

SÍNDROME DE *BURNOUT* E ENGAJAMENTO NO TRABALHO: CASO DO SETOR DE MANUTENÇÃO DE UMA INDÚSTRIA METALÚRGICA GAÚCHA

Douglas Malheiros Winterfeld
DACEC/UNIJUI

Adriane Fabricio
PPGA/UFSM e DACEC/UNIJUI

Liane Beatriz Rotili
PPGDES/UNIJUI - Programa de Pós Graduação
em Desenvolvimento Regional/Universidade
Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do
Sul

Vanessa Hasper Dessbesell
PPGDES/UNIJUI - Programa de Pós Graduação
em Desenvolvimento Regional/Universidade
Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do
Sul

Luis Felipe Dias Lopes
DCA/UFSM

RESUMO

O objetivo deste artigo é identificar as relações entre a síndrome de *burnout* e engajamento no trabalho. O estudo diz respeito a uma *survey* realizada com uma amostra de 75 funcionários do setor de manutenção de uma indústria metalúrgica da região noroeste do Rio Grande do Sul. Como principais resultados evidencia-se que os funcionários pesquisados, possuem alto engajamento no trabalho e baixa síndrome de *burnout*, sendo que o constructo despersonalização (0,83) é o que mais contribui para a síndrome de *burnout*, enquanto para o engajamento no trabalho, é o constructo dedicação (0,78). Já os constructos que apresentaram maior relação (negativa/inversa) foram envolvimento pessoal no trabalho/síndrome de *burnout* e vigor/engajamento (-0,70). As evidências contribuem para as decisões organizacionais que implicam na saúde dos funcionários do setor industrial e nos objetivos organizacionais.

Palavras-chave: Prazer e Sofrimento no Trabalho. Satisfação no Trabalho. Psicologia Positiva.

BURNOUT SYNDROME AND WORK ENGAGEMENT: THE CASE OF A METALLURGICAL INDUSTRY MAINTENANCE SECTOR FROM SOUTHERN BRAZIL

ABSTRACT

The objective of this article is to identify the relationships between burnout syndrome and work engagement. The study refers to a survey carried out with a sample of 75 employees in the maintenance industry of a metallurgical industry in the northwestern region of Rio Grande do Sul. The main results show that the employees studied have a high level of work engagement and low syndrome of burnout, and the depersonalization construct (0.83) contributes most to the burnout syndrome, while for work engagement, it is the dedication construct (0.78). On the other hand, the constructs that showed the greatest relationship (negative / inverse) were personal involvement in work / burnout syndrome and vigor / engagement (-0.70). The evidence contributes to the organizational decisions that imply the health of industrial sector employees and organizational goals.

Keywords: Pleasure and Suffering in Work. Job Satisfaction. Positive Psychology.

1. INTRODUÇÃO

No contexto das relações indivíduo e organização é possível perceber um aumento nos estudos acerca dos aspectos positivos das emoções e do comportamento humano, mas, historicamente, a ciência psicológica deu maior ênfase a pesquisas em psicopatologia e aos aspectos menos saudáveis dos indivíduos, inclusive a psicologia clássica sempre priorizou o patológico e, seguindo esta corrente, acabou esquecendo-se de aspectos emocionais construtivistas como o bem-estar psicológico, a satisfação com a vida, a paz ou prazer, ignorando os benefícios que eles proporcionam aos indivíduos (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000).

Uma das patologias que afetam o emocional do trabalhador de forma negativa é a denominada síndrome de *burnout* (SB), que é definida como uma doença relacionada ao trabalho, que faz com que os trabalhadores tenham atitudes negativas em relação as suas atividades, pensando que não são mais eficazes no cumprimento de suas tarefas e acabam esgotados mentalmente, assim ela é definida como uma síndrome de exaustão, cinismo e reduzida eficácia (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001).

No que tange aos aspectos positivos do trabalho está os estudos acerca do engajamento. Engajamento no trabalho (ET) representa um estado de espírito positivo gratificante que se caracteriza pelo vigor, dedicação e absorção

(Schaufeli; Bakker, 2004). Está ligado a uma posição de entrega: entregar-se completamente, sem se dar conta do tempo, e perder a consciência de si mesmo durante uma atividade envolvente (SELIGMAN, 2011).

