

ÓCIOS DO OFÍCIO: REVISÃO SISTEMÁTICA E AGENDA DE PESQUISA SOBRE A SÍNDROME DE BOREOUT

ALLINE VASCONCELOS DE MORAES MELLO CAVALCANTI NEGRINHO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ (UFPI)

THIAGO ASSUNÇÃO DE MORAES
UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUÍ (UESPI)

LEONARDO PINHEIRO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ (UFPI)

ÓCIOS DO OFÍCIO: REVISÃO SISTEMÁTICA E AGENDA DE PESQUISA SOBRE A SÍNDROME DE *BOREOUT*

Resumo

Este estudo tem como objetivo sistematizar as pesquisas sobre a Síndrome de *Boreout*, por meio da análise das publicações nas bases de dados *Scopus* e *Web of Science*. Para isso, utilizou-se o modelo 4W's. Foram identificadas 14 publicações relevantes, das quais 12 compuseram a revisão. A literatura revisada mostra que ambientes laborais que não estimulam a autonomia e a criatividade favorecem a ocorrência desta síndrome. Também pode estar presente onde há a subutilização de competências, o que compromete a retenção de talentos e aumenta a rotatividade. Além disso, a presença do *Boreout* prejudica o comportamento inovador e a eficiência nas atividades desempenhadas no ambiente laboral. Constatou-se, ainda, associações positivas de *Boreout* com depressão, ansiedade e estresse. A pesquisa sobre o tema ainda é incipiente, especialmente fora da Europa. Este estudo reforça a necessidade de pesquisas e políticas organizacionais que promovam um ambiente de trabalho saudável e fornece suporte empírico para a compreensão e ampliação do corpo de pesquisa sobre saúde ocupacional.

Palavras-chave: Síndrome de *Boreout*, Saúde Ocupacional, Tédio no Trabalho, Doenças Ocupacionais.

FROM EXHAUSTION TO BOREDOM: A SYSTEMATIC REVIEW AND RESEARCH AGENDA ON BOREOUT SYNDROME

Abstract

This study aims to systematize research on Boreout Syndrome by analyzing publications in the Scopus and Web of Science databases. To this end, the 4W's model was used. Fourteen relevant publications were identified, of which 12 were included in the review. The reviewed literature shows that work environments that do not stimulate autonomy and creativity favor the occurrence of this syndrome. It can also be present where there is underutilization of skills, which compromises talent retention and increases turnover. In addition, the presence of Boreout impairs innovative behavior and efficiency in activities performed in the work environment. Positive associations between Boreout and depression, anxiety, and stress were also found. Research on the topic is still in its infancy, especially outside Europe. This study reinforces the need for research and organizational policies that promote a healthy work environment and provides empirical support for understanding and expanding the body of research on occupational health.

Keywords: *Boreout* Syndrome, Occupational Health, Boredom at Work, Occupational Diseases.

1 INTRODUÇÃO

Considerando que o esgotamento ocupacional ganhou espaço nas discussões sobre saúde ocupacional, a Síndrome de *Burnout*, passou a ser reconhecida como um fenômeno real e iminente, porém, igualmente prejudicial e ainda negligenciado, o *Boreout*, conceituado por Alvarado (2016) emerge como uma nova doença ocupacional. O *Boreout* tem sido debatido desde 2007 e manifesta-se tanto em organizações públicas quanto privadas (Ramírez *et al.*, 2017). É uma síndrome caracterizada pelo tédio crônico e pela desmotivação, esse estado de apatia no ambiente de trabalho pode gerar impactos tão severos, ou até mais profundos, do que o *Burnout*, ainda que receba consideravelmente menos atenção na literatura acadêmica (Brühlmann, 2015).

Conforme Stock (2015), no *Boreout*, o tédio experienciado pelo funcionário consiste em três dimensões: tédio, crise de significado no trabalho e crise de crescimento no trabalho. Nesse sentido, os indivíduos que sofrem desta síndrome em níveis elevados apresentam um estado de baixa excitação relacionado ao trabalho, caracterizado pela sensação de monotonia e falta de estímulos (tédio no trabalho); o trabalhador não percebe o valor ou propósito nas atividades desempenhadas (crise de significado no trabalho); e há uma sensação de estagnação profissional, sem a chance de desenvolvimento e aprendizado (crise de crescimento) (Stock, 2015, 2016).

Özsunğur (2020) destaca a urgência de reconhecer esta condição como um problema cujas consequências incluem a queda na produtividade organizacional e danos ao bem-estar psicológico dos trabalhadores. Rothlin e Werder (2014) apontam que os sintomas do *Boreout* abrangem tédio, fadiga, insatisfação, desespero e distração, fatores que comprometem diretamente tanto o desempenho individual quanto a eficiência organizacional. Além disso, Ramírez *et al.* (2017) mencionam que os trabalhadores que vivem nesse contexto se sentem frustrados porque seu desempenho não é reconhecido econômica e socialmente. E, ainda, porque suas habilidades estão além do que exigido para desempenhar suas funções. Alinhado a esse entendimento, Jessurun *et al.* (2020) afirmam que a subutilização de talentos no contexto organizacional é um fenômeno pouco discutido na literatura e propõem que reconhecer e abordar esse problema pode levar a um melhor aproveitamento dos recursos humanos dentro das organizações.

O *Boreout* ainda é um assunto seminal, ainda pouco abordado em pesquisas empíricas e em fase inicial de debate (Stock, 2015, 2016; Abubakar *et al.*, 2021; Karatepe e Kim, 2020). Nesse sentido, a quantidade de publicações sobre esse tema, quando comparada a outras doenças ocupacionais, como a Síndrome do *Burnout*, ainda é pequena (Brühlmann, 2015). Assim, tem-se o seguinte problema de pesquisa: Como a literatura científica vem debatendo a Síndrome de *Boreout* e quais lacunas permanecem em relação à sua definição, causas, consequências e estratégias de enfrentamento? A partir do exposto, este estudo tem como objetivo sistematizar as pesquisas já realizadas acerca da Síndrome de *Boreout*. Para tanto, foi realizada uma pesquisa de revisão sistemática da literatura nas bases de dados *Scopus* e *Web of Science*. A investigação deverá seguir a estrutura e processos preconizados por Rosado-Serrano *et al.* (2018). Sendo assim, será apresentado uma visão geral sobre o que já se sabe acerca dessa temática, o motivo pelos quais profissionais e acadêmicos deveriam conhecer mais sobre o tema, o contexto das pesquisas já realizadas e como foram desenvolvidas metodologicamente.

