



Síndrome de burnout e variáveis sociais de funcionários de uma instituição pública federal

  <https://doi.org/10.56238/ciesaudesv1-088>

Rodrigo Rodrigues de Souza

Doutor em Psicologia
Universidade de Brasília – UnB

Itayane Ferraz Cardoso

Graduanda em Psicologia
Uninassau Brasília

Michele Cordeiro Silva Conceição

Graduanda em Psicologia
Uninassau Brasília

RESUMO

O objetivo deste estudo foi de identificar a incidência da Síndrome de Burnout nos funcionários de uma instituição pública e sua relação com variáveis sociais. Em uma amostra de 223 funcionários utilizou-se o instrumento Maslach Burnout Inventory – MBI, composto por 22 itens, sendo que destes, 9 são relativos à dimensão exaustão emocional, 5 à despersonalização e 8 à promoção profissional. A maior parte do grupo

pertence ao sexo masculino (52,9%), é casado (52%), a maior parte pertence ao cargo de técnico (52%). A idade varia de 22 a 63 anos com média de 36,5 anos (DP =8,865%). O tempo de serviço varia de 1 a 35 anos com média de 7,5 anos (DP =7,693%). A análise revelou que o fator Exaustão emocional apresentou uma média bem abaixo do ponto médio da escala, demonstrando que os trabalhadores não percebem um alto índice de exaustão. O fator realização profissional teve uma média um pouco acima do ponto médio, demonstrando que não existe um relevante índice de realização profissional. Por fim, o fator despersonalização apresentou uma média abaixo do ponto médio. Sugere-se a necessidade de novos estudos nas instituições públicas, que investiguem meios e métodos de se prevenir a SB e com isso diminuir índices em profissionais atingidos por este problema.

Palavras-Chave: Síndrome de Burnout, Servidores públicos, Trabalho, Saúde do trabalhador.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem a finalidade de abordar os efeitos que a Síndrome de Burnout pode causar em uma instituição pública, avaliando assim as condições organizacionais da instituição onde vem sendo desenvolvidas as atividades ocupacionais e instrumentos que permitam avaliar extensão das condições psicológicas dos profissionais que atuam.

A Síndrome de Burnout – SB pode acometer servidores públicos de carreira devido a uma série de causas, provocando, precipuamente a falta de motivação profissional. É elementar avaliar, assim, as condições organizacionais das instituições. A motivação de servidores públicos tem sido cada vez mais estudada, pois interfere muito na produtividade das tarefas.

Para Maslach (2003), a Síndrome de Burnout é um fator psicossocial definido pelo estresse crônico que ocorre devido ao acúmulo de trabalho, entre outros fatores. Na administração, a competitividade e a produtividade vêm sendo muito estudadas e a redução dessas pode ser causada por sintomas da citada síndrome. Nos dias atuais, diante das metas estabelecidas pelas organizações, vem ocorrendo conflitos no meio de os indivíduos que nelas trabalham, gerando a Exaustão Emocional, Despersonalização e Baixa Realização Profissional, pois cada vez mais estes não medem esforços para

alcançarem suas metas, geralmente ocasionando relevante esgotadura profissional. Diante disso, cada vez mais, servidores públicos de carreira têm mostrado sintomas psicossociais da SB.

Hoje em dia, o bem-estar de servidores públicos nos ambientes de trabalho vem sendo cada vez mais estudado pela academia e instituições. A motivação, como relevante componente do bem-estar, é um dos temas mais pesquisados na administração pública, pois interfere diretamente no cumprimento das metas escolhidas dos planos, programas e projetos governamentais.

A motivação como peça-chave, pode ser a resposta para inibir o aparecimento dos sinais da SB, que pode estar aumentando com o passar do tempo nas instituições governamentais. O desconhecimento por parte dos funcionários e da equipe de gestão permite que os sintomas do Burnout muitas ocasiões nem seja percebido, resultando em relevantes resultados ao servidor não somente no âmbito profissional, afetando também sua vida pessoal. Nesse sentido, iniciamos a investigação com a seguinte questão: “Quais são os preditores que compõem Síndrome de Burnout?”

