



Revista Alcance

ISSN: 1983-716X

alcance@univali.br

Universidade do Vale do Itajaí
Brasil

LEONARA OBREGON, SANDRA; SORAIA SCHWAAB, KALÚ;
DIAS LOPES, LUIS FELIPE; SÉRGIO CERETTA, PAULO
ENGAJAMENTO NO TRABALHO E SÍNDROME DE BURNOUT:
UMA ANÁLISE ESTRUTURAL COM ABORDAGEM QUANTÍLICA

Revista Alcance, vol. 28, núm. 1, 2021, -, pp. 67-81

Universidade do Vale do Itajaí
Brasil

DOI: [https://doi.org/10.14210/alcance.v28n1\(jan/abr\).p67-81](https://doi.org/10.14210/alcance.v28n1(jan/abr).p67-81)

Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477765948008>

- ▶ Como citar este artigo
- ▶ Número completo
- ▶ Mais informações do artigo
- ▶ Site da revista em redalyc.org

UNIVALI redalyc.org

Sistema de Informação Científica Redalyc

Rede de Revistas Científicas da América Latina e do Caribe, Espanha e Portugal

Sem fins lucrativos acadêmica projeto, desenvolvido no âmbito da iniciativa
acesso aberto



**ENGAJAMENTO NO TRABALHO E SÍNDROME DE *BURNOUT*: UMA
ANÁLISE ESTRUTURAL COM ABORDAGEM QUANTÍLICA**

**ENGAGEMENT AT WORK AND BURNOUT SYNDROME: A STRUCTURAL ANALYSIS
WITH A QUANTILE APPROACH**

**COMPROMISO EN EL TRABAJO Y SÍNDROME DE BURNOUT: UN ANÁLISIS
ESTRUTURAL CON ENFOQUE CUANTÍLICO**

SANDRA LEONARA OBREGON

Doutoranda

Universidade Federal de Santa Maria – Brasil

ORCID: 0000-0002-7009-8774

sandraobregon12@gmail.com

KALÚ SORAIA SCHWAAB

Doutoranda

Universidade Federal de Santa Maria – Brasil

ORCID: 0000-0002-2359-1777

kaluschwaab@gmail.com

LUIS FELIPE DIAS LOPES

Doutor

Universidade Federal de Santa Maria – Brasil

ORCID: 0000-0002-2438-0226

lflopes67@yahoo.com.br

PAULO SERGIO CERETTA

Doutor

Universidade Federal de Santa Maria – Brasil

ORCID: 0000-0001-8264-0439

ceretta10@gmail.com



LICENÇA CC BY:

Artigo distribuído
sob os termos
Creative Commons,
permite uso e
distribuição irrestrita
em qualquer meio
desde que o autor
credite a fonte
original.



Submetido em: 20/05/2019

Aprovado em: 20/07/2020

Doi: 10.14210/alcance.v28n1(jan/abr).p67-81

Editor de Seção: Prof.^a Dra. Anelise Mozzato

RESUMO

A Síndrome de *Burnout* é um estado de esgotamento físico e mental do trabalhador, levando-o ao adoecimento. Em contrapartida, o Engajamento no Trabalho é um estado emocional positivo, de energia, entusiasmo e prazer em relação ao trabalho. Neste estudo, o objetivo foi analisar a relação existente entre os construtos da Síndrome de *Burnout* e do Engajamento no Trabalho, por meio da percepção dos servidores de uma Instituição Pública de Ensino Superior. Foram utilizadas duas escalas (MBI-GS e UWES) em uma amostra 1.511 respondentes, cuja técnica adotada foi estimação de equações estruturais com abordagem quantílica. Observou-se que a relação entre os construtos tem efeitos assimétricos, pois apresentaram diferentes impactos ao longo dos quantis. Esse resultado revela uma relação oposta e heterogênea entre o Engajamento e a Síndrome de *Burnout*, indicando que quanto maior o Engajamento no Trabalho, menor será a incidência de o indivíduo desenvolver a Síndrome. Destaca-se que este estudo elucida os gestores a compreender que os resultados esperados da relação entre os construtos não devem ser semelhantes na completude da organização. Contribuições teóricas e práticas podem ser vislumbradas nas áreas de comportamento organizacional e gestão de pessoas.

Palavras-Chave: Síndrome de *Burnout*; Engajamento no trabalho; Equações estruturais; Regressão quantílica.

ABSTRACT

Burnout syndrome is a state of physical and mental exhaustion suffered by workers, leading them to become ill. Engagement at Work, meanwhile, is a positive emotional state of energy, enthusiasm and pleasure in relation to the work. This study analyzes the relationship between the constructs of Burnout Syndrome and Engagement at Work through the perceptions of employees of a Public Higher Education Institution. Two scales (MBI-GS and UWES) were used on a sample of 1,511 respondents. The technique adopted was estimation of structural equations with a quantile approach. We observed that the relationship between the constructs has asymmetrical effects, as they presented different impacts along the quantiles. This result reveals an opposite and heterogeneous relationship between Engagement at Work and Burnout Syndrome, indicating that the higher the Engagement at Work, the lower the likelihood of the individual developing burnout. This study enables the managers to understand that in terms of the relationship between the constructs, the expected results, should not be similar throughout the organization. Theoretical and practical contributions can be seen in the areas of organizational behavior and people management.

Keywords: Burnout syndrome; Engagement at work; Structural equations; Quantile regression.

RESUMEN

En este estudio el objetivo fue analizar la relación existente entre los constructos del Síndrome de Burnout y del Compromiso en el Trabajo, por medio de la percepción de los servidores de una Institución Pública de Enseñanza Superior. Se utilizaron dos escalas (MBI-GS y UWES) en una muestra de 1.511 respondedores, en la cual la técnica adoptada fue estimación de ecuaciones estructurales con abordaje cuantitativo. Se observó que la relación entre los constructos tiene efectos asimétricos, pues presentaron diferentes impactos a lo largo de los cuantiles. Este resultado revela una relación opuesta y heterogénea entre el compromiso y el síndrome de Burnout, indicando que cuanto mayor sea el compromiso en el trabajo, menor será la incidencia que el individuo desarrolle el Síndrome. Se destaca que este estudio elucida a los gerentes a comprender que los resultados esperados de la relación entre los constructos no deben ser similares en la completitud de la organización. Las contribuciones teóricas y prácticas pueden ser vislumbradas las áreas de comportamiento organizacional y gestión de personas.

Palabras clave: Síndrome de Burnout; Compromiso en el trabajo; Ecuaciones estructurales; Regresión cuantitativa.

1. INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos, profundas transformações vêm acontecendo no mundo do trabalho, principalmente relacionadas às condições sociopolíticas, legais, econômicas, demográficas, tecnológicas, entre outras. Essas transformações fazem com que os trabalhadores sofram constantes pressões, afetando-os diretamente, exigindo deles readaptações físicas e psicológicas que resultam em implicações na saúde e na energia vital (Zanelli, 2010).

Em decorrência dessas transformações, surge a preocupação com os impactos negativos resultantes das exigências do trabalho, como: absenteísmo, adoecimento, estresse e desgaste físico e emocional do trabalhador. O desgaste físico e emocional é considerado a base de um dos problemas crônicos de saúde, sendo definido como um processo contínuo de perda da capacidade biológica e psicológica, que possui dificuldades de avaliação em razão das diversas manifestações dos sintomas (Limonge-França & Rodrigues, 2012; Machado & Porto-Martins, 2015).

Essa condição de sofrimento relacionada ao trabalho é denominada Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional, que para muitos estudiosos se refere a aspectos que afetam a saúde física e mental do trabalhador, como problemas psicossociais, problemas nos relacionamentos interpessoais, despersonalização, sentimentos de baixa eficácia pessoal, alterações fisiológicas provenientes do estresse, risco de suicídio, transtornos ansiosos ou depressivos, abuso de álcool e substâncias (Machado & Porto-Martins, 2015; Zanatta & Lucca, 2015). Além disso, há implicações socioeconômicas, como a queda de produtividade, o baixo envolvimento no trabalho e o absenteísmo, que impactam diretamente na qualidade de vida no trabalho (Pererré; Rossi & Sauter, 2007; Benevides-Pereira, 2010a).