2 MÉTODO

Aqui, busca-se descrever as discussões predominantes nas pesquisas, destacar áreas ainda pouco exploradas e sugerir caminhos promissores para novas investigações acadêmicas. Nesta análise utilizou-se o modelo dos 4 Ws (*What*, *Why*, *Where* e *How*), utilizado por Rosado-Serrano *et al.* (2018), aplicado para estruturar a apresentação dos dados.

As questões *What*, *Why*, *Where* e *How* foram utilizadas como elementos norteadores para a organização dos tópicos a serem abordados neste estudo. Assim, o primeiro tópico discute sobre o conhecimento existente sobre o fenômeno (*What*). Após isso, há uma análise sobre a relevância de aprofundar a teoria (*Why*). Em seguida, explora-se o ambiente das pesquisas, os contextos em que foram realizadas (*Where*) e as metodologias empregadas (*How*). Por fim, há uma seção dedicada a esclarecer como a revisão pode contribuir para preencher lacunas na literatura e orientar pesquisas futuras (Rosado-Serrano *et al.*, 2018).

2.1 COLETA DE DADOS, CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E DE EXCLUSÃO

Como critérios de inclusão, foram recolhidos somente artigos científicos e revisões sistemáticas sobre o tema, com a utilização das bases de dados *Web of Science (WoS)* e *Scopus*, utilizadas como descrito a seguir. Quanto à base de dados *Web of Science* foram selecionados artigos que abordavam a temática, buscando-se a expressão “*Boreout*”, entre aspas, sem delimitação de espaço de tempo, pois evidenciou-se que este tema ainda é pouco explorado pela literatura (Brühlmann, 2015; Stock, 2015, 2016; Abubakar *et al.*, 2021; Karatepe & Kim, 2020).

Nesse contexto, foram encontrados 10 (dez) artigos na WoS. A mesma busca foi feita na base de dados *Scopus*, onde foram encontrados mais 12 artigos. Excluindo-se os artigos repetidos, nas duas bases foram identificados 14 (quatorze) artigos. A partir disso, houve uma leitura integral de todos os artigos, excluindo-se aqueles em que não se tinha acesso ao texto completo e os que não tinham relação direta com a temática, o que formou um total de 12 (doze) artigos, lidos em sua íntegra. Após a seleção e o armazenamento dos artigos, estabeleceu-se a metodologia para a extração dos dados e a síntese dos resultados.

3 O QUE SE SABE SOBRE A SÍNDROME DE *BOREOUT*

Conforme Stock (2015), o *Boreout* é um estado psicológico negativo de baixa excitação relacionada ao trabalho, caracterizado pelo declínio da motivação e do desempenho como resultado de uma subestimulação crônica, o que eventualmente leva a diversas queixas psicológicas e/ou físicas relacionadas a esse estresse. Ao passo que o tédio é sentido, não havendo a propensão de buscar soluções para acabar com o sentimento ou, se não solucionado, este se amplifica ao longo do tempo e pode se transformar em um estado crônico (Stock, 2015, 2016; Jessurun *et al.*, 2020). Karatepe e Kim (2020) investigaram como o *Boreout* afeta a atenção às necessidades dos clientes, o engajamento no trabalho e os comportamentos de cidadania organizacional voltados para serviços. Os autores concluíram que o impacto negativo no engajamento no trabalho foi o mais forte, indicando que funcionários que estão nessa condição são menos motivados, o que prejudica a leitura das necessidades dos clientes e diminui os comportamentos de cidadania organizacional.

Para Jessurun *et al.* (2020) a subutilização de talentos pode levar a um baixo desempenho relativo crônico, no qual funcionários operam abaixo do seu potencial, apesar de atenderem às expectativas do empregador. Nesse sentido, a superqualificação é um fator-chave para este contexto, pois leva à adaptação a padrões inferiores, gerando desmotivação, frustração e tédio no trabalho (*Boreout*). Ainda conforme os autores, muitas empresas não percebem o problema, pois os funcionários ainda entregam resultados satisfatórios. Özsungur (2020) concluiu que o *Boreout* media parcialmente o efeito do assédio no trabalho sobre o desempenho da inovação em serviços. Nesse sentido, o fenômeno do *Boreout* agrava-se em ambientes onde a criatividade e a autonomia são desencorajadas. A partir disso, as organizações devem reformular processos seletivos e práticas de gestão para melhor aproveitar as habilidades dos trabalhadores (Jessurun *et al.*, 2020; Vergara *et al.*, 2021).

Vergara *et al.* (2021) demonstraram que o clima organizacional exerce influência significativa sobre a Síndrome de *Boreout*, tendo em vista que um ambiente de trabalho positivo pode reduzir sua prevalência e favorecer processos inovadores. Ainda nesse contexto, Stock (2016) confirmou que o suporte informativo dos clientes pode atenuar os

efeitos negativos do *Boreout*, ajudando os funcionários a manter um comportamento inovador. Assim, quando os clientes fornecem informações valiosas e feedbacks, os funcionários conseguem recuperar recursos psicológicos e continuar inovando, mesmo enfrentando *Boreout*.

No que diz respeito à saúde do trabalhador, Özsungur (2020) destaca a associação positiva de *Boreout* com depressão, ansiedade e estresse, em que a síndrome apresenta sintomas que afetam diretamente o desempenho e o bem-estar dos profissionais. Tal condição pode ser prejudicial em níveis mais severos do que os observados na síndrome de *Burnout*. Brühlmann (2015) aponta que o *Boreout* surge como o outro lado da moeda da chamada Síndrome de *Burnout*: enquanto este está associado à exaustão provocada pelo excesso de trabalho, o primeiro origina-se da monotonia e da subutilização das competências profissionais, podendo gerar um clima de apatia generalizada. Enquanto no *Burnout* a sobrecarga excessiva é a fonte de estresse dos trabalhadores, no *Boreout*, acontece o oposto. No entanto, apesar de surgirem de fontes extressoras opostas, as consequências são semelhantes. A partir disso, as causas, características e consequências da fadiga psicofísica relacionada ao *Burnout* e ao *Boreout*. Ambos os estados podem evoluir para transtornos depressivos, fadiga crônica e problemas psicossomáticos. A pesquisa também discute estratégias de diagnóstico e tratamento, enfatizando a importância de distinguir as duas condições para oferecer intervenções adequadas (Brühlmann, 2015).