A fim de contribuir para o avanço do conhecimento sobre o problema em questão, o presente estudo tem por objetivo geral identificar a Síndrome de Burnout nos servidores de uma instituição pública. Buscando identificar especificamente os índices de exaustão emocional, realização profissional e a despersonalização.

O presente artigo foi estruturado considerando aos preceitos da Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT, da seguinte maneira. Inicialmente, foi disponibilizado um breve histórico do tema. A seguir, os principais conceitos e modelos teóricos, além de algumas das principais pesquisas relacionadas ao tema em tela. É, portanto, composto por seções, começando pela revisão literária que foi elaborada por citações e conceitos, procurando pesquisar os elementos que influenciam a Síndrome de Burnout dentro das organizações. Quais as causas, sintomas, tratamento e principais pesquisas de resultados semelhantes, que são capazes de auxiliar, para que esse número venha a diminuir dentro das organizações, que estão cada dia mais exigentes e não medem esforços para estabelecer metas.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 HISTÓRIA DO TEMA

De acordo com Carlotto (2001), a síndrome de Burnout surgiu em 1974. Quem constatou esta Síndrome foi o psicólogo Hebert Fregenhauer, por meio do tratamento de um dos seus pacientes, que desenvolveu sintomas relacionados ao esgotamento profissional. No entanto foi por meio de Cristina Maslach que o termo: “Burnout” ficou conhecido no Brasil. A autora desenvolveu o famoso instrumento de pesquisa denominado: “Maslach Burnout Inventory” (MBI) usado para medir a escala do Burnout.

Maslach (1976, 1978, 1979) deu continuidade aos estudos sobre a síndrome e foi responsável pela proliferação e o interesse no meio científico com a publicação de artigos na área. O estudo de Farber (1984) aponta Cristina Maslach, Ayala Pine e Cary Cherniss como sendo os precursores do conceito da (SB) e o evidenciaram como a fundamental questão de esgotamento e exaustão profissional. Maslach (1976) afirma que a SB pode acometer várias profissões, apesar de ter diagnósticos distintos para uma mesma situação.

O Correio Brasiliense (2002) citou pesquisas realizadas na International Stress Management Association, que apontam os brasileiros como os trabalhadores mais estressados do planeta em se tratando de esgotamento profissional. Tanto que Benevides Pereira (2003) afirmou que foi nessa época que começaram a surgir as primeiras publicações que alertavam sobre a Síndrome de Burnout no Brasil.

França (1987) foi o primeiro a discorrer sobre a Síndrome de Burnout no Brasil, com uma divulgação na Revista Brasileira de Medicina. Maslach e Leiter (1997) alertaram na década de 1990 que a Síndrome de Burnout não estava restrita apenas a profissões ligadas à saúde e à educação, mas que era um acontecimento que estava afetando todas as profissões.

2.2 DEFINIÇÕES

Maslach e Jackson, conceituam a Síndrome de Burnout, como sendo:

Uma reação à tensão emocional crônica gerada a partir do contato direto e excessivo com outros seres humanos, particularmente quando estes estão preocupados ou com problemas. Cuidar exige tensão emocional constante, atenção perene; grandes responsabilidades espreitam o profissional a cada gesto no trabalho. O trabalhador se envolve efetivamente com os seus “clientes”, se desgasta e, num extremo, desiste, não aguenta mais, entra em Burnout. (MASLACH; JACKSON, 1981, p. 21).

Segundo Maslach, Schaufeli & Leiter (2001), a SB é conceituada por três dimensões: Exaustão Emocional (EE) que é caracterizada pela falta de energia e que vem acompanhada pelo esgotamento emocional, Despersonalização (DP), que faz com que o profissional passe a tratar colegas de trabalho, clientes como objeto, de forma impessoal e distante, Baixa Realização Profissional (BRP) que é a forma negativa com que o trabalhador se auto avalia, sentindo-se insatisfeito e não realizado no seu trabalho.

De acordo com Maslach e Jackson (1981) a SB é conceituada como uma reação à apreensão emocional crônica sofrida por pressão trabalhista exagerada sobre o profissional, por meio do contato direto e excessivo com outros seres humanos.

Segundo Delvaux (1980), a SB tem o significado de deterioração, tanto físico como mental; exagerado cansaço em função de muito esforço profissional, esgotando tanto psiquicamente como fisicamente o profissional.