A Síndrome de *Burnout* vem sendo confirmada em estudos como os de Benevides-Pereira (2010a), Zanelli (2010), Marques e Giongo (2016) e Coelho *et al.* (2018) e é considerada um fenômeno multidimensional e complexo, resultante da interação de aspectos individuais e organizacionais, em que seu desenvolvimento não está atrelado apenas às variáveis sociais e organizacionais, mas também ao tipo de trabalho que é executado. Tendo em vista que essa Síndrome foi estudada pela psicologia tradicional, que pesquisava apenas os efeitos negativos do trabalho, com ênfase em aspectos psicopatológicos (Maslach, 2007), a psicologia positiva iniciou os estudos sobre Engajamento no Trabalho, como uma visão oposta, de equilíbrio físico e mental e de emoções positivas no ambiente organizacional (Kahn, 1990; Snyder & Lopez, 2009).

O Engajamento no Trabalho é então definido como um estado mental positivo em relação ao trabalho (Schaufeli, 2018), o qual se apresenta naqueles indivíduos que se sentem entusiasmados no ambiente organizacional, especialmente em razão de estímulos, tarefas enriquecedoras e por gostar daquilo que fazem (Schaufeli; Dijkstra & Vazquez, 2013). Ressalta-se a existência de relação entre os temas, uma vez que 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 & Schaufeli, 2009; Leiter & Maslach, 2016).

Considerando esses fenômenos e a relevância de seus impactos nas organizações, suscita a motivação para estudá-los em uma instituição pública de ensino superior, visto que nela há muitos desafios, como exemplo, pressões por produtividade, tensões entre colegas, escassez de recursos, alto estresse, entre outros fatores que podem causar abalos físicos e mentais, interferindo no desempenho do trabalho e na prestação de um ensino de qualidade. Os autores Diehl e Carlotto (2014) e Dalagasperina e Monteiro (2016) ressaltam que os profissionais de ensino no Brasil, por desempenharem atividades desgastantes, têm propensão ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*.

Schaufeli, Dijkstra e Vazquez (2013) inferem que a incidência de *Burnout* na área da educação é elevada, seus resultados consideram que aproximadamente 14% dos docentes sofram da síndrome. É em razão disso que a síndrome vem sendo muito pesquisada em docentes e funcionários públicos, conforme constatado no estudo de Cardoso *et al.* (2017).

Partindo do pressuposto que há um desequilíbrio entre esses dois aspectos, este estudo tem o objetivo geral de analisar a relação existente entre os construtos da Síndrome de *Burnout* e do Engajamento no Trabalho por meio da percepção dos servidores de uma Instituição Pública de Ensino Superior. Para isso, adota-se a Modelagem de Equações Estruturais, por meio da qual será possível verificar se há relações entre os aspectos a serem analisados.

Além disso, utiliza-se de uma abordagem de regressão quantílica, a qual possibilitará identificar se os efeitos das relações são simétricos ou assimétricos no comportamento dos indivíduos considerados “não médios”. Destaca-se que essa técnica é pouco utilizada nessa temática, sendo este o diferencial quanto aos demais estudos encontrados, visto que a abordagem quantílica observa individualmente cada quantil, o que torna mais robustos os resultados. Em outras palavras, de acordo com Canay (2011), este modelo permite o pesquisador levar em consideração a heterogeneidade e os efeitos das covariáveis heterogêneas que não foram observadas.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 SÍNDROME DE BURNOUT

A Síndrome de *Burnout* é um fenômeno de significado global notável e é um dos mais importantes desdobramentos do estresse profissional, tornando-se uma constante (Limongi França & Rodrigues, 2012). É caracterizada por um conjunto de sintomas e sinais físicos e psíquicos consequentes da má adaptação ao trabalho e com intensa carga emocional, que pode estar acompanhado de frustração do trabalhador em relação a si e ao próprio trabalho (Schaufeli; Leiter & Maslach, 2009; Zanatta & Lucca, 2015).

Essa doença possui diferentes concepções teóricas, porém a mais utilizada pela maioria dos pesquisadores ainda é a perspectiva sociopsicológica (Gianasi & Oliveira, 2014). Essa perspectiva foi consolidada na literatura pelos pesquisadores Maslach e Jackson (1981) com o instrumento *Maslach Burnout Inventory* (MBI).

De acordo com a análise de literatura nacional realizada nos anos de 2006 a 2015 por Cardoso *et al.* (2017), o instrumento MBI e suas variações foram os mais utilizados nos estudos levantados, o que corrobora com diversos estudos nacionais e internacionais da Síndrome de *Burnout*, como os de Ferrari *et al.* (2012); Pereira e Antoniassi (2014); Seidler *et al.* (2014); e Westermann *et al.* (2014). Além disso, vai ao encontro do que afirmam Tamayo e Tróccoli (2009), indicando que o instrumento MBI é o que vem sendo mais utilizado na mensuração de *Burnout*.

O MBI é composto por três dimensões: Exaustão Emocional, Despersonalização e Envolvimento Pessoal no Trabalho (Enache, 2013). A Exaustão Emocional é caracterizada pela carência ou falta de energia, fadiga, sentimento de sobrecarga e pelo esgotamento moral, físico, emocional e psicológico do indivíduo (Maslach & Jackson, 1981; Maslach, 2007; Andrade & Dantas, 2015).

No que se refere à Despersonalização, essa vem acompanhada de ansiedade, perda de motivação e irritabilidade e há também falta de sensibilidade, caracterizando-se por atitudes e comportamentos irônicos, negativos, cínicos, de hostilidade e indiferença em relação ao trabalho (Chan, 2006; Maslach; Schaufeli & Leiter, 2001; Maslach, 2007; Reatto *et al.*, 2014). Leiter e Maslach (2016) acreditam que nesta dimensão o profissional começa a tratar seus colegas, seus clientes e a própria organização como objetos, podendo desenvolver insensibilidade emocional. Já o Envolvimento Pessoal no Trabalho, também conhecido como Baixa Realização Pessoal, é a combinação das duas dimensões mencionadas anteriormente (Exaustão Emocional e Despersonalização), que, ao atingir níveis baixos, contribui para um sentimento de incompetência, ineficácia e baixa realização profissional em que o trabalhador tende a se autoavaliar de forma negativa, sentindo-se insatisfeito profissionalmente e infeliz consigo mesmo (Maslach & Jackson 1981; Maslach, 2007; Amigo *et al.*, 2014).

No que tange às manifestações da Síndrome, essas transcendem aspectos organizacionais e podem manifestar-se também em diferentes contextos da vida do indivíduo (Tamayo & Tróccoli, 2009). Tais manifestações apresentam-se como sentimentos de apatia, irritabilidade, desânimo, tristeza, exaustão emocional, despersonalização, sentimentos reduzidos de realização pessoal, ansiedade, depressão, vulnerabilidade e insegurança (Corso; Santos & Faller, 2012)

Em razão dos estudos da Síndrome de *Burnout* centrarem-se exclusivamente no trabalho e por estarem relacionados a um estado de espírito, alguns questionamentos surgiram em razão de alguns trabalhadores apresentarem níveis elevados de *Burnout*, enquanto outros, que trabalhavam no mesmo ambiente, não (Maslach; Schaufeli & Leiter, 2001; Schaufeli & Bakker, 2003). Nesse sentido, este cenário da história, que priorizava estudos com aspectos negativos com enfoque nos sintomas, nas doenças e nos problemas das pessoas, 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 (Kahn, 1990; Bakker *et al.*, 2008; Leiter & Maslach, 2016).

2.2. ENGAJAMENTO NO TRABALHO

As pesquisas sobre Engajamento no Trabalho iniciaram com Kahn (1990), que atribuiu o primeiro conceito em seu artigo intitulado "*Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*", sendo esse conceituado como o estado positivo, afetivo-inspirador de realização dos trabalhadores, bem como é um sentimento agradável e sentir-se produtivo (Schaufeli; Dijkstra & Vazquez, 2013). Esse fenômeno ocorre quando o indivíduo está com seu estado físico, emocional e mental bom no ambiente organizacional (Siqueira, 2014).

