

BURNOUT – Níveis de Exaustão e de Estresse nas Equipes de TI

PALESTRANTE: David Gonçalves SEFA/PA

Ministério da Saúde Adverte

Excesso de trabalho e pressão

Alta competitividade ou
responsabilidade

Objetivos de trabalho muito difíceis

Cansaço excessivo, físico e mental;
Dor de cabeça frequente;
Alterações no apetite;
Insônia;
Dificuldades de concentração;
Sentimentos de fracasso e insegurança;
Negatividade constante;
Sentimentos de derrota e desesperança;
Sentimentos de incompetência;
Alterações repentinas de humor;
Isolamento;
Fadiga.
Pressão alta.
Dores musculares.
Problemas gastrointestinais.
Alteração nos batimentos cardíacos.

Burnout



- Síndrome de esgotamento físico e mental.
- Resulta de estresse crônico no trabalho.
- Impacta a saúde mental e a produtividade.

A Sociedade do Desempenho – Byung-Chul Han

Transição histórica:

De sociedades disciplinares (Foucault):

“Dever”

Controle externo baseado em leis, proibições e punições.

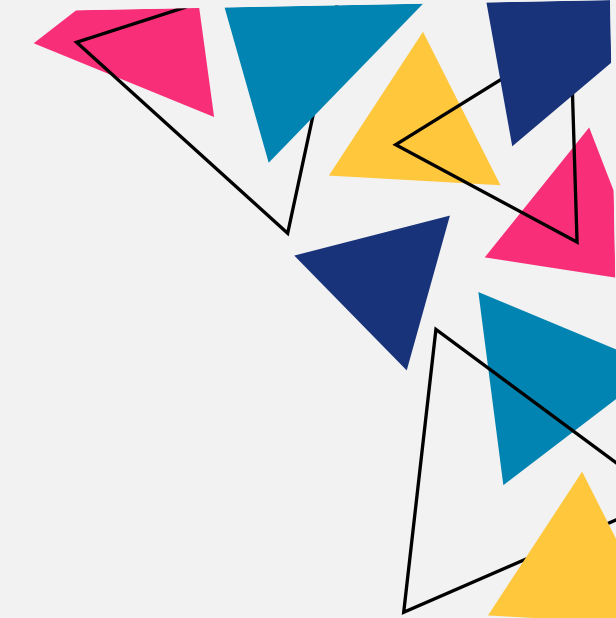
Para a sociedade do desempenho (Han):

“Poder”

A promessa de liberdade e possibilidades ilimitadas é exaltada.

Foco na motivação interna, no potencial individual e na auto-otimização.

Tornamo-nos nossos próprios opressores: A liberdade, outrora celebrada, transforma-se em uma pressão constante para conquistar, gerando esgotamento físico e mental.



A Exploração de Si Mesmo

Autoexploração como motor da sociedade:

A sociedade de desempenho não eliminou o “Dever”; apenas o reformulou como um imperativo de alcançar o seu potencial.

O sujeito moderno enfrenta uma constante pressão para se superar, gerando uma lacuna entre suas aspirações e sua realidade, o que frequentemente culmina em exaustão emocional e física.

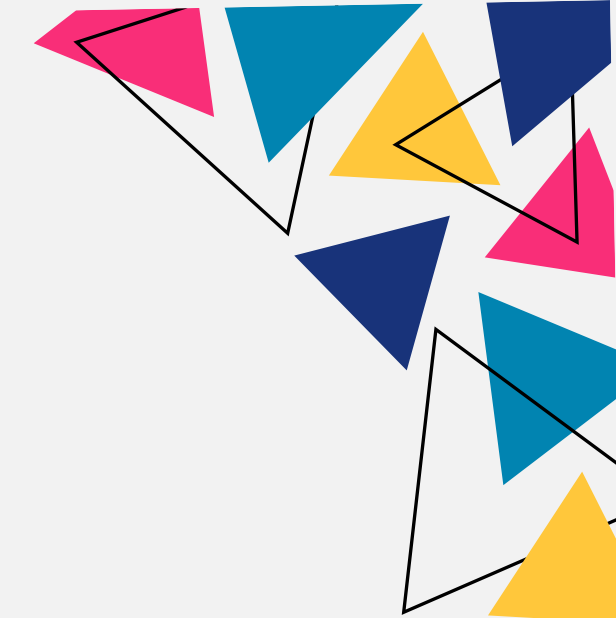
Consequências:

Esgotamento físico e mental

Depressão, Burnout

Esgotamento do “Ser”

Perda de conexão com o prazer e o ócio criativo.



