



University of
Texas Libraries



e-revist@s



Centro Universitário Santo Agostinho



revista fsa

www4.fsnet.com.br/revista

Rev. FSA, Teresina, v. 16, n. 2, art. 15, p. 272-295, mar./abr. 2019

ISSN Impresso: 1806-6356 ISSN Eletrônico: 2317-2983

http://dx.doi.org/10.12819/2019.16.2.15

DOAJ DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS

WZB
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



Estresse Ocupacional e Síndrome de Burnout: Estudo em uma Indústria do Estado de Minas Gerais

Occupational Stress and Burnout Syndrome: Study in an Industry of the State of Minas Gerais

Kely Cesar Martins de Paiva

Doutora em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais
Professora e Pesquisadora da Universidade Federal de Minas Gerais
E-mail: kelypaiva@face.ufmg.br

Jesuína Maria Pereira Ferreira

Doutora em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais
Professora do Centro Universitário UNIFBV/WYDEN
Email: jesuinna@gmail.com /jesuina.ferreira@unifbv.edu.br

Arthur Gomes Corrêa Parente

Graduado em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais
E-mail: arthurgomes@yahoo.com.br

Michelle de Souza Rocha

Doutorado em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais
Mestra em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais
E-mail: michelles_rocha@yahoo.com.br

Endereço: Kely Cesar Martins de Paiva

Universidade Federal de Minas Gerais. Avenida Antônio Carlos, n. 6627, Bairro: Bairro Campus Pampulha. CEP: 31270-901. Belo Horizonte - MG, Brasil.

Endereço: Jesuína Maria Pereira Ferreira

Rua Jean Emile Favre, no. 422, Bloco A. Gabinete Professor em Tempo Integral. Bairro: Ipsep. CEP: 51190-450. Recife/PE, Brasil.

Endereço: Arthur Gomes Corrêa Parente

Universidade Federal de Minas Gerais. Avenida Antônio Carlos, n. 6627, Bairro: Bairro Campus Pampulha. CEP: 31270-901. Belo Horizonte - MG, Brasil.

Endereço: Michelle de Souza Rocha

Universidade Federal de Minas Gerais. Avenida Antônio Carlos, n. 6627, Bairro: Bairro Campus Pampulha. CEP: 31270-901. Belo Horizonte - MG, Brasil.

Editor-Chefe: Dr. Tonny Kerley de Alencar Rodrigues

Artigo recebido em 13/11/2018. Última versão recebida em 04/12/2018. Aprovado em 05/12/2018.

Avaliado pelo sistema Triple Review: a) Desk Review pelo Editor-Chefe; e b) Double Blind Review (avaliação cega por dois avaliadores da área).

Revisão: Gramatical, Normativa e de Formatação



RESUMO

Este estudo analisou as variáveis do estresse ocupacional e as dimensões da síndrome de *burnout* em profissionais do departamento de engenharia de produto de uma indústria de Minas Gerais. A pesquisa do tipo estudo de caso foi caracterizada como descritiva e de abordagem quantitativa. Os dados dos 46 questionários foram tratados através da estatística univariada e bivariada. Os principais achados para o estresse ocupacional demonstraram que esse construto se encontra entre os níveis mediano e elevado, indicando que os respondentes sentem o estresse e buscam maneiras para combatê-lo, ajustando suas ações ao contexto. Para a síndrome de *burnout*, o resultado geral mostrou que os respondentes não sofrem da doença, embora a dimensão realização profissional tenha apresentado escore elevado, apontando para a tendência de uma autoavaliação negativa em função da dificuldade em produzir resultados positivos.

Palavras-chave: Estresse Ocupacional. Síndrome de *Burnout*. Indústria.

ABSTRACT

This study analyzed the variables of occupational stress and the dimensions of the burnout syndrome in professionals of the department of product engineering of an industry of Minas Gerais. The case-study research was characterized as descriptive and quantitative. Data from the 46 questionnaires were treated using univariate and bivariate statistics. The main findings for occupational stress demonstrated that this construct is between the median and high levels, indicating that the respondents feel the stress and look for ways to combat it, adjusting their actions to the context. For burnout syndrome, the overall result showed that the respondents did not suffer from the disease, although the professional achievement dimension had a high score, pointing to the tendency of a negative self-assessment due to the difficulty in producing positive results.

Keywords: Occupational Stress. Burnout Syndrome. Industry.

1 INTRODUÇÃO

Diferentes estudiosos concordam que o estresse ocupacional surge como resposta às novas demandas impostas por um ambiente que exige mudanças e adaptações frequentes dos indivíduos no trabalho (FERNANDES; MEDEIROS; RIBEIRO, 2008; ULHÔA *et al.*, 2011; PEREIRA; BRAGA; MARQUES, 2014; DESA, 2014; SABHERWAL, 2015; AHMAD; MUHAMMAD, 2016).

Assim, o estresse ocupacional é aquele que decorre da reação do indivíduo a algum evento ou mudança que o afeta em seu ambiente de trabalho, implicando uma necessidade de adaptação diante das pressões impostas pelo ambiente (TRAVERS; COOPER, 1996; ELIAS, 2009; ZANELLI, 2010). Sabe-se, também, que o estresse ocupacional pode provocar nos indivíduos doenças vinculadas ao trabalho, fato que ocorre após excederem sua capacidade de enfrentamento do problema (FERNANDES; MEDEIROS; RIBEIRO, 2008; MOSADEGHRAD, 2014).

Embora existam vários conceitos sobre o estresse, os autores internacionais Cooper, Sloan e William (1988) se destacaram por apresentar uma ampla agenda de estudos sobre essa temática, e um modelo de análise do estresse no ambiente de trabalho, que foi utilizado para fins desta pesquisa. Segundo esses autores (1988), o estresse é uma resposta de ajustamento que tem como objetivo reaver o equilíbrio por meio da utilização de medidas adequadas para encarar as pressões que geram inadequação ou incomodo no indivíduo. Este foi considerado o conceito principal tomado para a realização deste trabalho.

Quando a demanda pelo ajustamento do indivíduo é muito maior do que ele pode sustentar, o estresse ocupacional pode se transformar em um processo mais grave, caso não seja tratado. Esse agravamento pode se dar pela síndrome de *burnout*, por exemplo, demonstrando a possibilidade de esses fenômenos serem estudados em conjunto. Nesse sentido, a relação entre esses dois fenômenos, estresse e *burnout*, pode ocorrer quando a existência do primeiro se agrava, repercutindo no surgimento do segundo (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001; CODO; MENEZES, 2006; MOTA; TANURE; CARVALHO NETO, 2006; FERREIRA; ASSMAR, 2008; TAMAYO, 2008; PAIVA; CASALECHI, 2009; LIMA *et al.*, 2009).

O *burnout* é um termo originado de uma gíria inglesa que representa a ação de morrer de tanto trabalhar, e a exaustão física, mental e emocional levam a uma percepção de falha no trabalho que aparece devido aos fatores organizacionais e às características de personalidade.

Por isso, entende-se como síndrome de *burnout* o resultado expresso pelo corpo físico em reação a uma situação crônica intensa do estresse ocupacional, que acarreta prejuízos tanto em nível individual, quanto profissional, familiar e social (MASLACH; JACKSON, 1981; CARVALHO, 2002; TAMAYO, 2008).