Uma pessoa engajada sente prazer em realizar suas atividades, desempenha o seu trabalho de tal modo que beneficia tanto a organização quanto ele próprio (Schaufeli; Dijkstra & Vazquez, 2013). Assim, pode-se dizer, ainda, que trabalhadores engajados geralmente se esforçam mais devido ao fato de identificarem-se com seu trabalho, sendo

capazes de produzir melhores resultados para seu crescimento e desenvolvimento, como também para a organização (Siqueira, 2014). Para reconhecer se um indivíduo está engajado, é importante levar em consideração as três dimensões dispostas no Figura 1.

| Dimensões | Características | Autores |
|------------------------------|---|---|
| Vigor | Nessa dimensão, as pessoas caracterizam-se por estarem fortalecidas, com alto nível de energia, vibrantes no trabalho e com resiliência mental. Apresentam autoconfiança, persistência e dificilmente se desencorajam perante as dificuldades, até quando “puxam seu tapete”. | Schaufeli, (2018), Schaufeli, Bakker e Salanova (2006), Schaufeli, Dijkstra e Vazquez (2013). |
| Dedicação | É um estado de concentração integral no trabalho, as pessoas sentem-se conectadas e entusiasmadas na realização das tarefas, orgulham-se do que fazem e geralmente atribuem significado positivo às suas atividades, participando assim fortemente nas organizações em que atuam. | Gonzalez-Romá <i>et al.</i> , (2006), Schaufeli, Dijkstra e Vazquez (2013). |
| Absorção/Concentração | Nesta última dimensão, os indivíduos sentem-se completamente imersos e absorvidos em suas atividades no trabalho. São pessoas focadas, que sentem prazer no trabalho por considerarem o mesmo desafiador, por isso não percebem o tempo passar, tendo dificuldades de se desligar do mesmo. | Csikszentmihalyi (1990), Bakker <i>et al.</i> , (2006), Gonzalez-Romá <i>et al.</i> , (2006), Schaufeli, Dijkstra e Vazquez (2013). |

Figura 1. Dimensões do Engajamento no Trabalho

Fonte: Elaborada pelos autores.

Destaca-se que as dimensões Vigor e Dedicação, dimensões essas consideradas o coração de Engajamento no Trabalho, são respectivamente opostas às dimensões coração de *Burnout*- Exaustão Emocional e Despersonalização (Porto-Martins; Basso-Machado & Benevides-Pereira, 2013). Já a Absorção, de acordo com Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), é vista como um aspecto distinto, não podendo ser considerada o oposto de Baixa Realização Profissional, pois é identificada como o estado de experiência ótima, que ocorre em consequência do Engajamento no Trabalho (Csikszentmihalyi, 1990; González-Roma *et al.*, 2006; Schaufeli & Bakker, 2009; Schaufeli, 2018). Na Figura 2, está representada essa correlação existente entre as dimensões da Síndrome de *Burnout* e do Engajamento no Trabalho.

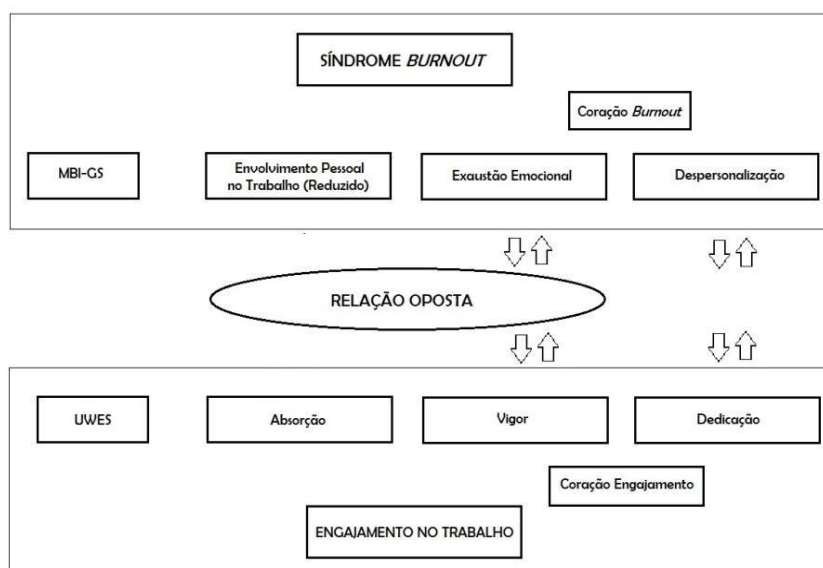


Figura 2. Esquema teórico entre *Burnout* e Engajamento no trabalho

Fonte: Adaptada de Porto-Martins, Basso-Machado e Benevides-Pereira (2013).

Neste contexto, os autores Bakker *et al.* (2008) consideram que a associação entre os temas Engajamento no Trabalho e Síndrome Burnout acontece por fatores independentes e distintos, de tal maneira que também são correlacionados de maneira negativa. Além disso, Schaufeli *et al.* (2002) também enfatizam que engajamento não é o oposto direto dos resultados de MBI, ou seja, ambos os temas apresentam suas formas de avaliação distintas.

Sendo assim, a relação existente é discutida em várias pesquisas em que apontam que as dimensões “Vigor” e “Exaustão Emocional” compõem uma dimensão chamada “Energia”, sendo que a mesma analogia é válida para as dimensões “Despersonalização” e “Dedicação”, que constituem a dimensão “Identificação” (Salanova *et al.*, 2000; Bakker & Leiter, 2010; Leiter *et al.*, 2011; Schaufeli, 2018). O significado prático desse *continuum* de *Burnout*-Engajamento é que o Engajamento no Trabalho representa uma meta desejada para quaisquer intervenções da Síndrome de *Burnout*, sendo que esse quadro leva as pessoas a considerarem que fatores no ambiente de trabalho aumentam a energia dos funcionários, vigor e resiliência, promovendo o envolvimento e a absorção com as tarefas de trabalho, garantindo a dedicação, o senso de eficácia e o sucesso no trabalho (Maslach; Leiter & Jackson, 2012).

Sob esta ótica, estar engajado no trabalho beneficia e traz consequências positivas tanto para o indivíduo quanto para a organização em que este atua (Schaufeli; Bakker & Salanova, 2006; Schufeli & Salanova, 2010). Obregon *et al.* (2016) corroboram com essa afirmação. Os referidos autores ressaltam em seu estudo bibliométrico que o Engajamento no Trabalho tem sido abordado em diversas pesquisas por apresentar contribuições relevantes, sendo um tema explorado tanto na academia quanto nas organizações. Alguns dos resultados positivos são melhoria do desempenho laboral, comprometimento, aumento da satisfação e entrosamentos dos indivíduos, zelando pelo desenvolvimento e pela sobrevivência dos negócios.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

No que se refere à natureza da pesquisa, considera-se descritiva; sua abordagem é quantitativa e o método é de levantamento (*survey*). A população deste estudo é composta pelos servidores públicos de uma Instituição Pública de Ensino Superior, que, de acordo com os dados de 2016, constituíam-se em 4.708 servidores, pertencentes a duas categorias de cargos: Docentes (1.922) e Técnico-Administrativos em Educação (2.786).

Para o cálculo do tamanho da amostra, utilizou-se a fórmula matemática de população finita de Lopes (2016), considerando um erro amostral de 5% e nível de confiança dos dados de 95%. Desta forma, foram esperados um mínimo de 356 respondentes, no entanto a amostra foi constituída de 1.511 servidores. Para a coleta de dados, foi utilizado um Protocolo de Pesquisa constituído em três partes: Parte I - Dados sociodemográficos e socioprofissionais; Parte II - Escala de Síndrome de *Burnout* (MBI-GS); e Parte III – Escala de Engajamento no Trabalho (UWES).

Participaram da pesquisa o quantitativo de 1.511 servidores de uma Instituição Pública de Ensino Superior, os quais representavam 32% da população total na coleta da pesquisa. A amostra é constituída por 556 servidores com cargo de Docente e 955 com cargo de Técnico Administrativo em Educação. A maior parte da amostra é do gênero feminino (55,33%), com idade de 31 a 40 anos (33,62%) e possui doutorado (32,36%). A maioria (58,84%) tem até 10 anos de tempo de serviço, 63,20% possuem cargo de Técnico Administrativo em Educação e 36,80% são Docentes. Dos servidores pesquisados, 80,87% não tiraram férias nos últimos 60 dias, 78,09% não possuem função de chefia, 66,58% trabalham 40 horas semanais, 92,72% da amostra afirmou gostar do trabalho que exerce na Instituição e somente 7,28% responderam que não gostam.