A Hiperatenção e o Multitarefa

A tecnologia digital intensifica o problema!

Hiperatenção fragmentada: A multitarefa e estímulos constantes (notificações, redes sociais) fragmentam o foco.

Perda da contemplação: Sem pausas profundas, a criatividade e a originalidade ficam prejudicadas.

Antes

Concentração profunda

Tempo para reflexão

Agora

Interrupções contínuas

Pressa constante

Reforço do ciclo de superficialidade e esgotamento.

Autoexploração e o Narcisismo

Indivíduo como projeto:

Obsessão com o sucesso e a autoimagem contribui para um crescente narcisismo

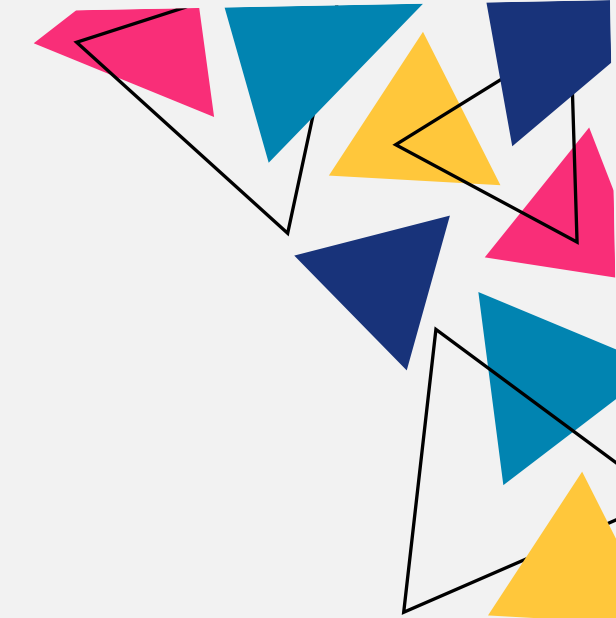
Conexões comunitárias e interpessoais perdem profundidade e significado

Redes sociais intensificam esse cenário, alimentando a autovalidação narcisista por meio de interações superficiais (visualizações, curtidas).

Características da era atual:

Relações descartáveis e utilitárias.

Competição constante por validação (curtidas, seguidores).



Superando a Sociedade do Cansaço

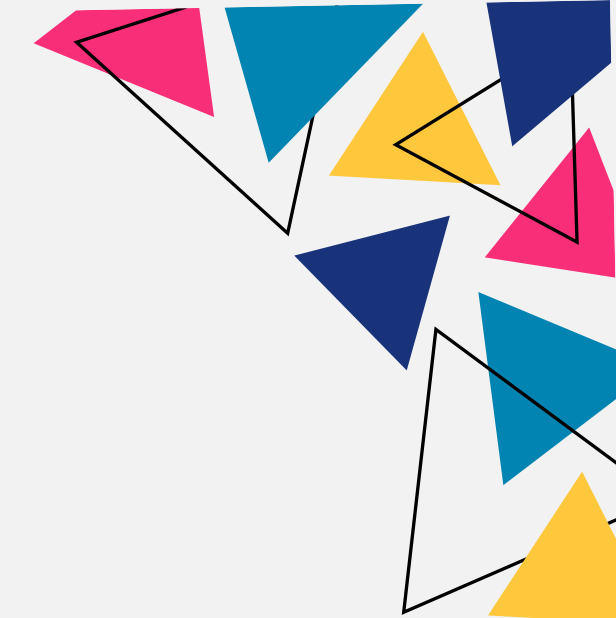
Redescobrir a negatividade:

Aceitar os limites como parte da experiência humana.
Permitir-se falhar e desconectar-se do ritmo frenético.

Retomar a contemplação:

Dedicar tempo ao ócio criativo e à reflexão.
Reconectar-se com a comunidade e valores coletivos.

Superar a sociedade do cansaço exige romper com o imperativo da performance e redescobrir o prazer no simples ato de ser.



