenas nos momentos em que ele possui disponibilidade, diferente de uma ligação telefônica, em que a resposta precisa ser dada no mesmo instante.

*“O Whatsapp é bom, porque tu não precisa responder ele momentâneo [...] o principal é que ele é um registro de conversa, então é muito bom, tu lê ali no momento e não tem a resposta ou não pode responder tu não responde, mas vai chegar um momento em que tu vai parar, tu vai analisar e tu vai responder” (P7).*

Apesar de serem constantemente expostos a tais riscos, uma das formas de os entrevistados não adoecerem em decorrência do trabalho é através do desenvolvimento do *coping*, que pode ser definido como atitudes cognitivas e comportamentais frente ao estresse no laboral (Lazarus & Folkman, 1986). Estas estratégias são utilizadas para controlar, reduzir ou tolerar o estresse (Ribeiro, 2009).

Conforme Murta e Tróccoli (2004), tal forma de enfrentamento potencializa os estados emocionais positivos, como o bem-estar, amenizando os impactos físicos e psicológicos do estresse (Murta & Tróccoli, 2004).

De acordo com Gil Monte e Peiró (1997), o uso de estratégias de *coping* previne o desenvolvimento da Síndrome de Burnout. Cordes e Dougherty (1993), por sua vez, citam que o *coping* atenua a relação entre o estresse e a dimensão da exaustão emocional.

Conforme Mazon, Carlotto, e Câmara (2008), o coping é um fator protetor da Síndrome de Burnout

*Indolência:*

A dimensão da indolência diz respeito a uma série de atitudes com caráter negativo como cinismo e indiferença para com os clientes, colegas e demais pessoas da organização (Gil-Monte 2014 e 2001). Sendo assim, não foram encontrados indícios que caracterizem essa dimensão da Síndrome de Burnout, porém, observou-se problemas no relacionamento dos profissionais com suas equipes de trabalho.

Levando em consideração o fato de que a mão de obra é o recurso fundamental na execução de obras na construção civil (Souza, 2000), os entrevistados relataram dificuldades em supervisionar os funcionários encarregados pelo andamento das construções.

O entrevistado P6 expõe suas angústias em relação ao monitoramento do andamento das obras

*“Uma coisa que me incomoda muito é tentar fazer um bom trabalho, e muitas vezes não depende só de ti, tu tem que ficar lá fiscalizando, pra ver se isso realmente vai acontecer direito, muitas vezes o que me preocupa muito é isso” (P6)*

O entrevistado P5 manifesta a dificuldade no convívio com a equipe de trabalho, bem como o inconveniente de ter que fazer cobranças aos profissionais que, por sua vez, deveriam trabalhar de forma autônoma.

*“O problema maior é lidar com as pessoas, que devem trabalhar por ti, porque tu tem que estar sempre em cima, porque tu é o responsável pelo o que eles estão fazendo, eles deveriam ser responsáveis pelo o que eles estão fazendo, não tem como alguém cobrar eles, só nós, isso é o principal, o pessoal é o pior” (P 5)*

Conforme Tavares, Longo, e Sueth (2014)

Além das atribuições técnicas do engenheiro civil numa obra, é também sua função a gestão dos profissionais diretamente responsáveis pela execução das inúmeras etapas de sua concretização. Nesse contexto, surge uma realidade profissional que precisa ser bem conhecida pelo engenheiro civil. Trata-se da gestão de pessoas (Tavares et al, 2014, p.10).

Ainda para o autor, um dos problemas que pode ser desencadeado, estando no comando da equipe, é o conflito. Sendo assim, cabe ao engenheiro civil considerar os colaboradores além das atribuições técnicas, dando-lhes um tratamento que os faça sentir parte dos recursos organizacionais (Tavares *et al*, 2014).

O entrevistado P4 expressa conflitos nos relacionamentos com a equipe de trabalho *“A questão dos funcionários é a pior situação, porque o resto...a gente faz com maior prazer” (P 4).*

Rahim, Antonioni, Krumov, e Ilieva (2000) definem o conflito como uma série de manifestações de incompatibilidade ou desacordo, entre pessoas, grupos ou organizações. Assim, o relacionamento no trabalho é um processo complexo (Corradi, Zgoda, & Paul, 2008). À vista disso, há conflitos em qualquer situação que envolva interação entre indivíduos.