Para avaliar o nível da Síndrome de *Burnout*, utilizou-se a escala *Maslach Burnout Inventory - General Survey* (MBI-GS), de Maslach e Jackson (1981). Esta foi adaptada e validada para a língua portuguesa por Tamayo (2002), e é recomendada para populações de diversos tipos de profissões (Maslach; Schaufeli & Leiter, 2001). Para avaliar o nível de Engajamento no Trabalho, utilizou-se a Escala *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) - Escala de Engajamento no Trabalho de Utrecht de Schaufeli e Bakker (2003), adaptada e validada para o português por Angst, Benevides-Pereira e Porto-Martins (2009).

Após a coleta de dados, os mesmos foram organizados e tabulados em uma planilha eletrônica no *Software Excel®*, gerando assim um banco de dados. Em seguida, os dados foram analisados quantitativamente com o *Software R* para a Modelagem de Equações Estruturais - *Structural Equation Modeling* (SEM) e a estimação dos coeficientes quantílicos. Esse modelo de investigação tem a finalidade de analisar a relação existente entre os construtos do Engajamento no Trabalho e da Síndrome de *Burnout*. A SEM reúne a análise fatorial e a análise de caminhos em um modelo em que estão contidas relações de dependência (Chin & Newsted, 1999). Com o intuito de verificar a confiabilidade dos dois instrumentos, aplicou-se o Alpha de *Cronbach*, que para Hair Jr. *et al.* (2005), é um coeficiente que avalia o grau de consistência da escala inteira.

Para a estimação dos coeficientes quantílicos entre Engajamento no Trabalho e Síndrome de *Burnout*, utilizou-se o modelo econométrico de Regressão Quantílica. O método de Regressão Quantílica foi introduzido na literatura por Koenker e Bassett (1978), possibilitando analisar muitas questões. A regressão quantílica permite analisar os impactos das dimensões Engajamento e *Burnout* de forma mais detalhada do que o método *Ordinary Least Squares* (OLS). A

regressão linear estimada por OLS baseia-se na função média condicional; já a regressão quantílica permite uma visão mais ampla entre a variável dependente e a variável explicativa, pois estima parâmetros para diversos pontos da distribuição. A diferença dos parâmetros estimados para cada quantil indica as diferentes respostas da variável dependente ao longo da distribuição.

Na regressão quantílica definida pela equação [1], os coeficientes estimados medem a influência da variável explicativa sobre a variável dependente condicionadas ao θ -ésimo quantil. Desta forma, será possível determinar a influência dos construtos do Engajamento no trabalho para diferentes quantis condicionais na Síndrome *Burnout*. Com a finalidade de verificar se os coeficientes estimados diferem estatisticamente entre os quantis, são aplicados Testes Wald para os parâmetros dos nove quantis de cada variável (Johnston & Dinardo, 1996). A equação estimada é denotada em [1]:

$$\text{Engajamento}_i^\theta = \beta_0^\theta + \beta_1^\theta \text{Burnout}_i^\theta + \varepsilon_i^\theta \quad [1]$$

onde β_0^θ é a constante para o quantil θ ; β_1^θ são os parâmetros estimados para o quantil θ da variável dependente, que nesse caso é o Engajamento; *Engajamento* e *Burnout* são variáveis discretas que indicam o nível de incidência de *Burnout*; ε_i^θ representa os resíduos da regressão. Para fins de concretização deste estudo, o mesmo recebeu o registro CAAE sob nº 57883816.4.0000.5346.

Ao analisar o modelo interno envolvendo somente indicadores reflexivos e sistema centroeide, cada bloco de variáveis deve conceber apenas um construto latente, dessa forma deve ser unidimensional. Nesse sentido, a Tabela 1 apresenta três medidas de unidimensionalidade: a) Alfa de *Cronbach*; b) Rho de Dillon-Goldstein; e c) Primeiro e Segundo Autovalores. Deve-se observar que, para cada bloco ser unidimensional, é necessário o primeiro autovalor ser superior a um, e o segundo autovalor inferior a um. É possível também garantir a unidimensionalidade obtendo-se um indicador de confiabilidade (Alfa de *Cronbach*) ou confiabilidade composta (Rho de Dillon-Goldstein), para isso, esses testes devem apresentar valores superiores a 0,70.

Tabela 1

Definição dos construtos latentes e unidimensionalidade

| Construtos Latentes | Tipo de Construto | Variáveis Manifestas | Alpha <i>Cronbach</i> | Rho D.G. | Primeiro Autovalor | Segundo Autovalor |
|---------------------|-------------------|----------------------|-----------------------|----------|--------------------|-------------------|
| Vigor | Exógeno | 3 | 0,816 | 0,891 | 2,200 | 0,467 |
| Dedicação | Exógeno | 3 | 0,860 | 0,915 | 2,340 | 0,361 |
| Absorção | Exógeno | 3 | 0,779 | 0,872 | 2,080 | 0,474 |
| Engajamento | Endógeno | 9 | - | - | - | - |
| Exaustão | Exógeno | 6 | 0,885 | 0,914 | 3,860 | 0,754 |
| Despersonalização | Exógeno | 4 | 0,898 | 0,929 | 3,070 | 0,511 |
| Envolvimento | Exógeno | 6 | 0,878 | 0,909 | 3,750 | 0,745 |
| <i>Burnout</i> | Endógeno | 16 | - | - | - | - |

Fonte: Elaborada pelos autores (2018).

Com base na Tabela 1, verifica-se que as variáveis exógenas de Engajamento no Trabalho (Vigor, Dedicação e Absorção) apresentam Alphas de *Cronbach* que variam de $0,7 < \alpha < 0,9$. É importante ressaltar, que estes se assemelham ao que foi encontrado na versão brasileira desta escala, variando entre 0,8 a 0,9 (Salanova *et al.*, 2000; Schaufeli; Taris & Van Henen, 2008). Quanto aos Alphas de *Cronbach* encontrados na escala de Síndrome de *Burnout*, as variáveis exógenas (Exaustão Emocional, Despersonalização e Envolvimento Pessoal no Trabalho) obtiveram índices entre $0,8 < \alpha < 0,9$, sendo considerados um bom índice e assemelham-se à versão original americana que apresenta Alphas de *Cronbach* que variam de 0,71 a 0,90 (Maslach & Jackson, 1981).

Dessa forma, constatou-se que os Alphas de *Cronbach* calculados para os seis construtos foram superiores a 0,70, ou seja, há nessas variáveis latentes a presença de unidimensionalidade. Assim, o grau de confiabilidade de todos os construtos de Engajamento no Trabalho e Síndrome de *Burnout* indicam graus adequados de precisão. Tendo em vista que o indicador Rho de Dillon-Goldstein é baseado nos resultados do modelo, isto é, nas cargas fatoriais, e não nas

correlações das variáveis observadas como faz o Alpha de *Cronbach*, é considerado um melhor indicador em relação ao Alpha (Chin & Newsted, 1999). Em suma, todos os indicadores atestam para a unidimensionalidade dos seis construtos.

Sob a ótica de Malhotra (2007), a validade de conteúdo é considerada como uma avaliação assistemática. Para Davis e Cosenza (1993), essa relaciona-se com a medida de validade ou precisão da medição para o que a escala supostamente é projetada a medir. De acordo com Steenkamp e Trijp (1991), a validade dos construtos é considerada como a etapa em que as evidências teóricas e empíricas são obtidas. Hair *et al.* (2005) corroboram ao ressaltar que a validade de construtos é capaz de fornecer a confiança ao representar a pontuação exata.

Nesse sentido, um fator importante a ser verificado na aplicação do Modelo SEM diz respeito à validade dos construtos, na qual a Tabela 2 apresenta a Variância Média Extraída e as correlações² dos construtos Vigor, Dedicção e Absorção da Escala de Engajamento no Trabalho e Exaustão Emocional, Despersonalização e Envolvimento Pessoal no Trabalho da Escala de Síndrome de *Burnout*. Além disso, visando atender a esse quesito, são verificadas a validade de conteúdo, a validade convergente e a validade discriminante.