Consequências do Burnout em TI - Gartner

Fadiga de mudança

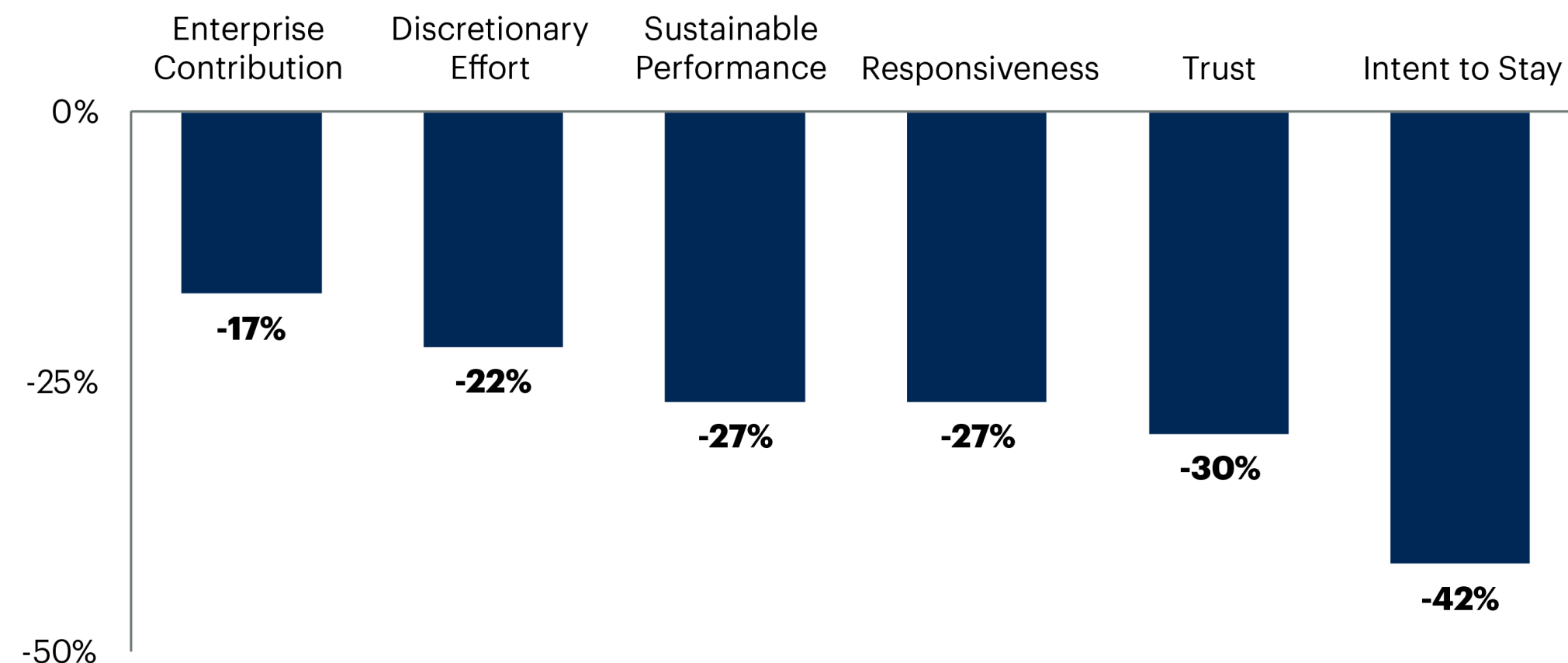
Resposta negativa a mudanças, incluindo apatia, burnout e frustração

Resultando em queda de performance para tomar decisões, resolver problemas, comunicar.

