

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS NATURAIS E EXATAS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM ESTATÍSTICA E MODELAGEM
QUANTITATIVA**

Steffani Nikoli Dapper

**FATORES DE RISCO ASSOCIADOS À SÍNDROME DE *BURNOUT* EM
SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA**

**Santa Maria, RS
2019**

Steffani Nikoli Dapper

**FATORES DE RISCO ASSOCIADOS À SÍNDROME DE *BURNOUT* EM
SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA**

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Estatística e Modelagem Quantitativa, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do grau de **Especialista em Estatística e Modelagem Quantitativa.**

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Roselaine Ruviaro Zanini

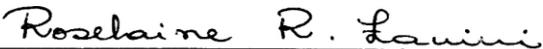
Santa Maria, RS
2019

Steffani Nikoli Dapper

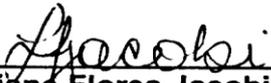
**FATORES DE RISCO ASSOCIADOS À SÍNDROME DE *BURNOUT* EM
SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA**

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Estatística e Modelagem Quantitativa, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do grau de **Especialista em Estatística e Modelagem Quantitativa.**

Aprovado em 28 de março de 2019:



Roselaine Ruviano Zanini, Dra. (UFSM)
(Presidente/Orientador)



Luciane Flores Jacobi, Dra. (UFSM)



Adriano Mendonça Souza, Dr. (UFSM)

Santa Maria, 28 de março de 2019.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todas as professoras e professores do Curso de Especialização em Estatística e Modelagem Quantitativa, pois estes me mostraram o quão interessante é esta área e despertaram em mim, a vontade de querer aprender sempre mais sobre este universo.

Agradeço pela oportunidade de estudar com professores(as) tão dedicados(as) à profissão, que além de transmitirem o seu conhecimento sobre estatística, me inspiraram a atuar na minha profissional atual, de professora.

Agradeço, em especial, a minha orientadora professora Roselaine Ruviaro Zanini, que sempre esteve disponível para sanar as minhas dúvidas, ensinando com exemplos claros e didáticos, a qual sempre me instigou a ter interesse por aprender novos métodos.

Agradeço a minha família e amigos, os quais sempre me apoiaram nos estudos. Em especial a minha mãe, ao meu pai, ao meu irmão e à amiga Fernanda Duarte Siqueira.

Por fim, agradeço à Universidade Federal de Santa Maria e ao Curso de Especialização em Estatística e Modelagem Quantitativa por me acolherem com tanto carinho.

RESUMO

FATORES DE RISCO ASSOCIADOS À SÍNDROME DE *BURNOUT* EM SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA

AUTORA: Steffani Nikoli Dapper
ORIENTADORA: Roselaine Ruviaro Zanini

A Síndrome de *Burnout* é considerada como um esgotamento físico e mental provocado por condições de trabalho desgastantes que levam o trabalhador ao adoecimento. Autores destacam que as variáveis ocupacionais dos indivíduos podem contribuir para o desenvolvimento da Síndrome. Neste sentido, o objetivo deste estudo foi analisar os fatores de risco associados ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* em docentes e técnicos administrativos da Universidade Federal de Santa Maria. Para tanto, foi realizada uma pesquisa descritiva, quantitativa e de levantamento, com 556 docentes e 955 técnicos administrativos da UFSM. Para a realização do presente estudo, foram aplicados dois instrumentos de pesquisa, o primeiro composto pelos dados sócio demográficos e sócio profissionais dos respondentes e, o segundo, pela escala de Síndrome de *Burnout* (MBI-GS) de Tamayo (2002). A análise dos dados foi realizada por meio de frequências relativas e absolutas, teste de Mann Whitney e Kruskal Wallis e regressão logística. A partir dos resultados foi possível verificar, no modelo de regressão logística univariado, que ter idade entre 23 e 35 anos diminui em 49,80% a chance do docente e 43,00% do técnico administrativo apresentarem exaustão emocional, comparado com indivíduos maiores de 56 anos e que, em relação ao tempo de serviço, os docentes e TAEs que apresentaram tempo de 0 a 10 anos de instituição, possuem 42% e 36%, respectivamente, menos chance de ter exaustão emocional quando comparados com docentes e TAEs que apresentam 21 ou mais anos de serviço. A partir dos resultados foi possível verificar que os docentes e TAEs que estão trabalhando há menos tempo na instituição, possuem menos exaustão emocional, ou seja, apresentam, em menor nível, sensações como a falta energia, fadiga, sobrecarga e esgotamento moral, físico, emocional e psicológico.

Palavras-chave: Regressão logística; Docentes; Técnicos administrativos.

ABSTRACT

RISK FACTORS ASSOCIATED WITH BURNOUT SYNDROME IN SERVERS OF THE FEDERAL UNIVERSITY OF SANTA MARIA

AUTHOR: Steffani Nikoli Dapper
ADVISOR: Roselaine Ruviaro Zanini

Burnout Syndrome is a physical and mental exhaustion by working people who lead the worker to illness. Authors emphasize that the attributions of the editors can contribute to the development of the Syndrome. In this sense, the objective of this study was to analyze the risk indicators associated with Burnout Syndrome in teachers and technicians of the Federal University of Santa Maria. For that, a descriptive, quantitative and survey research was carried out with 556 teachers and 955 UFSM technicians. The first to be performed, the second, second, second and second, second, second, second, second, second, second, Burnout Syndrome (MBI-GS) by Tamayo (2002). Data analysis was performed using relative and absolute frequencies, Mann Whitney and Kruskal Wallis test and logistic regression. From the results, it was possible to verify, without a logistic regression model, the age between 23 and 35 years decreased the probability of the teacher to 49.80% and 43.00% 56 years and that, in relation to the time of service, the teachers and TAEs that have a duration of 10 years, have 42% and 36%, less chance of exhaustion when compared to children and TAEs that have 21 or more years of service. From the results, it was possible to verify which teachers and TAEs are less present in practice, have less exercise, less, have, at a lower level, sensations such as energy, fatigue, overload and moral, physical, emotional and psychological exhaustion.

Key-words: Logistic regression; Teachers; Administrative technicians.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

DP - Despersonalização

EE - Exaustão Emocional

EPT – Envolvimento Pessoal no Trabalho

IES- Instituições de Ensino Superior

MBI - *Maslach Burnout Inventory*

MBI-GS - *Maslach Burnout Inventory - General Survey*

SAG - Síndrome da Adaptação Geral

SAS - *Statistical Analysis System*

SB - Síndrome de *Burnout*

SIASS - Subsistema Integrado de Atenção a Saúde do Servidor

SPSS - *Statistical Package for Social Sciences*

TAEs - Técnicos Administrativos Educacionais

TCLE - Termo de consentimento Livre e Esclarecido

UFMS - Universidade Federal de Santa Maria

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
1.1 PROBLEMÁTICA	11
1.2 OBJETIVOS	11
1.2.1 Objetivo geral	11
1.2.2 Objetivos específicos.....	11
1.3 JUSTIFICATIVA	12
2 REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1 SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i>	13
3 REGRESSÃO LOGÍSTICA	18
4 MATERIAL E MÉTODOS	22
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	22
4.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA DO ESTUDO.....	22
4.3 COLETA DE DADOS E INSTRUMENTO DE PESQUISA.....	23
4.4 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS.....	24
4.5 ASPECTOS ÉTICOS.....	28
5 RESULTADOS E DISCUSSÕES	29
5.1 CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL SÓCIO DEMOGRÁFICO E SÓCIO PROFISSIONAL DA AMOSTRA	29
.....	32
5.2 COMPARAÇÃO DAS VARIÁVEIS DO PERFIL	32
5.3 FATORES DE RISCO ASSOCIADOS À SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i>	36
6 CONCLUSÃO	44
7 REFERÊNCIAS	47

1 INTRODUÇÃO

O trabalho tem um sentido fundamental na estruturação da identidade do indivíduo, sendo que é através dele que as pessoas têm a possibilidade de realização, de expressão de competências e de integração social. Diante dos impactos e transformações de ordem socioeconômica, demográfica, política e tecnológica, com o aumento das demandas e das exigências no trabalho para a garantia da qualidade e da produção dos serviços, o perfil do trabalho e dos trabalhadores modificou-se para adaptar-se às inovações tecnológicas e os novos modelos gerenciais de qualidade estabelecidos. Em decorrência disso, os trabalhadores foram sofrendo constantes tensões e pressões, o que acabou impactando na sua saúde física e emocional, levando-os a desenvolverem novos padrões de comportamento que influenciaram na estrutura e no funcionamento das organizações (ZANELLI, 2010).

Nessa perspectiva, os trabalhadores, tanto na natureza do trabalho, quanto no contexto em que exercem suas funções, estão expostos a diversos estressores ocupacionais que os tornam vulneráveis ao desgaste físico e emocional. Esses estressores são decorrentes do excesso de demandas, responsabilidades e más condições de trabalho. As condições de sofrimento emocional, relacionadas ao trabalho, podem ser definidas como Síndrome de *Burnout* (SB) ou Síndrome do Esgotamento Profissional, a qual consiste em um tipo de estresse resultante da constante e repetitiva pressão emocional, aliada ao intenso envolvimento com pessoas por períodos prolongados (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2012).

A SB é considerada um dos agravos ocupacionais de maior impacto físico, emocional e social para os indivíduos e surge como uma resposta crônica aos estressores presentes no contexto do trabalho. Além disso, afeta a saúde física e emocional do trabalhador, de modo a interferir nos relacionamentos interpessoais, despersonalização, sentimentos negativos de baixa eficácia pessoal, transtornos ansiosos ou depressivos, abuso de álcool e substâncias, queda na produtividade, baixo envolvimento no trabalho, carga de trabalho e absenteísmo (PERERRÉ; ROSSI; SAUTER, 2007).

Nesse contexto, Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) definiram *Burnout* como uma resposta prolongada a estressores crônicos a nível pessoal e relacional no

trabalho, determinado a partir das dimensões conhecidas como: exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização profissional. A SB é considerada um fenômeno multidimensional e complexo, resultante da interação de aspectos individuais e organizacionais, e seu desenvolvimento também pode estar relacionado ao tipo de trabalho realizado. A exaustão emocional se refere à sensação de não poder dar mais de si a nível emocional e pessoal. A despersonalização compreende a nível social, a atitude distante perante o trabalho e as pessoas em geral e, a nível profissional, a falta de realização profissional se refere à sensação de não realizar adequadamente as tarefas e de se considerar incompetente.

Embora a SB afete várias profissões, os estudos relacionados a este tema centram-se especialmente na área do ensino e serviços de saúde, por se tratarem de atividades que envolvem intenso contato com pessoas (MASLACH; LEITER, 1999). Nesse sentido, considerando estes fenômenos e a relevância de seus impactos nas organizações, destaca-se a necessidade de estudar esses construtos no contexto das Instituições de Ensino Superior (IES), vistas como desafiadoras e estressantes com repercussões evidentes na saúde e no desempenho dos profissionais, ameaçando o bem-estar e a autoestima, podendo levar ao desenvolvimento de sentimentos negativos, como a desmotivação e a insatisfação (REIS et al., 2006).

Um dos grandes desafios da humanidade, centra-se na busca pelo equilíbrio entre as demandas, necessidades e expectativas das organizações diante dos desafios da nova estrutura organizacional, o que também inclui o contexto das universidades brasileiras, em consequência da ampliação das atividades de ensino, pesquisa e extensão conciliadas com as atividades administrativas (BENEVIDES-PEREIRA, 2010).

Carlotto e Câmara (2008) evidenciaram em seu estudo que a SB tem mostrado maior impacto na vida dos profissionais da área da educação do que em outras, influenciando na qualidade de vida e na saúde desses profissionais. Diante disso, os servidores de uma instituição pública de ensino podem estar sofrendo problemas individuais que comprometem os aspectos organizacionais, ou podem estar considerando seu trabalho gratificante, sendo mais produtivos e auxiliando no desenvolvimento da Instituição.

Portanto, a realização desse estudo poderá fornecer subsídios para auxiliar no desenvolvimento da melhoria das práticas organizacionais que influenciam positivamente os profissionais e previnem os efeitos negativos do trabalho.