Segundo Carlotto e Câmara (2008), caracterizar o *burnout* na sociedade brasileira seria uma tarefa complexa, principalmente, por se tratar de uma sociedade em que as relações de trabalho são estabelecidas pela necessidade de sobrevivência. De maneira geral, a maioria dos autores está de acordo que o *burnout* é uma síndrome característica do meio laboral; é um processo que se dá em resposta à cronificação do estresse ocupacional, trazendo consigo consequências negativas tanto em nível individual, como profissional, familiar e social (MASLACH; JACKSON, 1981; MASLACH; LEITER, 1999; MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001; TAMAYO, 2008).

Para Quinlan, Mayhew e Bohle (2001), os processos de reestruturação do trabalho ocorridos nas últimas décadas podem provocar o estresse que, em um nível acima do tolerado pelo indivíduo, conduz a outras doenças físicas e psicossomáticas. A falta de qualidade de vida e o aumento da jornada de trabalho, comuns em vários níveis profissionais, são indicadores que têm elevado as preocupações a respeito dos prejuízos causados pela sobrecarga e intensificação do tempo de trabalho.

Essas pressões impostas pelo trabalho justificam o número de pesquisas realizadas sobre o estresse ocupacional e a síndrome de *burnout* nos últimos anos (PERLMAN; HARTMAN, 1982; RIFKIN, 1995; BORIN; NATALI, 2006, ULHÔA *et al.*, 2011), uma vez que estas buscam a compreensão de como o quadro do estresse e, por sua vez, da síndrome de *burnout* se instauram no indivíduo (LIMA *et al.*, 2011).

Além disso, os reflexos do estresse ocupacional e da síndrome de *burnout* não afetam somente os trabalhadores, mas também a organização que passa a enfrentar altos índices de absenteísmo, falta de produtividade, atitudes negativas dos empregados, resistências, atrasos, falta de cordialidade e hostilidade (APA, 2009; ULHÔA *et al.*, 2011).

Diante desse cenário, este trabalho tem por objetivo analisar como se encontram configuradas as variáveis do estresse ocupacional e as dimensões da síndrome de *burnout* em funcionários da área de engenharia de produto de uma indústria localizada no Estado de Minas Gerais.

Desse modo, para a análise dos fenômenos estresse ocupacional e síndrome de *burnout* em funcionários de uma indústria, estruturou-se esse trabalho em quatro seções, além dessa introdução. A próxima seção trata do referencial teórico do estresse e da síndrome de *burnout*,

além dos seus respectivos modelos de análise; em seguida, demonstra-se a metodologia utilizada; na quarta seção, estão as análises e discussões dos resultados e, por último, na quinta seção, apresentam-se as considerações finais deste estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Apresentam-se nessa seção as conceituações teóricas e as teorias que integram os modelos de análises do estresse ocupacional e da síndrome de *burnout*.

2.1 Estresse Ocupacional

A partir do século XX, o estresse ganha a conotação científica que se conhece nos dias atuais, significando uma resposta inespecífica do corpo às exigências do meio (SELYE, 1974). Assim, o estresse é uma condição manifestada por uma síndrome específica que se forma a partir das alterações como um todo e não particulares, produzidas em um organismo biológico (SELYE, 1993). O estresse ocupacional é também conhecido como um fenômeno que decorre da reação do indivíduo a algum evento ou mudança que o afeta em seu ambiente de trabalho. Mesmo que as mudanças sejam positivas e seus resultados sejam percebidos como proveitosos pelo indivíduo na sua vida profissional, esse processo pode acarretar incertezas e turbulências (ELIAS, 2009).

Para fins deste estudo, escolheu-se o modelo de estresse ocupacional dos autores Cooper, Sloan e William (1988) adaptado no Brasil por Paiva e Couto (2008) que será apresentado a seguir.

2.1.1 O modelo de estresse de Cooper, Sloan e William (1988)

O modelo dinâmico dos autores Cooper, Sloan e William (1988) pensa o estresse ocupacional de acordo com a relação entre indivíduo e organização, e, a partir disso, o estresse é avaliado através de quatro variáveis, quais sejam: **fontes de pressão no trabalho, personalidade do indivíduo, sintomas físicos e mentais manifestos, e estratégias de combate e/ou defesa contra o estresse percebido**. A partir dessas variáveis, é possível estabelecer um detalhamento a fim de ampliar o estudo sobre a maneira como o indivíduo percebe e reage às situações de estresse que vivencia (ARNOLD; COOPER; ROBERTSON, 1995).

A variável **fatores de pressão** se subdivide em seis categorias, a saber: a) fatores intrínsecos do trabalho, os quais estão ligados à função e conteúdo exercidos no ambiente organizacional; b) fator papel do indivíduo, que se estabelece pelo domínio e organização da atividade exercida; c) fator relacionamento interpessoal, que se baseia no convívio das pessoas nos ambientes interno e externo do trabalho; d) fator carreira e perspectivas futuras, que está associado às oportunidades de reconhecimento profissional, seja por meio de valorização, promoção ou compensação aos esforços desempenhados; e) fator estrutura e clima organizacionais, que está correlacionado à satisfação dentro do ambiente de trabalho; e f) fator interface entre casa e trabalho, no qual o trabalhador estabelece conexões entre a vida profissional e a vida pessoal (COOPER; SLOAN; WILLIAM, 1988).

Quanto à segunda variável, **personalidade do indivíduo**, tem-se dois tipos antagônicos de comportamento, chamados de tipos de personalidade A e B, e lócus de controle interno e externo. As pessoas categorizadas como tipo A são favoráveis a um maior dinamismo no ritmo de vida, permanecendo constantemente agitadas e impacientes, dedicando pouco tempo ao repouso. Essas pessoas estão mais propensas ao estresse, além de serem reconhecidas por apresentarem características de ansiedade, competição e perfeccionismo. Por outro lado, as pessoas do tipo B, cujas características marcantes são a paciência, calma e tranquilidade para executar tarefas, apresentam baixa propensão ao estresse (FRIEDMAN; ROSENMAN, 1974).

Adiciona-se às características de personalidade, a classificação do lócus de controle interno e externo, sendo que o primeiro é característico de indivíduos que acreditam que suas ações determinam muita influência sobre o ambiente e, portanto, são menos propensos ao estresse; e o segundo, relaciona-se aos indivíduos que percebem pouca ou restrita possibilidade de influenciar os eventos que os atingem através de suas ações, tornando-os mais propensos ao estresse (ZILLE, 2005; PAIVA; COUTO, 2008). A combinação desses dois itens (tipo A e B, e lócus interno e externo) determinará o tipo de propensão ao estresse que o indivíduo apresenta, ou seja, a combinação pode levá-lo a pouca ou muita propensão ao estresse (COOPER; SLOAN; WILLIAM, 1988).

Em relação à manifestação dos **sintomas do estresse**, Cooper, Sloan e William (1988) estabelecem dois tipos de classificação. Pelos aspectos do indivíduo por si, o estresse pode aparecer através de sinais físicos como dores, hipertensão, alcoolismo, tabagismo, entre outros, como também pelos aspectos psíquicos externados pela depressão, choro excessivo, apatia, irritação e outros distúrbios mentais. No âmbito organizacional, a manifestação desses

sintomas é percebida nos indicadores de produtividade, a exemplo do absenteísmo, baixa produtividade e desgastes nos relacionamentos interpessoais (PAIVA; COUTO, 2008).