A SB é definida como uma condição característica do meio laboral, como um processo que se dá em resposta à cronificação do estresse ocupacional. Nesse sentido, traz consigo resultados negativos tanto para o indivíduo, como para seu desempenho profissional, suas relações familiares e sociais (BENEVIDES-PEREIRA, 2003).

De acordo com Mendes (2002, p. 1), Burnout é “[...] um termo da cultura anglo-saxônica e pode ser traduzido para o português como apagar-se ou queimar-se, lembrando de certo modo, a imagem de uma vela ou fogueira apagando-se lentamente”.

Codo e Vasques-Menezes (1999, p. 237) definiram SB como “um estado crônico de desânimo, de apatia e de despersonalização”. Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) complementam afirmando que é uma “síndrome de burnout psicológica em oposição a estressores interpessoais crônicos no trabalho”.

Ao estudar a definição de Burnout, Codo e Vasques-Menezes (1999, p. 237) afirmam que “[...] é uma resposta ao estresse laboral crônico que envolve atitudes e condutas negativas com relação aos usuários, clientes, organização e trabalho.”

Portanto Cherniss (1980) defende que as três dimensões de Burnout são: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional, confronta o indivíduo em relação ao estresse, desilusão e trabalhos repetitivos, tornando-se cansativo e desanimadores.

2.3 CAUSAS, SINTOMAS E TRATAMENTO

As razões da SB compreendem um quadro multidimensional de elementos individuais e ambientais, que estão diretamente ligadas a uma percepção de desprestígio profissional (FERRARI, 2014). Problemas de relação com colegas, clientes e chefes, a falta de cooperação entre funcionários, de equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal e inclusive de autonomia são relevantes causadores do grau máximo de estresse. Fortes candidatos são aqueles conhecidos como 15 workaholics, que se identificam bastante com o trabalho, vivem para ele e têm níveis de exigência muito altos (ALBERT EINSTEIN, 2009).

Farber (1991) parte da idéia que as causas da SB é a combinação de elementos organizacionais, individuais e sócias, trazendo baixa realização profissional. McGee Cooper, Trammell e Lau (1997, P.1330) mencionam “as pessoas mais propensas ao progresso da SB são aquelas pessoas que vivem sempre querendo e exigindo a perfeição, pois as organizações, em geral, buscam estes tipos de profissionais, no entanto com o passar do tempo, entram em verdadeiras armadilhas para o esgotamento”.

De acordo com Teles (1993, p.60), “são raríssimas as pessoas que trabalham naquilo que gostam, sentem felicidade no que fazem e não se deixam dominar pela compulsão do trabalho”. Frazão (2014) afirma que os sintomas podem variar de pessoa para pessoa. Há mais de 130 sintomas, sendo que o sintoma mais frequente é o esgotamento e a exaustão emocional, os quais se manifestam nas faltas ao trabalho, irritabilidade, antissocial, perdas de memória, ansiedade, estresse crônico, depressão, tristeza, sensação de negatividade (VARELLA, 2014). Cada pessoa apresenta seus próprios sintomas e características de manifestação. Estão ligadas a estes sintomas também a manifestação física que são: fadiga, dores de cabeça, enxaqueca, pressão alta, dores corporais, elevação dos batimentos cardíacos, suor em excesso, ausência de sono, distúrbios gastrointestinais (VARELLA, 2014).

Segundo Trigo et al (2007), a exaustão emocional abrange sentimentos de desesperança, solidão, depressão, raiva, impaciência, irritabilidade, tensão, atenuação de empatia; aumento da suscetibilidade para doenças, cefaleia, náuseas, tensão muscular, dor lombar ou cervical, distúrbios do sono. O distanciamento afetivo provoca a percepção de alienação em relação aos outros, sendo a ocorrência destes muitas vezes desagradável e não desejada.

De acordo com McGee-Cooper; Trammell; Lau, 1997, p. 131, a mentalidade de servo é um sintoma clássico de esgotamento, além da síndrome do “eu não quero”, “eu não quero ir para o trabalho”, “não consigo pensar em nada divertido”, “não quero fazer minhas tarefas ou ver amigos”.