Além disso, Abubakar *et al.* (2021) identificaram a pesquisa sobre o *Burnout* para se discutir o quão estes estudos moldam a direção da pesquisa sobre *Boreout* no setor de turismo e hospitalidade. Nesse contexto, a partir da revisão teórica do *Burnout*, levantou-se uma variedade de antecedentes, consequências, mecanismos subjacentes (mediadores) e condições de contorno (moderadores) para o *Boreout*, que oferecem uma base para investigação empírica. Desse modo, o principal resultado do trabalho foi o avanço de proposições em teorias testáveis.

Quanto aos aspectos geracionais, Abubakar (2020) examinou os possíveis efeitos do *Boreout* em resultados do trabalho, como a “satisfação com a carreira”, “satisfação com a vida” e “satisfação com o trabalho”, condicionados pelas gerações (“X” e “Y”), no setor de serviços. No que diz respeito à “satisfação com a carreira”, o autor concluiu que o efeito do *Boreout* não é diferente entre os grupos geracionais. Isso implica que a geração “X” e a geração “Y” têm um nível semelhante de “satisfação com a carreira” quando sofrem de *Boreout*. Assim, para todas as gerações prioriza-se o avanço ascendente, a identidade ocupacional e a progressão na carreira (Abubakar, 2020).

O estudo de Abubakar (2020) indicou menos tédio e, portanto, “maior satisfação com a vida” para as pessoas da Geração “X” do que para as da Geração “Y”. Uma explicação aceita está na relação pessoa-ambiente, em que a geração “X” valoriza mais o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal do que a geração “Y”, que valoriza trabalho, vida pessoal e lazer. Além disso, Abubakar (2020) menciona que a geração “Y” tem expectativas mais altas em relação à ascensão profissional, sendo possível que esta considere esse fator junto ao sentimento de tédio no trabalho. A geração “Y” é voltada para o lazer e está ligada ao alto uso da Internet e das redes sociais e, nesse sentido, é possível que as atividades on-line, tanto no trabalho quanto em casa, tenham ajudado a proteger a perda adicional de recursos e, portanto, a amortecer o efeito negativo do *Boreout* sobre a “satisfação com a vida”.

Abubakar (2020) identificou, ainda, uma maior “satisfação no trabalho” para a geração “X” do que para a geração “Y”. O autor indica que a maioria dos entrevistados da geração “X” era casada, ao contrário da geração “Y”, que era solteira na amostra. Assim, o enriquecimento familiar pode ter atenuado o efeito negativo do *Boreout* sobre a

satisfação no trabalho da geração “X”. O Quadro 1 resume o acervo de artigos selecionados para esta revisão, identificados por autoria/ano, objetivos e principais resultados auferidos.

Tabela 1

Revisão de Literatura utilizando-se o termo “Boreout”

Nº	Referência	Objetivos	Resultados
1	Stock (2015)	Investigar como o <i>Boreout</i> afeta o comportamento inovador dos funcionários da linha de frente.	O <i>Boreout</i> afeta negativamente o comportamento inovador dos funcionários da linha de frente, quando relacionado às dimensões “crise de significado no trabalho” e “crise de crescimento”. Já na dimensão “tédio no trabalho” não teve impacto significativo na inovação. O suporte informativo dos clientes mitiga efeitos negativos do <i>Boreout</i> .
2	Brühlmann (2015)	Analisar e diferenciar os fenômenos de fadiga associados às síndromes de <i>burnout</i> e <i>boreout</i> , suas causas, manifestações clínicas e impactos na saúde mental. O autor, esclarece como o excesso de trabalho (<i>burnout</i>) e a subcarga crônica (<i>boreout</i>) podem levar à fadiga psicofísica e ao desenvolvimento de transtornos depressivos, propondo estratégias para identificar, prevenir e tratar esses estados de exaustão no contexto das condições modernas de trabalho.	As duas síndromes podem levar à fadiga psicofísica significativa, mas suas origens e manifestações são distintas. O <i>Burnout</i> está associado ao excesso de trabalho e pressão intensa. Já o <i>Boreout</i> , decorrente de subcarga e monotonia, provoca tédio extremo, perda de motivação e sintomas como ansiedade e retraimento social. Ambas as condições têm consequências semelhantes, mas exigem estratégias de diagnóstico e intervenção diferentes. Além disso, ressalta-se a importância de reconhecer o <i>Boreout</i> como um problema ignorado, para evitar sua evolução para quadros depressivos mais graves.
3	Stock (2016)	Examinar a relação entre o <i>Boreout</i> dos funcionários da linha de frente e seu comportamento orientado ao cliente. O estudo busca entender como a falta de desafios no trabalho pode afetar negativamente o desempenho desses funcionários em suas interações com os clientes, impactando a qualidade do serviço e a satisfação do consumidor. O artigo investiga como a autonomia no trabalho modera essa relação, ajudando a minimizar os efeitos negativos do <i>Boreout</i> sobre o comportamento profissional dos funcionários da linha de frente.	O estudo revelou que o <i>Boreout</i> nos funcionários da linha de frente afeta negativamente o comportamento orientado ao cliente. Além disso, identificou-se que funcionários com maior autonomia demonstram menor impacto negativo do <i>Boreout</i> orientado ao cliente.
4	Ramírez <i>et al</i> (2017)	Determinar se os fatores de risco intralaboral associados ao clima organizacional influenciam a aparição do risco psicossocial Síndrome de	Os fatores que influenciaram significativamente o surgimento do <i>Boreout</i> foram a natureza pública ou privada da empresa,