A resposta aos eventos de estresse é conduzida por meio de ações adotadas pelo indivíduo de modo a enfrentar os excessos percebidos, ou através de esforços cognitivos ou comportamentais. Nesse sentido, Cooper, Sloan e William (1988) apresentam quatro **estratégias de combate**; são elas: o apoio social, como compartilhar tempo com os amigos, parentes ou mesmo com outros profissionais; a racionalização, constituindo-se no discernimento dos eventos vivenciados, buscando manter o equilíbrio psíquico; o gerenciamento do tempo e a imersão em *hobbies* e passatempos como forma de suavizar os momentos de pressão aos quais o indivíduo se percebe atrelado.

De acordo com Quinlan, Mayhew e Bohle (2001), a preocupação com o gerenciamento do tempo tem sido proveniente dos processos de reestruturação do trabalho ocorridos nas últimas décadas que podem provocar o estresse que, em um nível acima do tolerado pelo indivíduo, conduz a doenças físicas e psicossomáticas. O aumento da jornada de trabalho, comum em vários níveis profissionais, é um indicador que tem levado a preocupações sobre a sobrecarga e intensificação do tempo de trabalho.

Nesse contexto, os impactos que as ações organizacionais provocam sob a vida das pessoas, ameaçando o seu bem-estar e qualidade de vida, têm ocupado a agenda de estudo de vários pesquisadores (MASLACH, 2005; TAMAYO, 2008; COBÊRO; MOREIRA; FERNANDES, 2012; CAHÚ *et al.*, 2014; SOUZA *et al.*, 2015).

Corroborando com isso, Tamayo (2008) afirma que o estresse ocupacional é considerado uma das origens do sofrimento do trabalhador, seja no âmbito físico, psíquico ou emocional. Quando o estresse não é tratado adequadamente, ele pode desencadear consequências mais severas, como no caso da síndrome de *burnout*. Além de Tamayo (2008), outros diversos estudiosos (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001; CODO; MENEZES, 2006; PAIVA; CASALECHI, 2009; LIMA *et al.*, 2011) apresentaram em suas pesquisas a relação entre o estresse ocupacional e a síndrome de *burnout*. É nesse sentido que o próximo item visa à compreensão a respeito do *burnout* através do modelo de análise de Maslach (2005), utilizado nesta pesquisa.

2.2 Síndrome de *Burnout*

Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) conceituam o *burnout* como uma experiência individual e contextual relacionada ao trabalho, e seus sintomas tendem a se manifestar em

pessoas que não sofrem de uma psicopatologia anterior ou de uma doença orgânica identificável. Assim, nota-se a presença da síndrome de *burnout* em situações específicas e socialmente influenciadas e modificadas.

Tamayo (2008) acrescenta que o *burnout* é uma resposta ao estresse em sua forma crônica, decorrente da incompatibilidade entre as expectativas do indivíduo e a realidade que ele enfrenta, e de características do seu ambiente laboral, fazendo com que ele perca o sentido da sua relação com o trabalho (CODÓ; MENEZES, 2006).

No que tange ao ambiente de trabalho da indústria, campo escolhido para aplicação desta pesquisa, Maslach e Jackson (1981) verificaram aspectos sócio organizacionais, ambientais e individuais que desencadeiam e facilitam o adoecimento físico e mental e, conseqüentemente, o aparecimento da síndrome de *burnout*, ainda que os trabalhadores da indústria não sejam, necessariamente, profissionais de natureza assistencial, que seriam os mais suscetíveis à síndrome.

Nesse contexto, explora-se, na próxima seção, a análise do modelo de *burnout* de Maslach (2005) e suas dimensões.

2.2.1 O modelo de análise do *Burnout* de Maslach (2005)

O inventário de *burnout* de Maslach (MBI) foi criado para a análise da síndrome de *burnout* em trabalhadores. Este instrumento estuda a síndrome embasada em três dimensões, quais sejam, exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal, que tanto se relacionam entre si, como possuem características independentes (MASLACH, 2005).

O estudo da ocorrência do *burnout* e da maneira como as dimensões que constituem a síndrome se relacionam às características sociodemográficas de idade, sexo, estado civil, nível de escolaridade e tempo de empresa, pode contribuir para identificar os principais facilitadores e promovedores da doença (LIMA *et al.*, 2009; 2011).

De acordo com Hakanen, Bakker e Schaufeli (2006), a **exaustão emocional** refere-se ao sentimento de fadiga e tensão crônicas como resultado do estresse intenso do trabalho exercido. Acrescenta-se que a falta de energia está associada a um sentimento de desgaste dos recursos emocionais devido às demandas psicológicas excessivas às quais o indivíduo procura estratégias de enfrentamento para os agentes estressores e não logra êxito, ocasionando um transtorno psíquico individual que o faz exaurir grande quantidade de energia (KIM; SHIN; UMBREIT, 2007).

A dimensão da **despersonalização** tem como características a irrelevância do tratamento do indivíduo como ser humano que passa a ser visto como um mero recurso físico e, por vezes, acompanha atitudes e comportamentos cínicos e irônicos (CHAN, 2006). O trabalho perde o significado na medida em que as pessoas vivem num constante estado de irritabilidade, mantendo-se convictas em seus próprios conceitos, distanciando-se das pessoas com quem trabalham e perdendo o interesse nas suas atividades (MASLACH, 2005).

Já a dimensão da **realização profissional** tipifica a tendência de uma autoavaliação negativa em função da dificuldade em produzir resultados positivos relacionados aos objetivos traçados pela organização e/ou por si mesmo. Essa dimensão pode ser analisada através de uma combinação das duas dimensões anteriores, uma vez que os sentimentos de ineficácia, ineficiência e incompetência são resultados prováveis de exaustão e despersonalização provenientes de um ambiente de trabalho com demandas crônicas (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001).

De acordo com Tamayo (2008), uma análise mais detalhada do *burnout* pode demonstrar diferentes abordagens e interpretações que costumam descrever e dar significado no entendimento da síndrome. O *burnout* pode estar correlacionado com uma experiência negativa de uma sobrecarga emocional individual proveniente de relações interpessoais desenvolvidas no ambiente de trabalho, principalmente, naquelas áreas de trabalho em que há um constante contato direto com outras pessoas. A síndrome pode, também, possuir uma conotação mais adversa, doentia, como um processo originário das condições precárias de trabalho, espalhando-se por demais categorias profissionais e alcançando um alastramento irrestrito, no qual a característica regular que gera baixa sensação de realização profissional, dá evidências da dimensão de despersonalização que culmina na exaustão do indivíduo, diferentemente das demais perspectivas (TAMAYO, 2008).

O *burnout* pode colocar em questão o choque de realidade do indivíduo, quando este se defronta com as dúvidas sobre sua própria competência profissional, disfunções burocráticas, carência de coleguismo, alta carga de trabalho, dificuldades com terceiros, falta de estímulo e realização, monotonia nas atividades diárias, limitação no campo de atuação e no trato com terceiros, ausência de poder para exercer tarefas de forma autônoma, inconsistências dos objetivos da organização, isolamento social e práticas inadequadas de liderança e supervisão (PAIVA; CASALECHI, 2009).

