



## **Síndrome de *Burnout* e Engajamento no Trabalho: Percepção dos Servidores de Uma Instituição Pública de Ensino**

**Sandra Leonara Obregon (sandraobregon12@gmail.com)  
Luis Felipe Dias Lopes (lflopes67@yahoo.com.br)  
Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)  
Projeto de Dissertação de Mestrado  
Capes**

### **RESUMO EXPANDIDO**

#### **1 PROPÓSITO CENTRAL DO TRABALHO**

A condição de sofrimento psíquico relacionada ao trabalho é denominada Síndrome de *Burnout* e refere-se a aspectos que afetam a saúde física e mental do trabalhador, sendo considerada um fenômeno multidimensional e complexo, resultante da interação de aspectos individuais e organizacionais (BENEVIDES-PEREIRA, 2010a; ZANELLI, 2010). Em contrapartida, o Engajamento no Trabalho diz respeito à ocorrência deste fenômeno entre os trabalhadores que se expressavam fisicamente, cognitivamente, emocionalmente e mentalmente durante o desenvolvimento de suas atividades (REGO, 2002; BASTOS et al., 2013; SIQUEIRA et al., 2014). Sob esta ótica, a Síndrome de *Burnout* e o Engajamento no Trabalho fazem parte de um *continuum*, posicionando-se como dois construtos opostos e independentes que se associam ao mundo profissional (BAKKER et al., 2008; SALANOVA e SCHAUFELI, 2009).

Nesta perspectiva, este estudo recairá especificamente sobre o contexto das Instituições de Ensino Superior (IES), visto que é de suma importância prevenir e diagnosticar o que é negativo, bem como de reconhecer e compreender se esses trabalhadores empregam entusiasmo, energia e significado positivo ao trabalho que executam. Portanto, a partir da percepção dos mesmos, será possível auxiliar na criação, ampliação ou em melhorias das práticas organizacionais que influenciam positivamente ou que previnem os efeitos negativos do trabalho. Sendo assim, o objetivo geral deste estudo é 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.

#### **2 MARCO TEÓRICO**

##### **2.1 SÍNDROME DE *BURNOUT***

A Síndrome de *Burnout* é um dos mais importantes desdobramentos do stress profissional (LIMONGI FRANÇA e RODRIGUES, 2012; SCHUSTER et al, 2013), sendo caracterizada por um conjunto de sintomas e sinais físicos e psíquicos consequentes da má adaptação ao trabalho e com intensa carga emocional (ALMEIDA; SOUZA; CARLOTTO, 2009; SCHAUFELI; LEITER; MASLACH, 2009).

Possui diferentes concepções teóricas, porém a mais utilizada pela maioria dos pesquisadores ainda é a perspectiva sócio-psicológica (GIANASI e OLIVEIRA, 2014). Essa perspectiva foi consolidada na literatura pelos pesquisadores Maslach e Jackson (1981) com o instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI), composto por três dimensões: Exaustão

Emocional (EE), Despersonalização (DP) e Baixa Realização Pessoal (RP) (TRIGO; TENG; HALLAK, 2007; ENACHE, 2013).

No que tange às suas manifestações, essas transcendem aspectos organizacionais e podem manifestar-se também em diferentes contextos da vida do indivíduo, tais como: apatia, irritabilidade, exaustão emocional, despersonalização e sentimento reduzidos de realização pessoal (CORSO; SANTOS; FALLER, 2012). Em razão dos estudos da Síndrome de *Burnout* centrarem-se exclusivamente no trabalho por estar relacionado a um estado de espírito, alguns questionamentos surgiram em razão de uns trabalhadores apresentarem níveis elevados de *Burnout*, enquanto outros que trabalhavam no mesmo ambiente não (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001; SCHAUFELI e BUUNK, 2003; HALBESLEBEN e BUCKLEY, 2004; LANGELAAN et al., 2006).

Nesse sentido, este cenário da história que priorizava estudos com aspectos negativos com enfoque nos sintomas, doenças e nos problemas das pessoas (BAKKER et al., 2008), levou os pesquisadores a estudarem os aspectos psicológicos positivos, considerados o oposto da Síndrome de *Burnout*, nascendo assim os estudos sobre o Engajamento no Trabalho.

## 2.2 ENGAJAMENTO NO TRABALHO

Engajamento no Trabalho é conceituado como o estado positivo, afetivo-inspirador de realização dos trabalhadores (LLORENS et al., 2007), bem como é um sentimento agradável e de ser produtivo (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013). Este fenômeno ocorre quando o indivíduo está com seu estado físico, emocional e mental bom no ambiente organizacional (SIQUEIRA, 2014), sendo caracterizado pelas dimensões: Vigor, Dedicção e Absorção que implicam na natureza social e motivacional do indivíduo (SCHAUFELI et al., 2002; SCHAUFELI e BAKKER, 2004; BAKKER et al., 2007; LLORENS et al., 2007; SALANOVA, 2009).