1.1 PROBLEMÁTICA

As recentes pesquisas sobre a Síndrome de *Burnout* passaram a apresentar certa independência em relação às demais áreas do conhecimento, tornando este campo de investigação distinto e com características próprias. O estresse está inserido na área da saúde ocupacional e parte da premissa de que o mesmo é situacional, tornando importante estudá-lo no atual contexto das organizações, considerando para tanto, a natureza mutante do trabalho, a busca por melhor desempenho, a produtividade dos trabalhadores, o novo contrato psicológico em que o trabalho submete os funcionários e os novos modelos de arranjos organizacionais que visam melhores resultados (MAFFIA; PEREIRA, 2014).

Em decorrência desse novo cenário, os servidores de uma instituição pública de ensino podem estar com níveis de estresse elevados, podendo estar sofrendo problemas individuais que podem comprometer o desenvolvimento do seu trabalho (OBREGON, 2017). Diante disso, definiu-se como problema de pesquisa a seguinte questão: **Quais os fatores que influenciam o desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* em servidores de uma instituição pública?.**

1.2 OBJETIVOS

A fim de responder a problemática do estudo, estabeleceu-se os seguintes objetivos:

1.2.1 Objetivo geral

Analisar os fatores de risco associados ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* em docentes e técnicos administrativos da UFSM.

1.2.2 Objetivos específicos

- Descrever o perfil sócio demográfico e sócio profissional dos servidores participantes da pesquisa;
- Analisar se há incidência das dimensões da Síndrome de *Burnout* nos servidores;
- Identificar se existe diferença no nível da Síndrome de *Burnout* levando em consideração as variáveis sócio demográficas e sócio profissionais dos respondentes;
- Analisar os fatores de risco associados ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*.

1.3 JUSTIFICATIVA

O desenvolvimento do estresse no ambiente de trabalho é um fenômeno crescente que pode ser responsável por gerar graves consequências negativas para o indivíduo, para a empresa e a sociedade (TODERI; SACHIELLI, 2016).

Estudos que avaliam o nível da Síndrome de *Burnout* no trabalho tem avançado na literatura científica, principalmente nos últimos anos. Paschoal e Tamayo (2004) destacam que uma das razões para o aumento das pesquisas nessa área se deve à preocupação quanto ao impacto negativo gerado pelo estresse na saúde e no bem-estar dos trabalhadores.

Fatores como as demandas de trabalho, o controle e as relações sociais, que fazem parte dos aspectos psicossociais do ambiente de trabalho, influenciam o comportamento dos funcionários e precisam ser gerenciados para que estes não se tornem agentes causadores do estresse (TODERI; SACHIELLI, 2016).

Diante disso, destaca-se a importância de zelar pelo bem-estar mental e físico dos servidores da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), uma vez que neste ambiente de trabalho muitas vezes ocorre o predomínio do desequilíbrio emocional dos indivíduos, devido ao excesso de pressões, conflitos de interesse, disputas por espaços físicos, entre outras causas, gerando um ambiente com alto nível de estresse (OBREGON, 2017).

Neste cenário, este trabalho se justifica por identificar os fatores de risco para o desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*, podendo ser subsídio para o desenvolvimento de práticas para a redução do estresse conforme os grupos de riscos mais afetados.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Diante das questões propostas neste estudo e de seu objetivo, torna-se pertinente discorrer sobre o referencial teórico que sustenta a temática relacionada à Síndrome de *Burnout*.

2.1 Síndrome de *Burnout*

A origem do termo estresse foi na área da engenharia. Este surgiu no início do século XIX com o significado de tensão ou pressão. A partir deste significado, foram realizados testes que investigaram o quanto um material seria capaz de suportar uma força aplicada a ele antes de ser rompido (BAUK, 1985).

O estresse foi definido pelo endocrinologista Hans Selye, precursor da Teoria Biologista. O autor o descreveu como uma reação inespecífica do organismo a qualquer estímulo, elaboradas pelo sistema biológico como resposta a situações nocivas ao organismo. Assim, as alterações apresentadas pelo organismo, em decorrência de um estressor, significavam uma reação do corpo na tentativa de manter a homeostase. Deste modo, o autor explicou essas reações como a Síndrome da Adaptação Geral (SAG), que ocorre em três fases: alarme, resistência e exaustão (SELYE, 1959).

A fase de alarme origina-se na resposta inicial a um estressor, na qual ocorre alteração da homeostasia, preparando o organismo para a luta ou fuga. Na permanência do estressor, ocorre a fase da resistência, na tentativa de recuperar a homeostasia. Na fase de exaustão, ocorrem sinais semelhantes aos da reação de alarme, mas que podem se intensificar, levando ao surgimento de doenças (LIPP, 1996).

O trabalho é responsável pela consolidação e formação da identidade pessoal e profissional, mas pode levar à descompensação psíquica do trabalhador. Nessa perspectiva, com o aumento e transformação econômica e social, os trabalhadores estão cada vez mais expostos a situações estressantes de tensão, competitividade e ansiedade. Desse modo, a pressão para atender às demandas de trabalho pode provocar impacto negativo na saúde física e emocional dos indivíduos e, por sua vez, um fenômeno chamado Síndrome de *Burnout* (CASTRO, 2013).

A Síndrome de *Burnout* é um tipo de estresse ocupacional que acomete profissionais envolvidos com qualquer tipo de cuidado em uma relação de atenção direta, contínua e altamente emocional (MASLACH; LEITER, 1999). O termo *Burnout* é de origem inglesa, “*burn*” significa queimar e “*out*” é algo fora ou exteriorizado em que no contexto significa “morrer de tanto trabalhar” (ALMEIDA; SOUZA; CARLOTTO, 2009). O processo evolutivo do *Burnout* é progressivo, podendo levar anos para que se manifeste, geralmente, não sendo percebido pelo indivíduo (FRANÇA, 1987).

A Síndrome de *Burnout* teve sua introdução no meio científico a partir dos estudos do psicanalista Herbert J. Freudenberger, no ano de 1974, em uma revista de psicologia, na qual foram descritas observações de jovens voluntários com quem trabalhava em uma determinada clínica gratuita de dependentes químicos, localizada na cidade de Nova York, nos Estados Unidos. Durante o estudo foram observados as tensões e ansiedades desses indivíduos (INNSTRAND et al., 2011).

A propagação do tema deve-se à Freudenberger e, posteriormente, à psicóloga social Christina Maslach, que ampliou seus estudos com profissionais da saúde e serviços sociais, constatando que profissionais com a Síndrome de *Burnout* apresentavam comportamentos de distanciamento pessoal e atitudes negativas (TAMAYO, 2008).

A SB tem ganhado notoriedade e reconhecimento em vários países, assim como de pesquisadores e profissionais identificada como uma problemática social e organizacional que necessita de investimento, atenção e melhoria com foco na sua prevenção e diminuição, sendo vista como um dos desafios do século XXI para a saúde ocupacional (RAWOLLE et al., 2016). Diante disso, a Síndrome de *Burnout* vem sendo estudada devido aos custos elevados para as organizações, decorrentes dos problemas como a rotatividade de pessoal, produtividade e qualidade, estando associada a diferentes tipos de disfunções pessoais, de ordem física e emocional, que podem levar a perda da capacidade laboral do indivíduo (FARBER, 1991).

No cenário brasileiro, a primeira publicação sobre *Burnout* foi realizada no ano de 1987, pelo médico cardiologista Hudson Hubner França. Na década de 90 foram realizadas novas produções. No ano de 1999 a SB foi incluída no Decreto nº 3.048 em 6 maio, no Anexo II da Regulamentação da Previdência Social, fazendo referência aos Agentes Patogênicos causadores de Doenças Profissionais (GARCIA, 2014).

O artigo 20 da Lei 8.213/91 ampliou o rol de doenças ocupacionais sendo reconhecido pela legislação brasileira que os esforços no trabalho podem resultar no desequilíbrio mental (FONSECA, 2013). Sendo assim, em regra, para ser considerada uma doença profissional ou do trabalho, ela deve subsumir o conceito de transtornos mentais e de comportamentos relacionados ao trabalho (grupo V da CID-10), no qual o inciso XII refere-se à Síndrome de *Burnout* como uma sensação de “estar acabado” (BENEVIDES-PEREIRA, 2010).

Muitas investigações tem sido produzidas com o intuito de identificar as variáveis que podem provocar a Síndrome de *Burnout*. Nesse sentido, Benevides-Pereira (2010) realizou um estudo pressupondo que as características organizacionais, do trabalho e sociais poderiam ser fatores facilitadores e/ou desencadeadores da SB, conforme exibido no resumo esquemático abaixo.

Figura 1 - Facilitadores e/ou desencadeadores da Síndrome de Burnout

Facilitadores e/ou Desencadeadores do Burnout	
<p>Características Pessoais</p> <p>Idade</p> <p>Sexo</p> <p>Nível educacional</p> <p>Filhos</p> <p>Personalidade</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hardness, a personalidade resistente ao estresse • Locus de Controle • Padrão de personalidade Tipo A • Variáveis do ‘self’ • Estratégias de Enfrentamento • Neuroticismo • Tipo Emocional • Otimismo x Pessimismo • Perfeccionismo <p>Sentido de Coerência</p> <p>Motivação, Idealismo</p> <p>Características Organizacionais</p> <p>Ambiente Físico</p> <p>Mudanças Organizacionais</p> <p>Normas Institucionais</p> <p>Clima, Burocracia, Comunicação</p> <p>Autonomia, Recompensas e Segurança</p>	<p>Características do Trabalho</p> <p>Tipo de Ocupação</p> <p>Tempo de Profissão</p> <p>Tempo na Instituição</p> <p>Trabalhos por Turnos</p> <p>Sobrecarga</p> <p>Relacionamento entre colegas de trabalho</p> <p>Relação Profissional-Cliente</p> <p>Tipo de Cliente</p> <p>Conflito de Papel</p> <p>Ambiguidade de papel</p> <p>Suporte Organizacional</p> <p>Satisfação, Controle</p> <p>Responsabilidade</p> <p>Pressão</p> <p>Possibilidade de progresso</p> <p>Percepção de Inequidade</p> <p>Conflito com os Valores Pessoais</p> <p>Falta de Feedback</p> <p>Características Sociais</p> <p>Suporte social</p> <p>Suporte familiar</p> <p>Cultura</p> <p>Prestígio</p>

Fonte: Benevides-Pereira (2010).

Em relação ao gênero, Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) mencionam que esta variável não é uma antecedente consistente da SB, pois os níveis em cada uma das três dimensões, apresentam-se diferentes para homens e mulheres. Na pesquisa de Bakker, Demerouti e Schaufeli (2002) realizada com 2.919 respondentes, identificou-se que o gênero feminino apresenta maiores níveis na dimensão Exaustão Emocional não obtendo conclusões a respeito da dimensão Despersonalização. Contudo, de acordo com a pesquisa de Pinto (2000) e Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) salientam que profissionais do gênero masculino constantemente apresentam níveis mais elevados na dimensão Despersonalização, enquanto Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) e Bakker, Demerouti e Schaufeli (2002) denotam que os profissionais do gênero feminino têm índices superiores na dimensão Exaustão Emocional (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

No que tange ao nível educacional, estudos apontam que quanto maior o nível educacional maiores os níveis da SB na dimensão Exaustão Emocional (BENEVIDES-PEREIRA, 2002; MASLACH; JACKSON, 1981).

Nesse contexto, Maslach (1976) afirma que a SB pode receber diferentes nomes para o mesmo fenômeno, podendo surgir em várias profissões e em diversos ambientes organizacionais, porém, dentre as profissões mais vulneráveis, estão as que envolvem serviços, tratamento ou educação (MASLACH; LEITER, 1999). Diante disso, a definição mais aceita do *Burnout* é a fundamentada na perspectiva de Maslach, sendo esta configurada em três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal no trabalho (MASLACH; JACKSON, 1981).