		<p><i>Boreout</i> nos empregados da área administrativa das entidades prestadoras de serviços de saúde.</p>	<p>sendo que as privadas apresentaram mais casos, e a compensação salarial, pois baixos salários foram associados a um maior risco de <i>Boreout</i>. Fatores como idade, sexo e estado civil não demonstraram relação significativa com o problema. O estudo concluiu que o desenho organizacional e a valorização salarial desempenham um papel crucial na ocorrência do Síndrome de <i>Boreout</i>, afetando tanto o bem-estar dos funcionários quanto a produtividade das empresas.</p>
5	Abubakar (2020)	<p>Levantar mais informações sobre a percepção dos grupos geracionais em relação à satisfação com a carreira, com a vida e com o trabalho, e sua relação com o <i>Boreout</i>, nos países em desenvolvimento.</p>	<p>Quando sofrem de "<i>Boreout</i>", a geração "X" e a geração "Y" têm um nível semelhante de "satisfação com a carreira". Apontou-se maior "satisfação com a vida" para as pessoas da Geração "X" do que para as da Geração "Y". Além disso, apontou-se que é possível que as atividades on-line, tanto no trabalho, quanto em casa, tenham ajudado a geração "Y" a proteger a perda adicional de recursos e amortecer o efeito negativo do <i>Boreout</i> sobre a "satisfação com a vida". Indicou-se maior "satisfação no trabalho" para a geração "X" do que para a geração "Y". O enriquecimento familiar pode ter atenuado o efeito negativo do tédio sobre a "satisfação no trabalho" da geração X.</p>
6	Jessurun <i>et al.</i> (2020)	<p>Explorar reflexões teóricas sobre a subutilização dos talentos dos funcionários no local de trabalho e suas consequências. O estudo busca conectar a literatura sobre psicologia organizacional e psicologia clínica para entender melhor por que alguns funcionários não conseguem prosperar, mesmo quando parecem ter um desempenho adequado. Os autores introduzem o conceito de "baixo desempenho relativo crônico" como um fenômeno pouco discutido na literatura e propõem que reconhecer e abordar esse problema pode levar a um melhor aproveitamento do talento humano dentro das organizações.</p>	<p>A subutilização de talentos pode levar ao baixo desempenho relativo crônico, no qual funcionários operam abaixo do seu potencial, apesar de atenderem às expectativas do empregador. Isto gera a adaptação a padrões inferiores, gerando desmotivação, frustração e tédio no trabalho (<i>Boreout</i>). O estudo também relaciona o baixo desempenho relativo crônico ao desajuste pessoa-ambiente, destacando que a falta de desafios impacta o bem-estar e a produtividade e compromete o engajamento, inovação e aumenta a rotatividade.</p>
7	Özsungur (2020)	<p>Examinar a associação entre o Assédio no Trabalho e o desempenho da inovação em serviços. Nesse contexto, foi examinada a função mediadora do <i>Boreout</i>, um novo conceito na literatura.</p>	<p>O <i>Boreout</i> media parcialmente o efeito do Assédio no Trabalho sobre o desempenho da inovação em serviços.</p>

8	Karatepe e Kim (2020)	<p>Propor um modelo de pesquisa que examina os resultados do <i>Boreout</i> em uma tripulação de cabine de aviação. Além disso, testou-se a leitura das necessidades dos passageiros e o engajamento no trabalho como dois mediadores múltiplos paralelos que ligam o <i>Boreout</i> ao comportamento de cidadania organizacional orientado a serviços.</p>	<p>O estudo revelou que o <i>Boreout</i> prejudica a leitura das necessidades dos passageiros, reduz o engajamento no trabalho e diminui os comportamentos de cidadania organizacional orientada a serviços. O impacto negativo no engajamento no trabalho foi o mais forte, indicando que funcionários entediados são menos motivados. O engajamento no trabalho teve maior influência no comportamento de cidadania organizacional orientada a serviços do que a leitura das necessidades dos passageiros.</p>
9	Abubakar <i>et al.</i> (2021)	<p>Revisar a conceituação e a teoria do <i>Boreout</i> e estabelecer várias novas direções para pesquisas futuras, a partir das pesquisas realizadas em relação ao <i>Burnout</i>.</p>	<p>A partir da revisão teórica do <i>Burnout</i>, levantou-se uma variedade de antecedentes, consequências, mecanismos subjacentes (mediadores) e condições de contorno (moderadores) para o <i>Boreout</i>, que oferecem uma base para investigação empírica (qualitativa, quantitativa e experimental). Assim, o principal resultado do trabalho foi o avanço de proposições em teorias testáveis.</p>
10	Vergara <i>et al.</i> (2021)	<p>Determinar a relação entre Clima Organizacional, <i>Boreout</i> e Inovação em empresas do setor agroindustrial de Montería, Colômbia.</p>	<p>O clima organizacional exerce uma influência significativa sobre a síndrome de <i>Boreout</i>. Assim, um ambiente de trabalho positivo pode reduzir sua prevalência. Além disso, o <i>Boreout</i> impacta negativamente a capacidade de inovação das empresas. A pesquisa também destacou a importância do estilo de gestão, evidenciando que o suporte e a autonomia dados aos funcionários são fundamentais para impulsionar a inovação. As dimensões do <i>Boreout</i> “desejo de inovação” e “infraexigência” apresentaram efeitos estatísticos significativos na geração de ideias. Esses achados ressaltam a necessidade de implementar ações que melhorem a gestão da inovação e a competitividade nas empresas do setor agroindustrial.</p>
11	Čopková (2021)	<p>Examinar a relação entre a Síndrome de <i>Burnout</i> e a <i>Síndrome de Boreout</i> em professores do ensino médio durante a primeira onda da pandemia de COVID-19.</p>	<p>Foi identificada uma correlação positiva entre <i>Boreout</i> e exaustão emocional/despersonalização. Professores que vivenciavam maiores níveis de <i>Boreout</i> tinham mais probabilidade de</p>