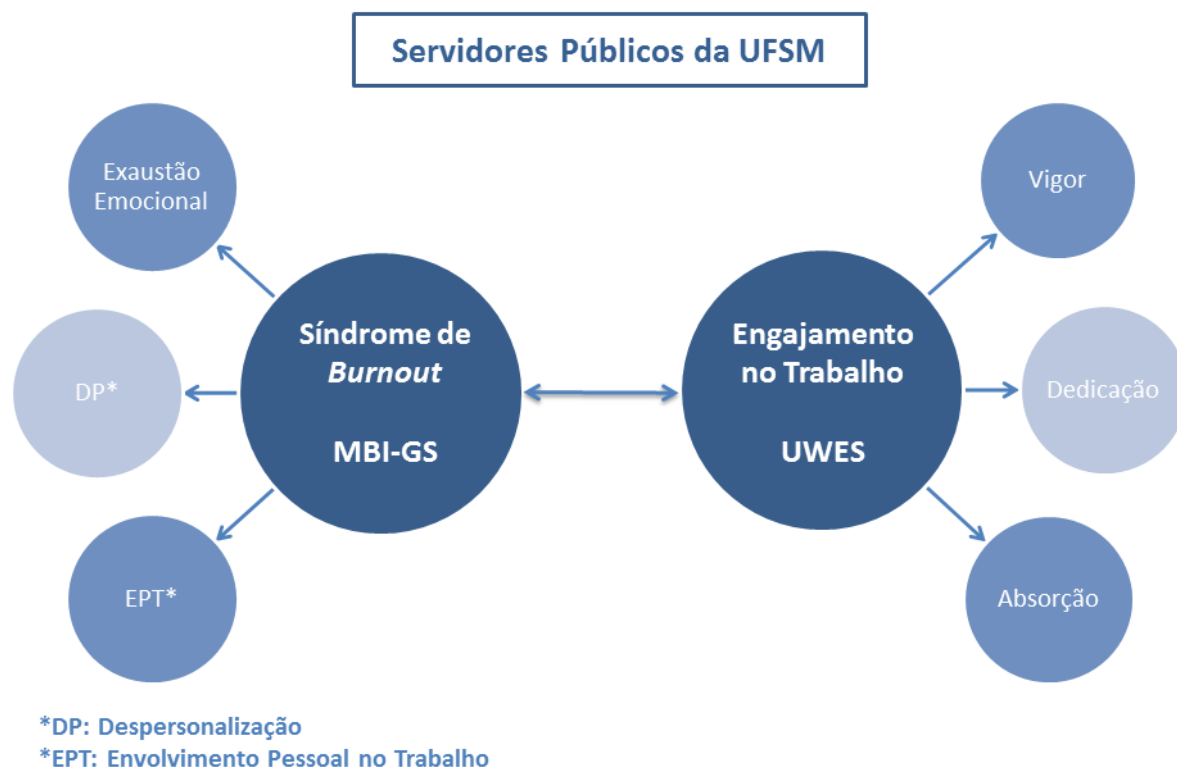
Uma pessoa engajada sente prazer em realizar suas atividades, desempenha seu o trabalho de tal modo que beneficia tanto a organização quanto ele próprio (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013). Assim, a partir de seu estado positivo de emoções, o engajamento tem como consequências, o aumento dos níveis de saúde, a diminuição dos níveis de depressão e de ansiedade, menores queixas psicopáticas e maior bem-estar psicológico (SALANOVA e SCHAUFELI, 2004; SCHAUFELI e BAKKER, 2003; DURÁN et al., 2005; SEPPÄLÄ et al., 2012; SHIMAZU et al., 2012; WARR e ILKE, 2012; YEH, 2013).

Contudo, não há um conjunto de recursos pré-estabelecidos que funciona com exatidão ou de maneira igual em diferentes contextos organizacionais, pois as práticas e o desenvolvimento dos colaboradores são específicos para cada uma (SALANOVA; SCHAUFELI, 2009).

## 3 MÉTODO DE INVESTIGAÇÃO

No que tange a natureza da pesquisa, classifica-se como descritiva e quantitativa, sendo utilizado o método de levantamento (*Survey*). Para conduzir este estudo de maneira adequada, foi elaborado um desenho da pesquisa conforme a Figura 1.

Figura 1 - Desenho da pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora

A população é definida como a unidade de estudo é composta pelos servidores públicos da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), que de acordo com os dados da UFSM (2016), constitui-se a totalidade de 4.708 servidores, os quais são subdivididos em duas categorias de cargos: Docentes e Técnico-Administrativos em Educação, sendo que o tamanho da amostra será no mínimo de 356 indivíduos pesquisados, os quais serão coletados de maneira online.

Para realização da coleta de dados, será utilizado um Protocolo de Pesquisa constituído em três partes: Parte I - Dados sócio-demográficos; Parte II - Escala de Síndrome de *Burnout* (MBI-GS); Parte III – Escala de Engajamento no Trabalho (*UWES*). Posteriormente a coleta, os dados serão organizados mediante uma planilha eletrônica, utilizando o programa *Office Excel* e analisados quantitativamente com os programas *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)* e *Statistical Analysis System (SAS)*.

Com o intuito de verificar a confiabilidade dos dois instrumentos será aplicado o Alpha de *Cronbach* e o diagnóstico da relação existente entre duas variáveis será realizado através da correlação de Pearson ( $r$ ).

Para o relacionamento dos instrumentos, de acordo com a reposta de cada indivíduo, será realizada a padronização das escalas. Por fim, para responder ao objetivo proposto pelo estudo, será realizada a análise descritiva e comparativa.

## REFERÊNCIAS

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **Burnout**: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. 4. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010a.



GIANASI, L. B. S.; OLIVEIRA, D. C. A síndrome de burnout e suas representações entre profissionais de saúde. **Studies and Researches in Psychology**, v. 14, n. 3, 2014.

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B. **The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)**. The Netherlands: Department of social and organizational psychology, 2003.

SCHAUFELI, W. B.; DIJKSTRA, P.; VAZQUEZ, A. C. **O engajamento no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2013.

ZANELLI, J. C. **Estresse nas organizações de trabalho**. Compreensão e Intervenção baseada em evidências. Porto Alegre: Artmed, 2010.