É de extrema importância para o diagnóstico da SB, “o esgotamento não é uma coisa que acontece somente uma vez na vida. Ele pode tomar conta do indivíduo várias vezes. Se aprendermos a reconhecer os sintomas, é possível controlá-los antes que faça relevantes danos e recuperar apressadamente o equilíbrio” (MCGEE-COOPER; TRAMMELL; LAU, 1997, p. 132).

Ferrari (2014) ressalta que um tratamento eficaz seria identificar de forma precisa e clara, para que não se cometam erros de diagnóstico, confundindo tanto da SB com Estresse Crônico, pois são bastantes parecidos nos diagnósticos iniciais. A maior parte dos casos de cansaço psicológico, problemas ocasionados por vários fatores devido a fundamentais causas emocionais e psicológicas.

O tratamento da Síndrome de Burnout deve abarcar uma estratégia multidisciplinar: farmacológico, psicoterapêutico e médico (FERRARI, 2014). O tratamento psicológico com psicólogo é um fator fundamental, pois somente um profissional adequado poderá descobrir estratégias e maneiras para combater esta síndrome. Os medicamentos utilizados durante o tratamento da SB são frequentemente antidepressivos e ansiolíticos. (FERRARI, 2014).

Para Helpguide.org (2014), falar que o processo de tratamento da SB pode ser resumido em três R.

- ✓ Reconhecer: Observar com atenção os sinais de aviso da síndrome;
- ✓ Reverter: desfazer o dano por meio do gerenciamento dos sintomas e procura de apoio;

- ✓ Resiliência: construção da capacidade de resistência ao stress a partir do cuidado da saúde física e emocional.

2.4 PRINCIPAIS ESTUDOS

De acordo com Carlloto e Câmara (2008), após realizarem as primeiras pesquisas sobre a Síndrome Burnout, chegaram à conclusão que Burnout é o resultado de estudos sobre emoções e formas de como lidar com ela, realizaram pesquisa com profissionais claramente ligados às pessoas, com trabalhadores da área da saúde, serviços sociais e educação. Os primeiros resultados foram realizados por intermédio de experiências pessoais de autores, estudo de caso, pesquisas, entrevistas relacionadas as áreas específicas (Saúde, educação e serviço social. Eles também afirmaram “somente a partir de 1976 os estudos adquiriram um cunho científico, período no qual foram construídos modelos teóricos e instrumentos capazes de registrar e compreender este sentimento crônico de desânimo, abatimento e despersonalização” (Carlloto & Câmara, 2008, p. 153).

Benevides Pereira (2003); Carlotto e Câmara (2008) abordaram a condições em diversas áreas de operação e profissões, dentro desses profissionais estávamos os estudantes, bombeiros e policiais. Os quais apresentam dados que demonstram a predominância da síndrome de Burnout também em profissionais de personalidade determinada e calma, até estes entrarem em comunhão direta com determinados ambientes de trabalho.

Neste contexto Carlloto e Câmara (2008), notar que as áreas e profissões que mais prevalecem são as que geram riscos e estudos aprofundados e correlacionam entre burnout e variáveis sociodemográfica. Nessa conjuntura Farber (2001) refere que estudos realizados têm demonstrado serem os profissionais da educação do sexo masculino mais vulneráveis, o que os levaram que mulheres são mais receptiva na profissão de ensino para lidar com pressões dentro do local de trabalho. Friedman (1991) identificou em seus estudos que quanto maior a experiência profissional, menor é o nível de Burnout.

Segundo Cordes, Dougherty e Blum (1997), após análises de vários estudos, afirmaram que um dos fatores mais fundamentais nos estudos sobre Burnout, consiste nas características do cargo, sendo o aspecto mais crítico no relacionamento funcionário e as pessoas.

De acordo com os principais autores sobre o assunto, a SB se caracteriza por um descontentamento no meio de trabalho, um desgaste gradual de energia e disposição, como resposta a um a incapacidade crônica de dominar o estresse ocupacional, o que gera consequências na vida pessoal, social e profissional. Muitos autores utilizam de termos derivados de estresse para denominar a SB, que pode ser estresse ocupacional, sendo assim diferencia-se do estresse comum e aponta somente com características voltadas para o trabalho.