Tabela 2

Variância Média Extraída e correlações²

| Construtos Latentes | Engajamento | | | Burnout | | |
|------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Vig | Ded | Abs | Exa | Des | Env |
| Vigor | 0,728 | 0,594 | 0,576 | 0,321 | 0,392 | 0,382 |
| Dedicção | 0,353 | 0,778 | 0,563 | 0,164 | 0,426 | 0,460 |
| Absorção | 0,332 | 0,317 | 0,690 | 0,135 | 0,261 | 0,318 |
| Exaustão | 0,103 | 0,027 | 0,018 | 0,639 | 0,360 | 0,138 |
| Despersonalização | 0,154 | 0,181 | 0,068 | 0,130 | 0,764 | 0,362 |
| Envolvimento | 0,146 | 0,212 | 0,101 | 0,019 | 0,131 | 0,618 |

Nota: Apresentam-se os resultados da Variância Média Extraída na diagonal principal em negrito.

Fonte: Elaborada pelos autores (2018).

Baseando-se nos modelos teóricos e na revisão de estudos anteriores, conforme os postulados de Steenkamp e Trijp (1991), foi medida uma forte validade de conteúdo em variáveis. Dessa forma, comprova-se a validade convergente pelo critério da Variância Média Extraída (AVE), em que $AVE > 0,50$ é observada na diagonal principal da Tabela 2. Já a validade discriminante é pelo critério de Fornell e Larcker (1981), que indica haver validade quando $AVE > \text{correlações}^2$ com outro construto, conforme demonstrado na Tabela 2.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este estudo teve por objetivo analisar a relação existente entre os construtos da Síndrome de *Burnout* e do Engajamento no Trabalho, por meio da percepção dos servidores de uma Instituição Pública de Ensino Superior. A pesquisa consistiu na realização de uma *survey* a partir da aplicação de um protocolo de pesquisa com as escalas MBI-GS e UWES, o qual foi aplicado em uma amostra de 1.511 servidores. A relação entre os construtos foi analisada por meio de equações estruturais com abordagem quantílica.

Quanto ao perfil sociodemográfico e socioprofissional dos servidores da amostra, a maioria dos respondentes é do gênero feminino, com idade entre 31 a 40 anos e escolaridade em nível de doutorado. Além disso, maior parte são Técnicos Administrativos em Educação, que possuem até 10 anos de tempo de serviço, não possuem função de chefia, trabalham 40 horas semanais, não tiraram férias nos últimos 60 dias e que afirmam gostar do trabalho que exercem.

A seguir, são apresentadas as relações (cargas fatoriais) das variáveis manifestas com seus respectivos construtos latentes, bem como os pesos ponderados do modelo estrutural, que são explanados na Figura 3. Nela também podem ser verificados os betas do modelo quantílico entre os construtos de segunda ordem (Engajamento → *Burnout*).

Foram estimados efeitos diretos de *Burnout* sobre o Engajamento nos quantis 0,10 ao 0,90. Para todos os quantis investigados, constatou-se que o impacto de *Burnout* sobre o Engajamento é estatisticamente significativo ($p\text{-valor} < 5\%$). Na Tabela 3, são apresentados com mais riqueza de detalhes os pesos padronizados na relação do modelo estrutural estimado.

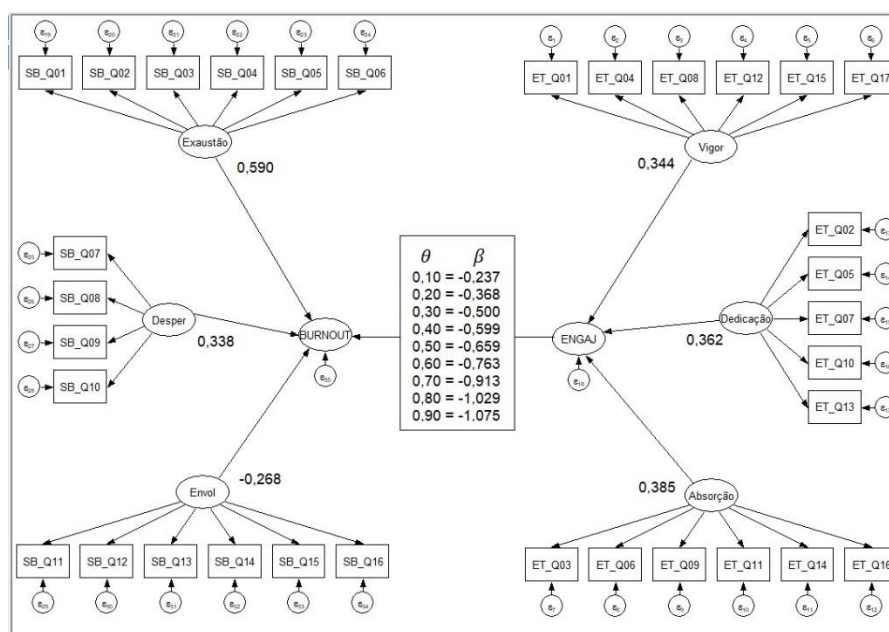


Figura 3: Modelo estrutural, cargas fatoriais e pesos padronizados
Fonte: Elaborada pelos autores (2018)

Observa-se na Figura 3 o modelo estrutural construído para verificar a relação dos construtos do Engajamento no Trabalho e da Síndrome de Burnout, para o qual foi necessária a construção do modelo de segunda ordem composto pelos modelos formativos de ambos os construtos. A Síndrome de *Burnout* foi levantada conforme a escala MBI-GS, com os fatores Exaustão, Despersonalização e Envolvimento no Trabalho. O Engajamento no Trabalho foi levantado conforme a escala UWES e contém os fatores Vigor, Dedicção e Absorção.

Com relação aos modelos formativos dos construtos analisados, referentes aos coeficientes β das variáveis latentes, todos apresentaram resultados significativos, destacando-se Absorção, que apresentou uma forte relação com a variável dependente Engajamento no Trabalho; e Exaustão Emocional, que demonstrou forte relação com a variável dependente Síndrome de *Burnout*, confirmando pressupostos teóricos de Bakker, Demerouti e Schaufeli (2005), Carlotto e Palazzo (2006), Maslach (2007), Bakker *et al.* (2008), Vazquez *et al.* (2015) e Schaufeli (2018).

Na Tabela 3, são apresentados os coeficientes dos construtos latentes e o p-valor do modelo estrutural estimado. Na última linha da Tabela 3, apresenta-se o coeficiente de impacto OLS entre os construtos de segunda ordem (Engajamento \rightarrow *Burnout*).

Tabela 3

Coeficientes das variáveis latentes e relação linear Engajamento \rightarrow *Burnout*

| Construtos latentes | Coeficientes | p-valor |
|---|---------------|------------------|
| Engajamento | | |
| Vigor | 0,344 | <0,000 |
| Dedicção | 0,362 | <0,000 |
| Absorção | 0,385 | <0,000 |
| Burnout | | |
| Exaustão | 0,590 | <0,000 |
| Despersonalização | 0,338 | <0,000 |
| Envolvimento | -0,268 | <0,000 |
| Engajamento \Rightarrow Burnout | -0,686 | <0,000 |

Fonte: Elaborada pelos autores (2018)

De acordo com a Tabela 3, verifica-se que todos os coeficientes β dos construtos latentes apresentam resultados significantes, pois de acordo com Cepeda e Roldán (2004), o β é considerado satisfatório quando seus valores são $\beta > 0,2$. Nesse sentido, os construtos preditores Vigor (0,344), Dedicção (0,362) e Absorção (0,385) apresentam uma forte relação com a variável dependente Engajamento no Trabalho. Percebe-se que Absorção é o que apresenta maior impacto

para o Engajamento no Trabalho, isto é, estar imerso, concentrado e absorvido pelas tarefas diárias tem um efeito maior sob o estado de Engajamento, confirmando pressupostos teóricos (Bakker; Demerouti & Schaufeli, 2005; Bakker *et al.*, 2008; Vazquez *et al.*, 2015; Schaufeli, 2018).