Para fins deste estudo definiu-se como objetivo geral identificar possíveis relações entre os constructos de ET e da SB nos funcionários do setor de manutenção de uma empresa do ramo da indústria metalúrgica de um município da região noroeste do estado do RS. O método utilizado do estudo é caracterizado como uma pesquisa descritiva com abordagem quantitativa utilizando *survey* a partir de questionários validados MBI – GS (*Maslach Burnout Inventory General Survey*) elaborado por Maslach, Jackson e Leiter (1996) e o questionário UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*), elaborado por Schaufeli e Bakker (2003).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Síndrome de *Burnout*

Burnout vêm do inglês, representando aquilo que deixou de funcionar por total falta de energia, uma metáfora para expressar algo que chegou ao seu extremo e, por falta de energia, não tem mais qualidade de comportamento físico ou mental (BENEVIDES-PEREIRA, 2003; LIMA et al., 2007).

Benevides-Pereira (2010) afirmar que a SB está associada mais especificamente ao mundo laboral e ocorre pela cronificação de um processo de estresse ocupacional.

Ao longo de seu processo de construção, tem sido abordada sob quatro perspectivas teóricas: clínica, sócio psicológica, organizacional e sócio histórica. Atualmente a definição mais aceita da SB é baseada no ponto de vista sócio psicológica de Cristina Maslach, sendo esta organizada em três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal no trabalho (LIMA et al., 2007; CASTRO; ZANELLI, 2007).

A primeira dimensão, **exaustão emocional**, ocorre nas situações de trabalho onde há contato intenso com pessoas e intensa carga emocional, também quando o profissional tem grandes expectativas em relação ao seu desenvolvimento profissional, mas estas expectativas não são atingidas, desenvolvendo sentimento de esgotamento, com pouca energia para o desenvolvimento do trabalho, a impressão é que as energias não serão recuperadas (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2012).

A segunda dimensão, a **despersonalização**, é quando o indivíduo desenvolve um distanciamento emocional, refletindo em atitudes frias, negativas e indiferentes, direcionadas aos destinatários de um serviço prestado, demonstrando a desumanização, a inflexibilidade e o tratamento impessoal com as pessoas, tanto com cliente, colegas e superiores (LIMA et al., 2007).

A terceira dimensão é a **baixa realização profissional**. Esta demonstra que pessoas afetadas pela síndrome acreditam que seus objetivos profissionais não foram alcançados e vivenciam um efeito de incapacidade e baixa autoestima profissional, evidencia o sentimento de insatisfação com as

atividades laborais, e baixa eficiência no trabalho (LIMA et al., 2007; MASLACH, JACKSON, 1997 apud BENEVIDES-PEREIRA, 2010).

Para prevenir a *burnout* é recomendado realizar intervenções preventivas e curativas no ambiente de trabalho, além de tratamento específico e reabilitação, investindo na qualidade de vida do trabalhador. (CARLOTTO; PALAZZO, 2006; ZANELLI, 2010 apud SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

2.2 Engajamento no Trabalho

“O ET é caracterizado pelos altos níveis de energia e forte identificação com seu trabalho” (SCHAUFELI; BAKKER, 2003, p. 5-6). Engajamento ocorre quando os trabalhadores acreditam que as suas necessidades estão sendo atendidas, refletindo especificamente as circunstâncias da vida em que os trabalhadores sabem o que se espera deles em relação ao trabalho e, dispõem do que precisam para fazê-lo, percebem oportunidade de sentir algo importante com seus colegas em quem podem confiar e têm chances de aperfeiçoar e se desenvolver (SNYDER; LOPEZ, 2009). Para que se reconheça o engajamento, é indicado iniciar analisando três aspectos (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013):

Vigor: pessoas engajadas sentem-se fortalecidas, energizadas e vibrantes em seu trabalho. Sentem-se autoconfiantes e raramente desistem nas atividades que estão realizando, mesmo quando há diversidades. **Dedicação:** pessoas engajadas são entusiasmadas com suas tarefas diárias e, sentem-se conectadas ao seu trabalho. Realmente elas se importam com o que ocorre diariamente no trabalho, além de

atribuírem significado positivo as atividades e orgulho do que fazem. **Absorção:** pessoas sentem-se completamente imersas e absorvidas em seu trabalho e, em suas atividades, são focadas, consideram desafiador o seu trabalho, sentindo tanto prazer nas atividades que desenvolvem que, geralmente, esquecem do tempo quando estão trabalhando (CSIKSZENTMIHALYI, 1992).