Segundo Maslach e Jackson (1981), essa estruturação define o conceito de síndrome para analisar as respostas do *burnout*, por não se tratar de um grupo de sintomas aleatoriamente associados. O estresse individual do *burnout* é reflexo da exaustão emocional

do indivíduo que apresenta um sentimento de ser “superexigido” nas tarefas diárias de caráter físico e emocional, nas quais o trabalhador não consegue fornecer uma energia adequada e compatível com a demanda. Um componente relacional, o cinismo, elucidada a dimensão da despersonalização da síndrome, tipificado como uma resposta negativa, ríspida e distante em relação aos aspectos do trabalho (MASLACH, 2005).

Na análise dessas três dimensões da síndrome de *burnout*, é possível que elas se apresentem em diferentes níveis, isolada umas das outras ou, até mesmo, com igual preponderância (MASLACH, 2005).

Especificados os conceitos teóricos e modelos adotados neste estudo, passa-se agora para metodologia de pesquisa.

3 METODOLOGIA

A pesquisa pode ser classificada como um estudo de caso, de abordagem quantitativa e de caráter descritivo. De acordo com Malhotra *et al.* (2005), a pesquisa quantitativa é caracterizada pela quantificação dos dados na coleta e tratamento das informações, utilizando técnicas estatísticas para a caracterização dos resultados e interpretações à luz da teoria utilizada. No estudo de caso, busca-se preservar as características holísticas e retratar a realidade de forma mais ampla e profunda (VERGARA, 2009), contudo, apesar de a utilização dos métodos quantitativos permitirem pensar em uma generalização, isto não foi possível no presente contexto por se tratar de um estudo de caso. Dessa forma, os resultados encontrados devem ser atribuídos especificamente ao caso investigado.

A unidade de análise dos dados considerada foi uma indústria localizada no estado de Minas Gerais, sendo a unidade de observação os profissionais componentes de um departamento de engenharia. A seleção dos indivíduos foi feita por acessibilidade (VERGARA, 2009), condicionada à autorização da chefia e à disponibilidade para responder ao questionário.

Para tanto, os respondentes só iniciaram o preenchimento do questionário depois de lerem e assinarem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, segundo rezam os termos da Resolução 466 (CNS, 2012), que trata de pesquisa com seres humanos no Brasil. Nesse sentido, o anonimato e o sigilo das informações foram garantidos, e os resultados da pesquisa utilizados exclusivamente para fins científicos. Frisa-se, ainda, que esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais-UFMG, disposto no parecer de número 240.802 de 04 de abril de 2013.

Sendo assim, a amostra dessa pesquisa foi composta por 46 participantes, sendo 31 homens e 15 mulheres, de um total de 53 trabalhadores, o que corresponde a 87% do departamento pesquisado. Os questionários recolhidos foram utilizados integralmente, sem necessidade de exclusão por erros de preenchimento ou ausência de dados.

Quanto ao questionário de pesquisa, tem-se sua divisão em quatro seções, a saber: a primeira, composta por 8 questões relativas aos dados demográficos e profissionais dos respondentes; a segunda seção continha as questões da escala de estresse ocupacional de Cooper, Sloan e William (1988), adaptada no Brasil por Paiva e Couto (2008), totalizando 61 afirmações; a terceira seção era composta por 22 itens que fazem parte do Inventário de *Burnout* de Maslach e Leiter (1999), disponível em Carlotto e Câmara (2008); e, por fim, na última seção, deixou-se um espaço aberto para sugestões, dúvidas e comentários de livre vontade dos respondentes.

Os dados obtidos foram tratados através da estatística univariada e bivariada com a utilização do *software Statistical Package for Social Science (SPSS)*. A análise estatística utilizou medidas das médias, percentis e desvio padrão dos valores informados pelos entrevistados nas variáveis do estresse ocupacional e nas dimensões do *burnout*.

As análises das medidas de posição e dispersão do estresse e do *burnout* foram classificadas de acordo com o escore obtido, e as interpretações seguiram os valores indicados na Tabela 1.

Tabela 1 - Interpretação dos resultados dos Questionários de Estresse Ocupacional e *Burnout*.

Questionário	Dimensões	Valores adotados	Interpretação
Estresse Ocupacional	Consequências mentais e físicas do trabalho	$x \geq 4$	Elevado
		$3 \leq x < 4$	Mediano
		$x < 3$	Baixo
	Tipos de personalidade	$x \geq 3,5$	Tipo A
		$x < 3,5$	Tipo B
	Lócus de controle	$x \geq 3,5$	Externo
		$x < 3,5$	Interno
	Propensão ao estresse	$x \geq 3,5$	Muita propensão
		$x < 3,5$	Pouca propensão
	Níveis de pressão	$x \geq 4$	Elevado
$3 \leq x < 4$		Mediano	
$x < 3$		Baixo	
Estratégias de Defesa	$x \geq 4$	Elevado	
	$3 \leq x < 4$	Mediano	
	$x < 3$	Baixo	
Síndrome de Burnout	Realização pessoal/ profissional	$x \geq 3,5$	Alto
	Exaustão emocional	$2,5 < x < 3,5$	Médio
	Despersonalização	$x \leq 2,5$	Baixo

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Em um segundo momento, foram analisadas as médias dos valores fornecidos pelos respondentes nas variáveis que compõem as seções de estresse ocupacional e *burnout* para o cruzamento dos dados (testes comparativos e de correlação) com variáveis demográficas. Para análise dos dados, foi adotado o nível de significância de $p=0,05$. Para a verificação da normalidade dos dados, foi utilizado o teste de *Kolmogorov-Smirnov*, que resultou na não-normalidade da distribuição dos dados e a consequente adoção do ferramental não-paramétrico para a análise dos resultados.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta seção foi subdividida em perfil dos respondentes, análises gerais e análises de correlação e comparação dos resultados.

4.1 Perfil dos respondentes

Com relação ao perfil dos respondentes, foram analisadas as variáveis sexo, faixa etária de idade, estado civil e escolaridade. Desta maneira, a maioria dos participantes era do sexo masculino (67,4%) em comparação ao sexo feminino (32,6%), o que era esperado devido à área de engenharia ser culturalmente masculina; inseridos nas faixas entre 26 e 30 anos (28,3%) e 31 a 35 anos (21,7%) que, somados, representam 50% dos trabalhadores; de estado civil casado (56,5%), seguindo pelo estado civil solteiro (37%); de escolaridade, representada pelo nível superior, seja ele concluído (28,3%) ou em andamento (28,3%).

Quanto à experiência profissional, foi avaliado o tempo total de experiência e o tempo total de trabalho na empresa pesquisada. Os respondentes, na sua maioria, apresentaram tempo total trabalhado acima de 20,1 anos (26,1%), e o tempo de empresa de 5,1 a 10 (21,7%), seguidos daqueles que atuam de 2,1 a 5 anos (23,9%). Esses dados indicam que se trata de profissionais experientes no campo da engenharia.

Analisando os cargos existentes dentro da estrutura departamental da empresa pesquisada, observa-se uma distribuição de 63% no cargo de analista, 17,4% no cargo de técnicos, 10,9% na função de estagiários e, por último, 8,7% representam a função de supervisores. Isso demonstra que mais de 80% do corpo profissional está representado nas funções de analistas e técnicos.