Sendo assim, não foram identificados comportamentos de cinismo e indiferença em relação aos membros da equipe, mas é necessário pensar sobre a gestão de pessoas na construção civil, entendendo os trabalhadores como capital humano, com o objetivo de estimulá-los a desenvolver suas capacidades e competências (Tavares et al, 2014).

## **Considerações Finais**

Por meio desta pesquisa, foi possível constatar que a área da Engenharia Civil apresenta fatores estressantes, como más condições de trabalho, pressão por resultados, cobranças por parte dos clientes, conflitos relacionados às equipes de trabalho e a gestão de pessoas. Na amostra pesquisada, não foram encontrados sinais e sintomas da Síndrome de Burnout, porém não é plausível afirmar que essa categoria profissional não esteja ameaçada. Por isso, é preciso atentar-se aos riscos psicossociais, que podem causar prejuízos à saúde mental desses indivíduos.

No que diz respeito à ilusão pelo trabalho, os profissionais entrevistados demonstram altos níveis de satisfação, de realização profissional e de engajamento com as tarefas inerentes à profissão. Tais fatores potencializam a saúde mental dos entrevistados e contribuem positivamente para o grau de importância que o trabalho possui na vida desses profissionais.

Em relação ao desgaste psíquico, foram apontadas condições de trabalho desfavoráveis, uso excessivo de aplicativos de troca de mensagem que, em certo ponto facilita a comunicação dos profissionais com os clientes, porém em oposição, ocupa espaço nas horas de lazer e de convívio com a família, momento esse que não deveria ser utilizado para resolver questões de trabalho. Além disso, enfatiza-se questões como sobrecarga de trabalho, cobranças e pressões excessivas, que podem levar ao adoecimento desses profissionais.

Portanto, se faz necessário que esses trabalhadores reconheçam os riscos laborais os quais estão expostos, pois, como são profissionais autônomos, não há um nível hierárquico superior que se co-responsabilize pela identificação e prevenção de estressores ocupacionais, exigindo-lhes uma postura atenta e diligente. É importante, ainda, que esses trabalhadores constituam espaços coletivos formados pela categoria para que compartilhem suas experiências profissionais. A socialização da experiência e sua transformação em conhecimentos reutilizáveis em circunstâncias diferentes é um desafio essencial e depende da forma como as relações sociais apoiam ou não esta elaboração.

No que tange a indolência, destaca-se a dificuldade no relacionamento dos entrevistados com as respectivas equipes de trabalho. Tal problema atinente à gestão de pessoas pode estar relacionado com a formação desses profissionais. O curso de Engenharia Civil possui caráter técnico e carece de disciplinas que desenvolvem habilidades comportamentais, como liderança, trabalho em equipe e gestão de conflitos.

Reitera-se, ainda, o fato de que profissionais da área da Engenharia Civil possuem contato intenso com clientes e equipe de trabalho, ficam expostos a condições de trabalho insalubres e estão suscetíveis a cobranças e pressões excessivas. Tais fatores caracterizam a Engenharia Civil como uma profissão de risco e que podem contribuir para o surgimento da Síndrome de Burnout.

Por fim, salienta-se que as limitações do estudo dizem respeito ao fato de que os resultados encontrados podem ser consequência do denominado “efeito do trabalhador sadio”, ou seja, a pesquisa pode ter envolvido apenas trabalhadores em boas condições de saúde, uma vez que aqueles sob o efeito da Síndrome de Burnout estariam afastados do trabalho ou optado por outra carreira profissional. Portanto, como sugestões de futuros estudos, indica-se considerar, na amostra, trabalhadores que estejam afastados do trabalho e que tenham abdicado da profissão, com o objetivo de averiguar se os motivos estão relacionados ao adoecimento mental.