Na concepção de Maslach (2007), a Exaustão Emocional (EE) está relacionada a aspectos individuais e, assim, o estresse individual configura-se como componente básico para a compreensão do *Burnout*. Essa dimensão refere-se à sensação de que os problemas que causam o estresse extrapolam a capacidade do indivíduo e estão esgotando seus recursos emocionais e físicos. Caracteriza-se por uma falta ou carência de energia, entusiasmo e um sentimento de esgotamento de recursos. Os principais antecedentes dessa dimensão são a sobrecarga de trabalho e o conflito intrapessoal.

A dimensão Despersonalização (DP) se refere ao contexto interpessoal do *Burnout* e à reação negativa, indiferente e distanciada em que os trabalhadores estabelecem com os diversos aspectos do trabalho. Esta dimensão desenvolve-se

como proteção à exaustão emocional e pode levar, ao longo do tempo, a diminuição na produtividade do trabalho desempenhado e desenvolver reações negativas às pessoas no contexto do trabalho (MASLACH, 2007). Maslach e Jackson (1981) acreditam que nesta dimensão o profissional começa a tratar seus colegas, clientes e, a própria organização, como objetos, podendo desenvolver insensibilidade emocional.

O componente de autoavaliação do *Burnout* é representado pela dimensão da Baixa Realização Pessoal (RP) ou ineficácia, que se refere à sensação de incompetência e à falta de realização e produtividade no trabalho, como combinação das duas dimensões acima referidas (EE e DP). Essa sensação é diminuída pela autoeficácia e exacerbada pela falta de recursos no trabalho, de apoio social e de oportunidades para o desenvolvimento profissional, contribuindo para um sentimento de incompetência, ineficácia e baixa realização profissional (MASLACH, 2007).

Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) pontuam que, nas várias definições do *Burnout*, embora com algumas questões divergentes, todas encontram no mínimo cinco elementos comuns: 1) existe a predominância de sintomas relacionados à exaustão mental e emocional, fadiga e depressão; 2) a ênfase nos sintomas comportamentais e mentais e não nos sintomas físicos; 3) os sintomas do *Burnout* são relacionados ao trabalho; 4) os sintomas manifestam-se em pessoas “normais” que não sofriam de distúrbios psicopatológicos antes do surgimento da síndrome; 5) a diminuição da efetividade e desempenho no trabalho ocorre por causa de atitudes e comportamentos negativos.

3 REGRESSÃO LOGÍSTICA

A regressão logística foi desenvolvida por volta de 1960 e ganhou destaque ao ser utilizada no estudo intitulado “*Framingham Heart Study*”, o qual foi realizado em colaboração com a Universidade de Boston. O estudo tinha como objetivo identificar fatores que contribuíam para o desenvolvimento de doenças cardiovasculares. A partir dos resultados da pesquisa foram verificados diversos fatores de risco associados ao desenvolvimento de doenças cardiovasculares, tais como: hipertensão arterial, taxas elevadas de colesterol, tabagismo, obesidade, diabetes e vida sedentária (CORRAR et al., 2007).

Os mesmos autores destacam que a técnica de regressão logística permite explicar ou prever a ocorrência de determinado fenômeno em função de um conjunto de variáveis, sendo elas categóricas ou não, em que a variável dependente é de natureza binária.

A análise de regressão logística é considerada uma forma especializada de regressão. Esta é capaz de prever e explicar uma variável dependente binária (dois grupos), e não uma variável desfecho métrica. A forma da variável na regressão logística e da variável na regressão múltipla é semelhante. A variável estatística representa uma relação multivariada composta por coeficientes como os da regressão que indicam o impacto relativo de cada variável independente (HAIR et al., 2009).

Esta técnica de regressão surgiu na área da medicina, mas expandiu-se para outras áreas do conhecimento a fim de modelar um conjunto de variáveis independentes e uma variável dependente dicotômica. Tal característica da variável dependente pressupõe que o resultado da regressão logística possibilita associações com determinadas categorias como, por exemplo, aceitar ou rejeitar, morrer ou sobreviver, positivo ou negativo, bem como estimar a probabilidade de ocorrência de algum evento ou fenômeno que se enquadre em alguma categoria, ou seja, os resultados da variável desfecho devem permitir interpretações em termos de probabilidade (CORRAR et al., 2007).

Paula (2010) destaca que o método de regressão logística tem se constituído em um dos principais métodos para a análise de dados e que alguns pesquisadores tem dicotomizado a variável dependente, mesmo quando a variável desfecho não é

do tipo binário, de maneira que a probabilidade de sucesso possa ser ajustada utilizando-se a regressão logística.

Hair et al. (2009) destacam que a regressão logística e a análise discriminante possuem semelhanças, mas quando a variável desfecho tem apenas dois grupos, a regressão logística é preferida por duas razões: a) a análise discriminante tem como pressupostos a existência de normalidade multivariada e de igualdade entre as matrizes de variância-covariância nos grupos, o que muitas vezes não é atendido em várias situações. Já a regressão logística não depende de tais suposições rígidas e é mais robusta quando tais pressupostos não são atendidos, tornando esta análise mais adequada em muitas situações. b) Mesmo quando os pressupostos da normalidade são atingidos, a maioria dos pesquisadores preferem a regressão logística por ter o processo similar a regressão múltipla. A regressão logística apresenta testes diretos e exige tratamentos similares para incorporar variáveis métricas e não-métricas e efeitos não-lineares, possibilitando uma vasta gama de diagnósticos (HAIR et al., 2009).

Os autores ainda destacam que, por essas e outras razões, a regressão logística é equivalente à análise discriminante de dois grupos e pode ser mais adequada em diversas situações.

No Quadro 1 podem ser observadas as regras práticas para a realização da regressão logística, segundo Hair et al., 2009.

Quadro 1 - Regras práticas da regressão logística

<ul style="list-style-type: none"> • Regressão logística é o método preferido para variáveis dependentes de dois grupos (binárias) devido a sua robustez, facilidade de interpretação e diagnóstico. • Testes de significância de modelo são feitos com um teste de qui-quadrado sobre as diferenças no logaritmo da verossimilhança (-2LL) entre dois modelos. • Coeficientes são expressos em duas formas: original e exponenciado, para auxiliar na interpretação. <ul style="list-style-type: none"> • A interpretação dos coeficientes quanto à direção e magnitude é: <ol style="list-style-type: none"> 1) Direção pode ser avaliada diretamente nos coeficientes originais (sinais positivos ou negativos) ou indiretamente nos exponenciados (menor que 1 é negativa e maior 1 é positiva); 2) Magnitude é avaliada melhor pelo coeficiente exponenciado, com a variação percentual na variável dependente mostrada por: $\text{Variação percentual} = (\text{Coeficiente exponenciado} - 1,0) \times 100$
--

Fonte: HAIR et al. (2009)

Hair et al. (2009) destacam que na regressão logística, a variável dependente pode assumir dois valores: 0 e 1, em que 0 indica a ausência de determinado atributo e 1 a presença. A designação dos grupos em 0 e 1 é importante para a interpretação dos resultados da análise e, em geral, 0 representa fracasso e 1 sucesso.

Para Hosmer e Lemeshow (1989), considera-se $P(Y = 1 | X = x_i) = \pi_i$ a probabilidade de “sucesso”, sendo este o valor que se é esperado para Y, dado que X é uma variável independente e $P(Y = 0 | X = x_i) = 1 - \pi_i$ é a probabilidade de “fracasso”. Utiliza-se a notação π_i pra descrever a média condicional de Y, dado X com a distribuição logística.

A probabilidade de sucesso de um modelo logístico simples é dada como:

$$\pi_i = \pi(x_i) = P(Y = 1 | X = x_i) = \frac{\exp(\beta_0 + \beta_1 x_i)}{1 + \exp(\beta_0 + \beta_1 x_i)} \quad (1)$$

A probabilidade de fracasso de um modelo logístico simples é dada como:

$$1 - \pi_i = 1 - \pi(x_i) = P(Y = 0 | X = x_i) = \frac{1}{1 + \exp(\beta_0 + \beta_1 x_i)} \quad (2)$$

Em que β_0 e β_1 são parâmetros desconhecidos.

Para a construção do modelo matemático da regressão logística é realizada uma transformação logística na variável dependente, sendo este um processo constituído por duas etapas. A primeira etapa consiste em converter a variável dependente em uma razão de chance e a segunda etapa consiste em transformar a variável desfecho em uma variável de base logarítmica (BRITO; ASSAF, 2005).

Primeiramente é convertida a probabilidade associada a cada observação em razão de chance (*odds ratio*), a qual representa a probabilidade de sucesso (p) em comparação com a de fracasso (1-p):

$$\text{Razão de chance: } \frac{p}{(1-p)}$$

De forma simplificada, o modelo de regressão logística pode ser escrito pela equação a seguir (CORRAR et al., 2007):

$$P = \frac{1}{1 + e^{(b_0 + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots + b_n x_n)}} = \frac{1}{1 + e^{-(\ln odds)}} \quad (3)$$

A seguir será apresentado o método utilizado para a realização do presente estudo.

4 MATERIAL E MÉTODO

Neste capítulo serão apresentadas a caracterização da pesquisa, a população e a amostra do estudo, a forma de coleta das informações, os instrumentos utilizados, o tratamento e análise dos dados e, por fim, os aspectos éticos da pesquisa.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

No que tange à natureza da pesquisa, esta classifica-se como descritiva e, quanto à abordagem, como quantitativa. Malhotra (2011) destaca que a pesquisa descritiva tem como objetivo descrever um fenômeno, com base em um problema, com hipóteses pré-definidas. Em relação ao método de pesquisa, este é de levantamento do tipo *survey*, o qual tem como característica descobrir determinados atributos em relação a uma população, envolvendo a coleta e a quantificação de dados (BAKER, 2005).

4.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA DO ESTUDO

A população do presente estudo foi composta por servidores públicos da UFSM. A coleta dos dados ocorreu no ano de 2016, em que a população de servidores era de 4.708 indivíduos, os quais são subdivididos em duas categorias de cargos: docentes e técnicos administrativos em educação. Na Figura 2 pode ser observada a população do estudo.

Figura 2- Total de servidores da UFSM ativos por categoria em 11 de abril de 2016.



Fonte: OBREGON, 2017.

Os instrumentos de pesquisa, os quais constam no Anexo, foram enviados para os 4.708 servidores da UFSM. Estes foram convidados a participar da pesquisa via e-mail, o qual foi encaminhado pelo Centro de Processamento de Dados (CPD) da UFSM. No e-mail continham o Termo de Confidencialidade (TC), o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e os instrumentos citados nos apêndices e anexos. Ao total, participaram da pesquisa, 1511 servidores, sendo 556 docentes e 955 técnicos administrativos em educação.

Como critério de inclusão, adotou-se o fato do respondente ser docente ou técnico administrativo da UFSM e, como critério de exclusão, estar aposentado.

4.3 COLETA DE DADOS E INSTRUMENTO DE PESQUISA

Este estudo foi realizado a partir da aplicação do Protocolo de Pesquisa (Anexo I), constituído em duas partes: Parte I - Dados sócio demográficos e sócio profissionais e Parte II - Escala de Síndrome de *Burnout* (MBI-GS). A coleta de dados foi realizada no período de 09 de agosto a 31 de outubro de 2016.

A fim de avaliar o nível da Síndrome de *Burnout* dos docentes e técnicos administrativos da UFSM, foi aplicada a escala *Maslach Burnout Inventory - General Survey* (MBI-GS) de Maslach e Jackson (1981), adaptada e validada para a língua portuguesa por Tamayo (2002), e esta pode ser utilizada em populações que possuem diversos tipos de ocupações (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001).

A escala é composta por 16 variáveis que avaliam três dimensões: Exaustão Emocional (EE), Despersonalização (DP) e Envolvimento Pessoal no Trabalho (EPT).

Os itens são medidos a partir de uma escala de seis pontos variando de 0 (nunca) a 6 (todo dia), conforme a frequência do sentimento. No Quadro 3 são apresentadas as dimensões e as suas respectivas variáveis.