4.2 Análises gerais dos resultados do estresse ocupacional e da síndrome de *burnout*

As análises gerais dos resultados da versão resumida da escala de estresse ocupacional de Cooper, Sloan e William (1988), adaptada por Paiva e Couto (2008), estão demonstradas na Tabela 2, considerando as variáveis, a saber: sintomas físicos e mentais, fatores de pressão, estratégias de combate e características de personalidade do indivíduo. Já com relação ao modelo conceitual de *burnout* de Maslach (2005), avaliaram-se as suas três dimensões, quais sejam, realização profissional, exaustão emocional e despersonalização. As análises para o estresse ocupacional e a síndrome de *burnout* consideraram os seguintes escores: baixo (valores inferiores a 2,9), mediano (valores entre 3,0 e 3,9) e elevado (valores superiores a 4,0). (Tabela 2).

Tabela 2 - Valores de média e desvio-padrão das variáveis de estresse ocupacional e as dimensões da síndrome de *burnout*.

Construtos		Respondentes (%)	Média	Desvio-padrão	Interpretação	
Sintomas do Estresse	Mentais	71,7	4,34	0,770	Elevado	
	Físicos	71,7	4,93	0,870	Elevado	
	Geral	82,6	4,64	0,780	Elevado	
Estratégia de combate ao estresse	Distrair-se	73,9	4,3	0,922	Elevado	
	Racionalizar	45,7	3,8	0,801	Mediano	
	Gerenciar o tempo	63,0	4,2	0,994	Elevado	
	Apoio social	47,8	3,7	0,833	Mediano	
	Geral	65,2	4,0	0,530	Elevado	
Fontes de Pressão do Estresse	Fatores intrínsecos	50,0	3,00	0,719	Mediano	
	Papel do indivíduo	50,0	3,83	1,097	Mediano	
	Relações interpessoais	54,3	3,84	1,091	Mediano	
	Carreira	50,0	3,84	1,043	Mediano	
	Clima / Estrutura	47,8	3,62	0,934	Mediano	
	Interface casa-trabalho	52,2	3,59	0,999	Mediano	
	Geral	54,3	3,60	0,734	Mediano	
	Tipos de personalidade	Tipo A	65,2			
	Tipo B	34,8	3,53	0,748	Tipo A	
Personalidade do indivíduo	Locus de Controle	Externo	30,4			
		Interno	69,6	3,22	0,379	Interno
	Propensão	Muito Propenso	47,8			
	Pouco Propenso	52,2	3,38	0,041	Pouco propenso	
Síndrome de Burnout	Realização profissional	82,6	4,0	0,647	Alto	
	Exaustão emocional	76,1	2,1	0,735	Baixo	
	Despersonalização	95,7	1,5	0,462	Baixo	
	Geral	82,3	1,9	0,448	Baixo	

Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

Nos resultados gerais referentes ao estresse, as médias sinalizaram para **valores elevados** nas variáveis sintomas de estresse e estratégias de combate ao estresse, **valores medianos** para a variável fontes de pressão e pouca propensão para desenvolver o estresse no resultado geral da variável personalidade do indivíduo. Os valores de desvio-padrão

observados apontaram para baixos níveis de dispersão, demonstrando que os entrevistados apresentaram compreensão e coesão sobre as perguntas relacionadas (Tabela 2).

O escore elevado para os sintomas de estresse nos campos físico e mental ($\mu=4,64$) pode indicar a presença de distúrbios mentais e físicos nos profissionais da organização estudada, traduzidos em sintomas de depressão, choro excessivo, apatia, irritação, dores no corpo, hipertensão, alcoolismo, tabagismo, entre outros, segundo os estudos de Paiva e Couto (2008). Além disso, quando os indivíduos apresentam elevados sintomas do estresse, eles tendem a fazer mais uso de estratégias para combatê-lo. Isso pode ser observado nos profissionais analisados, uma vez que ambas as variáveis apresentaram escores elevados (Tabela 2).

Assim, ao sentir os sintomas do estresse, os respondentes procuraram combatê-los, envolvendo-se, em maior número, em atividades de distração (recorrendo a *hobbies* e passatempos), e gerenciamento do tempo (lidar com o aumento de tempo da jornada de trabalho e com os processos de reestruturação) e, em menor número, na adoção de práticas de racionalização e solicitação de apoio social (COOPER; SLOAN; WILLIAM, 1988; QUINLAN; MAYHEW; BOHLE, 2001).

Contudo, lembra-se que os resultados dos itens adoção de práticas de racionalização ($\mu=3,8$) e solicitação de apoio social ($\mu=3,7$) estão próximos ao limite superior de avaliação do estresse. A evidência de que não houve nenhuma estratégia de combate ao estresse com escores baixos, ou seja, com valores inferiores a 3,0, sugere que os profissionais da organização em estudo são reativos às situações conflituosas que levam ao estresse percebido. Dessa maneira, é possível evidenciar a existência de esforços cognitivos ou comportamentais para se combater o estresse, conforme apontado nos estudos de Cooper, Sloan e William (1988).

O terceiro dado analisado em relação ao estresse ocupacional na Tabela 2 tratou da variável **fonte de pressão**. Percebe-se que, apesar dos valores obtidos estarem em escores medianos (de 3,0 a 3,9), estes valores se mostram próximos ao limite superior da faixa. Números mais elevados foram identificados nos itens, a saber: relações interpessoais ($\mu=3,84$), carreira ($\mu=3,84$) e papel do indivíduo ($\mu=3,83$) (Tabela 2). Esses dados apontam para a presença de pressões oriundas do domínio e organização da atividade exercida (papel individual), do convívio com demais pessoas dos ambientes interno e externo à organização (relações interpessoais), das perspectivas futuras de reconhecimento profissional (carreira), da

satisfação no ambiente de trabalho (estrutura e clima organizacionais) e da conexão entre a vida profissional e a pessoal dos trabalhadores (COOPER; SLOAN; WILLIAM, 1988).

A última variável a ser analisada é a chamada **personalidade do indivíduo** que é composta por tipos de personalidade, *locus* de controle e propensão, segundo a teoria do estresse ocupacional estudada (COOPER; SLOAN; WILLIAM, 1988). Lembra-se que a análise dessa variável se dá de modo diferente em relação às outras, conforme pode ser verificado na Tabela 2. Assim, obteve-se uma predominância de características de personalidade do tipo A (65,2%), o que significa que estes profissionais têm apreço pela competição e pelo ritmo de vida acelerado, tornando-os mais propenso ao estresse.

O comportamento oposto ao tipo A é configurado em indivíduos do tipo B, que apresentam menor susceptibilidade ao estresse e representam 34,8% da amostra estudada. O *locus* de controle interno demonstrou que a maioria dos profissionais (69,6%) tende a estar menos propenso ao estresse, enquanto 30,4% desses trabalhadores estariam com maior propensão ao estresse.