## Referencial Teórico

- Baldin, N & Munhoz, M. B. Snowball (bola de neve): uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária. Curitiba, 2011.
- Bardin, Laurence. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70, 1977.
- B. Berelson & P. F. Lazarsfeld, The analysis of communications content, University of Chicago and Columbia University, Preliminary Draft, Chicago e Nova Iorque, 1948.
- Boni, V., & Quaresma, S. (2005). Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em ciências sociais. Em Tese, 2(1), 68-80.
- Calderero, A. R. L., Miasso, A. I., & Corradi-Webster, C. M. (2008). Estresse e estratégias de enfrentamento em uma equipe de enfermagem de Pronto Atendimento. Revista Eletrônica de Enfermagem, 10(1).
- Camelo, S. H. H., & ELS, A. (2008). Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. *Ciência, Cuidado e Saúde*, 7(2), 232-240.
- Carlotto, Mary Sandra; Câmara, Sheila Gonçalves. Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. v.9, n.2, 2008.
- Carlotto, Mary Sandra. Síndrome de Burnout: o estresse ocupacional do professor. Canoas: Ed. ULBRA, 2010.
- Carlotto, Mary Sandra. (2011). Tecnoestresse: diferenças entre homens e mulheres. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 11(2), 51-64. Recuperado em 31 de maio de 2018, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572011000200005&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572011000200005&lng=pt&tlng=pt).
- Conselho Federal de Psicologia. Quando o trabalho adocece. *Revista Diálogos*. Dezembro 2007. Recuperado de <http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2011/01/RevistaDilogoN.5.pdf>
- Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Rio Grande do Sul - CREA, RS. Engenharia Civil. Recuperado de <http://www.crears.org.br/site/index.php?p=engenhariacivil>
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and a integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18, 621-656
- Corradi, Ezia Maria; Rudek Woitecki Zgoda, Lilian Terezinha & Benâncio Paul, Marilene de Fátima. O gerenciamento de conflitos entre a equipe de enfermagem. 2008.

- Costa, Simone Teresinha Falchetti Lopes; Jorge, Iranise Pereira; Sperandio, Fabiana Flores; Pereira, Vera Lúcia Do Valle. A construção civil e o estresse como realidade. Recuperado de [http://fbvcursos.com.br/estresse\\_na\\_construcao\\_civil.pdf](http://fbvcursos.com.br/estresse_na_construcao_civil.pdf).
- Dorneles, Darlan Machado & Chaves, Lindinalva Messias do Nascimento. A formação do professor para o uso das TICs em sala de aula: uma discussão a partir do projeto piloto UCA no Acre. Texto Livre: Linguagem e Tecnologia.
- Duarte, R. Entrevistas em pesquisa qualitativas. Curitiba, Educar, n. 24, p 213-225, 2004.
- Fontanella, Bruno José Barcellos; Ricas, Janete; Turato, Egberto Ribeiro. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 2008.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 992-1003.
- Freudenberger, Hebert. Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*. New York, 1974.
- Gil, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4º.ed. São Paulo: Atlas. 2002.
- Gil-Monte, P. R., Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2010). Validação da versão brasileira do “Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo” em professores. *Revista de Saúde Pública*, 44(1), 140-147.
- Gil-monte, Pedro. CESQT: Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo. TEA Ediciones. Madrid, 2011.
- Gil-monte, Pedro. El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (burnout): una perspectiva histórica. University of Valencia. 2005.
- Gil-monte, Pedro. Los riesgos psicosociales en el trabajo: estrés, mobbing, burnout, depresión. In: Martin, Ramón López (org). *Educación y Entorno Territorial de La Universitat de València*. 2014.
- Gil-Monte, P., & Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid.
- Grisci, Carmen Ligia Iochins. Trabalho imaterial, controle rizomático e subjetividade novo paradigma tecnológico. UFRGS. 2008.
- Mansano, Sonia Regina Vargas. Transformações da subjetividade no exercício do trabalho imaterial. *Estudos e pesquisas em Psicologia*, UERJ, RJ. 2009.
- Maslach, C. (1976, September). Burned-out. *Human Behavior*, 9 (5), 16-22.

