

CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA (UNIALFA)
PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*
MESTRADO PROFISSIONAL EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL (MDR)

Ronnie Peterson Pitaluga de Godoi

**TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR:
IDENTIFICAÇÃO PRELIMINAR DA SÍNDROME DE BURNOUT
EM SERVIDORES DO INSTITUTO FEDERAL GOIANO**

GOÂNIA
OUTUBRO DE 2017

CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA (UNIALFA)
PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*
MESTRADO PROFISSIONAL EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL (MDR)

Ronnie Peterson Pitaluga de Godoi

**TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR:
IDENTIFICAÇÃO PRELIMINAR DA SÍNDROME DE BURNOUT
EM SERVIDORES DO INSTITUTO FEDERAL GOIANO**

Dissertação apresentada à Coordenação do
Mestrado em Desenvolvimento Regional para
obtenção do título de Mestre.

Orientador:

Prof. Dr. Alzino Furtado de Mendonça

Linha de Pesquisa:

Políticas Públicas

GOÂNIA
OUTUBRO DE 2017

Catálogo na fonte: Biblioteca FADISP

G588t Godoi, Ronnie Peterson Pitaluga de

Trabalho e saúde do trabalhador: identificação preliminar da síndrome de burnout em servidores do instituto federal goiano. / Ronnie Peterson Pitaluga de Godoi – 2017.

100 fls; 30 cm.

Dissertação (Mestrado) – Centro Universitário Alves Faria – (UNIALFA) - Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Desenvolvimento Regional – Linha de Pesquisa: Políticas públicas – Goiânia, 2017.

CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA (UNIALFA)
PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*
MESTRADO PROFISSIONAL EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL (MDR)

Ronnie Peterson Pitaluga de Godoi

**TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR:
IDENTIFICAÇÃO PRELIMINAR DA SÍNDROME DE BURNOUT
EM SERVIDORES DO INSTITUTO FEDERAL GOIANO**

Dissertação apresentada para avaliação em 17 de outubro de 2017, tendo sido o mestrando considerado **Aprovado** pela Banca Examinadora.

MEMBROS DA BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Alzino Furtado de Mendonça – UNIALFA
(Orientador)

Prof^ª. Dr^ª. Leila Maria Ferreira Salles – UNIALFA

Prof. Dr. Claudécir Gonçalves – IF GOIANO

GOIÂNIA
OUTUBRO DE 2017

Dedico este trabalho
a meus filhos amados, que,
por sua existência,
transformaram minha razão de ser,
estando sempre ao meu lado,
cada qual com sua peculiaridade.

E, à minha esposa, que,
com paciência e dedicação,
vem trilhando comigo
a incrível jornada de nossas vidas.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, a Deus, centelha inspiratória e sustentáculo nos momentos de adversidade, em toda esta jornada.

Em especial, aos meus pais, por seu amor incondicional e dedicação em conduzir seus filhos pela jornada dos estudos e do conhecimento.

Ao Instituto Federal Goiano, cujos gestores se esforçam e incentivam a qualificação de todos os seus Técnico-Administrativos.

Aos meus chefes imediatos, Prof. Dr. Claudécir Gonçales e Tânia Márcia, pela confiança, incentivo e apoio durante todo o programa de Mestrado.

Ao Prof. Dr. Alzino Furtado de Mendonça, por sua paciência e dedicação atuando como meu orientador, compartilhando seu conhecimento e me guiando para a conclusão deste trabalho.

A todos meus amigos e colegas de trabalho, pela ajuda, palavras de apoio e incentivo, mesmo envoltos em tantas atividades diárias.

E, mais que especial, à minha família, minha esposa Hellyny, amiga e companheira, que, com amor e carinho, esteve ao meu lado em todos os momentos, apoiando, criticando e cobrando, quando necessário. A meus filhos, João Pedro e Luis Otávio, pela paciência, pelo amor e brilho no olhar.

RESUMO

GODOI, Ronnie Peterson Pitaluga de. *Trabalho e saúde do trabalhador: identificação preliminar da Síndrome de Burnout em servidores do Instituto Federal Goiano*. 2017. 100 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Regional) – Centro Universitário Alves Faria, Goiânia, 2017.

Pesquisas demonstram que na atualidade os trabalhadores vêm sendo cada vez mais exigidos em relação a metas e resultados. É nesse contexto que a Síndrome de Burnout se faz presente, levando inúmeras consequências negativas aos trabalhadores e, conseqüentemente, às organizações. O estudo das condições trabalho/saúde permite caracterizar o perfil de adoecimento dos trabalhadores, subsidiando a avaliação de possíveis associações existentes entre ocupação e saúde. Assim, esta pesquisa objetiva averiguar, por meio da aplicação de um questionário, o quão vulneráveis se encontram os servidores da Reitoria do IF Goiano à Síndrome de Burnout. Como procedimento metodológico, a pesquisa possui caráter quantitativo e descritivo. Como resultado, são apresentadas informações que contribuem para a adoção de medidas preventivas, objetivando evitar que os servidores contraiam esta Síndrome.

Palavras-chave: Trabalho. Saúde ocupacional. Burnout. Servidores Públicos. IF Goiano.