		<p>experimental sintomas de <i>Burnout</i>, especialmente exaustão emocional. Surpreendentemente, não houve uma correlação significativa entre o tempo de prática docente ou a idade e a experiência de <i>Burnout</i>. A síndrome de <i>Boreout</i>, por outro lado, teve uma fraca relação negativa com a idade, sugerindo que a ocorrência da síndrome diminui à medida que a idade avança.</p>
12	Totseva e Bakracheva (2023)	<p>Estudar os níveis de esgotamento profissional (<i>Burnout</i>), tédio ocupacional (<i>Boreout</i>) e assédio moral (<i>Mobbing</i>) entre professores após o levantamento das restrições impostas pela pandemia de Covid-19.</p> <p>Os professores que percebem seu trabalho como monótono e sem desafios demonstram maior insatisfação profissional. Os itens relacionados ao <i>Boreout</i> estavam associados à falta de criatividade no trabalho, rotina excessiva e a sensação de que o tempo passa devagar durante o expediente. Além disso, o estudo encontrou uma correlação negativa entre <i>Boreout</i> e satisfação profissional. Outro achado importante é que o <i>Boreout</i> está ligado à percepção negativa dos alunos e ao suporte administrativo insuficiente.</p>

3.2 Por que as pessoas deveriam saber mais sobre a Síndrome de *Boreout*

Discutir o *Boreout* se faz necessário porque a subutilização dos talentos no ambiente de trabalho pode causar resultados indesejáveis tanto para o trabalhador quanto para a organização, provocando a insatisfação no trabalho, o afastamento, baixo desempenho relativo crônico e rotatividade. Além disso, este contexto pode afetar seriamente a qualidade de vida e saúde mental do trabalhador (Brühlmann, 2015; Stock, 2015, 2016; Abubakar *et al.*, 2021; Karatepe e Kim, 2020).

As pesquisas sobre o *Boreout* buscam compreender seus antecedentes, mecanismos, resultados e fatores contextuais. Apesar de sua relevância, essa síndrome ainda é menos estudada em comparação ao *Burnout* (Brühlmann, 2015) e estudos recentes buscam ampliar o conhecimento sobre o tema e suas implicações. Observa-se um esforço para identificar estratégias de prevenção e intervenção (Jessurun *et al.*, 2020) e destaca-se que investigar o *Boreout* é fundamental para promover bem-estar no trabalho (Özsungur, 2020).

Stock (2016) aponta a relevância de se estudar a relação do tédio dos funcionários da linha de frente e seu comportamento orientado ao cliente. A pesquisa destaca que, enquanto muitos estudos focam nos impactos do estresse e altas demandas, poucos analisam como a baixa estimulação (*Boreout*) pode comprometer o desempenho dos funcionários e, conseqüentemente, a satisfação dos clientes. E, ainda, o estudo traz contribuições gerenciais ao demonstrar que a autonomia no trabalho pode atenuar os efeitos do *Boreout*, fornecendo *insights* para que empresas minimizem a desmotivação dos funcionários da linha de frente e melhorem a qualidade do atendimento.

Desse modo, evidencia-se que as pesquisas contribuem para o entendimento do *Boreout* e para que gestores desenvolvam estratégias para mitigá-lo (Brühlmann, 2015;

Stock, 2015; Abubakar *et al.*, 2021). As pesquisas destacaram que problemas como o *Boreout* e Assédio Moral afetam o desempenho dos funcionários, influenciando a qualidade dos serviços e a satisfação dos clientes (Vergara; Gómez; Riaño, 2021; Stock, 2015, 2016). Apontou-se, ainda, que desenvolver o tema contribui para o campo da administração e empreendedorismo ao oferecer sugestões práticas para melhorar a gestão organizacional, criatividade no trabalho e contribuir para a literatura acadêmica sobre estresse e desempenho no trabalho (Brühlmann, 2015; Özsungur, 2020). Jessurun *et al.* (2020), ao abordarem esse tema, incentivam gestores e pesquisadores a repensarem a forma como os talentos são identificados, utilizados e desenvolvidos no ambiente corporativo, buscando estratégias para melhorar o engajamento, satisfação e bem-estar dos funcionários

3.3 Onde e como foram realizadas as pesquisas

Embora seja uma discussão em fase seminal, as pesquisas sobre o *Boreout* na Europa avançaram nos últimos anos, mas permanecem pouco exploradas no Brasil, tratando-se de um tema pouco conhecido no cenário nacional (Silva *et al.*, 2023). Na revisão, percebeu-se que os estudos empíricos relativos ao tema foram realizados em locais diversos, sendo a maioria na Europa (4), corroborando as afirmações de Abubakar (2020) e Karatepe e Kim (2020) sobre a Síndrome de *Boreout* ser mais estudada em países do norte global. Houve a incidência de três estudos na Turquia (país euro-asiático). Houve a incidência de um estudo na Ásia, um na África e dois na América do Sul, ambos realizados na Colômbia.

A busca trouxe os artigos publicados em doze periódicos diferentes, quais sejam: *Journal of Hospitality Marketing & Management*, *Journal of Air Transport Management*, *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, *Revista Dimensión Empresarial*, *Revista Espacios*, *Journal of Product Innovation Management*, *Journal of Business Research*, *Emerald Publishing Limited*, *Sage Open*, *Journal of Pedagogical Research*, *Psychological Thought* e *Revue Medicale Suisse*, refletindo uma perspectiva interdisciplinar do assunto, que percorre em diferentes áreas do conhecimento, tais como da Administração, Turismo, Psicologia, Medicina e Educação.

Nos periódicos *Journal of Business Research*, *Journal of Air Transport Management* e *Revista Dimensión Empresarial* foram encontradas publicações que demonstram como fatores individuais e organizacionais interferem na ocorrência do *Boreout* (Stock, 2016; Vergara; Gómez; Riaño, 2021; Karatepe; Kim, 2020). Na *Journal of Hospitality Marketing & Management* foi encontrado um estudo de Abubakar *et al.* (2021), em que foi realizada uma revisão sistemática de literatura acerca do *Burnout*, chamado pelo autor de “primo próximo” do *Boreout*, para que houvesse um avanço em relação a proposições em teorias testáveis.

