UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS

Campus Itumbiara

 Criada pela Lei n. 13.456 de 16 de abril de 1999, publicada no DOE-GO em 20 de abril de 1999

Av. Modesto de Carvalho, s/n. DIAGRI - Distrito Agroindustrial Itumbiara Goiás - CEP: 75.536 100

Fone/fax (64)3431 9250 - (64)34045136

email: dir.itumbiara@ueg.br

 **INCIDÊNCIA DA SINTOMATOLOGIA PARA SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFISSIONAIS DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS**

 Coordenadora e Orientadora:

Profa. Drª Divina Rita da Silva Gomes (*Doutora em Saúde Coletiva*)

 Orientandas:

Ana Laís Gonçalves Martins

Kamilla Rodrigues Teles

Luana Ferreira da Silva

**Itumbiara - GO**

 **Agosto de 2016**

1. **Título:**Incidência da sintomatologia para Síndrome de *Burnout* em profissionais da Universidade Estadual de Goiás

**Coordenação:**Profª Drª Divina Rita da Silva Gomes

**Introdução**

 A dinâmica contemporânea leva grande parte da população a determinados níveis de pressão e exaustão física e mental os quais muitas vezes revelam o limite das emoções e desgaste psicológico (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

 Neste contexto, a OMS (2010) destaca a retaliação dos sentimentos e a desmotivação como os principais problemas da sociedade moderna coberta por rotinas administrativas e burocráticas cercados pela globalização, o que pode consequentemente afetar o relacionamento social e profissional dos indivíduos.

 A Síndrome de *Burnout* (SB) é uma síndrome psicológica caracterizada pela exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal, que aparece devido à tensão emocional crônica no trabalho. A SB gera sentimentos e atitudes negativas no indivíduo com relação ao seu trabalho, causando, insatisfação, desgaste, cansaço e diversos sentimentos negativos que corroboram para o estresse crônico (TAMAYO; TRÓCCOLI, 2002).

 De forma geral, os profissionais tendem a serem menos precisos, mais exigentes, hostis, ansiosos, sofrem com a solidão, irritabilidade, agressividade, alterações no humor somadas a diversos problemas-reflexo desses sentimentos de ordem fisiológica (BENEVIDES-PEREIRA, 2002). A empresa contratante também sente a projeção da SB que com absenteísmo, conflitos interpessoais, erros em processos e insatisfação laboral culminam em diversos outros estágios como advertências, suspensões e demissão (FERREIRA et al, 2010; SILVA, SASSI, VIEIRA, 2010).

 As instituições com ambiente social cuja pressão laboral beira as metas impossíveis, baixos salários e sem um cuidado específico com a segurança em geral expõe o colaborador ou mesmo os próprios indivíduos que se servem das atividades desempenhadas pela organização a riscos de acidentes de trabalho, estando mais sujeitas a ter algum índice de *burnout* refletidas em suas atividades (BENEVIDES-PEREIRA, 2010).

 Como consequência a alta complexidade de instituições mais exigentes reflete em baixa qualidade de vida tanto pessoal quanto profissional do colaborador. Tais instituições deveriam propor a este satisfação, saúde e felicidade no exercício da função (VENSON et al., 2013). Com isso, uma séria problemática se estabeleceu como principal objetivo deste trabalho, a preocupação com a saúde ocupacional dos colaboradores da Universidade Estadual de Goiás (UEG).

 A UEG é reconhecida como uma instituição e ao longo de sua história, desde 1999, quando foi criada a Lei 13 456/99, trouxe muito prestígio enquanto universidade pública. Entretanto, a escassez de concursos públicos com planos de carreira, a má remuneração e o desgaste ocupacional podem ser alguns dos fatores evidentes e decisivos para a compreensão da sintomatologia de SB neste contexto. O problema é ainda mais evidente quando se caracteriza cada um dos *campus* universitários, em regiões, com nuances completamente distintas e em plena ascensão corporativa, levando a maior pressão e exaustão entre as diferentes classes trabalhadoras.

 Este trabalho teve como objetivo identificar a incidência da sintomatologia para SB nos colaboradores da Universidade Estadual de Goiás, *campus*Itumbiara e Formosa.

1. **Objetivos**

 **Geral**

Verificar a incidência da sintomatologia para Síndrome de Burnout entre os colaboradores da Universidade Estadual de Goiás

  **Específicos**

 - Analisar o processo de perda de idealismo, energia e objetivos aparentes na sintomatologia da SB; - Identificar a maior dificuldade no enfrentamento dos agravos em sua saúde física e psíquica; - Realizar palestras explicativas nos dois *campus* onde foi realizada a pesquisa.