O item propensão ao estresse é analisado através da combinação dos resultados acerca do tipo de personalidade e do *locus* de controle, o que delineou que a maioria dos entrevistados (52,2%) está pouco propensa ao estresse, enquanto 47,8% possuem grande predisposição aos agentes estressores. Pode-se dizer que esse resultado de pouca propensão ao estresse faz sentido, porque o *locus* de controle interno (pessoas menos propensas ao estresse) compensa, por assim dizer, o tipo de personalidade A (pessoas mais propensas ao estresse), de acordo com Cooper, Sloan e William (1988). Entretanto, cabe ressaltar que a diferença percentual observada é discreta, o que coloca a propensão ao estresse em um limiar que atinge quase a metade dos respondentes.

Por último, a Tabela 2 analisou também a **síndrome de burnout** através das suas três dimensões. Evidenciou-se que apenas uma dimensão, a que trata da realização profissional, apresentou média considerada elevada ($\mu=4,0$), porém esse dado deve despertar a atenção da organização estudada, já que tipifica a tendência de uma autoavaliação negativa em função da dificuldade que os profissionais apresentam em produzir resultados positivos relacionados aos objetivos traçados (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001). Em contrapartida, os resultados das dimensões exaustão emocional e despersonalização evidenciaram um baixo nível de impacto sob os profissionais, com médias de 2,1 e 1,5 respectivamente (Tabela 2), indicando que esses profissionais não possuem sentimentos de fadiga e tensão, nem se sentem como um mero recurso físico que acompanha atitudes e comportamentos cínicos e irônicos (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001).

De acordo com o referencial teórico, só se considera a existência da síndrome de *burnout* se todas as suas três dimensões apresentarem escores em níveis elevados; dessa maneira, os profissionais estudados não possuem tal síndrome, já que a média geral ($\mu=1,9$) apresenta escore em nível inferior. Mesmo assim, aconselha-se analisar com mais afinco a dimensão da realização profissional que apresentou escore elevado.

Em síntese, as análises relativas ao estresse ocupacional nos profissionais da indústria estudada demonstraram que esse construto se encontra entre os níveis mediano e elevado, indicando que os respondentes sentem e percebem o estresse, e buscam maneiras para combatê-lo e ajustar suas ações a esse contexto. Soma-se a isso que uma das dimensões da síndrome de *burnout* se encontrou em nível elevado, a chamada realização profissional, apesar de só se considerar a síndrome de *burnout* quando as suas três dimensões apresentam escores elevados.

4.3 Análise comparativa e de correlações dos resultados para o estresse ocupacional e a síndrome de *burnout*

Na busca de identificar as relações entre os aspectos demográficos, as variáveis do estresse ocupacional e as dimensões da síndrome de *burnout* foram realizados testes de comparação e correlação entre as médias obtidas para as categorias de sexo, idade, escolaridade e estado civil, e, no campo profissional, entre o tempo de trabalho na empresa pesquisada, cargo e tempo no cargo.

Em relação às médias obtidas por categoria, não foram verificadas diferenças significativas entre sexos e escolaridade dos participantes. Por outro lado, na **categoria idade**, foram encontradas diferenças estatisticamente significativas no estresse na sua variável estratégias de combate, no que tange à racionalização, com valores de média maiores para faixa de 41 a 45 anos ($\mu=5,00$), indicando um uso elevado dessa estratégia. Os profissionais inseridos na **categoria solteiro** também apresentaram valores de média maiores para uso de estratégias de combate ao estresse de forma geral, e menores médias para a dimensão de exaustão da síndrome de *burnout*, sugerindo um uso mais eficiente dessas estratégias de escape ou alívio.

Em relação aos aspectos profissionais, nas categorias: tempo de trabalho na empresa, cargo e tempo no cargo foram encontradas diferenças na variável estratégias de combate ao estresse e nas dimensões do *burnout*.

Os **profissionais com maior tempo de empresa** (entre 15 e 20,1 anos) apresentaram médias maiores ($\mu=5,00$) para a utilização da estratégia de racionalização que pode ser interpretado devido a sua maior vivência no ambiente da empresa, conhecendo em profundidade as suas regras, problemas e rotinas.

Em **relação aos cargos**, os estagiários e técnicos indicaram utilizar de forma elevada as estratégias de combate ao estresse, com médias de 5,00 e 3,68, respectivamente. Ao contrário daqueles profissionais que têm mais tempo de empresa, esse resultado pode indicar que ter menor vivência no ambiente da empresa, pode fazer com que estes profissionais sintam com mais frequência o estresse e, por isso, precisem fazer mais uso das estratégias de combate. Esses mesmos profissionais também demonstraram menos suscetibilidade à síndrome de *burnout*, apresentando as menores médias (1,39 e 1,76).

O **tempo total no cargo** também indicou as menores médias com relação à síndrome de *burnout*, demonstrando que os profissionais com menos tempo de casa são os menos afetados pelas dimensões da síndrome de *burnout* ($\mu = 1,53$). Nesse caso, permanecer mais tempo na organização poderia ser um dos elementos que causaria a síndrome de *burnout*. O fator tempo também foi apontado como um dos elementos facilitador/promovedor da doença (LIMA *et al.*, 2009).

Na análise das correlações, de modo geral, foram encontrados valores significativos (para $p=0,01$), mas considerados fracos, variando entre -0,3 e 0,3 para as variáveis do estresse ocupacional e as características demográficas e profissionais. Para as dimensões da síndrome de *burnout*, as correlações foram maiores, porém localizadas em uma faixa moderada. A **dimensão de exaustão emocional** da referida síndrome retornou correlações significativas positivas e moderadas para as categorias de tempo de empresa (0,484), cargo (0,436) e tempo no cargo (0,432), indicando que, quando há mais tempo na empresa, na progressão e no tempo do cargo, há também mais influência no sentimento de exaustão no trabalho, podendo sugerir ligação com o aumento das responsabilidades.

O tempo na empresa também apresentou **correlação positiva, moderada e significativa** (para $p=0,01$) com a dimensão de despersonalização (0,490). Considerando a síndrome de *burnout* em geral, pode-se verificar que as categorias tempo de empresa e tempo no cargo possuem influência significativa (para $p=0,01$) e positiva (0,517 e 0,564, respectivamente).

Para as variáveis do estresse e as dimensões da síndrome de *burnout*, foram encontradas **correlações significativas e moderadas**. Em geral, a variável sintomas físicos e mentais apresentou correlação significativa, moderada e positiva (para $p=0,01$; 0,571; 0,463 e

0,529, respectivamente) para a dimensão realização profissional da síndrome de *burnout*. Esse resultado pode representar que, quando o indivíduo apresenta dores, hipertensão, alcoolismo, tabagismo, depressão, choro excessivo, apatia, irritação, dentre outros; ele também pode demonstrar a tendência de uma autoavaliação negativa. No trabalho, isso irá repercutir em absenteísmo, baixa produtividade e desgastes nos relacionamentos interpessoais.

Já a mesma variável sintomas físicos e mentais apresentou correlação significativa, moderada e negativa (para $p=0,01$, -0,423; -0,613 e -0,508) para a dimensão exaustão emocional da síndrome de *burnout*, sugerindo movimentos contrários em relação a esses fatores.

O resultado geral da síndrome de *burnout* (síntese das três dimensões), também apresentou correlação significativa ($p=0,01$) moderada e positiva com a variável fatores de pressão nos seus itens fatores intrínsecos do trabalho (0,491), clima e estrutura organizacional do trabalho (0,529), além dos variáveis sintomas físicos e mentais do estresse já citadas anteriormente (-0,579, -0,649 e -0,630).