Quadro 2 - Variáveis que compõem as dimensões da Síndrome de *Burnout* (MBI-GS)

Dimensões	Variáveis
Exaustão Emocional (EE)	EE1 - Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho
	EE2 - Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho
	EE3 - Sinto-me cansado quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho
	EE4 - Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim
	EE5 - Sinto-me acabado por causa do meu trabalho
	EE6 - Só desejo fazer meu trabalho e não ser incomodado
Despersonalização (DP)	DP1 - Sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi essa função
	DP2 - Sou menos entusiasmado com o meu trabalho
	DP3 - Sou mais descrente da contribuição de meu trabalho para algo
	DP4 - Duvido da importância do meu trabalho
Envolvimento Pessoal no Trabalho (EPT)	ET1 - Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho
	ET2 - Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho
	ET3 - Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho
	ET4 - Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização
	ET5 - Na minha opinião, sou bom no que faço
	ET6 - No meu trabalho, sinto-me confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam

Fonte: OBREGON, 2017.

4.4 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

Após a coleta dos dados, estes foram organizados em uma planilha do *software Excel*, os quais, posteriormente, foram analisados utilizando o *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*.

Primeiramente, com o intuito de verificar a confiabilidade do instrumento, calculou-se o Alfa de *Cronbach* que, segundo Hair Jr. et al. (2009), é um coeficiente que avalia o grau de consistência inteira da escala. Os autores destacam que valores entre $0,7 \leq \alpha < 0,8$ representam índices aceitáveis, índices entre $0,8 \leq \alpha < 0,9$ são considerados um bom índice e $\alpha > 0,9$ diz respeito a índices ótimos, sendo que $\alpha < 0,6$ indicam que a escala não é confiável.

A análise do perfil sócio demográfico e sócio profissional dos docentes e técnicos administrativos foi realizada por meio de frequências relativas e absolutas.

A fim de verificar se existe diferença significativa no nível da Síndrome de *Burnout*, levando em consideração as variáveis do perfil dos respondentes, primeiramente foi testada a normalidade dos dados a partir do teste de Liliefors. Foi verificado que os dados não apresentaram distribuição normal, portanto foi realizado o teste de Mann Whitney para a comparação de dois grupos e Kruskal Wallis, no caso de três ou mais grupos.

Para analisar os fatores de risco associados ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* foi aplicada a regressão logística univariada e, posteriormente, a regressão logística múltipla. Zanini (2007) destaca que a regressão logística pode ser aplicada quando se tem uma variável dependente categórica dicotômica, ou seja, uma variável nominal ou não métrica. Esta deve possuir apenas dois grupos ou classificações como resultados possíveis, como, por exemplo, baixo ou alto, sim ou não, sucesso ou fracasso, etc.

Como variáveis dependentes foram consideradas as dimensões da Síndrome de *Burnout* (Exaustão Emocional, Despersonalização e Envolvimento Pessoal no Trabalho). Maslach, Jackson e Leiter (2018) destacam que não é possível juntar a pontuação das três dimensões para analisar se o indivíduo apresenta indícios do desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*, pois as dimensões devem formar pontuações individuais e serem analisadas separadamente, pois possuem sentidos diferentes.

Indivíduos que apresentam a média nas dimensões abaixo de três não são considerados com indício da presença das dimensões que compõe o *Burnout*, enquanto aqueles que apresentam médias iguais ou superiores a três são considerados indivíduos que podem apresentar, em determinado grau, a presença dos sintomas que caracterizam determinada dimensão (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2018).

As variáveis dependentes utilizadas no estudo foram dicotômicas ou binárias, sendo classificadas em 0 e 1, em que 0 indica a ausência dos fatores de determinada dimensão e 1 a presença. As variáveis independentes utilizadas para a construção dos modelos de regressão logística dos docentes e TAEs, bem como as suas codificações, estão apresentadas, respectivamente, nos Quadros 3 e 4.

Quadro 3 - Variáveis utilizadas para a construção dos modelos de regressão logística dos docentes

Variáveis	Denominação	Codificação
Dependentes	Exaustão Emocional (EE)	Ausência de <i>Burnout</i> -0 Presença de <i>Burnout</i> -1
	Despersonalização (DP)	
	Envolvimento pessoal no trabalho (EPT)	
Independentes	Sexo	Feminino-0
		Masculino-1
	Idade	≥56 anos-0
		36 a 55 anos-1
		23 a 35 anos-2
	Escolaridade	Doutorado-0
		Mestrado-1
		Graduação ou especialização- 2
	Tempo de serviço	≥21 anos-0
		11 a 20 anos-1
		0 a 10 anos-2
	Categoria do cargo	Professor ensino superior-0
		Professor técnico-1
	Férias	Não-0
		Sim-1
	Chefia	Sim-0
		Não-1
	Carga horária	20 e 40 horas-1
		mais que 40 horas-0
	Exerce o trabalho que gosta	Não-0
		Sim-1

Fonte: Elaboração da autora

Quadro 4 - Variáveis utilizadas para a construção dos modelos de regressão logística dos técnicos administrativos

Variáveis	Denominação	Codificação
Dependentes	Exaustão Emocional(EE)	Ausência de <i>Burnout</i> -0 Presença de <i>Bunout</i> -1
	Despersonalização(DP)	
	Envolvimento pessoal no trabalho(EPT)	
Independentes	Sexo	Feminino-0
		Masculino-1
	Idade	>56 anos-0
		36 a 55 anos-1
		23 a 35 anos-2
	Escolaridade	Doutorado-0
		Mestrado-1
		Especialização-2
		Graduação-3
	Tempo de serviço	Primeiro e segundo grau-4
		>21 anos-0
		11 a 20 anos-1
		0 a 10 anos-2
	Categoria do cargo	Classe A-4
		Classe B-3
		Classe C-2
		Classe D-1
		Classe E-0
	Férias	Não-0
		Sim-1
	Chefia	Sim-0
Não-1		
Carga horária	40 e acima de 40 horas-0	
	30 horas-1	
	20 horas-2	
Exerce o trabalho que gosta	Não-0	
	Sim-1	

Fonte: Elaboração da autora

Para cada uma das variáveis independentes foi realizada a regressão logística univariada, sendo que as variáveis que apresentaram p-valor menor ou igual a 0,25 foram candidatas a entrar no modelo múltiplo. Em seguida, as variáveis que apresentaram p-valor > 0,05, na análise conjunta, foram sendo excluídas, uma a uma, sendo eliminadas as variáveis com o maior p-valor.

4.5 ASPECTOS ÉTICOS

O presente estudo foi aprovado no Comitê de Ética da Universidade Federal de Santa Maria. Podem ser considerados como riscos do estudo o desconforto e cansaço devido ao tempo despendido para o preenchimento das questões. Informações adicionais relacionadas aos aspectos éticos desta pesquisa podem ser encontradas no estudo de Obregon (2017).

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

No presente capítulo serão apresentados os resultados obtidos a partir dos objetivos traçados neste estudo. Primeiramente, serão descritos o perfil sócio demográfico e sócio profissional da amostra do estudo. Em seguida, será apresentada a análise da diferença do nível da Síndrome de *Burnout* em relação às variáveis do perfil. E, por fim, serão apresentados os modelos de regressão logística.

5.1 CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL SÓCIO DEMOGRÁFICO E SÓCIO PROFISSIONAL DA AMOSTRA

A fim de responder ao primeiro objetivo específico que consiste em “Descrever o perfil sócio demográfico e sócio profissional dos servidores participantes da pesquisa;”, na Tabela 1 pode ser observado o perfil sócio demográfico e sócio profissional dos docentes participantes da pesquisa.

(continua)

Tabela 1 - Perfil sócio demográfico e sócio profissional dos docentes participantes da pesquisa (n=556)

Variáveis	Categorias	n	%
Sexo	Feminino	298	53,6
	Masculino	258	46,4
Idade	>56 anos	95	17,09
	36 a 55 anos	349	62,77
	23 a 35 anos	112	20,14
Escolaridade	Doutorado	456	82,01
	Mestrado	78	14,03
	Graduação ou especialização	22	3,96
Tempo de serviço	>21 anos	104	18,71
	11 a 20 anos	97	17,45
	0 a 10 anos	355	63,85
Categoria do cargo	Professor ensino superior	512	92,09
	Professor Magistério Técnico	44	7,91
Férias	Não	494	88,85
	Sim	62	11,15
Chefia	Sim	136	24,46
	Não	420	75,54

Tabela 1 - Perfil sócio demográfico e sócio profissional dos docentes participantes da pesquisa (n=556)

(continuação)

Variáveis	Categorias	n	%
Carga horária	20 horas	6	1,08
	40 horas	406	73,02
	Acima de 40 horas	144	25,9
Exerce o trabalho que gosta	Não	16	2,88
	Sim	540	97,12

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da caracterização do perfil da amostra dos 556 docentes participantes da pesquisa, foi possível observar que a grande maioria corresponde ao sexo feminino, representando 53,60%. Em relação à faixa etária, a maior parte dos docentes concentra-se entre 36 a 55 anos, o que corresponde a 62,77%.

Pode-se observar, com base na Tabela 1, que 82,01% dos docentes possuem doutorado e que a grande maioria possui como tempo de serviço, de 0 a 10 anos, representando 63,85%.

Com relação ao cargo que ocupam, 92,09% são docentes do ensino superior, não tiraram férias nos últimos 60 dias (88,85%), trabalham 40 horas por semana (73,02%) e exercem o trabalho que gostam (97,12%).

A partir da caracterização do perfil da amostra dos 955 técnicos administrativos que participaram da pesquisa, verificou-se que a grande maioria é do sexo feminino, representando 56,34%. Em relação à faixa etária, a maior parte dos técnicos administrativos concentra-se entre 36 a 55 anos, o que corresponde a 53,72% dos respondentes.

Em relação à escolaridade, em maior número estão aqueles que possuem especialização (38,22%) e trabalham de 0 a 10 anos na instituição (55,92%). No que se refere à categoria do cargo que ocupam na UFSM, a maioria são técnicos administrativos pertencentes à Classe D (45,76%), ou seja, possuem capacitação da exigência mínima do cargo que ocupam, além de possuírem capacitações adicionais que podem corresponder a 90, 120 ou 150 horas.

A partir da análise do perfil da amostra estudada, pode-se perceber que grande parte dos respondentes não tiraram férias nos últimos 60 dias (76,23%), não

exercem cargo de chefia (79,58%), trabalham 40 horas semanais 62,83% e exercem o trabalho que gostam (90,16%).

Tabela 2 - Perfil sócio demográfico e sócio profissional dos técnicos administrativos participantes da pesquisa (n=955)

Variáveis		n	%
Sexo	Feminino	538	56,34
	Masculino	417	43,66
Idade	>56 anos	129	13,51
	36 a 55 anos	513	53,72
	20 a 35 anos	313	32,77
Escolaridade	Doutorado	33	3,46
	Mestrado	222	23,25
	Especialização	365	38,22
	Graduação	228	23,87
	Primeiro e segundo grau	107	11,20
Tempo de serviço	>21 anos	269	28,17
	11 a 20 anos	152	15,92
	0 a 10 anos	534	55,92
Categoria do cargo	Classe A	3	0,31
	Classe B	15	1,57
	Classe C	137	14,35
	Classe D	437	45,76
	Classe E	363	38,01
Férias	Não	728	76,23
	Sim	227	23,77
Chefia	Sim	195	20,42
	Não	760	79,58
Carga horária	Acima de 40 horas	45	4,71
	40 horas	600	62,83
	30 hroas	287	30,05
	20 horas	23	2,41
Exerce o trabalho que gosta	Não	94	9,84
	Sim	861	90,16

Fonte: Dados da pesquisa.

A seguir será apresentada a comparação das variáveis do perfil dos respondentes.

5.2 COMPARAÇÃO DAS VARIÁVEIS DO PERFIL

Inicialmente, para avaliar a confiabilidade das escalas do presente estudo, calculou-se o Alfa de *Cronbach*, o qual avalia o grau de consistência da escala inteira (HAIR Jr. et al., 2005). Na Tabela 3 podem ser observados os valores de Alfa para as dimensões do instrumento, bem como para a escala total que avalia a Síndrome de *Burnout*. Os índices encontrados são considerados aceitáveis e bons, pois variam entre $0,7 > \alpha < 0,9$.