 5. **Metodologia**

 O estudo foi realizado em dois *campus* da Universidade Estadual de Goiás, localizados nos municípios de Itumbiara e Formosa, contando com colaboradores que desempenham as funções de auxiliar de limpeza, técnico administrativo, auxiliar de biblioteca, secretário, docente e diretor, os quais estão envolvidos com os cursos de Enfermagem, Farmácia, Ciências Econômicas, Educação Física no caso de Itumbiara e Geografia, Letras, Matemática, História, Pedagogia e Química em Formosa.

 A amostra total era de 171 colaboradores, representando 109 colaboradores da UEG *Campus* Itumbiara e 62 colaboradores da UEG *Campus* Formosa. Os colaboradores que responderam aos questionários totalizaram 55, sendo 39 de Itumbiara e 16 de Formosa.

 Foram utilizados questionários auto aplicáveis (Inventários de *Burnout* e Maslach) traduzidos e adaptados por Lautert (1995). Os questionários contém 22 itens divididos em três dimensões: Exaustão emocional, Despersonalização e Baixa realização profissional. Cada uma das dimensões contém 9, 5 e 8 questões respectivamente as quais eram respondidas de forma objetiva com: Discordo totalmente, Discordo em parte, Às vezes se aplica a mim, Quase sempre e Concordo totalmente. Tais respostas seguiam a escala progressiva *Likert*para a sua pontuação de 1 a 5 pontos, a qual foi somada separadamente para cada dimensão seguiu para a avaliação.

Foi aplicado também um questionário sociodemográfico simples com questões abertas às respostas com o objetivo de construir o perfil para cada participante e nenhum dos questionários foi identificado.

 Os pontos de corte utilizados para a Escala de *Burnout* basearam-se em percentis e seguiram os critérios sugeridos no Manual do MBI: baixo

 (Despersonalização: x ≤ a 5; Exaustão emocional: x ≤ a 11; e Baixa realização profissional: x ≤ a 30), moderado (Despersolnalização: > 5 < 9; Exaustão emocional: > 11,0 < 21; Baixa realização profissional: ≤ 30) e alta (Despersolnalização: x ≥ 9; Exaustão emocional: x ≥ 21; Baixa realização profissional: x ≥ 37) (MASLACH; JACKSON, 1981).

 A análise estatística foi realizada utilizando o Pacote *Microsoft Office* *Excel versão 2007*, onde foram feitos cálculos de Média, Desvio-Padrão (DP), o cálculo de incidência que deram base para a inferência e também a segregação em variáveis: Idade, Gênero, Estado Civil, Filhos, Profissão atual, Tempo total de trabalho, Exaustão Emocional (EE), Despersonalização (DE) e Baixa Realização Profissional (RP).

 6. **Resultados e Discussões**

 A pesquisa contou com a participação de 55 (n) indivíduos, cerca de 78% (n= 43) dos participantes da pesquisa pertenciam ao sexo feminino enquanto os outros 22% (10) apenas, eram do sexo masculino e 3,6% (n=2) se absteram em responder o questionário socioeconômico, conforme mostra a tabela 2 com os dados do questionário sociodemográfico e do Inventário de *Burnout*foram estratificados nas seguintes variáveis.

 **Tabela 2. As variáveis sociodemográficas e o nível de *Burnout* encontrado**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **VARIÁVEIS** | BURNOUT | % | SEM | % | TOTAL |
|   | ALTO |   | BURNOUT |   |   |
| **N** | 29 | 52,7 | 26 | 47,2 | 55 |
|   |   |   |   |   |   |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **IDADE (anos)** |   |   |   |   |   |
| **<30** | 9 | 16,3 | 7 | 12,7 | 16 |
| **>30** | 18 | 32,7 | 19 | 34,5 | 37 |
| **GÊNERO** |   |   |   |   |   |
| **Feminino** | 23 | 41,8 | 20 | 36,3 | 43 |
| **Masculino** | 4 | 7,2 | 6 | 10,9 | 10 |
| **ESTADO CIVIL** |   |   |   |   |   |
| **Solteiro** | 14 | 25,4 | 9 | 16,3 | 23 |
| **Casado** | 11 | 20 | 14 | 25,4 | 24 |
| **Divorciado** | 2 | 3,6 | 2 | 3,6 | 4 |
| **FILHOS** |   |   |   |   |   |
| **Sim** | 15 | 27,2 | 14 | 25,4 | 29 |
| **Não** | 12 | 21,8 | 12 | 21,8 | 24 |
| **PROFISSÃO ATUAL** |   |   |   |   |   |
| **Aux. Limpeza** | 5 | 9 | 5 | 9 | 10 |
| **Téc. Administrativo** | 12 | 21,8 | 6 | 10,9 | 18 |
| **Aux. Biblioteca** | 2 | 3,6 | 3 | 5,4 | 5 |
| **Docente** | 10 | 18,1 | 8 | 14,5 | 18 |
| **Secretário** | 1 | 1,8 | 3 | 5,4 | 4 |
| **TEMPO TRABALHO** |   |   |   |   |   |
| **TOTAL** |   |   |   |   |   |
| **0,5 ----- 3** | 10 | 18,1 | 13 | 23,6 | 23 |
| **3 |------- 6** | 7 | 12,7 | 1 | 1,8 | 8 |
| **6 |------ 14** | 6 | 10,9 | 8 | 14,5 | 14 |
| **>14** | 1 | 1,8 | 3 | 5,4 | 4 |