A síntese dos resultados gerais de correlação pode ser analisada através do Quadro 1.

Quadro 1 – Síntese dos resultados de correlação entre estresse ocupacional e síndrome de *burnout*.

Estresse, Burnout e Características demográficas e profissionais dos respondentes		Resultado da correlação
Estresse ocupacional	Características demográficas dos respondentes	Valores significativos, positivos, porém fracos.
Estresse ocupacional	Características profissionais dos respondentes	Valores significativos, positivos, porém fracos.
Dimensão exaustão emocional (síndrome de <i>burnout</i>)	Tempo de empresa	Valores significativos, positivos e moderados
Dimensão exaustão emocional (síndrome de <i>burnout</i>)	Cargo na empresa	Valores significativos, positivos e moderados
Dimensão exaustão emocional (síndrome de <i>burnout</i>)	Tempo no cargo	Valores significativos, positivos e moderados
Dimensão despersonalização (síndrome de <i>burnout</i>)	Tempo de empresa	Valores significativos, positivos e moderados
Variáveis e subvariáveis do estresse ocupacional e dimensões da síndrome de <i>burnout</i>		Resultado da correlação
Variável sintomas físicos e mentais	Dimensão realização profissional	Valores significativos, positivos e moderados
Variável sintomas físicos e mentais	Dimensão exaustão emocional	Valores significativos, moderados, porém negativos
Subvariável fatores intrínsecos do trabalho	síndrome de <i>burnout</i> (síntese das três dimensões)	Valores significativos, positivos e moderados
Subvariável clima e estrutura organizacionais	síndrome de <i>burnout</i> (síntese das três dimensões)	Valores significativos, positivos e moderados
Variável sintomas físicos e mentais	síndrome de <i>burnout</i> (síntese das três dimensões)	Valores significativos, positivos e moderados

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Mesmo considerando que foi trabalhado um setor específico da empresa, qual seja, o setor engenharia de produto, as referidas análises demonstraram que existe uma intensidade da relação entre as variáveis do estresse e as dimensões do *burnout* considerada moderada, conforme Quadro 1.

Na próxima seção, serão tecidas as considerações finais acerca da pesquisa realizada.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo principal analisar como se encontram configuradas as variáveis de estresse ocupacional e as dimensões da síndrome de *burnout* em profissionais que trabalham no setor de engenharia de uma indústria do estado de Minas Gerais.

Atendendo ao objetivo deste trabalho, os principais resultados encontrados para o estresse ocupacional demonstraram que esse construto se encontra entre os níveis mediano e elevado, indicando que os respondentes sentem e percebem o estresse e buscam maneiras para combatê-lo e ajustar suas ações a esse tipo de contexto. Quanto às dimensões da síndrome de *burnout*, o resultado geral mostrou que os trabalhadores pesquisados não sofrem da doença, embora caiba ressaltar que o resultado de escore elevado para a dimensão realização profissional tende a acarretar um alto nível de problemas, apontando que os profissionais pesquisados possuem a tendência de uma autoavaliação negativa em função da dificuldade em produzir resultados positivos relacionados aos objetivos traçados (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001).

Nas análises de correlação e comparação, destacaram-se resultados basilares das seguintes categorias: **idade**, de 41 a 45 anos, com valores maiores de médias ($\mu = 5,00$) para variável estratégias de combate do estresse ocupacional, sugerindo o uso elevado dessa estratégia para os profissionais dessa idade; **estado civil solteiro** no qual também se verificou valores de média maiores para uso de estratégias de combate ao estresse de forma geral, e menores médias para a dimensão de exaustão da síndrome de *burnout*, sugerindo um uso mais eficiente dessas estratégias de escape ou alívio; a categoria **tempo de trabalho**, em que os profissionais com maior tempo de empresa, entre 15 e 20,1 anos, apresentaram médias maiores ($\mu=5,00$) para utilização da estratégia de racionalização; a categoria **cargo na empresa**, para os cargos de estagiários e técnicos que indicaram utilizar de forma elevada as estratégias de combate ao estresse, com médias de 5,00 e 3,68, respectivamente; esses

mesmos profissionais também demonstraram menos suscetibilidade à síndrome de *burnout*, apresentando as menores médias (1,39 e 1,76).

Contudo, de modo geral, nessas análises de correlações foram encontrados valores significativos (para $p=0,01$), mas considerados fracos, variando entre -0,3 e 0,3 para as variáveis do estresse ocupacional e as características demográficas e profissionais. Para as dimensões da síndrome de *burnout*, as correlações foram maiores, porém localizadas em uma faixa moderada. Também foram encontradas correlações significativas e moderadas para o cruzamento entre as variáveis do estresse e as dimensões da síndrome de *burnout*. Nesse sentido, outros estudos (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001; CODO; MENEZES, 2006; TAMAYO, 2008, PAIVA; CASALECHI, 2009; LIMA *et al.*, 2009; 2011) apontam para relação existente entre estresse e *burnout*, e consideram que é a partir do agravamento do estresse que a síndrome de *burnout* pode se desenvolver no indivíduo.

As limitações do estudo realizado apontam para o fato de terem sido coletados dados de apenas uma indústria em Minas Gerais e de um setor específico, qual seja, o de engenharia de produto, o que impossibilita generalizar as conclusões obtidas.

Dessa maneira, sugere-se para trabalhos futuros pesquisas que englobem um maior quantitativo de profissionais de engenharia do setor industrial, seja em âmbito estadual seja nacional ou, ainda, estudos comparativos entre setores, entre estados e/ou regiões brasileiras e pesquisas de abordagem qualitativa para aprofundamento da compreensão dos resultados quantitativos.

REFERÊNCIAS

APA - AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION. **Stress in America: Paying With Our Health**. Washington: Author Harris Poll, 2009.

AHMAD, N.; MUHAMMAD, A. The Impact of Occupational Stress on University Employees' Personality. **Journal of Education and Educational Development**, v. 3, p. 179-20, 2016.

ARNOLD, J.; COOPER, C.L.; ROBERTSON, I. **Work psychology**. London: Pitman, 1995.

BORIN, C. M. A.; NATALI, M. R. M. Estresse: síndrome dos tempos modernos. **Revista Arq Mudi**, v. 10, n. 1, p. 5-10. 2006. Disponível em: <<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ArqMudi/article/viewFile/20406/10820>>. Acesso em: 28 nov. 2016.

CAHÚ, R. A. N. G. *et al.* Estresse e qualidade de vida em residência multiprofissional em saúde. **Revista Brasileira de Terapias Cognitivas**. v. 10, n. 2, p.76-83, 2014. Disponível em:

<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-56872014000200003>.

Acesso em: 14 nov. 2016.

CÂNDIDO, G. A.; DE ABREU, A. F. O processo de implantação de novas tecnologias e a busca da sinergia entre indivíduo e organização. **Revista de Ciências da Administração**, v. 4, n. 8, p. 19-32, jul./dez. 2002. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/1844>>. Acesso em: 10 dez. 2016.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Análise da produção científica sobre a síndrome de burnout no Brasil. **Psico**, Porto Alegre, v. 39, n. 2, p. 152-8, abr./jun. 2008. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/1461>>. Acesso em: 28 nov. 2016.