Tabela 3 - Alfa de *Cronbach* da escala de Síndrome de *Burnout*

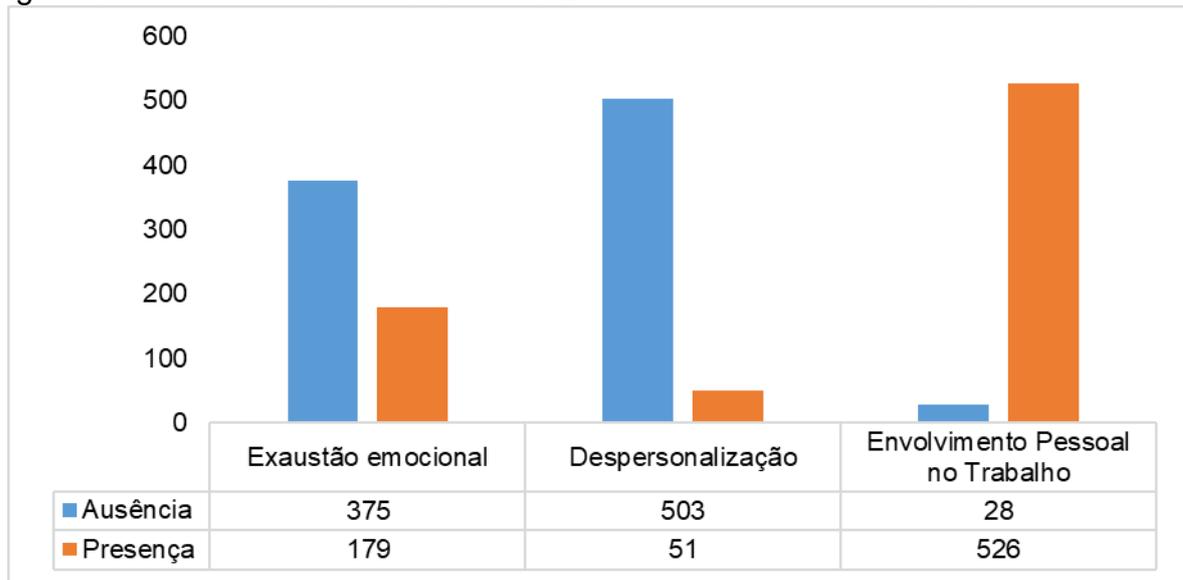
Dimensões da Síndrome de <i>Burnout</i>	Variáveis	Alfa de <i>Cronbach</i>
Exaustão Emocional	29, 30, 31, 32, 33 e 34	0,880
Despersonalização	35, 36, 37 e 38	0,796
Envolvimento Pessoal no Trabalho	39, 40, 41, 42, 43 e 44	0,879
Total da escala de Síndrome de <i>Burnout</i>		0,717

Fonte: Dados da pesquisa.

A fim de responder ao segundo objetivo específico que consiste em “Analisar se há incidência das dimensões da Síndrome de *Burnout* nos servidores”, foram analisados os indivíduos que apresentaram indícios dos fatores presentes em cada dimensão do *Burnout*. Os mesmos foram classificados como aqueles que apresentam ausência ou presença dos aspectos de determinada dimensão, conforme Maslach, Jackson e Leiter (2018).

Com base na Figura 5, pode-se verificar que a grande maioria dos docentes apresenta ausência dos fatores Exaustão Emocional e Despersonalização e presença do fator Envolvimento Pessoal no Trabalho.

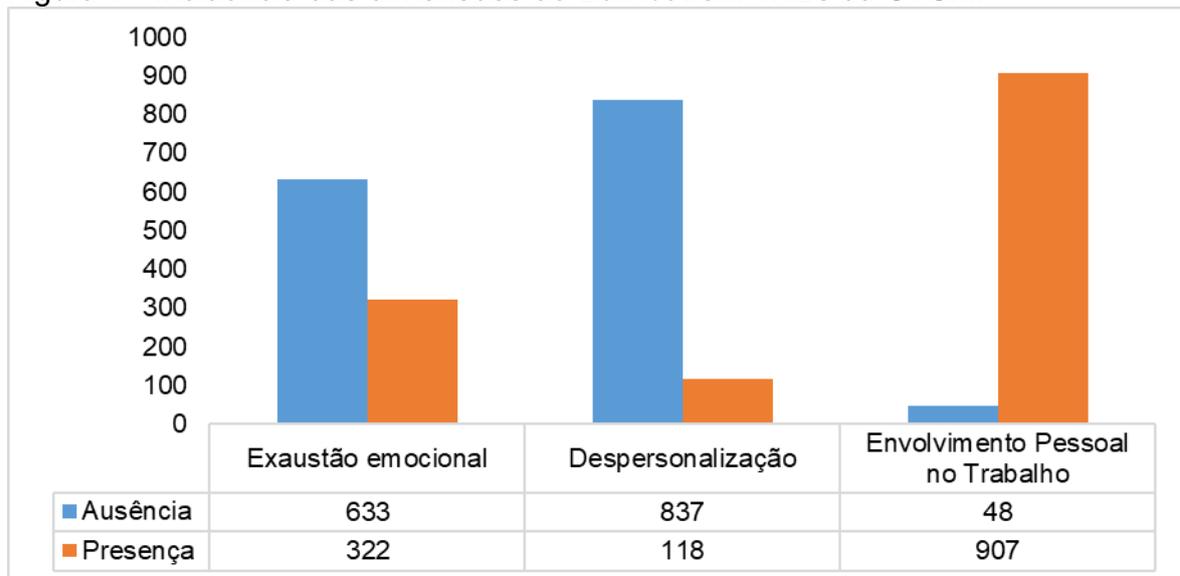
Figura 3 - Incidência das dimensões do *Burnout* em docentes da UFSM.



Fonte: Elaboração da autora.

O resultado é semelhante para os técnicos administrativos, conforme pode ser observado na Figura 6, pois a grande maioria apresentou ausência dos fatores Exaustão Emocional e Despersonalização e presença do fator Envolvimento Pessoal no Trabalho.

Figura 4 - Incidência das dimensões do *Burnout* em TAEs da UFSM.



Fonte: Elaboração da autora.

Carlotto e Palazzo (2006) ressaltam que a Exaustão Emocional indica a ocorrência de sentimentos como o esgotamento físico e mental, a perda do entusiasmo e da falta de energia, no qual o docente ou técnico administrativo pode chegar ao seu limite.

A Despersonalização caracteriza-se como um sentimento de indiferença no que se refere ao trabalho realizado, podendo causar sensações de insensibilidade de modo que o docente ou TAE começa a tratar os demais colegas de maneira fria, desumana e cínica, podendo apresentar alterações na personalidade (CHAN, 2006).

As dimensões Exaustão Emocional e Despersonalização, de acordo com Schaufeli e Buunk (2003), são as dimensões que compõe os principais sintomas da Síndrome de *Burnout*, pois ambos se referem aos componentes energéticos do trabalhador, sendo considerados os polos negativos da Síndrome, enquanto que o Envolvimento Pessoal no Trabalho é considerado o polo positivo, pois o trabalhador, quando apresenta valores elevados para esta dimensão, significa que está envolvido com as suas funções, demonstrando maior interesse pelas suas atividades no trabalho e pelo seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Os valores encontrados para os docentes e técnicos administrativos sugerem que a maioria destes não apresentam níveis elevados da Síndrome de *Burnout* elevados, pois grande parte apresentou ausência de Exaustão Emocional e Despersonalização e presença de Envolvimento Pessoal no Trabalho.

Com o intuito de responder ao terceiro objetivo específico “Identificar se existe diferença no nível da Síndrome de *Burnout* levando em consideração as variáveis sócio demográficas e sócio profissionais dos respondentes”, foi realizada a comparação das dimensões da Síndrome de *Burnout*.

Na Tabela 4 são apresentados os resultados obtidos a partir da comparação entre os grupos. Foi verificada diferença significativa na dimensão Exaustão Emocional e esta foi significativa entre os técnicos administrativos da Classe E com a Classe A. Também verificou-se diferença significativa entre os professores do magistério técnico com os técnicos das Classes A, B e C. Além de diferença significativa entre os docentes do ensino superior com os técnicos administrativos da classe A e C.

Tabela 4 - Comparação da Síndrome *de Burnout* e suas dimensões

Variáveis	Exaustão Emocional		Despersonalização		Envolvimento Pessoal No Trabalho	
	Média(±)	p-valor	Média(±)	p-valor	Média(±)	p-valor
Sexo*						
Feminino	14,18(8,82)	0,064	3,68(5,04)	0,343	29,69(6,21)	0,427
Masculino	13,40(8,97)		4,10(5,44)		29,80(11,03)	
Escolaridade**						
Ensino Fundamental	18,71(8,03)	0,337	4,57(4,58)	0,641	31,71(9,21)	0,527
Ensino Médio	14,75(9,56)		3,95(5,84)		29,73(6,75)	
Ensino Superior	13,63(8,67)		3,74(4,94)		30,11(6,32)	
Especialização	14,35(8,94)		3,80(5,22)		29,87(5,92)	
Mestrado	13,44(8,47)		3,82(4,78)		29,49(5,92)	
Doutorado	13,52(9,06)		3,98(5,52)		29,58(6,57)	
Cargo*						
Técnico Administrativo	14,11(8,85)	0,719	3,93(5,25)	0,714	29,77(6,06)	0,076
Docente	13,34(8,94)		3,77(5,19)		29,68(6,56)	
Categoria do cargo**						
Classe A	20,67(2,08)	0,045	8,33(5,03)	0,571	30,33(0,58)	0,978
Classe B	16,33(9,30)		4,27(5,09)		31,60(2,85)	
Classe C	15,29(8,81)		3,98(5,50)		29,79(6,20)	
Classe D	14,38(9,17)		4,04(5,28)		29,73(6,14)	
Classe E	13,21(8,40)		3,72(5,13)		29,74(6,03)	
Magistério técnico	13,83(8,89)		3,87(5,22)		29,74(6,24)	
Professor Substituto	13,44(8,94)	3,78(5,18)	29,69(6,49)			
Férias nos últimos 30 dias*						
Sim	13,83(8,89)	0,539	3,87(5,22)	0,478	29,74(6,24)	0,076
Não	13,92(8,87)		3,90(5,23)		29,76(6,28)	
Exerce cargo de chefia*						
Sim	14,01(9,06)	0,662	3,86(5,13)	0,761	29,59(6,37)	0,96
Não	13,78(8,84)		3,87(5,25)		29,78(6,21)	
Carga horária**						
20 horas	15,03(10,53)	0,497	6,03(7,76)	0,270	29,65(8,00)	0,193
30 horas	14,40(8,48)		3,95(4,94)		29,28(6,29)	
40 horas	13,63(8,91)		3,75(5,18)		29,92(6,08)	
Acima de 40 horas	13,83(9,13)		4,05(5,41)		29,46(6,74)	
Exerce o trabalho que gosta*						
Sim	13,92(8,93)	0,831	3,86(5,24)	0,941	29,74(6,26)	0,501
Não	12,74(8,33)		3,96(5,05)		29,77(6,14)	

Fonte: Dados da pesquisa.

±: Desvio-padrão

*: Teste de Mann-Whitney

** : Teste de Kruskal-Wallis

5.3 FATORES DE RISCO ASSOCIADOS À SÍNDROME DE *BURNOUT*

Com o objetivo de responder ao quarto e último objetivo específico “analisar os fatores de risco associados ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*” foram selecionadas as variáveis candidatas à entrada no modelo de regressão logística. Para tanto, foi utilizada a regressão logística univariada para cada uma das variáveis dependentes, as quais consistem nas três dimensões da Síndrome de *Burnout*: Exaustão emocional, Despersonalização e Envolvimento pessoal no trabalho.

De acordo com Hosmer e Lemeshow (1989) o objetivo da regressão logística consiste em identificar quais as variáveis independentes influenciam no resultado da variável desfecho ou dependente, e assim, utilizá-las em uma equação capaz de estimar a probabilidade das covariáveis explicarem a variável desfecho.

Na Tabela 5 podem ser observados os resultados da regressão logística univariada para a amostra dos docentes, considerando como variável dependente a dimensão exaustão emocional.