FONTE: Questionários aplicados.

 Na variável profissão atual foram contabilizados 18,1% (n=10) auxiliares de limpeza, 32,7% (n=18) para técnicos administrativos, 9% (n=5) de auxiliares de biblioteca, 32,7% (n=18) de docentes e 7,2% (n=4) trabalhavam como secretários nos *campus*, valores expressos no gráfico 1 o qual mostra o percentil de profissionais que responderam os questionários.

Gráfico 1: Percentil de profissões atuais dos funcionários da UEG *Campus* Itumbiara e Formosa entre 2015 e 2016.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|   | 7,20% | 18,10% |   | AUX.LIMPEZA |
|   |   |   |
|   |   |   |   |
| 32,70% |   |   |   | TÉC.ADM. |
|   |   |   |
|   |   |   |
|   |   |   |   |
|   |   |   |   | AUX.BIB. |
|   |   |   |   |
|   |   |   |   |
|   |   | 32,70% |   | DOCENTE |
|   |   |   |
|   |   |   |

SECRETÁRIO

9%

 FONTE: Questionários aplicados.

 Cerca de 41,8% (n=23) dos participantes declararam são solteiros, 43,6% (n=24), a maioria é casada e 7,2% (n=4) são divorciados, 52,7% (n=29) tem filhos e 43,6% (n=24) não os tem.

Em análise, pode-se constatar que 52,7% (n=29) dos funcionários dos *campus*pesquisados da UEG apresentam forte tendência para desenvolvimento da SB, isto é, com altos índices de Exaustão emocional e baixos índices de realização profissional. A categoria profissional que apresentou o maior índice foram os técnicos administrativos com 21,8% (n=12) seguidos pelos docentes com 18,1% (n=10) como mostra o Gráfico 2.

 Gráfico 2: Categorias profissionais e índices para Síndrome de *Burnout* na UEG *Campus* Itumbiara e Formosa entre 2015 e 2016.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | 1,80% | 9% |   |   | AUX.LIMPEZA |
| 18,10% |   |   |   |
|   |   |   |   | TÉC.ADM. |
|   |   |   |   |
|   |   |   |   |   | AUX.BIB. |
|   |   |   |   |   |
| 3,60% |   |   | 21,80% |   | DOCENTE |
|   |   |   |
|   |   |   |   |
|   |   |   |   | SECRETÁRIO |
|   |   |   |   |   |
|   |   |   |   |   |   |

FONTE: Questionários aplicados.

Carlotto e Palazzo (2006) citam como uma das causas para baixos índices de realização profissional a relação do funcionário a cultura organizacional da empresa. Cox, Kuk e Leiter (1993) inferem que tal dimensão esta associada ao “estar gasto” ou “sentir-se pressionado” o que pode ser da cultura da empresa, submeter o funcionário a grande pressão devido à responsabilidade do cargo que ocupa e anos de tal situação pode desgastá-lo emocionalmente.

 Em publicação mais antiga, Cherniss (1980) sugere que as frustrações acontecem nesse ponto, em que o indivíduo idealiza grandes e utópicas expectativas, as quais não são realizadas ao longo do trabalho. Em estudo realizado em escolas de Porto Alegre – RG foi constatado que tais idealizações costumam ocorrer com profissionais jovens que também se sentem distantes dos indivíduos no trabalho, deixando de lado o contato interpessoal (CARLOTTO, 2011; FARBER, 1991).