Impactos negativos em processos de mudança

Impact of Change Fatigue on Key Employee Outcomes

Maximum Impact of Employee Change Fatigue



n = 3,548 employees

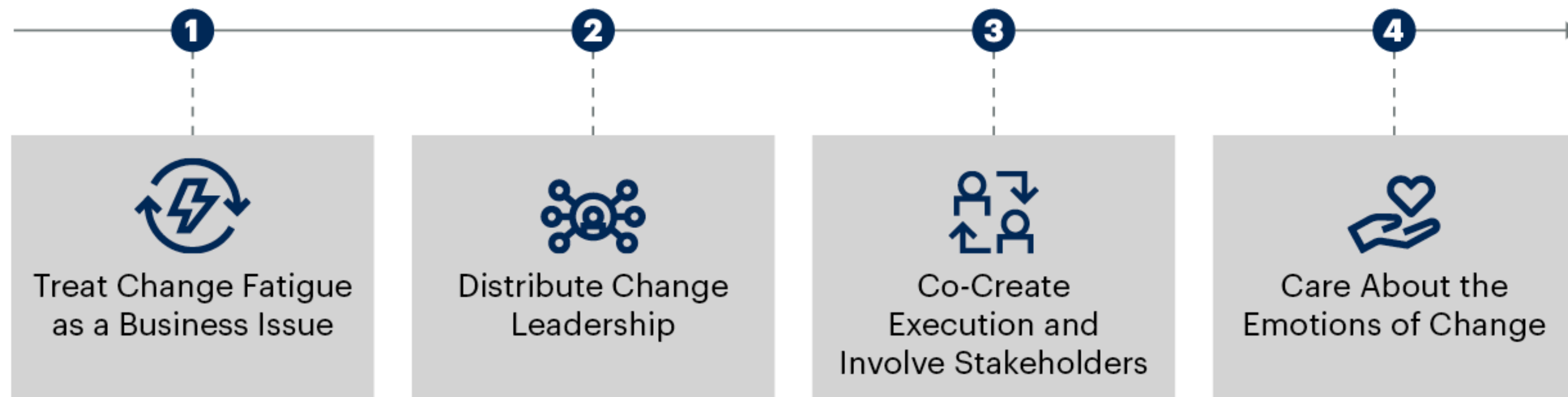
Source: 2022 Gartner Workforce Change Fatigue Survey
799080_C

Gartner

62ª REUNIÃO
COGEF
Comissão de Gestão Fazendária
TERESINA-PI

Como reduzir a fadiga de mudança

CIOs Can Reduce Change Fatigue by Taking Four Steps



Source: Gartner
780460_C

Gartner®

1. Tratar a fadiga de mudança como um problema de negócio

Primeira Rodada

Impacto comercial

Cronograma

Risco

ROI

Segunda Rodada

O nível de esforço

Outras mudanças

Minimizar as mudanças

Mudanças nas funções

	Fadiga Baixa	Fadiga Alta
Urgência/Resultado Alto	Executar	Executar mas rever escopo
Urgência/Resultado Baixo	Adiar	Não Executar

2. Distribuir a Liderança de Mudança

Liderança distribuída em mudanças:

Reduz atrito e fadiga entre participantes.

Oferece flexibilidade para ajustar estratégias

Estrutura de liderança em pirâmide:

Topo: Executivo sênior atua como patrocinador, sem envolvimento diário.

Meio: Líderes de TI e negócios supervisionam e constroem equipes.