Em relação à variável independente “idade”, pode-se perceber, a partir dos resultados apresentando na Tabela 5, que ter idade entre 23 e 35 anos diminui em 49,80% a chance do docente apresentar Exaustão Emocional, comparado com indivíduos maiores de 56 anos. No estudo de Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) a variável Idade apresentou relação com a Síndrome de *Burnout*. Neste sentido, alguns estudos indicam que os indivíduos com idade inferior a 30 anos possuem níveis de Exaustão Emocional mais elevados (SOWMYA; PANCHANATHAM, 2011).

Com relação ao tempo de serviço, pode-se verificar que os docentes que apresentaram tempo de serviço de 0 a 10 anos possuem 42% menos chance ter exaustão emocional quando comparado com docentes que apresentam 21 ou mais anos de serviço.

Tabela 5 - Regressão logística univariada para a amostra dos docentes, considerando como variável dependente a dimensão Exaustão Emocional

(continua)

Variáveis	OR bruto	IC 95%	p-valor
Variável dependente: Exaustão emocional			
Sexo	Feminino- 0	1	0,621
	Masculino- 1	0,914	

Tabela 5 – Regressão logística univariada para a amostra dos docentes, considerando como variável dependente a dimensão Exaustão Emocional

(continuação)

Variáveis		OR bruto	IC 95%	p-valor
Variável dependente: Exaustão emocional				
Idade	≥56 anos - 0	1		0,068
	36 a 55 anos -1	0,675	0,423-1,077	0,099
	23 a 35 anos- 2	0,502	0,279-0,903	0,022
Escolaridade	Doutorado- 0	1		0,503
	Mestrado- 1	0,839	0,497-1,418	0,512
	Graduação ou especialização- 2	0,59	0,214-1,630	0,309
Tempo de serviço	≥21 anos- 0	1		0,004
	11 a 20 anos - 1	1,145	0,652-2,014	0,637
	0 a 10 anos- 2	0,58	0,367-0,916	0,02
Categoria do cargo	Professor ensino superior- 0	1		
	Professor técnico- 1	0,593	0,286-1,230	0,161
Férias	Não- 0	1		
	Sim- 1	0,917	0,518-1,624	0,766
Chefia	Sim- 0	1		
	Não- 1	1,253	0,820-1,913	0,297
Carga horária	20 ou 40 horas- 1	1		
	mais que 40 horas- 0	0,828	0,555-1,235	0,355
Exerce o trabalho que gosta	Não- 0	1		
	Sim- 1	2,107	0,593-7,489	0,249

Fonte: Dados da pesquisa.

Pode-se observar que as variáveis candidatas a entrarem em um modelo múltiplo, capazes de explicar a exaustão emocional, são as seguintes: a idade, o tempo de serviço, a categoria do cargo e exerce o trabalho que gosta, pois estas apresentaram p-valor $\leq 0,25$.

Na Tabela 6 pode ser observada a regressão logística univariada considerando como variável dependente a dimensão Despersonalização.

Analisando a significância das variáveis independentes individualmente, pode-se observar que nenhuma apresentou p-valor $\leq 0,05$, ou seja, estas não foram significativas nos modelos de regressão univariados.

Tabela 6 - Regressão logística univariada para a amostra dos docentes, considerando como variável dependente a dimensão Despersonalização.

Variáveis		OR bruto	IC 95%	p-valor
Variável dependente: Despersonalização				
Sexo	Feminino-0	1		0,474
	Masculino-1	1,234	0,694-2,197	
Idade	>56 anos - 0	1		0,888
	36 a 55 anos -1	0,834	0,393-1,769	0,636
	23 a 35 anos-2	0,833	0,331-2,096	0,699
Escolaridade	Doutorado-0	1		0,746
	Mestrado-1	0,942	0,408-2,178	0,889
	Graduação ou especialização (2)	0,455	0,060-3,467	0,447
Tempo de serviço	>21 anos-0	1		0,122
	11 a 20 anos - 1	0,832	0,358-1,934	0,669
	0 a 10 anos-2	0,51	0,256-1,016	0,056
Categoria do cargo	Professor ensino superior-0	1		0,132
	Professor técnico-1	0,214	0,029-1,587	
Férias	Não-0	1		0,548
	Sim-1	1,296	0,556-3,018	
Chefia	Sim-0	1		0,128
	Não-1	1,835	0,840-4,006	
Carga horária	20 ou 40 horas-1	1		0,359
	mais que 40 horas-0	0,747	0,400-1,394	
Exerce o trabalho que gosta	Não-0	1		0,68
	Sim-1	1,537	0,199-11,88	

Fonte: Dados da pesquisa.

Pode-se observar que as variáveis candidatas a entrarem no modelo múltiplo, capazes de explicar a dimensão Despersonalização, consistem em: tempo de serviço, categoria do cargo e a chefia, pois estas apresentaram p-valor $\leq 0,25$.

Na Tabela 7 pode ser observada a regressão logística univariada considerando como variável dependente a dimensão Envolvimento pessoal no trabalho.

Tabela 7 - Regressão logística univariada para a amostra dos docentes, considerando como variável dependente a dimensão Envolvimento pessoal no trabalho.

Variáveis		OR bruto	IC 95%	p-valor
Variável dependente: Envolvimento pessoal no trabalho				
Sexo	Feminino-0	1		0,68
	Masculino-1	0,852	0,398-1,823	
Idade	>56 anos - 0	1		0,389
	36 a 55 anos -1	0,506	0,148-1,735	0,279
	23 a 35 anos-2	0,88	0,192-4,036	0,87
Escolaridade	Doutorado-0	1		0,304
	Mestrado-1	4,869	0,652-36,361	0,123
	Graduação ou especialização (2)			
Tempo de serviço	>21 anos-0	1		0,669
	11 a 20 anos - 1	1,66	0,470-5,858	0,431
	0 a 10 anos-2	1,431	0,577-3,549	0,44
Categoria do cargo	Professor ensino superior-0	1		4,902
	Professor técnico-1	1,42	0,411-4,902	
Férias	Não-0	1		0,49
	Sim-1	1,674	0,388-7,230	
Chefia	Sim-0	1		0,204
	Não-1	0,497	0,169-1,460	
Carga horária	20 ou 40 horas-1	1		0,902
	mais que 40 horas-0	0,946	0,394-2,276	
Exerce o trabalho que gosta	Não-0	1		0,825
	Sim-1	1,262	0,161-9,908	

Fonte: Dados da pesquisa.

Analisando a significância das variáveis independentes, pode-se perceber que nenhuma apresentou p-valor $\leq 0,05$, ou seja, estas não foram significativas nos modelos de regressão univariados.

Pode-se observar que apenas uma variável atende ao critério do p-valor $\leq 0,25$ e seria candidata a entrar no modelo de regressão logística múltiplo, sendo esta a variável chefia.

Após a realização da regressão logística univariada, considerando as três dimensões da Síndrome de *Burnout* como variáveis dependentes, foram testadas, nos modelos de regressão múltipla, as variáveis independentes que apresentaram p-

valor $\leq 0,25$. Após a inserção de todas as variáveis no modelo, foram excluídas, de maneira decrescente, as variáveis que apresentaram p-valor $> 0,05$.

Pode-se verificar, que para a amostra de docentes deste estudo, não foi possível encontrar um modelo de regressão múltiplo que explicasse o nível de exaustão emocional, despersonalização e envolvimento pessoal no trabalho, a partir das variáveis do perfil coletadas.

Na Tabela 8 pode ser observada a regressão logística univariada para a amostra dos técnicos administrativos, considerando como variável dependente a dimensão exaustão emocional.

Em relação à variável independente “idade”, pode-se perceber, a partir dos resultados apresentando na Tabela 8, que ter idade entre 23 e 35 anos diminui em 43,00% a chance de apresentar exaustão emocional, comparado com indivíduos maiores de 56 anos.

Com relação ao tempo de serviço, pode-se verificar que os técnicos administrativos que apresentam tempo de serviço de 0 a 10 anos possuem 36% menos chance ter exaustão emocional, quando comparados com os técnicos administrativos que apresentam 21 ou mais anos de serviço.

Tabela 8 - Regressão logística univariada para a amostra dos técnicos administrativos, considerando como variável dependente a dimensão Exaustão emocional.

(continua)

Variáveis		OR bruto	IC 95%	p-valor
Variável dependente: Exaustão emocional				
Sexo	Feminino - 0	1		
	Masculino - 1	1,046	0,798-1,372	0,741
Idade	>56 anos - 0	1		0,016
	36 a 55 anos - 1	0,821	0,552-1,219	0,329
	23 a 35 anos - 2	0,57	0,370-0,876	0,01
Escolaridade	Doutorado - 0	1		0,651
	Mestrado - 1	1,005	0,470-2,150	0,989
	Especialização - 2	0,805	0,382-1,692	0,567
	Graduação - 3	0,841	0,392-1,801	0,656
	Primeiro e segundo grau - 4	1,045	0,464-2,349	0,916
Tempo de serviço	>21 anos - 0	1		0,016
	11 a 20 anos - 1	0,741	0,4892-1,123	0,158
	0 a 10 anos - 2	0,639	0,470-0,868	0,004

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 8 - Regressão logística univariada para a amostra dos técnicos administrativos, considerando como variável dependente a dimensão Exaustão emocional.

(continuação)

Variáveis		OR bruto	IC 95%	p-valor
Variável dependente: Exaustão emocional				
Categoria do cargo	Classe A	1,799	0,676-2,456	0,255
	Classe B	1,966	0,755-5,118	0,166
	Classe C	1,457	0,963-2,205	0,075
	Classe D	1.392	1,032-1,877	0,082
	Classe E	1		
Férias	Não - 0	1		
	Sim - 1	0,961	0,700-1,318	0,805
Chefia	Sim - 0	1		
	Não - 1	1,022	0,732-1,426	0,889
Carga horária	40 e acima de 40 horas-0	1		0,604
	30 horas-1	1,021	0,760-1,370	0,89
	20 horas-2	1,538	0,663-3,565	0,315
Exerce o trabalho que gosta	Não-0	1		
	Sim-1	1,038	0,659-1,631	0,873

Fonte: Dados da pesquisa.

Pode-se observar que as variáveis candidatas a entrarem em um modelo múltiplo, capazes de explicar a exaustão emocional, são a idade e o tempo de serviço, pois estas apresentaram p-valor $\leq 0,25$.

Na Tabela 9 pode ser observada a regressão logística univariada, considerando como variável dependente a dimensão Despersonalização.

Analisando a significância das variáveis independentes, pode-se perceber que nenhuma apresentou p-valor $\leq 0,05$, ou seja, estas não foram significativas nos modelos de regressão univariados.

Tabela 9 - Regressão logística univariada para a amostra dos Técnicos administrativos, considerando como variável dependente a dimensão Despersonalização.

(continua)

Variáveis		OR bruto	IC 95%	p-valor
Variável dependente: Despersonalização				
Sexo	Feminino - 0	1		
	Masculino - 1	1,238	0,842-1,822	0,278

Tabela 9 - Regressão logística univariada para a amostra dos Técnicos administrativos, considerando como variável dependente a dimensão Despersonalização.

(continuação)

Variáveis	OR bruto	IC 95%	p-valor
Variável dependente: Despersonalização			
Idade	>56 anos - 0	1	0,438
	36 a 55 anos -1	1,365	0,712-2,615
	23 a 35 anos - 2	1,553	0,790-3,052
Escolaridade	Doutorado-0	1	0,295
	Mestrado-1	0,58	0,232-1,455
	Especialização-2	0,419	0,170-1,032
	Graduação-3	0,606	0,243-1,513
	Primeiro e segundo grau-4	0,469	0,168-1,312
Tempo de serviço	>21 anos-0	1	0,185
	11 a 20 anos - 1	0,84	0,429-1,643
	0 a 10 anos-2	1,352	0,857-2,134
Categoria do cargo	Classe A	1,111	0,980-2,567
	Classe B	1,021	0,990-1,233
	Classe C	1,567	0,567-1,953
	Classe D	1,345	1,256-2,564
	Classe E	1	
Férias	Não-0	1	
	Sim-1	1,108	0,710-1,727
Chefia	Sim-0	1	
	Não-1	1,387	0,826-2,330
Carga horária	40 e acima de 40 horas-0	1	0,128
	30 horas-1	0,886	0,573-1,370
	20 horas-2	2,493	0,954-6,508
Exerce o trabalho que gosta	Não-0	1	
	Sim-1	0,785	0,429-1,436

Fonte: Dados da pesquisa.