Engajamento dos funcionários é a pedra angular da vantagem competitiva, há evidências que melhora o desempenho, retém os funcionários, aumenta a produtividade, melhora o atendimento, satisfação e a fidelidade do cliente, além de promover a marca da empresa (ALBRECHT, 2010).

3. METODOLOGIA

Visando responder ao objetivo deste estudo, foi realizado um levantamento (*survey*), com funcionários do setor de manutenção de uma indústria do ramo metalúrgico de um município da região noroeste do estado do RS, sendo a amostra formada por 75 respondentes, dos 76 funcionários que compõe o setor de manutenção da empresa. Dos 75 respondentes: 15 fazem parte do setor administrativo, 53 do setor operacional e 7 ocupam cargos de gerencia. Assim, a pesquisa foi desenvolvida a parti de abordagem descritiva. Quanto à coleta de dados, optou-se por um estudo de cunho quantitativo com a aplicação de questionário dividido em três partes, a saber: i) dados sócio-demográficos e sócio-profissionais; ii) engajamento no trabalho; e, iii) síndrome de *burnout*, ou seja, foram utilizados dois modelos teóricos (quadro 1):

Quadro 1: Modelos teóricos utilizados na pesquisa

Modelos Teóricos	Descrição
UWES (<i>Utrecht Work Engagement Scale</i>) elaborado por Schaufeli e Bakker, (2003).	O instrumento conta com 17 afirmativas, com três escalas relacionadas entre si constituintes do Engajamento no trabalho: vigor (VIG), dedicação (DED) e absorção (ABS), com escala de respostas onde o respondente aponta se já experimentou o que é relatado, em relação a seu trabalho, se ele nunca tenha tido tal sentimento, ele marca “0” (zero) na coluna. Em caso afirmativo, ele indica a frequência (de 1 a 6) que melhor descreveria os sentimentos, conforme as afirmativas. As 17 afirmativas são divididas em: 6 itens de vigor, 5 de dedicação e 6 de absorção
MBI – GS (<i>Maslach Burnout Inventory General Survey</i>) elaborado por Maslach, Jackson e Leiter (1996).	O instrumento conta com 16 afirmativas relativas ao modo como os profissionais se sentem em relação ao trabalho. Este instrumento é dividido em três partes relacionadas entre si, mas independentes: exaustão emocional (EE), despersonalização (DP) e ao envolvimento pessoal no trabalho (EPT). Portanto, o instrumento conta com uma escala <i>Likert</i> de 0 a 6 de pontuação de acordo com a ocorrência dos sentimentos relativos às afirmativas do questionário. Onde 0 (nunca; nenhuma vez) a 6 (sempre; todos os dias)

Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

Para a interpretação dos resultados obtidos no MBI-GS, os itens são avaliados pela frequência, desse modo, altos escores em exaustão e despersonalização e baixos escores

em eficácia profissional são indicativos de SB (SCHAUFELI et al., 2002). Em relação ao UWES, segundo Schaufeli e Bakker (2003), o ET está positivamente associado com as três

escalas, e as mesmas relacionadas entre si, vigor (VIG), dedicação (DED) e absorção (AB).

Após a tabulação dos dados, os mesmos foram tratados estatisticamente através do software *SPSS versão 21.0*.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O perfil sócio demográfico da amostra é formado na maioria por homens (96%), entre 18 e 25 anos com (36%), casados ou em união estável (72%) com ensino médio completo (69,30%). Quanto ao perfil sócio profissional, no variável tempo de empresa, a maioria possui mais de 10 anos (37,30%), de 7 a 10 anos (28%), de 4 a 6 anos (17,30%), de 1 a 3 anos (13,30%) e, com menos de 1 ano com representam apenas 4%, o que indica pouca rotatividade no setor.