- Maslach, Christina; Leiter, Michael P. Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 2008, Vol. 93, No. 3, 498–512.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, Cristina; Schaufeli, Wilmar; Leiter, Michael. Job Burnout. *Annu. Rev. Psychol.* 2001. 52:397–422.
- Mazon, V., Carlotto, M. S., & Câmara, S. (2008). Síndrome de Burnout e estratégias de enfrentamento em professores. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 60(1).
- Minayo, Maria Cecília de Souza. Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. In: Deslandes, Suely Ferreira; Cruz Neto, Otavio; Gomes, Romeu (orgs). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. 7. ed. Petrópolis: Vozes, 1997.
- Ministério da Saúde. Portaria n° 1339. 18 de novembro de 1999. Recuperado de [http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339\\_18\\_11\\_1999.html](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html)
- Moraes, Roque. Análise de conteúdo. *Revista Educação*, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999.
- Murta, S. G., & Tróccoli, B. T. (2004). Avaliação de intervenção em estresse ocupacional. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 20(1), 39-47.
- Nardi, Henrique C. Ética, trabalho e subjetividade. UFRGS Editora, 2006. In: Oliveira, Maria de Fátima (org). *Entrevista Psicológica – o caminho para acender o outro*. 2005.
- Organização Mundial Da Saúde. Cid-10: classificação estatística internacional de doenças e problemas relacionados à saúde. 10. ed. rev. São Paulo: USP, 2007.
- Rahim, M. A., Antonioni, D., Krumov, K., & Ilieva, S. (2000). Power, conflict and effectiveness: a cross-cultural study in the United States and Bulgaria. *European Psychologist*, 5, 1, 28-33.
- Ribeiro, J. L. P. *Coping: estratégias para redução do stress*. 2009.
- Santos-ana, A. C. B., Rodrigues-marcia, M. C. A., & Melo-wccm, W. C. C. *O Trabalho Mediado por Tecnologias da Informação e Comunicação: Uso Corporativo do Aplicativo Whatsapp*.
- Salanova. Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19, 225-247. (2003).

- Sarmento, Valter. Associativismo e os Engenheiros Civis. Associação Brasileira de Engenheiros Civis - ABENC. 2017. Recuperado de <http://www.abenc.org.br/artigo/145/associativismo-e-os-engenheiros-civis>
- Siqueira, M. M. M. (2008). Satisfação no trabalho. Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 265-275.
- Souza, Deivid Vieira; Machado, Rafael Fonseca; Montes, Raissa Garcia Evangelista; Souza, Isabel Cristina. Incêndio da Boate Kiss: análise da conduta ética dos engenheiros civis. Revista JurisFIB. Volume IV. Ano IV. Dezembro 2013, Bauru - SP.
- Souza, U. E. L. D. Como medir a produtividade da mão-de-obra na construção civil. Encontro Nacional de Tecnologia do Ambiente Construído, 2000.
- Tamayo, Mauricio Robayo; Tróccoli, Bartholomeu Tôrres. Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. Universidade de Brasília, Estudos de Psicologia, 2002.
- Tavares, Aureliano; Longo, Orlando; Sueth, Robson. Conflitos na Gestão de Pessoas na Construção Civil. XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. 2014.
- Veiga, Luciana, & Gondim, Sônia Maria Guedes. (2001). A utilização de métodos qualitativos na Ciência Política e no Marketing Político. Opinião Pública, 7(1), 1-15

## Apêndice

### Apêndice A - Questões norteadoras para a entrevista:

- 1) Dados pessoais (idade, gênero, renda, tempo de formação e atuação na profissão, carga horária de trabalho semanal).
- 2) Na sua opinião, o que leva um engenheiro a escolher essa profissão?
- 3) Você acha que a carreira na Engenharia Civil tem sofrido modificação de um tempo para cá? Em que aspecto?
- 4) Descreva um dia típico de trabalho seu.
- 5) Quais os fatores de satisfação na sua profissão?
- 6) Quais os principais fatores de estresse na profissão de engenheiro (a) civil?
- 7) Você tem enfrentado situações estressantes no seu trabalho?
- 8) Se sim, como tem lidado?
- 9) Como você define o seu relacionamento com sua equipe de trabalho e com clientes?
- 10) De uma forma geral, como você avalia a sua saúde física, mental e nas relações sociais?