Pode-se observar que as variáveis candidatas a entrarem em um modelo múltiplo, capazes de explicar a Despersonalização, são o tempo de serviço, a chefia e a carga horária, pois estas apresentaram p-valor $\leq 0,25$.

Na Tabela 10 pode ser observada a regressão logística univariada considerando como variável dependente a dimensão Envolvimento pessoal no trabalho.

Tabela 10 - Regressão logística univariada para a amostra dos técnicos administrativos, considerando como variável dependente a dimensão Envolvimento pessoal no trabalho.

Variáveis		OR bruto	IC 95%	p-valor
Variável dependente: Envolvimento pessoal no trabalho				
Sexo	Feminino-0	1		
	Masculino-1	0,912	0,509-1,633	0,756
Idade	>56 anos - 0	1		0,501
	36 a 55 anos -1	0,958	0,410-2,238	0,920
	23 a 35 anos-2	1,439	0,553-3,742	0,455
Escolaridade	Doutorado-0	1		0,425
	Mestrado-1	0,740	0,091-6,034	0,778
	Especialização-2	0,539	0,070-4,149	0,553
	Graduação-3	0,760	0,093-6,204	0,798
	Primeiro e segundo grau-4	0,340	0,041-2,790	0,315
Tempo de serviço	>21 anos-0	1		0,717
	11 a 20 anos - 1	1,310	0,527-3,259	0,561
	0 a 10 anos-2	1,288	0,675-2,455	0,443
Categoria do cargo	Classe A	0,890	0,768-2,334	0,890
	Classe B	0,777	0,678-2,343	0,567
	Classe C	1,235	0,908-1,789	0,321
	Classe D	1,538	0,765-1,453	0,099
	Classe E	1		
Férias	Não-0	1		
	Sim-1	1,195	0,586-2,438	0,624
Chefia	Sim-0	1		
	Não-1	0,770	0,354-1,673	0,509
Carga horária	40 e acima de 40 horas-0	1		0,675
	30 horas-1	1,137	0,589-2,193	0,703
	20 horas-2	0,566	0,127-2,517	0,455
Exerce o trabalho que gosta	Não-0	1		
	Sim-1	1,330	0,550-3,216	0,527

Fonte: Dados da pesquisa.

Após a realização da regressão logística univariada considerando as três dimensões da Síndrome de *Burnout* como variáveis dependentes foram testadas, nos modelos de regressão múltipla, as variáveis independentes que apresentaram p-

valor $\leq 0,25$. Após a inserção de todas as variáveis no modelo, foram excluídas, de maneira decrescente, as variáveis que apresentaram p -valor $> 0,05$.

Pode-se verificar, que para a amostra de técnicos administrativos deste estudo, não foi possível encontrar um modelo de regressão múltiplo que explicasse o nível de Exaustão Emocional, Despersonalização E Envolvimento Pessoal no Trabalho, a partir das variáveis do perfil coletadas. Gil-Monte e Peiró (1999), identificaram em seus estudos que as características pessoais não são desencadeantes da Síndrome de *Burnout*, mas que são fatores inibidores ou facilitadores da ação dos estressores.

6 CONCLUSÃO

Ao longo das últimas duas décadas, tem havido um interesse crescente nas experiências afetivas, estressoras e emocionais no trabalho. Os estudos nessa área são diversos com pesquisas que avaliam o papel do humor, das emoções e da motivação dos funcionários (EREZ; ISEN, 2002), o desempenho no trabalho (LAW; WONG; SONG, 2004) e criatividade.

Devido às mudanças no mundo do trabalho, a Síndrome de *Burnout* vem sendo estudada em diversos ambientes organizacionais, com profissionais de diferentes áreas. Diante disso, este estudo teve como objetivo analisar os fatores de risco associados ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* em servidores da UFSM.

Pode-se verificar, a partir da pesquisa realizada, que a grande maioria dos docentes e técnicos administrativos participantes da amostra do estudo não apresentaram nível considerado da Síndrome de *Burnout*, pois a maior parte destes demonstraram ausência de Exaustão Emocional e Despersonalização, considerados os fatores que contribuem para o surgimento da Síndrome e, elevado Envolvimento Pessoal no Trabalho, fator este que demonstra que os respondentes estão comprometidos com as suas atividades diárias e que estes percebem que estão contribuindo de maneira positiva para a realização do seu trabalho.

Apesar da maioria dos servidores demonstrarem ausência de Exaustão Emocional e Despersonalização, não se pode deixar de destacar aqueles servidores que apresentaram estar exaustos emocionalmente e com sentimentos de despersonalização, o que indica que a insituição deve se manter atenta aos

sintomas de desenvolvimento da Síndrome, pois segundo o estudo de Suñer-Soler et al. (2014), no qual é analisado a associação da Síndrome de *Burnout* às variáveis ocupacionais, fatores como o absenteísmo, deterioração pessoal e familiar e a vontade de desistir da profissão estão relacionados com o sentimento de Exaustão Emocional. Além disso, Carlotto (2012) destaca que sentimentos como a Despersonalização podem causar o distanciamento nas relações profissionais, principalmente no que se refere ao professor e aluno, o que pode ser prejudicial ao processo de ensino e aprendizagem.

Em relação aos fatores de risco para o desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*, foi possível verificar, no modelo de regressão logística univariado, que ter idade entre 23 e 35 anos diminui em 49,80% a chance do docente e 43,00% do técnico administrativo apresentarem exaustão emocional comparado com indivíduos maiores de 56 anos e que, em relação ao tempo de serviço, os docentes e TAEs que apresentaram tempo de 0 a 10 anos de instituição, possuem 42% e 36%, respectivamente, menos chance de ter exaustão emocional quando comparados com docentes e TAEs que apresentam 21 ou mais anos de serviço. Tais fatos demonstraram que os docentes e TAEs que estão trabalhando há menos tempo na instituição, possuem menos Exaustão Emocional, ou seja, demonstram, em menor nível, sensações como a falta energia, fadiga, sobrecarga e esgotamento moral, físico, emocional e psicológico.

Por fim, não foi possível encontrar um modelo de regressão logística múltiplo para os docentes e técnicos administrativos, o que pode ser devido ao fato de que variáveis como: tempo frente ao aluno em sala de aula, quantidades de disciplinas ministradas, ambiente físico, número de filhos, normas institucionais, clima, burocracia, autonomia, segurança, recompensas, sobrecarga, relação profissional-colegas, conflito de papel, desvio de função, ambiguidade de papel, suporte organizacional, satisfação, pressão, possibilidade de progresso, conflito com valores pessoais, suporte social, suporte familiar, cultura, prestígio e percepção de inequidade, citadas por Benevides-Pereira (2010) como fatores que podem contribuir para o desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*, não foram medidas.

Como limitação do estudo, destaca-se o fato de que não foi realizada uma amostragem probabilística, portanto, estes resultados não podem ser inferidos para a população de TAEs e docentes da UFSM.

Como sugestões para estudos futuros, recomenda-se realizar um estudo no qual seja ampliada a coleta das características pessoais dos respondentes, podendo-se expandir a discussão sobre os fatores de risco associados ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*.

7 REFERÊNCIAS

- BAUK, D. A. Stress. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 13, n.50, p. 28-36, 1985.
- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **A saúde mental de profissionais de saúde mental: uma investigação da personalidade de psicólogos**. Maringá, Eduem, 2010.
- CARLOTTO M. S.; CÂMARA, S.G. **Análise da produção científica sobre a síndrome de burnout no Brasil**. *Psico*, v. 39, n. 2, p. 152-158, 2008.
- CARLOTTO, M. S.; PALAZZO, L. Dos S. Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 22, n. 5, p. 1017-1026, 2006.
- CASTRO, F. G. **Fracasso do projeto de ser: burnout, existência e paradoxos do trabalho**. Editora Garamond, 2013.
- CHAN, D. W. **Emotional intelligence and components of burnout among Chinese secondary school teachers in Hong Kong**. Teaching and teacher education, 2006.
- CORRAR, L. J. et al. **Análise multivariada: para os cursos de administração, ciências contábeis e economia**. São Paulo: Atlas, 2007.
- EREZ, A.; ISEN, A. M. The influence of positive affect on the components of expectancy motivation. **Journal of applied psychology**, v. 87, n. 6, p. 1055-1067, 2002.
- FARBER, B. A. **Crisis in education. Stress and burnout in the american teacher**. São Francisco: Jossey-Bass Inc, 1991.
- FONSECA, R. T. M. **Saúde Mental para e pelo Trabalho**. Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás /coordenação geral, Januário Justino Ferreira ; coordenação científica, Laís de Oliveira Penido. – Goiânia : Cir Gráfica, 2013. p.137. Disponível em: <<http://bibliotecaprt21.files.wordpress.com/2013/09/livro-saude-mental-no-trabalho-2013-prt18.pdf>>. Acesso em: 30 out 2018.
- FRANÇA, H. H. A. Síndrome de Burnout. **Revista Brasileira de Medicina**, 44, 8, 197-199, 1987.
- GARCIA, G. F. B. **Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho**. 4.ed. ver., e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.
- GEORGE, J. M.; ZHOU, J. Understanding when bad moods foster creativity and good ones don't: the role of context and clarity of feelings. **Journal of applied psychology**, v. 87, n. 4, p. 687-97, 2002.

- GIL-MONTE, P. R.; PEIRÓ, J. M. Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional. **Psicothema**, v. 11, n. 3, p. 679-89, 1999.
- HAIR Jr. J. F.; BLACK; ANDERSON, R. E; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- HAIR, Jr. J. F.; BLACK; ANDERSON, R. E; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.
- HOSMER, Jr. D. W.; LEMESHOW, S. **Applied Logistic Regression**. New York: John Wiley, 1989.
- INNSTRAND, S. T; LANGBALLE, E. M; FALKUM, E; AASLAND, O. G. **Exploring within- and between-gender differences in burnout: different occupational groups**. **International Archives of Occupational and Environmental Health**, v. 84, n. 7, p. 813-824, 2011.
- LAW, K. S.; WONG, C. S.; SONG, L. Construct and Criterion Validity of Emotional Intelligence and Its Potential Utility for Management Studies, **Journal of Applied psychology**, v. 89, n. 3, p. 483-96, 2004.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Estresse e Trabalho**: Uma abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 2012.
- LIPP, M. Pesquisas sobre stress no Brasil: saúde, ocupações e grupos de risco. **Campinhas**, 1996.
- MAFFIA, L. N.; PEREIRA, L. Z. Estresse No Trabalho: Estudo Com Gestores Públicos Do Estado De Minas Gerais. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 20, n. 3, p. 658-680, 2014.
- MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**: foco na decisão. 3 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.
- MASLACH, C. "Burned-out". **Human Behavior**, v.5, n. 9, p. 22 - 26, 1976.
- SAUTER, S. L. **Stress e qualidade de vida no trabalho**: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2007.
- MASLACH, C.; JACKSON, S. E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behavior**, 2, 99-113, 1981.
- MASLACH, C.; LEITER, M. P. **Trabalho: Fonte de Prazer ou desgaste? Guia para vencer o estresse na empresa** (M. S. Martins, Trad). Campinas: papiros, 1999.
- MASLACH, C.; SCHAUFELI, W.B.; LEITER, M. P. Job burnout. **Annual Review Psychology**, 2001.
- PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da Escala de Estresse no Trabalho. **Estudos de psicologia**, v. 9, 2004.