Na *Emerald Publishing Limited*, Abubakar (2020) estudou o *Boreout* na Nigéria, um país Africano, no sentido de avançar a pesquisa em países não europeus e em desenvolvimento. Ainda no que diz respeito a estudos em países não europeus, a já citada *Journal of Air Transport Management* publicou estudo realizado por Karatepe e Kim (2020), no país asiático Coreia do Sul. As revistas *Espacios* e *Dimensión Empresarial* publicaram estudos na Colômbia. A revista *Journal of Pedagogical Research* publicou o estudo de Čopková (2021), realizado na Eslováquia, que pesquisou a relação entre a Síndrome de *Burnout* e a Síndrome de *Boreout*, em professores do ensino médio durante a primeira onda da pandemia de COVID-19. Com temática semelhante, a revista *Psychological Thought* publicou a pesquisa de Totseva e Bakracheva (2023), que também estudou o *Boreout* no contexto escolar, na Bulgária, entre professores, após o retorno às

atividades presenciais, no cenário pós-pandemia da COVID-19. Nesse sentido, a pesquisa buscou compreender fatores como o estresse percebido, apoio administrativo, satisfação profissional e percepção de violência no ambiente de trabalho influenciaram a autorregulação dos docentes.

A diversidade metodológica foi um destaque, predominando os métodos quantitativos em 08 (sete) estudos (66,67%). Nas abordagens teórica e qualitativa houve 03 (três) revisões de literatura (25%). Houve, ainda, 1 (um) estudo misto (9%). Para a coleta dos dados, o instrumento mais recorrente foi o questionário, utilizado em 09 (nove) estudos (75%) (Stock, 2015, 2016; Abubakar, 2020; Ramírez; Gómez; Riaño; 2017; Özsungur, 2020, Čopková, 2021; Vergara; Gómez; Riaño, 2021; Karatepe; Kim, 2020; Totseva; Bakracheva, 2023). Fontes secundárias foram utilizadas em 3 (três) estudos (25%). O questionário on-line foi utilizado em 07 (sete) estudos (58,3%), e 02 (dois) utilizaram questionários aplicados de forma presencial (16,6%). Apenas um estudo (8,3%) realizou entrevistas presenciais. O Quadro 2 sintetiza os contextos em que os trabalhos foram desenvolvidos, bem como as respectivas metodologias.

Tabela 2

Contextos e Metodologias utilizadas nas pesquisas sobre o “Boreout”.

Nº	Referência	Contexto	Metodologia
1	Stock (2015)	Trabalhadores da linha de frente que atuavam em diversos setores de serviços no país, incluindo varejo, consultoria/treinamento, serviços públicos, serviços financeiros/seguros, tecnologia da informação (TI)/telecomunicações, serviços de reparação e serviços de saúde.	A autora utilizou um estudo empírico. A pesquisa foi realizada por meio de questionários eletrônicos enviados por e-mail para funcionários da linha de frente de vários setores de serviços. Além disso, o estudo aplicou métodos estatísticos para analisar a relação entre <i>Boreout</i> e comportamento inovador no trabalho, utilizando técnicas como análises de regressão.
2	Brühlmann (2015)	O autor utiliza uma análise bibliográfica de estudos clínicos e psiquiátricos existentes para diferenciar <i>burnout</i> e <i>boreout</i> , destacando suas características, diagnósticos e impactos na saúde mental, além de discutir estratégias terapêuticas e preventivas.	Revisão Bibliográfica. Trata-se de uma pesquisa de revisão com abordagem descritiva e exploratória.
3	Stock (2016)	Os participantes da pesquisa incluíram 37 funcionários da linha de frente que participaram de um estudo qualitativo por meio de entrevistas sobre sua experiência com <i>Boreout</i> no ambiente de trabalho. Além disso, um estudo quantitativo foi conduzido com 147 funcionários da linha de frente que responderam a questionários online. Esses participantes atuavam em diversos setores, como varejo (32,4%), serviços de transporte (29,5%), hospitalidade (24,4%) e serviços	O estudo foi conduzido em duas etapas principais: qualitativa e quantitativa. Na fase qualitativa, realizaram-se entrevistas semiestruturadas presenciais com 37 funcionários da linha de frente para explorar como o <i>Boreout</i> se manifesta no atendimento ao cliente. Na etapa quantitativa, aplicaram-se questionários a 147 funcionários da linha, utilizando escalas validadas para avaliar o <i>Boreout</i> e o comportamento orientado ao cliente. As análises estatísticas incluíram modelagem e regressão para examinar as relações entre <i>Boreout</i> , comportamento

		de TI/telecomunicações (13,7%).	orientado ao cliente e o papel moderador da autonomia no trabalho. Além disso, o estudo incluiu uma validação adicional com percepções de clientes para corroborar os achados.
4	Ramírez <i>et al.</i> (2017)	Empregados da área administrativa das entidades prestadoras de serviços de saúde na cidade de Montería, Colômbia.	Foram avaliadas 22 empresas, 20 empresas privadas e 2 públicas, com uma amostra de 415 funcionários administrativos de diversas áreas. Utilizaram-se questionários para medir <i>Boreout</i> , com base no modelo de Noriega (2014), e fatores de risco intralaboral, conforme a Bateria do Ministério da Proteção Social.
5	Abubakar (2020)	Funcionários de serviços não gerenciais/não supervisores que trabalhavam em tempo integral nos setores bancários, de varejo e de telecomunicações na Nigéria.	Foram enviados 1.000 questionário eletrônico, dos quais 258 respostas foram utilizadas na análise final. Foram realizadas análises de dados com a técnica de rede neural artificial e modelagem de equações estruturais com dados coletados de funcionários do setor de serviços da Nigéria.
6	Jessurun, <i>et al.</i> (2020)	Houve a análise de conceitos existentes em diversas áreas, como psicologia organizacional, psicologia clínica e gestão de recursos humanos. O estudo propõe reflexões sobre a subutilização dos talentos dos funcionários, introduzindo o conceito de baixo desempenho relativo crônico e conectando-o a teorias psicológicas e organizacionais.	Revisão de Literatura. Trata-se de uma pesquisa de caráter qualitativo e bibliográfica, pois utiliza fontes secundárias para fundamentar suas discussões.
7	Özsungur (2020)	Este estudo foi realizado com 240 participantes recrutados em empresas de manufatura afiliadas à Câmara de Indústria de Adana, na província de Adana, Turquia, em novembro de 2019.	Os participantes foram recrutados em 98 empresas. Os questionários foram aplicados presencialmente, conduzidos por três entrevistadores. Houve a medição das variáveis de Assédio no Trabalho, <i>Boreout</i> e de Desempenho da Inovação em serviços. Houve a aplicação da Modelagem de Equações Estruturais com o software AMOS e SPSS e análise de mediação utilizando o método <i>bootstrapping</i> para verificar o efeito indireto do <i>Boreout</i> na relação entre Assédio no Trabalho e inovação. Além disso, o controle de viés de método, comum para garantir a validade de dados.
8	Karatepe e Kim (2020)	Tripulação de uma cabine de companhia aérea na Coreia do Sul.	Os autores conduziram um estudo empírico com 197 comissários de bordo, utilizando questionários anônimos para medir <i>Boreout</i> ,