Em relação a variável tempo no cargo/função, verifica-se que a maioria dos funcionários tem pouco tempo no cargo, de 2 a 3 anos (26,70%), seguido de 7 a 10 anos com (24%), acima de 10 anos com (20%), de 4 a 6 anos com (16%) e, com menos de 1 ano no cargo

(13,30%), estes dados indicam que a empresa oferece oportunidades de crescimento interno e/ou rotatividade de cargos e funções. A grande maioria atua na área operacional (70,70%), seguido da área administrativa com (20%) e na área de gestão com (9,30%).

Ainda foi questionado: “se você tivesse oportunidade, mudaria de profissão?”, (57,30%) dos respondentes não mudariam de profissão e (42,70%) responderam sim ou talvez mudariam de profissão, justificando que, desde que fosse por um salário melhor, ou que fosse para seu crescimento profissional.

4.1 Análise das Dimensões de Engajamento no Trabalho

Este item tem como propósito identificar a possível incidência das dimensões de ET – vigor, dedicação e absorção na amostra pesquisada.

Para averiguar a confiabilidade ou grau de consistência interna entre os indicadores de um fator aplica-se o alpha de cronbach. Onde, valores entre $0,7 \leq \alpha < 0,8$ representam índices aceitáveis; entre $0,8 \leq \alpha < 0,9$, representa um bom índice e $\alpha > 0,9$ diz respeito a um ótimo índice, por sua vez, valores $\alpha < 0,6$ indicam escalas menos confiáveis para a amostra em questão (FIELD, 2009).

Na tabela 1 na dimensão vigor, a questão “Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil)” obteve a maior média (5,05), enquanto a questão “Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar” obteve a menor média (4,65). Esta dimensão apresentou um *alpha de cronbach* de 0,77, considerado um nível de confiabilidade aceitável. Considerando que vigor se refere a altos níveis de energia e resiliência, a vontade de investir esforços, não se fadigar com facilidade, e persistir face as dificuldades (SCHAUFELI; BAKKER, 2003).

Na dimensão dedicação, a questão “Estou orgulhoso com o trabalho que realizo” obteve a maior média (5,11), enquanto a questão “Meu trabalho me inspira” obteve a menor média (4,64). O constructo dedicação apresentou um *alpha de cronbach* de 0,78, considerado um nível de confiabilidade aceitável. Considerando que dedicação se refere a um senso de significado pelo trabalho, sentindo-se entusiasmado e

orgulhoso em relação ao seu labor, sentindo-se inspirado e desafiado por ele (SCHAUFELI;

BAKKER, 2003).

Tabela 1 – Média, Desvio Padrão e Alpha de Cronbach da Dimensão de Engajamento

Dimensões	Variáveis	Média	Desvio Padrão	Alpha de Cronbach
Vigor	1. Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia.	4,80	0,85	0,77
	4. No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).	4,81	0,80	
	8. Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	4,65	1,18	
	12. Posso continuar trabalhando por longos períodos de tempo.	4,71	1,17	
	15. Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil).	5,05	0,83	
	17. No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem.	4,97	1,100	
Dedicação	2. Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito.	5,33	0,84	0,78
	5. Estou entusiasmado com o meu trabalho.	4,80	1,02	
	7. Meu trabalho me inspira.	4,64	1,20	
	10. Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.	5,11	0,96	
	13. Para mim meu trabalho é desafiador.	4,99	1,11	
Absorção	3. O “tempo voa” quando estou trabalhando.	5,32	0,90	0,57
	6. Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor.	4,09	1,24	
	9. Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.	4,91	0,88	
	11. Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.	5,32	0,77	
	14. “Deixo-me levar” pelo meu trabalho.	4,13	1,27	
	16. É difícil desligar-me do trabalho.	3,59	1,43	

Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

Ainda na tabela 1, na dimensão absorção, as questões “O “tempo voa” quando estou trabalhando” (5,32), e “Sinto-me envolvido com o trabalho que faço” (5,32) obtiveram a maior média, enquanto que, a questão 16 “É difícil desligar-me do trabalho” obteve a menor média (3,59) da dimensão absorção e, também menor média de todas as questões considerando o ET. O *alpha* de *cronbach* desta dimensão foi de 0,57, considerado um nível de confiabilidade abaixo do aceitável. Considerando que absorção se refere a estar totalmente imerso em seu trabalho e ter dificuldades em desapegar-se dele, o tempo passar rapidamente e esquecer de tudo ao seu redor (SCHAUFELI; BAKKER, 2003).