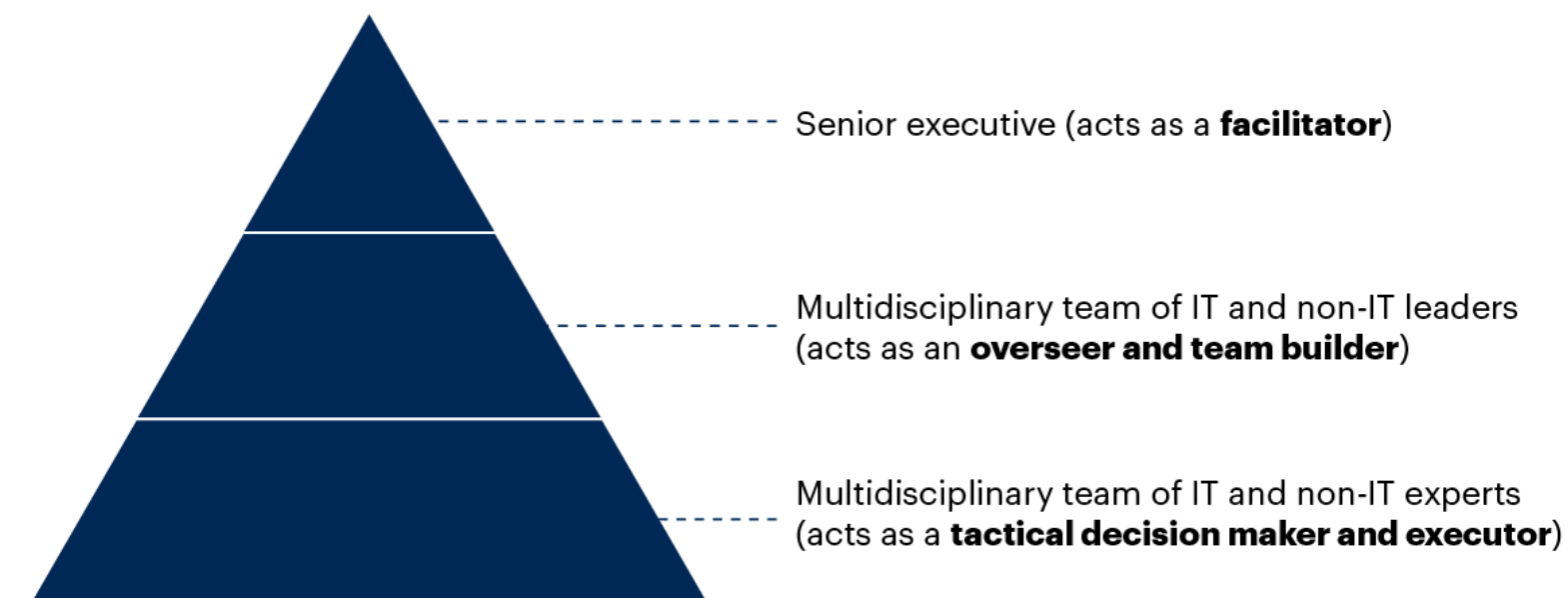
Base: Especialistas tomam decisões táticas e executam as iniciativas.

Estrutura organizacional paralela:

Foco em líderes dedicados à mudança, não apenas aos resultados de negócios.

Grupos multidisciplinares atribuídos para apoiar cada líder de mudança.

What Distributed Leadership Looks Like



This structure can be different for different changes, or the same for all the changes — if the latter, the senior executive plays the role of “VP of transformation,” and experts are grouped into separate multidisciplinary teams.

Source: Gartner
780460_C

Gartner.

3. Cocriar execução e envolver Partes interessadas

Os CIOs podem envolver todos na gestão de mudanças criando equipes multidisciplinares

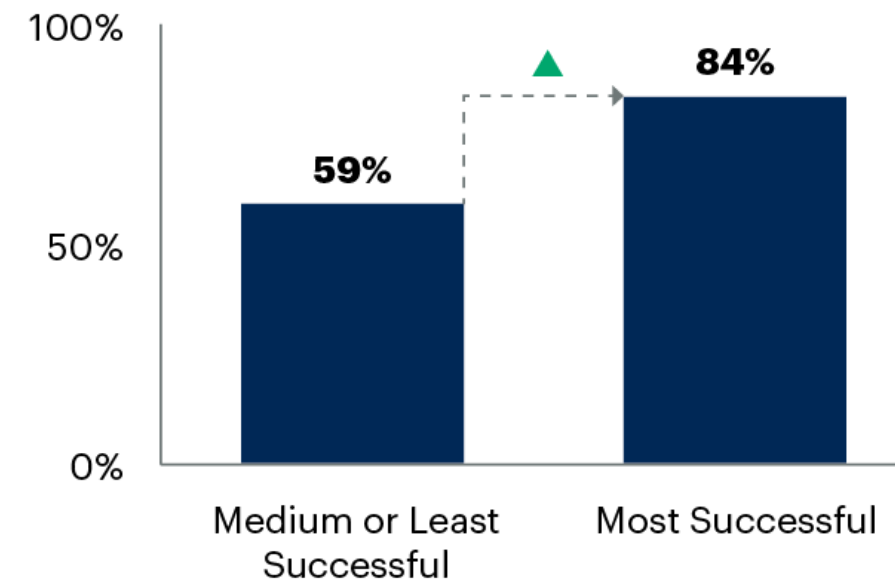
Não devem incluir apenas os especialistas técnicos necessários para executar o projeto.

Elas também devem incluir especialistas de todas as funções que a iniciativa tocará.