Dentre os construtos preditores da Síndrome de *Burnout*, Exaustão Emocional (0,590) e Despersonalização (0,338) apresentam forte relação com a variável dependente. Levando em consideração que o construto preditor Exaustão Emocional obteve maior impacto, indica que a ocorrência de sentimentos, como falta de energia, esgotamento físico e mental e perda de entusiasmo nos servidores, revela maior propensão ao desenvolvimento da Síndrome (Carlotto & Palazzo, 2006; Maslach, 2007).

O construto Envolvimento Pessoal no Trabalho possui relação oposta (-0,268) à Síndrome de *Burnout*, ou seja, os servidores que se sentem satisfeitos e reconhecidos pelo seu desempenho profissional apresentam menos predisposição a desenvolver a doença. Neste caso, vai ao encontro dos achados de Casini, Hubert e Kaelen (2016), que ressaltam que o reconhecimento profissional é um fator que previne e protege contra a Síndrome de *Burnout*.

No modelo de equação estrutural elaborado, nos construtos de segunda ordem, considera-se como variável preditora o construto Síndrome de *Burnout*; e como variável dependente, o construto Engajamento no Trabalho.

Sendo assim, para a consecução do objetivo geral da pesquisa, de analisar a relação existente entre os construtos da Síndrome de *Burnout* e do Engajamento no Trabalho, ainda na Tabela 3, observa-se que o coeficiente de impacto médio do construto Síndrome de *Burnout* tem efeito negativo de -0,686 no Engajamento no Trabalho. O sinal negativo deste coeficiente revela uma relação oposta entre os construtos analisados, pois ao verificar-se um aumento no Engajamento, observa-se uma redução na Síndrome de *Burnout*. Esse resultado indica que cada unidade adicional de Engajamento no Trabalho é refletida em uma redução média de (0,686) da Síndrome de *Burnout*. Deste modo, infere-se que quanto mais engajados os servidores estiverem, menor será a predisposição ao desenvolvimento da Síndrome. E quanto mais a Instituição de Ensino realizar esforços para aumentar os níveis de engajamento, maiores serão os ganhos para ela, pois impulsionará o comprometimento, a realização profissional e, conseqüentemente, estimulará o desenvolvimento da mesma.

No modelo causal quantílico entre Engajamento → *Burnout*, os coeficientes variam do quantil 0,10 ao 0,90. Assim, na Tabela 4 são demonstrados os respectivos coeficientes e intervalo de confiança.

Tabela 4

Coeficientes quantílicos entre Engajamento → *Burnout*

| Engajamento => <i>Burnout</i> | Coeficientes | Intervalo de confiança |
|-------------------------------|--------------|------------------------|
| Quantil 0,10 | -0,237 | (-0,272 -0,202) |
| Quantil 0,20 | -0,368 | (-0,409 -0,327) |
| Quantil 0,30 | -0,500 | (-0,556 -0,445) |
| Quantil 0,40 | -0,599 | (-0,650 -0,548) |
| Quantil 0,50 | -0,659 | (-0,722 -0,596) |
| Quantil 0,60 | -0,763 | (-0,845 -0,680) |
| Quantil 0,70 | -0,913 | (-1,001 -0,825) |
| Quantil 0,80 | -1,029 | (-1,145 -0,913) |
| Quantil 0,90 | -1,075 | (-1,248 -0,901) |

Fonte: Elaborada pelos autores (2018).

Para fins de uma melhor visualização, a Figura 4 evidencia graficamente o comportamento dos coeficientes quantílicos entre os construtos de Engajamento no Trabalho e Síndrome de *Burnout* apresentados anteriormente na Tabela 4. A análise conjunta da Tabela 4 e da Figura 4 permite observar que os efeitos são assimétricos, indicando que o impacto entre os construtos depende do quantil da distribuição que estiver sendo analisado.

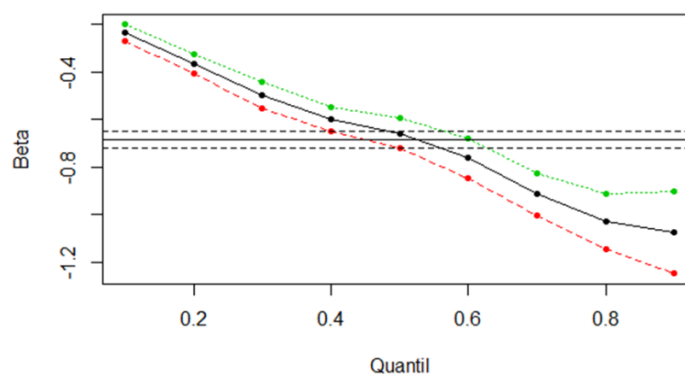


Figura 4: Coeficientes quantílicos entre Engajamento e *Burnout*

Nota: (____) resultado OLS; (----) intervalo de confiança OLS; (---) limite superior; (---) limite inferior; (●) resultado quantílico.

Fonte: Elaborada pelos autores (2018).

A análise conjunta (Tabela 4 e Figura 4), por meio do coeficiente médio OLS e dos coeficientes quantílicos, permite observar a diferença nos efeitos ao longo dos quantis. A distribuição dos quantis está por níveis de Engajamento no Trabalho. Nos quantis inferiores (0,10, 0,20, 0,30 e 0,40), isto é, nos quantis com menores níveis de Engajamento, o efeito do grau de Engajamento no Trabalho sobre a Síndrome de *Burnout* é menor, sendo que nos quantis subsequentes (0,50, 0,60, 0,70, 0,80 e 0,90), isto é, nos quantis com maiores níveis de Engajamento, esse efeito apresenta-se mais elevado e estatisticamente significativo em todos os quantis. Em termos práticos, o impacto do Engajamento sobre a incidência da Síndrome nos servidores pesquisados é diferente, dependendo do quantil observado. Ao verificar o quantil inferior, isto é, entre os menos engajados, o efeito é de -0,237 (quantil 0,10), enquanto observando o quantil superior, isto é, entre os mais engajados, o efeito é de -1,075 (quantil 0,90). Esse resultado indica que a relação dos construtos é heterogênea e negativa, revelando uma relação oposta entre Engajamento e *Burnout*.

Desta forma, o engajamento impacta em níveis diferentes nos grupos de servidores, ou seja, ao realizar uma análise quantílica, percebe-se que a propensão que cada um tem para se engajar ao trabalho pode aumentar ou diminuir a propensão de desenvolver a doença. Assim, os resultados desta pesquisa indicam que, nos indivíduos com maiores níveis de Engajamento no Trabalho, foram encontrados os maiores coeficientes de impacto negativo na incidência da Síndrome de *Burnout*, revelando nos quantis superiores os maiores graus de relação oposta entre os construtos analisados. De outro lado, a pesquisa revelou que, para os indivíduos com menores níveis de Engajamento no Trabalho, a relação entre os construtos é também oposta, porém em menor grau. Assim, quanto maior o Engajamento no Trabalho, menor será a incidência do indivíduo desenvolver a Síndrome de *Burnout*.

Pode-se afirmar ainda que os dois modelos teóricos são negativamente relacionados, semelhantes ao encontrado na pesquisa de Schaufeli e Bakker (2004), que tiveram esta hipótese confirmada ao testar o modelo de *Burnout* e Engajamento em 1698 funcionários de quatro diferentes grupos ocupacionais. Esses autores sustentam que são dois fenômenos opostos e por isso devem ser avaliados por seus próprios instrumentos, pois são independentes. Deste modo, só por meio da aplicação da MBI-GS e UWES separadamente nos servidores da Instituição é que foi possível sustentar esta afirmação, porque se tivesse sido aplicado apenas um deles, não poderia se afirmar, por exemplo, que ao atingir uma pontuação baixa na escala MBI-GS, esses profissionais não apresentam a Síndrome de *Burnout* e por isso se encontrariam engajados.