Para Schaufeli e Bakker (2003), quando se está interessado no conceito de engajamento e não em suas partes consistentes, a média total

deve ser utilizada, já que as três escalas do UWES são fortemente correlacionadas. Levando-se em consideração a citação acima, o resultado deste estudo apresentou uma média geral de 4,78, o que confirma que a amostra estudada apresentou um nível alto de engajamento.

4.2 Análise das Dimensões da Síndrome de Burnout

Este item tem o propósito de identificar a possível incidência das dimensões da SB–exaustão emocional, despersonalização, envolvimento pessoal no trabalho nos profissionais pesquisados.

Na tabela 2, na dimensão exaustão emocional, a questão “Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho” obteve a maior

média (3,26), enquanto a questão “Sinto-me acabado por causa do meu trabalho” obteve a menor média (2,23). A dimensão apresentou um *alpha* de *cronbach* de 0,65, considerado um nível

de confiabilidade aceitável. Considerando que exaustão emocional expõe sobre a diminuição dos recursos emocionais internos ocasionados por demandas interpessoais (LIMA et al, 2007).

Tabela 2 – Média, Desvio Padrão e Alpha de Cronbach da Dimensão de Síndrome de Burnout

Dimensões	Variáveis	Média	Desvio Padrão	Alpha de Cronbach
Exaustão Emocional	1. Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho.	3,00	1,29	0,65
	2. Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho.	3,26	1,41	
	3. Sinto-me cansado quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho.	2,77	1,35	
	4. Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim.	2,35	1,32	
	5. Sinto-me acabado por causa do meu trabalho.	2,23	1,15	
	6. Só desejo fazer meu trabalho e não ser incomodado.	3,16	1,53	
Despersonalização	7. Tornei-me menos interessado no meu trabalho desde que assumi esse cargo.	2,44	1,58	0,83
	8. Tornei-me menos entusiasmado com o meu trabalho.	2,26	1,50	
	9. Tornei-me mais descrente sobre se o meu trabalho contribui para algo.	2,46	1,57	
	10. Duvido da importância do meu trabalho.	2,29	1,4	
Envolvimento Pessoal no Trabalho	11. Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho.	5,32	0,82	0,88
	12. Realizei muitas coisas valiosas no meu trabalho.	5,09	0,93	
	13. Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho.	5,00	0,97	
	14. Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização.	5,33	0,9	
	15. Na minha opinião, sou bom no que faço.	5,24	0,85	
	16. No meu trabalho, me sinto confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam.	5,39	0,71	

Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

Na dimensão despersonalização, a questão “Tornei-me mais descrente sobre se o meu trabalho contribui para algo” obteve a maior média (2,46), enquanto a questão “Tornei-me menos entusiasmado com o meu trabalho” obteve a menor média (2,26). A dimensão apresentou um *alpha* de *cronbach* de 0,83, considerado um nível de confiabilidade muito bom. Considerando que despersonalização reflete a ampliação de atitudes frias, negativas e indiferentes direcionadas aos receptores de um serviço prestado, demonstrando a desumanização, a resistência, a inflexibilidade e

o tratamento impessoal das pessoas com *Burnout* para com seus clientes, colegas e superiores (LIMA et al, 2007).

Na tabela 2 o constructo envolvimento pessoal no trabalho, contribui de forma inversa para a SB, ou seja, quanto mais alta as médias nesse constructo, menos SB os pesquisados apresentam. Na questão “No meu trabalho, me sinto confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam” obteve a maior média (5,39), enquanto a questão “Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho” obteve a menor média

(5,00). O constructo envolvimento pessoal no trabalho apresentou um *alpha* de *cronbach* é - 0,88, considerado um nível de confiabilidade muito bom. Considerando que segundo Carlotto e Palazzo (2006), a falta de envolvimento no trabalho é distinguida por uma disposição do funcionário avaliar-se de forma negativa, tornando-se deprimido e aborrecido com seu desenvolvimento profissional. Considerando a média das questões do constructo elevada, desvio padrão muito inferior a metade da média em todos os casos, representa que a amostra é homogênea e possui um alto índice de envolvimento pessoal no trabalho.