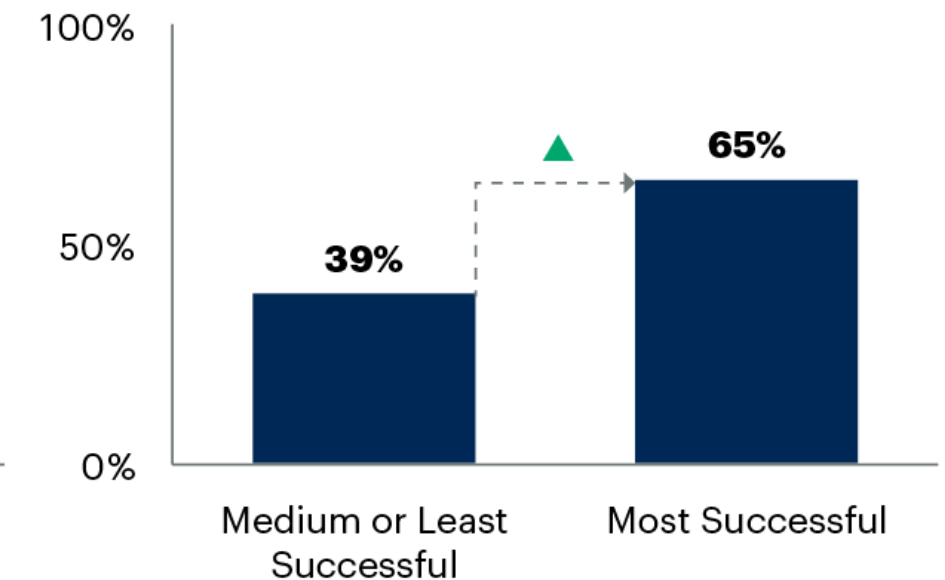
Decision Making on IT Change Execution and Stakeholders Involved in IT Change Management