Segundo Cordes, Dougherty e Blum (1997), após análises de vários estudos, afirmaram que um dos elementos mais essenciais nos estudos sobre SB, consiste nas características do cargo, sendo o aspecto mais crítico na relação funcionário e as pessoas. De acordo com Viegas (apud, FIORELLI, 2004, p.118)

Motivação é uma força, uma energia que nos impulsiona na direção de algo que nasce de nossas necessidades interiores. Quando ela acontece, as pessoas tornam-se mais produtivas, atuam com maior satisfação e produzem efeitos multiplicadores. Despertá-la, mantê-la e canalizá-la para aos objetivos da organização tem sido sofrimento constante dos administradores.

Para Fiorelli (2004), a motivação origina-se em alguns casos de mecanismos de homeostase do corpo humano, destinados a regular o equilíbrio do meio interno (calor, fome, frio e sede), são ajustes fisiológicos indispensáveis à vida.

Jaqueline Brito (2010), pesquisadora da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), entrevistou 265 professores e descobriu que 55% deles estavam com alto nível de exaustão emocional por causa do trabalho. “Trabalhar com gente adocece, e não é pouco. E não é o adoecer físico. É o adoecer mental”, diz Jaqueline.

Em muitas instituições públicas, ordena a burocracia, a ingerência político-partidária, a centralização das decisões, a paralisação de projetos com conflitos de metas e gestão nem sempre profissionalizada. Esse ambiente organizacional pode colocar muitos servidores em risco de reproduzir a SB e outros problemas de saúde. Conforme Maslach, as intervenções focalizadas no indivíduo são ineficazes, sendo necessária a promoção de estratégias preventivas, que atuem de modo direto na organização e no ambiente de trabalho.

3 MÉTODO

3.1 AMOSTRA

Foram aplicados 350 questionários em funcionários de uma instituição pública, mas somente 223 questionários foram considerados válidos. A maior parte do grupo pertence ao sexo masculino (52,9%), é casado (52%), a maior parte pertence ao cargo de técnico (52%). A idade varia de 22 a 63 anos com média de 36,5 anos (desvio-padrão (DP =8,865%). O tempo de serviço varia de 1 a 35 anos com média de 7,5 anos (desvio-padrão (DP =7,693%).

3.2 INSTRUMENTOS

Foi empregado para pesquisa o questionário de “Maslach Burnout Inventor” (MBI), de Maslach e Jackson, validado por Carlotto & Câmara (o qual é um dos instrumentos autoaplicáveis mais utilizados em todo o mundo e que avalia a deterioração profissional. A versão atual é formada por 22

itens, sendo que destes, 9 são relativos à dimensão exaustão emocional (EE), 5 à despersonalização (DE) e 8 à promoção profissional (RP).

Conforme Maslach; Schau Felli; Leiter (2001). O modelo proposto é o mais relatado e amplamente utilizado em enorme parte dos estudos dedicados à síndrome de burnout. Ele menciona a importância das características do trabalho como fatores causadores da síndrome.

3.3 PROCEDIMENTO DE COLETA E ANÁLISE

O instrumento foi aplicado em uma instituição pública federal, foi realizado contato com os responsáveis pela gestão da instituição pública, afim de obter autorização e o apoio para aplicação do instrumento.

Para responder o questionário os funcionários deveriam ler os itens e julgar algumas características que podiam ou não lhe dizer respeito, respondendo de acordo com a seguinte escala: 1 para (discordo totalmente); 2 para (discordo em partes); 3 (nem concorda nem discorda); 4 (concordo em partes); e 5 (concordo totalmente).

Este foram entregues aos servidores em seus respectivos departamentos em pequenos grupos, tendo sido colocado para eles tratando-se de um estudo acadêmico, sem quaisquer efeitos avaliativos individuais e/ou institucionais onde as respostas seriam anônimas e confidenciais. Após o preenchimento do instrumento, o questionário foi recolhido e a média de tempo de resposta foi de 5 minutos.

O banco de dados foi digitado e posteriormente analisado em pacote estatístico. A análise dos dados foi realizada por meio da prova de correlação de SPSS versão 22 para verificar a magnitude e a direção do relacionamento entre as três dimensões da Síndrome de Burnout e as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos servidores.