Segundo Benevides-Pereira (2010), a SB pode ser detectada em pesquisas onde os funcionários apresentam altas pontuações em exaustão emocional e despersonalização, associadas a baixos valores em envolvimento pessoal no trabalho. No caso da organização estudada não há incidências altas da SB, porém, foram identificadas baixa e média pontuações em exaustão emocional e despersonalização.

4.3 Análise das Relações do Perfil e das Dimensões de Engajamento e Síndrome de *Burnout*

Nesta etapa da pesquisa foram analisados dos dados do perfil sócio demográfico e do perfil sócio profissional, em relação aos índices das dimensões de ET e SB. Não foi possível verificar diferenças significativas entre os perfis, ambos possuem baixo *burnout* e alto engajamento.

Apenas quanto a faixa de idade de 31 a 40 anos, obteve o maior índice de ET e o maior índice de baixo *burnout*. É possível afirmar que

nesta faixa de idade para esta amostra o engajamento esta mais presente e os índices de *burnout* estão baixos.

Já para analisar as relações entre as dimensões de ET e SB e suas dimensões utilizou-se o cálculo do coeficiente de correlação de *Pearson*, que é um índice que busca indicar o quanto as variáveis estão associadas, com intuito de mensurar o grau de relação entre elas, chamado de coeficiente de correlação, que pode ser valor positivo ou negativo (LOPES, 2016). A relação entre as dimensões de ET e da SB é negativa e fraca (-0,49058), confirmando por Maslach e Leiter (1997) apesar da dimensão de ET ser o oposto da dimensão de SB, o que se confirma pela associação negativa entre as dimensões, nem sempre quem apresenta alto índice de engajamento, não possui *burnout*.

Os constructos que apresentaram maior relação foram os constructos de envolvimento pessoal no trabalho (*burnout*) com vigor (engajamento) com -0,70030 e, envolvimento pessoal no trabalho (*burnout*) com absorção (engajamento) com 0,67040. Segundo Schaufeli e Bakker (2003) é esperado que as dimensões de *burnout* e engajamento sejam negativamente correlacionadas, especialmente entre os constructos de vigor e exaustão, e de absorção e a despersonalização, mas entre os constructos de envolvimento pessoal no trabalho (*burnout*) e os constructos de engajamento no trabalho (vigor, dedicação e absorção) é esperado correlação positiva, confirmando os resultados da pesquisa.

5 Considerações Finais

Ao findar este estudo, observou-se primeiramente que a amostra pesquisada

apresenta baixos índices de SB e alto índice de ET. Shaufeli et al. (2002) definem ser indicativos de *burnout* altos índices de exaustão e despersonalização e baixos índices de envolvimento pessoal no trabalho. Neste estudo de modo geral, os respondentes possuem média e baixa incidência da síndrome, indicando que, é necessário observar ações corretivas e de prevenção.

Para Schaufeli e Bakker (2003), o ET está positivamente associado com as características laborais que podem ser listadas como os recursos, motivadores ou energizadores, assim como apoio social de colegas de trabalho e o *feedback* de seu superior, *feedback* de performance, *coaching*, autonomia no trabalho, variedade de tarefas e facilidades de treinamento. Porém, quando se está interessado no conceito de engajamento e não em suas partes consistentes, a média total deve ser utilizada, já que as três escalas do UWES são fortemente correlacionadas. Levando-se em consideração a citação acima, o resultado deste estudo apresentou uma média geral de 4,78, o que confirma que a organização estudada apresentou um nível de engajamento alto.

Os resultados demonstram que não é possível afirmar que há relação entre o perfil e os fenômenos estudados. Também nesta amostra é possível perceber que, apesar da SB estar presente em baixa e média incidência os funcionários sentem-se altamente engajados, ficando evidente que não se pode afirmar que indivíduos que apresentam ET não irão apresentar a SB, apesar de serem polos opostos.