			<p>leitura das necessidades dos passageiros, engajamento no trabalho e comportamentos de cidadania organizacional. A análise foi feita com modelagem de equações estruturais no software AMOS 18.0, garantindo validade estatística. Métodos como <i>bootstrapping</i> e variáveis fantasmas foram usados para testar efeitos indiretos. Medidas de controle de viés incluíram anonimato, ordem variada de perguntas e escala de desajustabilidade social.</p>
9	Abubakar <i>et al.</i> (2021)	<p>Identificou-se a pesquisa sobre <i>Burnout</i> e, em seguida, discutiu-se o quão instrumentais os artigos são para moldar a direção da pesquisa sobre <i>Boreout</i> no setor de turismo e hospitalidade.</p>	<p>Revisão da Literatura.</p>
10	Vergara <i>et al.</i> (2021)	<p>Trabalhadores de empresas do setor agroindustrial da cidade de Montería, Colômbia.</p>	<p>O estudo foi realizado por meio de uma pesquisa quantitativa não experimental com um desenho de corte transversal. Convites eletrônicos foram enviados a empresas que atendiam aos critérios da pesquisa. Utilizaram-se questionários para avaliar Clima Organizacional, Síndrome de <i>Boreout</i> e Inovação, e as análises de dados foram feitas usando análise de variância com o software IBM SPSS.</p>
11	Čopková (2021)	<p>Os participantes da pesquisa foram 214 professores de ensino médio na Eslováquia, com idades entre 25 e 73 anos.</p>	<p>Participaram 214 professores de ensino médio na Eslováquia. Os dados foram coletados durante o primeiro <i>lockdown</i>, por meio de questionários eletrônicos. O <i>Maslach Burnout Inventory – MBI-HSS</i> mediu as três dimensões do <i>Burnout</i> (exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal); e a escala de <i>Boreout</i> (Rothin; Werder, 2014) foi utilizada para medir tédio e desocupação no trabalho. Foi utilizado o software <i>IBM SPSS Statistics 21</i> para a análise estatística.</p>
12	Totseva e Bakracheva (2023)	<p>Os participantes da pesquisa foram 800 professores, sendo 339 professores da educação infantil e 461 professores do ensino secundário, na Bulgária.</p>	<p>O estudo foi conduzido por meio de uma pesquisa online, com questionários. A amostra incluiu 800 professores. Foram utilizadas e adaptadas três escalas para medir o esgotamento profissional (<i>burnout</i>), o tédio no trabalho (<i>boreout</i>) e o assédio moral (<i>mobbing</i>). A análise dos dados foi</p>

4 Agenda de Pesquisa

À luz das discussões desenvolvidas até o momento, recomenda-se a realização de investigações adicionais para aprofundar o conhecimento sobre o tema, aprimorar a compreensão das descobertas e validar cientificamente fenômenos que, em algumas circunstâncias, já se manifestam de forma empírica. Para isso, recomenda-se algumas propostas de pesquisas a serem desenvolvidas sobre o assunto:

a) Investigações que explorem a ocorrência do *Boreout* em regiões como América do Sul e África, onde há uma lacuna na literatura sobre o tema (Abubakar *et al.*, 2021).

b) Pesquisas que invistam no desenvolvimento de novas teorias e na adaptação de modelos existentes para melhor compreender o fenômeno do *Boreout*, especialmente considerando as crises sociais e econômicas atuais.

c) Investigações que incorporem fatores como tipos de liderança, capital psicológico, capacitação psicológica e satisfação no trabalho para compreender melhor os efeitos do *Boreout* no desempenho da inovação em serviços.

d) Investigações sobre como diferentes tipos de cultura organizacional podem afetar a percepção e a utilização dos talentos dos funcionários, influenciando seu desempenho e satisfação no trabalho (Jessurun *et al.*, 2020).

e) Investigações que especifiquem e examinem as três dimensões do *Boreout* (tédio no trabalho, crise de significado e crise de crescimento) ao longo do tempo, para entender melhor como esse fenômeno se desenvolve e se transforma. Estudos desse tipo poderiam identificar gatilhos precoces e estratégias eficazes de prevenção (Brühlmann, 2015)

f) Estudos futuros poderiam investigar os fatores que levam ao *Boreout*, como maior autonomia no trabalho, *design* do trabalho e flexibilidade no trabalho. Ou, ainda, que explorem quais medidas organizacionais, como redesenho do trabalho, maior autonomia e desenvolvimento profissional, poderiam prevenir ou reduzir o fenômeno (Abubakar, 2020).

g) Investigações que explorem se o teletrabalho pode mitigar os efeitos do *Boreout* (Ramírez *et al.*, 2017).

h) Futuras pesquisas poderiam analisar como o *Boreout* pode estar relacionado a doenças psicossomáticas, como dores crônicas, distúrbios do sono e problemas cardiovasculares. Isso ajudaria a diferenciar melhor os impactos físicos do *Boreout* em comparação com o *Burnout* (Brühlmann, 2015).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo sistematizar a literatura sobre a Síndrome de *Boreout*. Conforme exposto, esta doença ocupacional pode levar a um baixo desempenho relativo crônico, à insatisfação profissional, comprometimento da saúde mental do trabalhador e a impactos organizacionais negativos (Jessurun *et al.*, 2020; Karatepe; Kim, 2020). Apesar de suas implicações afetarem negativamente a saúde do trabalhador e à organização, a Síndrome de *Boreout* ainda recebe menos atenção acadêmica e prática do

que outras doenças ocupacionais, como o *Burnout* (Brühlmann, 2015). Assim, a negligência em relação ao estudo dessa temática configura uma ameaça silenciosa tanto para os indivíduos, que sofrem com a desmotivação e o desinteresse pelo trabalho, quanto para as organizações, que enfrentam prejuízos em eficiência, produtividade e inovação (Vergara *et al.*, 2021).