## Apêndice B – Cartas de Apresentação do Trabalho de Conclusão de Curso II

UNIVERSIDADE DO VALE DO TAQUARI - UNIVATES  
CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE  
CURSO DE PSICOLOGIA



Lajeado, 07 de junho de 2018 **UNIVATES**

Prezado(a) examinador(a): Ana Lúcia Bender Pereira

Encaminhamos o trabalho de conclusão de curso (TCC II) do aluno Ana Carolina Schmidt, do Curso de Psicologia, para sua análise e apontamentos, os quais podem ser realizados diretamente no arquivo que lhe está sendo enviado.

### DADOS DA BANCA

Título do trabalho: Riscos de Síndrome de Burnout em Engenheiros Civis: um estudo qualitativo

Nome do orientador: Luciane Diehl Rubrica: [assinatura]  
Data: 27/06/18 Hora: 14h Sala/Prédio: 309/12

### Algumas recomendações importantes:

- O trabalho que você está recebendo é um trabalho de graduação, devendo o nível de exigência para avaliação, seguir este parâmetro;
- Suas contribuições devem ser realizadas com o propósito de aperfeiçoar o trabalho. Faça algum questionamento ao estudante, para que ele possa arguir;
- No dia da apresentação, o estudante terá de 15 a 20 minutos para apresentar seu trabalho;
- A banca terá de 10 a 15 minutos para questionar o trabalho e após a arguição, o(a) orientador(a) fará as considerações finais;
- As possíveis divergências entre os membros da banca não devem prejudicar a avaliação do estudante;
- Para aprovação, o estudante deve atingir nota final igual ou superior a 6,0 (seis);
- Os avaliadores do trabalho final deverão assinar a Ata de Defesa.
- O trabalho final deverá ser encaminhado ao orientador, até, no máximo, 15 dias após apresentação à banca, com as devidas considerações, em cópia digital.

Agradecemos sua colaboração!

[assinatura]

Gisele Dhein

Coordenadora do Curso de Psicologia

UNIVERSIDADE DO VALE DO TAQUARI - UNIVATES  
CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE  
CURSO DE PSICOLOGIA



Lajeado, 07 de julho **UNIVATES 18**

Prezado(a) examinador(a): Priscila Pavan Dittoni

Encaminhamos o trabalho de conclusão de curso (TCC II) do aluno Ana Carolina Schmidt, do Curso de Psicologia, para sua análise e apontamentos, os quais podem ser realizados diretamente no arquivo que lhe está sendo enviado.

**DADOS DA BANCA**

Título do trabalho: Riscos de Síndrome de Burnout em Engenheiros Civis: um estudo qualitativo

Nome do orientador: Luciane Diehl Rubrica: [assinatura]  
Data: 27/06/18 Hora: 14h Sala/Prédio: 309/12

**Algumas recomendações importantes:**

- O trabalho que você está recebendo é um trabalho de graduação, devendo o nível de exigência para avaliação, seguir este parâmetro;
- Suas contribuições devem ser realizadas com o propósito de aperfeiçoar o trabalho. Faça algum questionamento ao estudante, para que ele possa arguir;
- No dia da apresentação, o estudante terá de 15 a 20 minutos para apresentar seu trabalho;
- A banca terá de 10 a 15 minutos para questionar o trabalho e após a arguição, o(a) orientador(a) fará as considerações finais;
- As possíveis divergências entre os membros da banca não devem prejudicar a avaliação do estudante;
- Para aprovação, o estudante deve atingir nota final igual ou superior a 6,0 (seis);
- Os avaliadores do trabalho final deverão assinar a Ata de Defesa.
- O trabalho final deverá ser encaminhado ao orientador, até, no máximo, 15 dias após apresentação à banca, com as devidas considerações, em cópia digital.

Agradecemos sua colaboração!

[assinatura]

Gisele Dhein

Coordenadora do Curso de Psicologia