Percentage of Respondents Based on the Success in IT/Technology-Related Changes

Co-Created Between the Top Management and Layers Below the Top Management



Equal Balance of IT and Non-IT Stakeholders Involved in IT Change Management



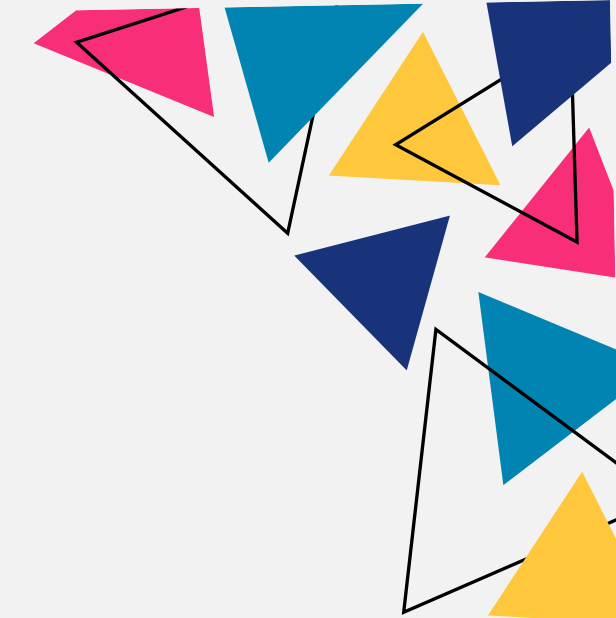
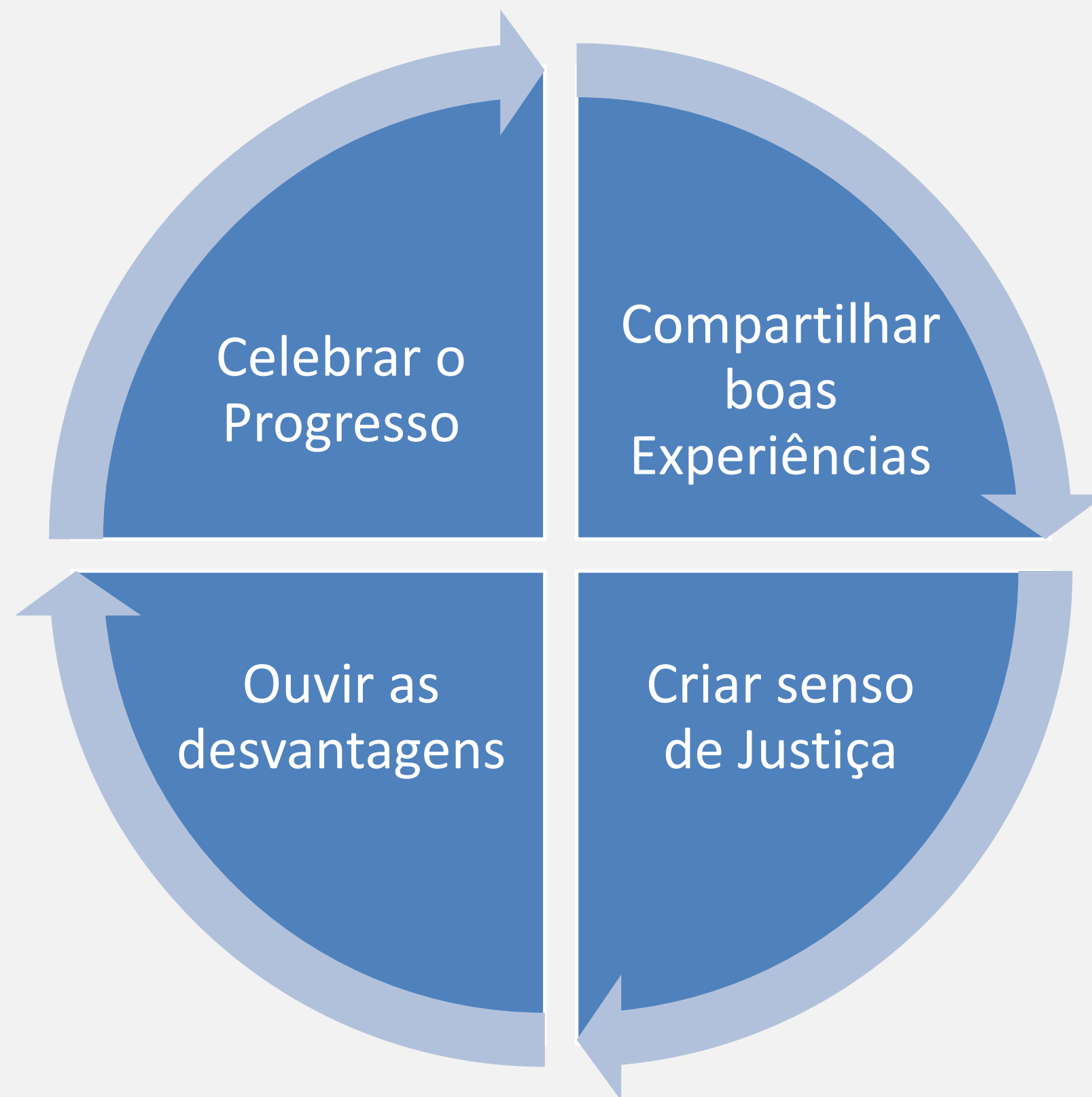
n = 105 total (n = 74 medium or least successful, n = 31 most successful) IT and business executives, excluding "not sure"

Q: For each attribute, please select which one of the statements best reflects how IT-related changes are managed in your company.

Source: 2022 Gartner Technology-Related Change and Fatigue Survey; Gartner's Research Circle members

780460_C

4. Preocupe-se com o sentimento e emoções na mudança



Como prevenir o Burnout

Ministério da Saúde

- Defina pequenos objetivos na vida profissional e pessoal;
- Participe de atividades de lazer com amigos e familiares;
- Evite o contato com pessoas "negativas", especialmente aquelas que reclamam do trabalho ou dos outros;
- Converse com alguém de confiança sobre o que se está sentindo;
- Faça atividades físicas regulares
- Evite consumo de bebidas alcoólicas, tabaco ou outras drogas,

Gartner

- Trate a fadiga da mudança como um problema de negócios.
- Distribuir liderança de mudança.
- Cocrie a execução e envolva as partes interessadas.
- Preocupe-se com as emoções da mudança.

Byun-chul Han

Redescobrir a negatividade:

Aceitar os limites como parte da experiência humana.

Permitir-se falhar e desconectar-se do ritmo frenético.

Retomar a contemplação:

Dedicar tempo ao ócio criativo e à reflexão.

Reconectar-se com a comunidade e valores coletivos.