 As idades variaram entre 19 e 63 anos com média de 36,4 (DP± 9,8). A maioria dos pesquisados tinha mais de 30 anos, 67,2% (n=37) e a maioria também com menos tempo de trabalho total com 41,7% (n=23) tendo menos de 3 anos na Universidade e apenas 7,2% (n=4) tinham mais de 14 anos como tempo de serviço.

 Levy, Sobrinho e Souza (2009), referem-se à idade dos indivíduos como um dos fatores determinantes para o desenvolvimento de SB, principalmente relacionado a professores e coloca que o profissional mais jovem tem a necessidade de controle excessivo, porém de acordo com os questionários, esses profissionais representam quase 33% (n=18) dos indivíduos com propensão a SB com mais de 30 anos e os profissionais com menos de 30 anos com propensão representem 16,3% (n=9).

Sousa e Silva (2002) afirmam ser possível que as oportunidades fornecidas pelo mercado de trabalho tragam a longas jornadas horárias incompatíveis com atividades de lazer aos jovens e as condições de trabalho em precariedade, baixos salários têm levado aos profissionais mais velhos a extensas jornadas tornando-se extenuantes a esses indivíduos que por esse motivo necessitam de vários empregos.

 Uma equipe multiprofissional esta exposta a diversos tipos de estressores os quais podem prejudicar a saúde, a carreira e o resultado final do

trabalho realizado. Assim, Vasques-Menezes e Soratto (1999) dissertam que o suporte social e afetivo tem suma importância nesse processo estabelecendo uma rede social entre colegas de trabalho e a sua ineficiência pode ser percebida nas dimensões da SB.

 As três dimensões avaliadas em SB apresentaram respectivamente EE média 22,4 (DP±4,9), DE média 11,3 (DP± 3,4) e RP média 22,6 (DP± 3,4) e pode-se constatar valores altos em EE e baixos em RP.

 Codo e Vasques-Menezes (1999, p.238) descrevem a exaustão emocional como a situação em que o profissional sente que não consegue dar mais afetivamente que esta desgastado e sem energia. Já a baixa realização profissional envolve a “evolução negativa” do indivíduo o que afeta o trabalho e o atendimento aos usuários. Para Gil-Monte, Peiró e Valcárcel (1998), a tentativa de enfrentar esses fatores, a indiferença que alocada pelo indivíduo, ou seja, a percepção do estresse e essa contenção emocional trazida pelo trabalho são onde se engrena a despersonalização.

 O estudo evidencia que os técnicos administrativos e professores com mais de 30 anos, mulheres, solteiras, com filhos e com menos tempo de trabalho na Universidade são mais propensas ao desenvolvimento da SB. Pesquisas realizadas confirmam que este perfil é relevante a ser analisado e que demanda de atenção e suporte, devido aos riscos que o estresse ocupacional e as exigências de desempenho no trabalho trazem em busca da alta produtividade além da pressão social e histórica que surge no contexto do perfil (RODRIGUES, 2007; TAMAYO, 2008).

 7. **Justificativa para atrasos**

Levando em consideração o tamanho da amostra inicial que era com todos os *campus* da Universidade Estadual de Goiás, problemas de logística e ao baixíssimo número de preenchimentos dos questionários que antes foram enviados por email, a amostra foi reduzida a dois campus, localizados nos municípios de Itumbiara e em Formosa.

O projeto não foi concluído em tempo hábil devido ao tempo que os colaboradores demoraram a responder e entregar os questionários, atrasando também a entrega do relatório final e da confecção do artigo científico a respeito do tema. O risco de tal certame ocorrer já era esperado, juntamente a mudança na metodologia na qual a amostra foi reduzida de 41 *câmpus* para apenas 2.

 8. **Conclusão**

 A análise dos questionários considerou os dados sóciodemográficos e também as três dimensões que levam ao desenvolvimento da SB e através do estudo constatou-se que docentes e técnicos administrativos possuem uma forte tendência para o desenvolvimento da síndrome de *Burnout*, devido ao fato de apresentarem baixos índices de realização profissional e altos índices de exaustão emocional, enquanto os demais profissionais possuem tendência menor ao desenvolvimento da síndrome de acordo com os resultados.

Todos os colaboradores dos *campus* pesquisados mantem contato diariamente com a maioria dos estudantes e demais funcionários, tendo uma importância particular no desenvolvimento do trabalho a realização profissional, pois o que mais desperta a atenção nos questionários foi a frustração, item relevante nos conflitos internos, derradeiros e estressantes. Muitos possuem nível intelectual seleto, porém trabalham em funções que não condizem com tal formação.