Ressalta-se a necessidade do aprofundamento dos resultados aqui obtidos,

investigando amostras maiores no setor industrial, assim como ocupações específicas relacionadas à experiência laboral, uma vez que, a literatura sobre o tema no Brasil, ainda é considerada incipiente.

Dentre as limitações do estudo, destaca-se que a generalização dos achados não pode ser estendida aos demais profissionais do estado ou mesmo do Brasil, em função das diferenças e também da estrutura e cultura das organizações.

Como sugestão de estudos futuros, sugere-se a replicação deste estudo em outros contextos, assim como, o uso da análise de equações estruturais, a fim de propor um modelo para a explicação da SB em profissionais brasileiros.

REFERÊNCIAS

- BENEVIDES-PEREIRA, A.M.T. **Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**, 4.ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.
- BENEVIDES-PEREIRA, A.M.T. **O Estado da Arte do Burnout no Brasil**. Revista Eletrônica InterAção Psy – Ano 1, nº 1- Ago 2003 – p. 4-11 Disponível em: http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/Stress_qualidade_de_vida/007%20B%20-%20Burnout%20-%20Diversos%20artigos%20-%20REVISTA%20ELETR%20D4NICA
- CARLOTTO, M.S.; PALAZZO, L.D.S. Síndrome de *Burnout* e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. **Caderno de Saúde Pública**, v.22, n. 5, p.1017-1026, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2006000500014>.
- CASTRO, F.G.; ZANELLI, J.C. Síndrome de *Burnout* e projeto de ser. **Cadernos de psicologia social do trabalho**, v.10, n.2, p.17-33, 2007. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172007000200003>.
- FIELD, A. **Discovering Statistics Using Spss**. Third edition: Sage, 2009.
- FREITAS, Eduardo De. **Indústria Contemporânea no Brasil**. Brasil Escola. Disponível em

<http://brasilecola.uol.com.br/brasil/a-industria-contemporanea-no-brasil.htm>. Acesso em 26 set. 2016.

JACQUES, M. G. C. Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho. **Psicologia e sociedade**, v. 15, n. 1, p. 97-116, 2003. Disponível em: <
http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822003000100006&script=sci_abstract&tlng=pt>.

LIMA, F. D.; BUUNK, A. P.; ARAÚJO, M. B. J.; CHAVES, J. G. M.; MUNIZ, D. L. O.; QUEIROZ, L. B. Síndrome de *Burnout* em residentes da Universidade Federal de Uberlândia. **Revista Brasileira de Educação Médica**, v.31, n. 2, p.137-146, 2007. Disponível em:
http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-55022007000200004&script=sci_abstract&tlng=pt.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho - uma abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas, 2012.

LOPES, L. F. D. **Métodos Quantitativos**. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria – UFSM, 2016.

MASLACH, C., & LEITER, M. P. **The truth about burnout**: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997.

MASLACH, C., JACKSON, S. E., & LEITER, M. **The Maslach Burnout Inventory**: test manual (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1996.

MASLACH, C; SCHAUFELI, W. B. & LEITER, M. R Job Burnout. **Annual Review of Psychology**, v. 52, p.397-422, 2001. Disponível em: <
<http://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.52.1.397>>.

SCHAUFELI, W. B., BAKKER, A. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315, 2004.

SCHAUFELI, W; DIJKSTRA, P; VAZQUEZ, AC. **O Engajamento no Trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2013.

SCHAUFELI, Wilmar; BAKKER, Arnold. **UWES-Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual.Occupational**. Health Psychology Unit Utrecht University, 2003. Adaptado e traduzido por: ANGST, Rosana, BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T., PORTO-MARTINS, Paulo C. **Escala de Engajamento do Trabalho de Utrecht**, 2009.

SELIGMAN, M. E. P. *Florescer: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar*. Tradução: Cristina Paixão Lopes. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.

SELIGMAN, M.E.P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. (eds). “Special issue on happiness, excellence, and optimal human functioning”, *American Psychologist*, 55(1), 5–14, 2000.

SCHAUFELI, W. B.; SALANOVA, M.; GONZALES-ROMA; V.; BAKKER, A.B. **The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach**. *Journal of Happiness Studies* 3, p.71-92, 2002. Disponível em>
<http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>>.