5 CONTRIBUIÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS

Por meio da análise dos resultados, foi possível constatar que a relação dos construtos é heterogênea e, em razão disso, a percepção de engajamento varia em diferentes níveis de acordo com o quantil em que o indivíduo estiver inserido. Sob esta ótica, as principais contribuições teóricas e práticas da pesquisa são referentes à heterogeneidade dos efeitos entre os construtos analisados. Com relação às contribuições teóricas, os resultados podem vir a agregar, nos estudos comportamentais, gestão de pessoas e de saúde ocupacional. As contribuições práticas emergem no sentido de que as ações organizacionais que incentivam o engajamento, a fim de evitar a Síndrome de *Burnout*, não devem esperar resultados homogêneos na completude da organização, pois os resultados da relação oposta entre os construtos estão vinculados aos níveis de engajamento de cada indivíduo. Assim, sendo uma organização formada por diversos indivíduos, terá diferentes níveis de engajamento, e de acordo com os resultados da pesquisa, a relação oposta se dará com maior intensidade para os que apresentarem maiores níveis de engajamento no trabalho, evidenciando-se assim que, onde o

engajamento é baixo, não necessariamente as pessoas terão *Burnout*, mas se o engajamento for alto, dificilmente elas desenvolverão a Síndrome de *Burnout*. Portanto, ações nesse sentido são essenciais para que as organizações realizem mudanças ou melhorias para aumentar os níveis de Engajamento no Trabalho e prevenir a Síndrome, as quais devem ser realizadas de acordo com a necessidade e a peculiaridade de cada organização.

Dessa forma, para prevenir que o desenvolvimento da Síndrome cresça e até mesmo diminua, sugerem-se algumas ações e mudanças organizacionais a serem realizadas, como exemplo, a Instituição pode começar a motivar os indivíduos intrinsecamente com os desafios e as atividades que lhe serão atribuídos (Schaufeli; Dijkstra & Vazquez, 2013). O resultado desse investimento por parte da Instituição faz com que os indivíduos se sintam satisfeitos com o desempenho de suas tarefas, levando-os ao sentimento de apego pelo trabalho, ao aumento do sentido e significado do trabalho, à maior satisfação e motivação, elevando os níveis de engajamento.

Além disso, baseado no estudo de Schaufeli, Dijkstra e Vazquez (2013), com o intuito de demonstrar o que as lideranças e as organizações podem fazer para que os níveis de engajamento dos colaboradores aumentem, o ponto de partida é pensar primeiramente no colaborador, mudar as situações de trabalho e seus recursos produtivos para que gere satisfação, prazer e engajamento no trabalho. Por isso, os referidos autores sugerem que é de suma importância que a organização avalie e compreenda as exigências do trabalho (pressão e equilíbrio entre trabalho e família), os recursos do trabalho (oportunidade de aprendizagem, desenvolvimento e suporte social), os recursos pessoais (flexibilidade, estabilidade emocional e otimismo), as dimensões do engajamento (vigor, dedicação e absorção), as reações ao estresse (*burnout*) e os resultados organizacionais (rotatividade, absenteísmo e comprometimento organizacional) para que os *feedbacks* sejam fornecidos de maneira adequada.

Salanova e Schaufeli (2009) corroboram ao destacar que seleção, socialização, avaliação dos colaboradores, contrato psicológico, procedimentos, recursos laborais, oficinas, auditorias, lideranças, gestão da diversidade e relações interpessoais, também são estratégias que melhoram o engajamento. Essas recomendações são imprescindíveis, tendo em vista que promovem o Engajamento no Trabalho, fazendo com que sejam modulados os efeitos dos recursos organizacionais sobre o bem-estar, o desempenho, a saúde e a qualidade de vida como um todo (Salanova & Schaufeli, 2009).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No que tange ao objetivo geral da pesquisa, quanto à análise da relação existente entre os construtos da Síndrome de *Burnout* e do Engajamento no Trabalho, foram encontrados resultados relevantes. De modo geral, confirmaram-se os estudos de Schaufeli e Bakker (2004), pois o construto Engajamento no Trabalho apresentou uma relação oposta ao da Síndrome de *Burnout*, indicando que quanto mais engajados os servidores estiverem, menor será a predisposição ao desenvolvimento da Síndrome. No entanto, destacam-se como principal resultado os achados referentes à análise quantílica.

Sob a ótica da análise quantílica, foi possível identificar que os efeitos entre os construtos são assimétricos, pois apresentaram diferentes impactos ao longo dos quantis, revelando uma relação heterogênea e oposta entre Engajamento e *Burnout*. Destaca-se que esse resultado é o principal achado deste estudo, abordando de forma diferente a relação já mencionada entre as escalas utilizadas (Schaufeli & Bakker, 2004). Por meio dos resultados encontrados, percebe-se que a relação oposta entre os construtos está vinculada aos níveis de Engajamento no Trabalho. Assim, a análise revelou que a relação oposta se dará com maior intensidade para os indivíduos que apresentarem maiores níveis de Engajamento no Trabalho, demonstrando que, onde o engajamento é baixo, não necessariamente as pessoas terão *Burnout*; mas se o engajamento for alto, dificilmente elas desenvolverão a Síndrome de *Burnout*. Diante disso, considera-se que quanto mais a Instituição realizar esforços para aumentar os níveis de engajamento, maiores serão os ganhos para a mesma, uma vez que impulsionará o comprometimento, a realização profissional e, conseqüentemente, estimulará seu desenvolvimento, ao mesmo tempo em que reduzirá a incidência da Síndrome de *Burnout*.

Por fim, propõe-se como ampliação deste trabalho a realização de estudos tendo como foco a compreensão e a incidência da Síndrome de *Burnout* em pessoas com níveis baixos de Engajamento no Trabalho, buscando assim sanar as lacunas deixadas nesta pesquisa, bem como realizar um aprofundamento da discussão quanto à relação existente entre os construtos da Síndrome de *Burnout* e do Engajamento no Trabalho. Sugere-se, ainda, a ampliação deste estudo em outras organizações e em diferentes locais do Brasil, buscando confirmar ou não os resultados encontrados, visto que, em outras instituições, a percepção poderá ser diferente, pois há possibilidade de influência dos recursos de trabalho, como infraestrutura física, ambiente organizacional e características pessoais das equipes profissionais, assim como

poderá haver influência das desigualdades regionais, sociais e econômicas existentes no país. Mesmo se esses construtos forem analisados em organizações privadas, poderão apresentar resultados distintos.