4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 ANÁLISES DAS MÉDIAS DOS FATORES

Pode-se constatar na Tabela 1 as médias e os resultados dos desvios padrões das dimensões da SB. O fator Exaustão emocional apresentou uma média bem abaixo do ponto médio da escala de resposta, demonstrando que os trabalhadores não possuem esgotamento de recursos, trabalham com pessoas e se relacionam bem entre eles. O fator realização profissional teve uma média um pouco acima do ponto médio demonstrando que não existe um relevante índice de realização profissional. Por fim, o fator despersonalização apresentou uma média abaixo do ponto médio, o que significa que existe uma baixa satisfação com o trabalho, sensação de que muito pouco foi alcançado e o que é realizado não tem valor.

Tabela 1. Médias das dimensões de Burnout.

DIMENSÕES	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
EXAUSTÃO EMOCIONAL	2,32	0,847
REALIZAÇÃO PROFISSIONAL	3,79	0,705
DESPERSONALIZAÇÃO	2,16	0,819

4.2 COMPARAÇÕES ENTRE MÉDIAS

De acordo com a Tabela 2, os testes de t, realizados separadamente com cada fator, não acusaram diferenças significativas entre os grupos, nos diferentes escores dos das dimensões de Burnout.

Tabela 2. Teste de t entre amostras do sexo feminino e masculino.

DIMENSÕES	GRUPOS	N	MÉDIA	gl	T	P
EXAUSTÃO EMOCIONAL	Feminino	105	2,27	221	0,874	0,145
	Masculino	118	2,37			
REALIZAÇÃO PROFISSIONAL	Feminino	105	3,83	221	0,677	0,346
	Masculino	118	3,76			
DESPERSONALIZAÇÃO	Feminino	105	2,13	221	0,523	0,957
	Masculino	118	2,19			

De acordo com a Tabela 3, pode-se perceber que existe uma diferença significativa entre dois grupos. O grupo de funcionários Técnicos apresentam maior média na dimensão despersonalização. (M=2,28) do que funcionários Analistas (M=2,04). Essa diferença foi significativa, pois $p = ,030$. Desta forma podemos afirmar que funcionários técnicos tratam os colegas e a organização como algo impessoal e distante.

Tabela 3. Teste de t entre amostras de funcionários técnicos e analistas.

DIMENSÕES	GRUPOS	N	MÉDIA	gl	T	P
EXAUSTÃO EMOCIONAL	Analistas	108	2,27	221	-0,854	0,590
	Técnicos	115	2,37			
REALIZAÇÃO PROFISSIONAL	Analistas	108	3,88	221	1,774	0,737
	Técnicos	115	3,71			
DESPERSONALIZAÇÃO	Analistas	108	2,04	221	-2,194	0,030
	Técnicos	115	2,28			

De acordo com a Tabela 4, os testes de t não acusaram diferenças significativas entre os grupos, nos diferentes escores dos das dimensões da SB.

Tabela 4. Teste de t entre amostras de solteiros e casados

DIMENSÕES	GRUPOS	N	MÉDIA	gl	T	P
EXAUSTÃO EMOCIONAL	Solteiros	106	2,23	219	1,498	0,340
	Casados	115	2,40			
REALIZAÇÃO PROFISSIONAL	Solteiros	106	3,77	219	0,545	0,265
	Casados	115	3,82			
DESPERSONALIZAÇÃO	Solteiros	106	2,20	219	0,620	0,173
	Casados	115	2,13			

4.3 CORRELAÇÕES

Foram realizadas análises de correlações entre as variáveis demográficas métricas e os fatores da SB. Foi verificado uma relação significativa negativa entre realização e tempo de serviço $r=-,16$. Este resultado demonstra que, quanto maior o tempo de serviço, menor a percepção de realização profissional.

Tabela 5. Correlações entre idade, tempo de serviço e fatores de Burnout.

VARIÁVEIS	1	2	3	4	5
1. IDADE	1				
2. TEMPO DE SERVIÇO	,743**	1			
3. EXAUSTÃO EMOCIONAL	,849	,095	1		
4. REALIZAÇÃO	-,088	-,160*	-,511**	1	
5. DESPERSONALIZAÇÃO	,726	,059	,737**	-,465**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level

* . Correlation is significant at the 0.05 level.