 Deve-se haver incentivo motivacional na Universidade, pois as contribuições deste estudo levam a considerar o reflexo negativo que se pode obter na produtividade de tais colaboradores.

**Referências Bibliográficas**

 BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **Burnout: quando o trabalho ameaça o** **bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

 BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. Burnout: Uma tão conhecida *desc*onhecida síndrome. In.: G. C. T. M. Levy & F. P. Nunes Sobrinho, **A síndrome de** **burnout em professores do ensino regular: Pesquisa, reflexões e enfrentamento**. Rio de Janeiro: Cognitiva, 2010.

 BRASIL. LEI Nº 13.456, DE 16 DE ABRIL DE 1999. Disponível em: <http://www.cdn.ueg.br/arquivos/legislacao/conteudoN/202/Lei\_13.456-Criacao\_da\_UEG.pdf>

 CARLOTTO, M. S.; PALAZZO, L. S. Síndrome de *burnout* e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. **Cadernos de Saúde** **Pública**. v.22, n.5, p.1017-1026, 2006.

 CARLOTTO, M. S. Síndrome de burnout em professores: prevalência e fatores associados. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v.27, n.4, p.403-410, 2011.

 CHERNISS, C. **Professional burnout in human service organizations**. New York: Praeger. 1980.

 CODO, W.; VASQUES-MENEZES, I. O que é Burnout? In: CODO, W. **Educação: carinho e trabalho**. Petropolis: Vozes/Brasília: CNTE, 1999.

COX, T.; KUK, G.; LEITER, M. Burnout, health, work stress, and organizational healthiness. In W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), **Professional** **burnout: Recent developments in theory and research.**London: Taylor & Francis. p. 177-193, 1993.

FARBER, B. A. **Crisis in education. Stress and burnout in the american** **teacher**. São Francico: Jossey-Bass Inc, 1991.

FERREIRA, A. I., et al. Tradução e validação para a língua portuguesa das escalas de presenteismo WLQ-8 e SPS-6. **Aval Psicol.** v.9, n.2, p.253-66, 2010.

 GIL-MONTE, P. R., PEIRÓ, J. M. Y VALCÁRCEL, P. A model of burnout process development: An alternative from appraisal models of stress. **Comportamento Organizacional e Gestao**. v.2, n.2, p.211-220, 1998.

 LEVY, G. C. T. M.; SOBRINHO, F. P. N.; SOUZA, C. A. A. Síndrome de Burnout em professores da rede pública. **Produção.** v.19, n3, p.458-456, 2009.

PAIVA,  K.  C. M.;  DUTRA,  M.  R. S.;  BARROS,  V.  R.  F.;  SANTOS, A.  O.

 **Estresse ocupacional e burnout de jovens trabalhadores**. In: ENCONTRO DA ANPAD, 37, Rio de Janeiro, 2013. Anais… Rio de Janeiro: EnANPAD, 2013

 SILVA, A. M.; SASSI, R. J.; VIEIRA, A. B. Um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho: o absenteísmo e o presenteísmo. **Innovare**, v.10, n.2, p.157-170, 2010.

 SOUZA, W. C.; SILVA, A. M. M. A influência de fatores de personalidade e de organização do trabalho no *burnout* em profissionais de saúde. **Estudos de** **Psicologia**, Campinas. v. 19, n. 1, p. 37-48, 2002.

 RODRIGUES, M. V. **Qualidade de vida no trabalho. Evolução e análise no** **nível gerencial.**Petrópolis: vozes, p.206, 2007.

 TAMAYO, M. R; TRÔCCOLI, B. T. Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de *coping* no trabalho. **Estudos de Psicologia Exaustão emocional**. v.7, n.1, p.37-46, 2002.

TAMAYO, M. R. *Burnout*: Aspectos gerais e ralação o estresse no trabalho. In: TAMAYO, A. (Org). **Estresse e cultura organizacional**. São Paulo: Casa do psicólogo, 2008.

  VASQUES-MENEZES, I.; SORATTO, L. Burnout e suporte social. In: CODO, W. **Educação: carinho e trabalho**. Petropolis: Vozes/Brasília: CNT/UNB, 1999.

VENSON, A. et al. O recurso mais importante para as organizações são mesmo as pessoas? Uma análise da produção científica sobre qualidade de vida no trabalho (QVT). **Rea: Revista de Administração da UFSM**, Santa Maria, v. 6, n. 1, p. 139-156, 2013.

 WORLD HEALTH ORGANIZATION. **The world health report 2001**. Mental Health: New Understanding, New Hope, 2010.