CARVALHO, F. A. A exaustão docente: subsídios para novas pesquisas sobre a síndrome de burnout em professores. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 2, n. 2, p. 1-13, Rio de Janeiro: UERJ, 2002. Disponível em: <<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revispsi/article/view/7769>>. Acesso em: 12 nov. 2016.

CHAN, D. W. Emotional intelligence and components of burnout among Chinese secondary school teachers in Hong Kong. **Teaching and teacher education**, v. 22, n. 8, p. 1042-1054, 2006.

COBÊRO, C.; MOREIRA, W. G.; FERNANDES, L. A. Impacto da síndrome de burnout na qualidade de vida no trabalho dos colaboradores de um centro público de saúde. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 9., 2012, Resende. **Anais...** Resende: Associação Educacional Dom Bosco, 2012. p. 1-16.

CODO, W.; MENEZES, I. V. O que é burnout? In: CODO, W. (Coord.). **Educação: carinho e trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2006. p. 257-276.

COOPER, C. L.; SLOAN, S.; WILLIAM, S. **Occupational stress indicator: management guide**. London: Windsor, 1988.

DESA, A. *et al.* A study of the relationship and influence of personality on job stress among academic administrators at a university. **Procedia - Social and Behavior sciences**, v. 114, p. 335-359, 2014.

ELIAS, S. M. Employees commitment in times of change: assessing the importance of attitudes towards organizational change. **Journal of Management**, v. 35, n. 1, p. 37-55, feb./2009.

FERNANDES, S. M. B. A.; MEDEIROS, S. M.; RIBEIRO, L. M. Estresse ocupacional e o mundo do trabalho atual: repercussões na vida cotidiana das enfermeiras. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, Goiânia, v. 10, n. 2, p. 414-427, 2008.

FERREIRA, M. C., ASSMAR, E. M. L. Fontes ambientais de estresse ocupacional e burnout: tendências tradicionais e recentes de investigação. In: TAMAYO, A. (Org.). **Estresse e cultura organizacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p. 21-75.

FRIEDMAN, M. D.; ROSENMAN, R. H. **Type A behavior and your heart**. New York: Knopf, 1974.

HAKANEN J. J.; BAKKER, A. B.; SCHAUFELI, W. B. Burnout and work engagement among teachers. **Journal of School Psychology**, v. 43, p. 495-513, 2006.

KIM, H. J.; SHIN, K. H.; UMBREIT, W. T. Hotel job burnout: the role of personality characteristics. **International Journal of Hospitality Management**, v. 26, p. 421-434, 2007.

LIMA, C. F. et al. Avaliação psicométrica do Maslach Burnout Inventory em profissionais de enfermagem. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 2., 2009, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ENGPR, 2009. p. 1-11.

LIMA, N. K. N. et al. Burnout: analisando a síndrome no ramo das indústrias alimentícias do Rio Grande do Norte. **Revista Gestão e Planejamento**, v. 12, n. 2, p. 136-151, jul./dez. 2011.

MALHOTRA, N. K. *et al.* **Introdução à pesquisa de marketing**. 2005.

MASLACH, C. Entendendo o burnout. In: ROSSI, A. M.; PERREWE, P. L.; SAUTER, S. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2005. p. 41-55.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behavior**, v. 2, p. 99-113, 1981.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. **Trabalho: fonte de prazer ou desgaste? Guia para vencer o estresse na empresa**. Campinas: Papyrus, 1999.

MASLACH, C., SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job Burnout. **Annual Review of Psychology**, v. 52, p.397-422, 2001.

MOSADEGHRAD, A. M. **Occupational stress and its consequences: Implications for health policy and management**. **Leadership in Health Services**, v. 27, n. 3, p.224-239, 2014.

MOTA, C. M.; TANURE, B.; CARVALHO NETO, A. Estresse e sofrimento no trabalho dos executivos. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 14, n. 1, p. 107-130, jun. 2008.

PAIVA, K. C. M.; CASALECHI, T. T. Relações de poder, assédio moral e burnout: um estudo em uma escola particular. In: ENCONTRO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 32, 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009.

PAIVA, K. C. M.; COUTO, J. H. Qualidade de vida e estresse gerencial: pós-choque de gestão. **Revista de Administração Pública**, v. 42, n. 6, p. 1189-1211, nov./dez. 2008.

PEREIRA, L. Z.; BRAGA, C. D.; MARQUES, A. L. Estresse no Trabalho: um desafio para os gestores das organizações brasileiras. **Revista de Gestão**, v. 21, n. 3, p. 401-413, 2014.

PERLMAN, B.; HARTMAN, A. E. Burnout: summary and future research. **Human Relations**, v. 35, n. 4, p. 283-305, 1982.

QUINLAN, M.; MAYHEW, C.; BOHLE, P. The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: A review of recent research. **International Journal of Health Services**, v. 31, n.2, p. 335-413, 2001.

RIFKIN, J. O fim dos empregos. São Paulo: Makron Books, 1995.

SABHERWAL, N. *et al.* A study on occupational stress among faculty members in higher education institutions in Pune. **Journal of Management Research**, v. 1, n. 1, p. 18-23, 2015.

SELYE, H. **Stress without distress**. USA: New American Library, 1974.

_____. History and present status of the stress concept. In: GOLDBERGER, L.; BREZNITZ, S. (Eds.). **Handbook of Stress: theoretical and clinical aspects**. 2. ed. New York, NY: Free Press, 1993. p. 7-17.

SOUZA, D. J. *et al.*, O estresse e a qualidade de vida no ambiente de trabalho em organizações do segmento de call center. **Revista Psicologia**, 2015. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0865.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2017.

TAMAYO, A. Burnout: aspectos gerais e relação com o estresse no trabalho. In: TAMAYO, A. (Org.). **Estresse e cultura organizacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo: All Books, 2008. p. 75-106.

TRAVERS, C. J.; COOPER, C. L. **Teachers under pressure**. London, Routledge, 1996.

ULHÔA, M. L. *et al.* Estresse ocupacional dos trabalhadores de um hospital público de belo horizonte: um estudo de caso nos centros de terapia intensiva. **Revista de Gestão**, v. 18, n. 3, p. 409-426, 2011.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2009.

ZANELLI, J. C. (Coord.). **Estresse nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ZILLE, L. P. **Novas perspectivas para a abordagem do estresse ocupacional em gerentes: estudos em organizações brasileiras de setores diversos**. Tese (Doutorado em Administração) Centro de pós-graduação e pesquisa em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2005.

Como Referenciar este Artigo, conforme ABNT:

PAIVA, K. C. M; FERREIRA, J. M. P; PARENTE, A. G. C; ROCHA, M. S. Estresse Ocupacional e Síndrome de Burnout: Estudo em uma Indústria do Estado de Minas Gerais. **Rev. FSA**, Teresina, v.16, n.2, art. 15, p. 272-295, mar/abr. 2019.

Contribuição dos Autores	K. C. M. Paiva	J. M. P. Ferreira	A. G. C. Parente	M. S. Rocha
1) concepção e planejamento.	X	X	X	
2) análise e interpretação dos dados.	X	X	X	X
3) elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo.		X		
4) participação na aprovação da versão final do manuscrito.	X	X	X	X