O presente estudo teve como objetivo de conhecer níveis da SB e sua associação com variáveis relacionadas as características do trabalho e a percepção do trabalhador de instituição pública. Com relação ao resultado mais preocupante, o sentimento de realização profissional apresentou uma média um pouco acima do ponto médio ($M=3,79$) logo, a dimensão. De acordo com Carlotto e Gobbi (1999), a Baixa Realização Profissional (BRP) que caracteriza por uma tendência de o trabalhador se auto analisar de forma negativa, sentindo-se infeliz e insatisfeito com seu crescimento profissional. De acordo com a análise da tabela 3, percebeu-se uma alteração significativa entre dois grupos. O grupo de funcionários Técnicos apresentaram uma maior média na dimensão despersonalização ($M=2,28$) do que os funcionários Analistas ($M=2,04$), o que significa que os funcionários técnicos apreseem uma maior dificuldade no relacionamento, pois segundo segundo Maslach, Schaufeli & Leiter (2001) a despersonalização faz com que o profissional passe a tratar clientes, colegas e a empresa de forma distante e impessoal.

Os funcionários apresentaram uma correlação negativa entre realização profissional e tempo e serviço ($r=-,16$), demonstrando que quanto maior o tempo de serviço menor a percepção de realização profissional. É possível o risco do desenvolvimento da SB nesse grupo de funcionários, pois são situações que possibilitam o aparecimento de tensões oriundas de frustrações, podendo contribuir para o aparecimento da síndrome.

Com relação às três dimensões da SB em separado, os resultados indicam que nesta amostra em estudo não obteve uma presença significativa de risco alto para a SB, pois essa é indicativa quando na amostra ocorrem médias elevadas em exaustão emocional (EE) em despersonalização (DE) e baixas em realização profissional (RP).

A doença na maior parte das vezes, não é identificada pelo profissional. Ele não consegue verificar no trabalho a origem do esgotamento físico e mental e muito menos reconhecer que está doente e que precisa de ajuda. A doença abala em especial os profissionais obrigados a permanecer contato intenso e solidário com a ação alheia, como é o caso dos médicos, enfermeiros, psicólogos, professores e policiais. Jaqueline Brito, pesquisadora da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), entrevistou 265 professores e descobriu que 55% deles estavam com alto nível de exaustão emocional por causa do trabalho. “Trabalhar com gente adocece, e não é pouco. E não é o adoecer físico. É o adoecer mental”, diz Jaqueline.

Em muitas instituições públicas, ordena a burocracia, a ingerência político-partidária, a centralização das decisões, a paralisação de projetos com conflitos de metas e gestão nem sempre profissionalizada. Esse ambiente organizacional pode colocar muitos servidores em risco de reproduzir a SB e outros problemas de saúde. Conforme Maslach (2001), as intervenções focalizadas no indivíduo são ineficazes, sendo necessária a promoção de estratégias preventivas, que atuem de modo direto na organização e no ambiente de trabalho.

A SB é uma patologia severa, com muitos fatores que facilitam o seu surgimento e com sintomas que muitas vezes os profissionais desconhecem, não percebendo quando estão desenvolvendo. Desse modo, processos de informação sobre este tema nas instituições públicas também se fazem necessários como estratégias preventivas, tendo em vista que nesta instituição os servidores não tinham acesso a essas informações.

5 CONCLUSÃO

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou uma avaliação para identificar preditores da SB em trabalhadores de uma instituição pública de Brasília-DF, onde foi feita uma análise utilizando o MBI como instrumento para obter dados mais consistentes sobre a existência da síndrome da SB, em profissionais desta instituição.

A partir deste público analisou-se entre as variáveis demográficas e os fatores Burnout uma relação significativa negativa entre realização profissional e tempo de serviço no cargo de Técnico, demonstrando que quanto maior o tempo de serviço menor a realização profissional. Vimos que os mesmos se sentiriam mais motivados se fossem realizadas melhorias em relação a remuneração dos cargos e valorização profissional, dando mais oportunidades de cargos de confiança aos que possuem mais tempo de serviço.

Este estudo mostrou que a síndrome da SB não foi apresentada na atuação dos trabalhadores desta instituição estudada. Mesmo assim, compreendemos que há necessidade de novos estudos nas instituições públicas, que investiguem meios e métodos de se prevenir a SB e com isso diminuir índices em profissionais atingidos por este problema.