A literatura revisada destaca que o *Boreout* compromete a capacidade das empresas de reter talentos e inovar. Organizações onde a autonomia e a criatividade não são incentivadas estão mais propensas à ocorrência deste fenômeno (Özşungur, 2020; Vergara *et al.*, 2021). Deve-se, ainda, considerar variáveis como tipos de liderança, cultura organizacional e impactos psicossociais (Brühlmann, 2015; Abubakar *et al.*, 2021). Estes estudos podem contribuir para o desenvolvimento de políticas organizacionais voltadas à valorização profissional, ao aprimoramento das condições laborais e à promoção de um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e inovador.

Além disso, observa-se que a pesquisa sobre o tema ainda é incipiente, especialmente em contextos fora da Europa, como América do Sul e África, onde estudos são escassos (Abubakar *et al.*, 2021). Diante desse cenário, há uma necessidade urgente de aprofundar investigações sobre o *Boreout* e expandir sua análise para diferentes setores e regiões. A presente pesquisa apresenta limitações tendo em vista que uma quantidade relativamente baixa de estudos publicados sobre o assunto. Contudo, essa limitação demonstra que sobre o *Boreout* ainda é um campo em grande parte inexplorado. Com base nessas perspectivas, evidencia-se a necessidade de realização de estudos adicionais que possibilitem uma análise mais aprofundada do fenômeno, proporcionando a profissionais e acadêmicos o acesso a estratégias e ferramentas robustas para a compreensão, prevenção e mitigação do problema.

Referências

- Abubakar, A. M. (2020). Using hybrid SEM - artificial intelligence approach to examine the nexus between boreout, generation, career, life and job satisfaction. *Personnel Review*, 49(1), 67-86. <https://doi.org/10.1108/pr-06-2017-0180>
- Abubakar, A. M., Rezapouraghdam, H., Behraves, E., & Megeirhi, H. A. (2021). Burnout or boreout: A meta-analysis review and synthesis of burnout and boreout literature in hospitality and tourism. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 31(4), 458-503. <https://doi.org/10.1080/19368623.2022.1996304>
- Alvarado, K. A. A. (2016). *Construcción y propiedades psicométricas de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en colaboradores adultos de Trujillo* [Doctoral dissertation, Universidad César Vallejo].
- Brühlmann, T. (2015). Fatigue in burnout and boreout. *Revue Médicale Suisse*, 11(471), 923-926. Retrieved from <https://www-scopus-com.ez17.periodicos.capes.gov.br/>
- Copková, R. (2021). The relationship between burnout syndrome and boreout syndrome of secondary school teachers during COVID-19. *Journal of Pedagogical Research*, 5(2), 138-151. <https://doi.org/10.33902/JPR.2021269824>
- Jessurun, J. H., Weggeman, M. C. D. P., Anthonio, G. G., & Gelper, S. E. C. (2020). Theoretical reflections on the underutilization of employee talents in the workplace and the consequences. *Sage Open*, 10(3), 215824402093870. <https://doi.org/10.1177/2158244020938703>

- Karatepe, O. M., & Kim, T. T. (2020). Investigating the selected consequences of boreout among cabin crew. *Journal of Air Transport Management*, 82, 101739. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0969699719302194>
- Noriega, L. C. (2014). Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. *Revista de Salud Pública UIS*, 46(3), 259–265. <http://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/4502>
- Özsunğur, F. (2020). The mediating role of boreout in the effects of mobbing on service innovation performance. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 14(2), 203-213. <https://doi.org/10.1108/APJIE-12-2019-0085>
- Palmatier, R. W., Houston, M. B., & Hulland, J. (2018). Review articles: Purpose, process, and structure. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 46(1), 1-5. <https://doi.org/10.1007/s11747-017-0563-4>
- Paul, J., & Criado, A. R. (2020). The art of writing literature review: What do we know and what do we need to know? *International Business Review*, 29(4), 1-7. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0969593120300585>
- Ramírez, D. D., Gómez, M. T. P., & Riaño, H. E. H. (2017). Factores de riesgo intralaboral asociados al clima organizacional y su efecto sobre el síndrome de boreout en el sector salud. *Revista Espacios*, 38(58). <http://www.revistaespacios.com/a17v38n58/17385803.html>
- Rosado-Serrano, A., Paul, J., & Dikova, D. (2018). International franchising: A literature review and research agenda. *Journal of Business Research*, 85, 238-257. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296317305520>
- Rothlin, P., & Werder, P. (2014). *Unterfordert. Diagnose Boreout - Wenn Langeweile krank macht*. Munich: Redline Verlag.
- Silva, C. C., Trevisan, M., & Ramadam, A. O. (2023). Síndrome de Boreout: Primeiros passos na construção de uma medida. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 13(3), 430. <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/62997>
- Stock, R. M. (2015). Is boreout a threat to frontline employees? Innovative work behavior. *Journal of Product Innovation Management*, 32(4), 574-592. <https://doi.org/10.1111/jpim.12239>
- Stock, R. M. (2016). Understanding the relationship between frontline employee boreout and customer orientation. *Journal of Business Research*, 69(10), 4259-4268. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.02.037>
- Totseva, Y., & Bakracheva, M. (2023). Burnout, boreout and mobbing among teachers post COVID-19 restrictions. *Psychological Thought*, 16(2), 330-348. <https://doi.org/10.37708/psyct.v16i2.789>
- Vergara, J. A., Gómez, M. T. P., & Riaño, H. H. (2021). Clima organizacional, boreout e inovação na agroindústria. *Dimension Empresarial*, 19(4), 65-86. Retrieved from <https://www-proquest-com.ez17.periodicos.capes.gov.br/>