- PERRERÉ, P. L.; ROSSI, A.; SAUTER, S. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas: 2007.
- RAWOLLE, M.; WALLIS, M. S.; BADHAM, R.; KEHR, H. M. **No fit, no fun: The effect of motive incongruence on job burnout and the mediating role intrinsic motivation**. 65-68. *Personality and Individual Differences*. 2016.
- REIS, E. J. F. B., ARAUJO, T. M., CARVALHO F. M. BARBALHO, L., & SILVA, M. O. Docência e exaustão emocional. **Educação & Sociedade**, 94, 229-253. 2006.
- SCHAUFELI, W. B.; BUUNK, B. P. Burnout: an overview of 25 years of research and theorizing. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), **Handbook of work and health psychology** (pp. 383–425). Chichester: Wiley, 2003.
- SELYE, H. *Stress: a tensão da vida*. São Paulo: **IBRASA**, 1959.
- SOWMYA, K. R; PANCHANATHAN, N. Factors influencing organizational commitment of banking sector employees. **Journal of Economics**, 2011.
- SUÑER-SOLER, R; GRAU-MARTÍNA, A; FLICHTENTREID, D; PRATSD, M; BRAGAD, F; FONT-MAYOLASA, S; GRASA, E. The consequences of burnout syndrome among healthcare professionals in Spain and Spanish speaking Latin American countries. **Burnout Research**, v. 1, p. 82–89, 2014.
- TAMAYO, M. R. Burnout: Aspectos gerais e relação com o estresse no trabalho. In A. Tamayo (Ed.), **Estresse e cultura organizacional** (pp. 75-105). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2008.
- TODERI, S.; SARCHIELLI, G. Psychometric Properties of a 36-Item Version of the “Stress Management Competency Indicator Tool”. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 13, 2016.
- ZANELLI, J. C. **Estresse nas organizações de trabalho**. Compreensão e Intervenção baseada em evidências. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- ZANINI, R. R. **Modelos multiníveis aplicados ao estudo da mortalidade infantil no Rio Grande do Sul, Brasil, de 1994 a 2004**. 2007. 200f. Tese (Doutorado em Epidemiologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007.

APÊNDICES E ANEXOS



APÊNDICE 1 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) Participante:

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada: *Síndrome de Burnout e Engajamento no Trabalho: Percepção dos Servidores de uma Instituição Pública de Ensino*, que tem por objetivo “analisar a percepção dos servidores de uma instituição pública de ensino em relação as dimensões da Síndrome de *Burnout* e aspectos do Engajamento no Trabalho”. Torna-se importante ressaltar que a Síndrome de *Burnout* é uma condição de sofrimento psíquico relacionada ao trabalho que afeta a saúde física e mental do trabalhador. Já o Engajamento no Trabalho é um estado positivo, afetivo-inspirador de realização em relação ao trabalho.

Considera-se que os benefícios dessa pesquisa fornecerão subsídios para o maior conhecimento a respeito da saúde e bem-estar do trabalhador e para a área de gestão de pessoas, bem como servirá como referência para que novas pesquisas sejam desenvolvidas. Além disso, meio da sistematização e divulgação dos resultados haverá a disseminação dos temas proporcionando a maior reflexão sobre a Síndrome de *Burnout* e o Engajamento no Trabalho.

No momento que você aceitar a participar da pesquisa, responderá perguntas de um questionário que mede a Síndrome de *Burnout* e Engajamento no Trabalho. O risco que estará submetido é o desconforto e cansaço devido ao tempo despendido no preenchimento do questionário. Dessa forma, a desistência poderá acontecer a qualquer momento, sendo possível a retirada deste consentimento sem penalidade alguma. A sua participação na pesquisa é livre e voluntária, não havendo nenhuma compensação financeira para isso e, também, não haverá custos para você. Ressalta-se ainda, que sua identidade permanecerá em sigilo durante toda a pesquisa, principalmente no que tange a publicação dos resultados. Você terá garantias de esclarecimentos antes e durante o desenvolvimento da pesquisa. Em caso de dúvidas, poderá entrar em contato com o prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes, pelo telefone (55) 3220-9314.

Os dados serão armazenados junto ao Núcleo de Pesquisa em Administração (NUPEAD), durante o período de 5 anos, sob a responsabilidade do prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes (pesquisador responsável), estando a sua disposição a qualquer momento. Após esse período, os dados serão incinerados.

Eu, _____ (seu nome) ciente e, após ter lido as informações contidas neste termo, estou de acordo em participar dessa pesquisa, assinando este consentimento em duas vias, ficando com a posse de uma delas.

Santa Maria _____, de _____ de 2016.

Assinatura do participante

Assinatura do pesquisador responsável

Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato:
Comitê de Ética em Pesquisa – Cidade Universitária – Bairro Camobi, Av. Roraima, nº 1000 – CEP:
97.105.900 – Santa Maria – RS. Telefone: (55) 3220-9362 – Fax: (55) 3220-8009. E-mail:
comiteeticapesquisa@smail.ufsm.br. Web: www.ufsm.br/cep.

APÊNDICE 2 – Termo de Confidencialidade

Titulo do projeto: *Síndrome de Burnout e Engajamento no Trabalho: Percepção dos Servidores de uma Instituição Pública de Ensino.*

Pesquisador responsável: Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes

Telefone para contato: (55) 9971-8584

Instituição/Departamento: Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) / Departamento de Ciências

Administrativas do Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH)

Local da Coleta: Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

Os pesquisadores do presente estudo se comprometem a preservar a privacidade dos servidores, cujos dados serão coletados por meio de questionário estruturado e validado para aplicação na amostra selecionada. Concordam, igualmente, que estas informações serão utilizadas única e exclusivamente para a execução do presente estudo. As informações serão mantidas no Centro de Ciências Sociais e Humanas – CCSH, situado na Av. Roraima, nº 1.000, prédio 74C, sala nº 4208, Cidade Universitária, UFSM, sob a responsabilidade do Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes, por um período de 5 anos. Após esse período, os dados serão destruídos. Este projeto de pesquisa foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFSM em ____/____/2016, com o número do CAAE _____ e do parecer _____.

Santa Maria, dia ____ de _____ de 2016.

Prof . Dr. Luis Felipe Dias Lopes



ANEXO 1 – Protocolo de Pesquisa

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO ACADÊMICO



LINHA DE PESQUISA: GESTÃO DE PESSOAS E COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

Prezado(a) Respondente,

Este questionário faz parte da Dissertação de Mestrado do Programa de Pós- Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria. O objetivo do estudo consiste em analisar a percepção dos servidores de uma instituição pública de ensino em relação às dimensões da Síndrome de *Burnout* e aspectos do Engajamento no Trabalho.

Ressalta-se que a sua participação é de suma importância para o desenvolvimento do estudo, por isso leia atentamente as questões abaixo. Ao servidor será garantido o anonimato, sendo as respostas utilizadas apenas para fins acadêmicos.

Agradecemos a sua colaboração em fazer parte do nosso estudo.

Sandra Leonara Obregon
Mestranda do Programa de Pós
Graduação em Administração –
PPGA/UFSM

Luis Felipe Dias Lopes
Prof. Dr. do Departamento de Ciências
Administrativas e do Programa de Pós-
Graduação em Administração –
PPGA/UFSM

PARTE I – DADOS SÓCIO DEMOGRÁFICOS E SÓCIO PROFISSIONAIS

1. **Gênero:** 1.1() Feminino 1.2() Masculino
2. **Idade:** _____anos
3. **Estado Civil:** 3.1() Casado(a)/União estável 3.2() Solteiro(a) 3.3() Separado(a)/Divorciado(a) 3.4() Viúvo(a)
4. **Renda Familiar** (somatório das rendas de todas as pessoas que moram em sua casa): R\$ _____
5. **Escolaridade:**
5.1() Ensino Médio Completo 5.2() Superior Incompleto 5.3() Superior Completo
5.4() Especialização 5.5() Mestrado 5.6() Doutorado 5.7() Pós-Doutorado
6. **Tempo de serviço na UFSM** _____ anos
7. **Categoria de seu cargo:**
Docente
7.1() Magistério do Ensino Básico Técnico e Tecnológico - Regime Jurídico Único
7.2() Magistério do Ensino Básico Técnico e Tecnológico - Substitutos e Visitantes
7.3() Professor Ensino Médio e Tecnológico - Regime Jurídico Único
7.4() Professor Ensino Superior - Regime Jurídico Único
7.5() Professor Ensino Superior - Substitutos e Visitantes
Técnico-Administrativo em Educação
7.6() Técnico-Administrativo em Educação - Classe A
7.7() Técnico-Administrativo em Educação - Classe B
7.8() Técnico-Administrativo em Educação - Classe C
7.9() Técnico-Administrativo em Educação - Classe D
7.10() Técnico-Administrativo em Educação - Classe E
7.11() Técnico-Administrativo em Educação - CLT – CLT
8. **Carga Horária Semanal:** 8.1() 20 horas 8.2() 30 horas 8.3() 40 horas
8.4() Acima de 40 horas
9. **Tirou férias nos últimos 60 dias?** 9.1() Sim 9.2() Não
10. **Você está exercendo o trabalho que gosta?** 10.1() Sim 10.2() Não
11. **Se você respondeu Não na questão anterior, explique o motivo:**

12. Ocupa posição de chefia? 12.1()Sim 12.2 ()Não

PARTE II - SÍNDROME DE BURNOUT
Maslach Burnout Inventory (MBI-GS)
 Tamayo (2002)

A seguir, há 16 afirmativas relacionadas com o sentimento em relação ao trabalho. Por favor, leia com atenção cada uma das afirmativas e decida se você já se sentiu deste modo em seu trabalho.

Instruções:

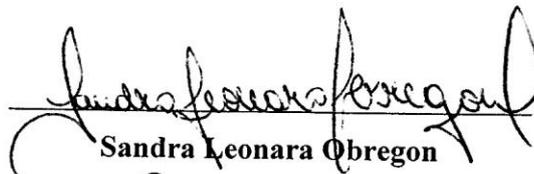
Se você nunca teve estes sentimentos, escreva um "0" (zero) no espaço antes da afirmativa. Se você já teve este sentimento, indique com que frequência você o sente, escrevendo o número (de 1 a 6) que melhor descreve com que frequência você se sente dessa maneira.

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Algumas vezes, ao ano ou menos	Uma vez ao mês ou menos	Algumas vezes durante o mês	Uma vez por semana	Algumas vezes durante a semana	Todo dia

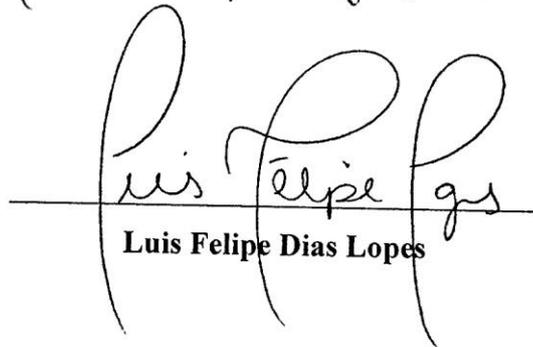
	0	1	2	3	4	5	6
30- Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho							
31- Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho							
32- Sinto-me cansado quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho							
33- Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim							
34- Sinto-me acabado por causa do meu trabalho							
35- Só desejo fazer meu trabalho e não ser incomodado							
36- Sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi essa função							
37- Sou menos entusiasmado com o meu trabalho							
38- Sou mais descrente sobre a contribuição de meu trabalho para algo							
39- Duvido da importância do meu trabalho							
40- Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho							
41- Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho							
42- Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho							
43- Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização							
44- Na minha opinião, sou bom no que faço							
45- No meu trabalho, me sinto confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam.							

AUTORIZAÇÃO

Eu Sandra Leonara Obregon, portadora do CPF 023961440-22, juntamente com o meu orientador Luis Felipe Dias Lopes, portador do CPF 430993940-68, autorizamos a utilização de parte dos dados coletados na dissertação intitulada “Síndrome de *Burnout* e engajamento no trabalho: percepção dos servidores de uma instituição pública de ensino”, defendida no Programa de Pós Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria, para a realização da monografia da discente Steffani Nikoli Dapper, no curso de Especialização em Estatística e Modelagem Quantitativa da Universidade Federal de Santa Maria.



Sandra Leonara Obregon



Luis Felipe Dias Lopes

Santa Maria, 27 de junho de 2019.