REFERÊNCIAS

Abreu, k. L. Et al. Estresse ocupacional e síndrome de *burnout* no exercício profissional da psicologia, 2002, disponível:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1414-98932002000200004>. Acesso: 20 set. 2017.

Benevides-pereira, a. M. T. O estado da arte do burnout no brasil. Revista eletrônica inter ação psy, ano 1, nº 1- ago 2003 – p. 76-89. Disponível: http://www.saudeetrabalho.com.br/download_2/burnout-prof-universitario.pdf . Acesso: 12 out. 2017.

Carlotto, m. S.; câmara s. G. Características psicométricas. Maslach burnout inventory ã student survey (mbi-ss) em estudantes universitários brasileiros. Psico-usf, v. 11, n. 2, p. 167-173, 2006.

Carlotto, m. S. (2003). Síndrome de burnout e gênero em docentes de instituições particulares de ensino, revista de psicologia da universidade do contestado. Disponível em: <www.nead.uncnet.br/revista/psicologia>. Acesso em: 15 out. 2017.

Carlotto, mary sandra; câmara sheila gonçaves. Análise fatorial do malasch burnout inventory (mbi) em uma amostra de professores de instituições particulares. Psicologia em estudo, disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0d/pe/v9n3/v9n3a17.pdf>>. Acesso em: 15 out. 2017.

Carlotto, mary sandra. Síndrome de burnout e satisfação no trabalho: um estudo com professores universitários. In: a. M. T. Benevides-pereira (org.). Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São paulo: casa do psicólogo, p. 187-212, 2002.

Carlotto, m. S.; câmara s. G. Propriedades psicométricas do maslach burnout inventory em uma amostra multifuncional, campinas, vol.24, nº.3, 2007 < <http://pesquisa.bvs.br/brasil/resource/pt/psi-36250> >. Acesso em 13 nov. 2017.

Carlotto, m. S.; câmara s. G. Análise da produção científica sobre a síndrome de burnout no brasil. Psico, 39(2), 152-158, 2008.

Carlotto, m. S. Síndrome de burnout e satisfação no trabalho: um estudo com professores universitários. A. M. T. Benevides-pereira (org.). Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São paulo: casa do psicólogo, p.187-212, 2002.

Castro, beatriz. Síndrome de burnout afeta quem lida diretamente com público. 2010. Disponível em: < <http://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2010/09/sindrome-de-burnout-afeta-quem-lida-diretamente-com-publico.html>>. Acesso: 25 set. 2017.

Malash, c. Maslach burnout inventory. 2nd ed. Palo alto: consulting psychologist press; 1986. Disponível: < http://www.scielo.br/scielo.php?pid=s0103-166x2007000300004&script=sci_arttext&tlng=es>. Acesso: 13 nov. 2017.

M carlotto, m. S.; palazzo, l. Dos s. Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0d/csp/v22n5/14.pdf>>. Acesso em: 11 out. 2017.

M carlotto, m. S.; palazzo, l. Dos s; aerts, d. R. G de c; síndrome de burnout: estudo de base populacional com servidores do setor público, revista saúde pública; 2012, disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0034-89102012000600017. Acesso: 12 nov. 2017.

Trigo, t. R.; teng, c. T.; hallak. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos, 2007. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/teng_tung/publication/247853585_sindrome_de_burnout_ou_estafa_profissional_e_os_transtornos_psiquiaticos/links/541798c60cf2218008bee952/sindrome-de-burnout-ou-estafa-profissional-e-os-transtornos-psiquiaticos.pdf>. Acesso em: 15 out. 2017

Rosa, c.; carlotto, m. S. Síndrome de burnout e satisfação no trabalho em profissionais de uma instituição hospitalar, 2005. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1516-08582005000200002>. Acesso em: 10 out. 2017.

Schimitz, giliane aparecida. Síndrome de burnout: uma proposta de análise sob enfoque analítico-comportamental, londrina – pr. 2015. Disponível em : <<https://obmbrasil.files.wordpress.com/2013/10/sc3adndrome-do-burnout-uma-proposta-de-anc3a1lise-sob-enfoque-analc3adtico-comportamental.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2017