REFERÊNCIAS

- Amigo, I., Asensio, E., Menéndez, I., Redondo, S., & Ledesma, A. (2014). Working in direct contact with the public as a predictor of burnout in the banking sector. *Psicothema*, 26(2), 222-226.
- Andrade, G. O., & Dantas, R. A. A. (2015). Transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho em médicos anestesistas. *Brazilian Journal of Anesthesiology*, 65(6), 504-510.
- Angst, R.; Benevides-pereira, A.M.T., & Porto-martins, P.C. (2009). *Uwes Utrecht Work Engagement Scale*: Escala de Engagement no Trabalho de Utrecht, Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Bakker, A. B.; Leiter, M. P. (2010). A thorough, far-reaching theoretical analysis of work engagement. *See References*.
- Bakker, A. B.; Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58 (5), 661-689.
- Bakker, A. B.; Schaufeli, W. B.; Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22 (3), 187- 200.
- Benevides-Pereira, A. M. T. (2010a). *Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. 4. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Canay, I. A. (2011). A simple approach to quantile regression for panel data. *The Econometrics Journal*, 14 (3) 368-386.
- Cardoso, H. F.; Baptista, M. N.; Sousa, D. F. A. De.; & Goulart Junior, E. (2017). Síndrome de burnout: análise da literatura nacional entre 2006 e 2015. *Rev. Psicol., Organ. Trab.(online)*, vol.17, n.2, pp. 121-128.
- Carlotto, M. S., & Palazzo, L. Dos S. (2006). Síndrome de Burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. *Cadernos de Saúde Pública*, 22 (5), 1017-1026.
- Casini, A.; C, Hubert, & Kaelen, R. (2016). Professional recognition as protective factor against burnout. *European Health Psychologist*, 18.
- Cepeda, G., & Roldán, J. L. (2004). Aplicando em La práctica la técnica PLS em la Administración de Empresas. In: *Conocimiento y Competitividad. XIV Congreso Nacional ACEDE*. Murcia. 74-8.
- Chan, D. W. (2006). *Emotional intelligence and components of burnout among Chinese secondary school teachers in Hong Kong*. Teaching and teacher education.
- Chin, W. W., & Newsted, P. R. (1999). Structural Equation Modeling analysis with Small Samples Using Partial Least Squares, in R. Hoyle (ed.), *Statistical Strategies for Small Sample Research*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 307-341.
- Coelho, J. P. M., Souza, G. H. S., Cerqueira, C. L. C., Esteves, G. G. L., & Barros, B. N. R. (2018). Estresse como preditor da Síndrome de Burnout em Bancários. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18(1), 306-3015.
- Corso, K. B., Santos, D. L. D., & Faller, L. P. (2012). Síndrome de Burnout nas Organizações Públicas de Saúde e os Valores Organizacionais. *Revista de Administração FACES Journal*, 11(1), 88-107.
- Dalagasperina, P., & Monteiro, J. K. (2016). Estresse e docência: Um estudo no ensino superior privado. *Revista Subjetividades*, 16(1), 37-51.
- Diehl, L., & Carlotto, M. S. (2014). Conocimiento de los profesores sobre el síndrome de burnout: Proceso, factores de riesgo y consecuencias. *Psicología em Estudo*, 19(4), 741-752.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: Harper and Row.
- Davis, D., & Cosenza, R.M. (1993). *Business Research For Decision Making* (3rd ed.). Belmont, CA.: Wadsworth Inc.
- Enache, R. G. (2013). Burnout syndrome and work accidents. SciVerse Science Direct. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 78, 170 – 174.
- Faller, L. P.; Santos, D. L., & Corso, K. B. (2012). Síndrome de Burnout nas Organizações Públicas de Saúde e os Valores Organizacionais. *Revista de Administração FACES Journal*, 11 (1), 88-107.
- Ferrari, R., França, F. M., & Magalhães, J. (2012). Avaliação da síndrome de burnout em profissionais de saúde: Uma revisão integrativa da literatura. *Revista Eletrônica Gestão & Saúde*, 3(3), 1150-1165.
- Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50.
- Gianasi, L. B. S., & Oliveira, D. C. (2014). A Síndrome de Burnout e suas representações entre profissionais de saúde. *Studies and Researches in Psychology*, 14 (3).
- Hair Jr. J. F.; Black; Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2005). *Análise multivariada de dados*. 5. ed. Porto Alegre: Bookman.

- Johnston, J., & Dinardo, J. (1996). *Econometric Methods*. (4th ed.). New York: McGraw Hill.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33 (4), 692-724.
- Koenker, R., & Bassett Jr., G. (1978). Regression quantiles. *Econometrica*, 33-50.
- Leiter, M. P. & Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research*, v. 3, p. 89-100.
- Leiter, M. P. Nicholson, R.; Patterson, A.; Laschinger, H. K. S. (2011). Las Relaciones Interpersonales en el Lugar de Trabajo Como Demandas y Recursos Laborales: Un Modelo de Burnout y Engagement. *Ciencia y Trabajo*, v. 13, n. 41, p. 143-151.
- Limongi-frança, A. C., & Rodrigues, A. L. (2012). *Estresse e Trabalho: Uma abordagem psicossomática*. São Paulo: Atlas.
- Lopes, L. F. D. (2016). *Métodos Quantitativos*. UFSM. 1. ed. Santa Maria: UFSM.
- Machado, P. G. B., & Porto-Martins, P. C. (2015). Condições organizacionais enquanto terceiras variáveis entre burnout e engagement. *Diaphora*, 13(1), 35-44.
- Malhotra, N. K. (2007). *Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada*. 4. ed. Porto Alegre: Bookman.
- Marques, G. da S., & Giongo, C. R. (2016). Trabalhadores bancários em sofrimento: Uma análise da literatura nacional. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 16(3), 220-247.
- Maslach, C. (2007). Entendendo o Burnout. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; Sauter, S. L. *Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional*. São Paulo: Atlas.
- Maslach, C.; Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C.; Schaufeli, W.B.; Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology*.
- Maslach, C.; Leiter, M. P.; Jackson, S. E. (2012). Making a significant difference with burnout interventions: Researcher and practitioner collaboration. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 296-300.
- Obregon, S.L; Porto, A; Kochhan, S. C; Costa, V. M. F; Charão-brito, L; Lopes, L. F. D. (2016). Engajamento no trabalho: Uma análise das publicações da última década. *Espacios*, 37, (24), 15.
- Pereira, E. B., & Antoniassi, R. P. N. (2014). Síndrome de burnout entre profissionais da área da saúde: Uma revisão integrativa. *Revista UNINGÁ*, 41(4), 66-71.
- Porto-martins, P. C.; Basso-machado, P. G.; Benevides-pereira, A. M. T. (2013). Engagement no trabalho: uma discussão teórica. *Fractal, Rev. Psicol.*, 25 (3), 629-644.
- Reatto, D., Silva, D. A., Isidoro, M. L., & Rodrigues, N. T. (2014). Prevalência da Síndrome de Burnout no setor bancário no município de Araçatuba (SP). *Archives of Health Investigation*, 3(2), 1-8.
- Salanova, M.; Schaufeli, W. B.; Llorens, S; Peiró, J. M & Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 16 (2), 117-134.
- Salanova, M.; Schaufeli, W.B. (2009) El engagement en el trabajo. Madrid: Alianza Editorial.
- Schaufeli, W. B. (2018) Work Engagemen in Europe: relations with national economy, governance and culture. *Organizational Dynamics Research*, v. 47, n. 1.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2010). How to improve work engagement?. In: S. Albrecht (ed.). *The handbook of employee engagement: Perspectives, insuues, research and practice*. Northampton, MA: Edwin Elgar, 399-415.
- Schaufeli, W. B.; Salanova, M.; González-romá, V.; Bakker, A. B. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, v. 3, p. 71-92, 2002.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen. W. (2008), Workaholism, burnout and engagement: One of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology – An International Review*.
- Schaufeli, W. B.; Bakker, A. B. (2003). *The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*. The Netherlands: Departament of social and organizational psychology.
- Schaufeli, W. B.; Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, v. 25, p. 293-315.
- Schaufeli, W. B.; Bakker, A. B.; Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a brief questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Schaufeli, W. B.; Dijkstra, P., & Vazquez, A. C. (2013). *O engajamento no trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Schaufeli, W. B.; Leiter, P. M.; Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career development international*, v. 14, n. 3, p. 204-220.
- Schaufeli, W.B. (2009). *El engagement en el trabajo*. Madrid: Alianza Editorial.
- Seidler, A., Thinschmidt, M., Deckert, S., Then, F., Hegewald, J., Nieuwenhuijsen, K., & Riedel-Heller, S. G. (2014). The role of psychosocial working conditions on burnout and its core component emotional exhaustion: A systematic review. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 9(10), 1-13.

- Siqueira, M. M. M. (2014). *Novas medidas de comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Snyder, C.R. & Lopez, S.J. (2009) *Psicologia Positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas*. Tradução Roberto Cataldo Costa. Porto Alegre. Artmed.
- Steenkamp, J.E.M. & Van Trijp, H.C.M. (1991). The use of LISREL in validating marketing constructs. *International Journal of Research in Marketing*, 8, 283-299. North-Holland: Elsevier Science Publishers B.V.
- Tamayo, M. R. (2002). *Burnout: Relação com a afetividade negativa, o coping no trabalho e a percepção de suporte organizacional*. Tese de doutorado - Universidade de Brasília, Brasília.
- Tamayo, M. R., & Tróccoli, B. T. (2009). Construção e validação fatorial da Escala de Caracterização do Burnout (ECB). *Estudos de Psicologia*, 14(3),213-221.
- Vazquez, A. C. S; Magnan, E. S; Pacico, J. C; Hutz, C. S; & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptation and Validation of the Brazilian Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF, Bragança Paulista*, 20, (2), 207-217.
- Westermann, C., Kozak, A. Harling, M., & Nienhaus, A. (2014). Burnout intervention studies for inpatient elderly care nursing staff: Systematic literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 51(1),63-71.
- Zanatta, A. B., & Lucca, S. R. (2015). Prevalence of burnout syndrome in health professionals of an onco-hematological pediatric hospital. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 49(2),253-258.
- Zanelli, J. C. (2010). *Estresse nas organizações de trabalho*. Compreensão e Intervenção baseada em evidências. Porto Alegre: Artmed.