ABSTRACT

GODOI, Ronnie Peterson Pitaluga de. *Trabalho e saúde do trabalhador: identificação preliminar da Síndrome de Burnout em servidores do Instituto Federal Goiano*. 2017. 100 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Regional) – Centro Universitário Alves Faria, Goiânia, 2017.

Researches have showed that nowadays, workers have faced a lot of pressure in order to achieve goals and results. Considering this context, the Burnout Syndrome is very common and it brings negative consequences for the workers and also for the organizations. The study of the conditions work/health conducts the analysis of the profile of the illness of the workers, giving support for the evaluation of possible associations that are present in the job (occupation) and health. This way, this research aims checking, through questionnaire application, the vulnerability of the workers of IF Goiano (Rectory) in relation to the Burnout Syndrome. Concerning its methodological procedure this research is quantitative and descriptive. The aimed results are related to finding out information that may contribute for the adoption of preventive measurements that may avoid the Syndrome contraction from the part of the servers.

Key words: Work. Occupational Health. Burnout. Public Servers. IF Goiano.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURAS

Figura 1 – Representação visual da composição do IF Goiano, em 2009.....	63
--	----

GRÁFICOS

Gráfico 1 – Resultados da pesquisa para sujeitos do sexo masculino, por faixa etária.....	78
Gráfico 2 – Resultados da pesquisa para sujeitos do sexo feminino, por faixa etária.....	79
Gráfico 3 – Resultados da pesquisa para sujeitos do sexo masculino, por tempo de serviço	80
Gráfico 4 – Resultados da pesquisa para sujeitos do sexo feminino, por tempo de serviço ..	81
Gráfico 5 – Resultados da pesquisa para sujeitos do sexo masculino, por formação acadêmica	82
Gráfico 6 – Resultados da pesquisa para sujeitos do sexo feminino, por formação acadêmica	83

MAPAS

Mapa 1 – Mapa da expansão da Rede Federal pelo território brasileiro	62
Mapa 2 – Indicação dos <i>Campi</i> do IF Goiano em municípios goianos.....	64
Mapa 3 – Indicação dos <i>Campi</i> do IF Goiano, por regiões do Estado de Goiás	65

QUADROS

Quadro 1 – Sintomatologias da Síndrome de Burnout.....	56
Quadro 2 – Critérios de escolha da localização dos novos <i>Campi</i> por fase da expansão.	60
Quadro 3 – Escala do questionário Jbeili, para identificação preliminar da Síndrome de Burnout.....	74
Quadro 4 – Separação dos sujeitos da pesquisa.	76

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS.

- APA - Associação Psiquiátrica Americana
- BCI - A Burnout Começa a se Instalar
- BRP - Baixa Realização Profissional
- CAEP - Conselho de Administração, Pesquisa e Extensão do
- CE - Comitê de Eventos
- CEFET - Centro Federal de Educação Tecnológica
- CEP - Comissão de Ética em Pesquisa
- CEUA - Comissão de Ética no Uso de Animais
- CGU - Controladoria Geral da União
- CID - Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde
- CIS - Comissão Interna de Supervisão do Plano de Cargos e Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação
- CPA - Comissão Própria de Avaliação
- CPPD - Comissão Permanente de Pessoal Docente
- D - Despersonalização
- DORT - Doenças Osteoarticulares Relacionadas ao Trabalho
- DSM-5 - Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais
- EE - Exaustão Emocional
- EU - União Europeia
- FCS - Pode Estar em Fase Considerável da Síndrome de Burnout
- FIB - Fase Inicial da Burnout
- IF Goiano - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano
- IGC - Índice Geral de Cursos
- INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
- LDO - Lei de Diretrizes Orçamentárias
- LER - Lesões por Esforços Repetitivos
- LOA - Lei Orçamentária Anual
- MBI - Maslach Burnout Inventory
- MBI-ES - Malach Burnout Inventory – Educators Survey
- MBI-GS - Maslach Burnout Inventory-Genereal Survey
- MBI-HSS - Malach Burnout Inventory - Human Services Survey
- MEC - Ministério da Educação

- MP - Ministério Público da União
- NIB - Nenhum Índice de Burnout
- NSGA - Núcleo de Sustentabilidade e Gestão Ambiental
- OIT - Organização Internacional do Trabalho
- OMS - Organização Mundial de Saúde
- ONU - Organização das Nações Unidas
- PDB - Possibilidade de Desenvolver Burnout
- PDI - Plano de Desenvolvimento Interno
- PEA - População Economicamente Ativa
- PGF - Procuradoria-Geral Federal
- PPA - Plano Plurianual
- PROAD - Pró-Reitoria de Administração
- PRODI - Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional
- PROEJA - Programa Nacional de Integração da Educação Básica com a Educação Profissional na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos
- PROEN - Pró-Reitoria de Ensino
- PROEX - Pró-Reitoria de Extensão
- PRONATEC - Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego
- PROPI - Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação Tecnológica
- SB - Síndrome de Burnout
- SETEC - Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
- SIAPE - Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos
- SUAP - Sistema Integrado de Administração Pública
- TCU - Tribunal de Contas da União
- TI - Tecnologia da Informação

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1 TRABALHO, CULTURA E BUROCRACIA	17
1.1 Historicidade do trabalho.....	17
1.2 Cultura e cultura organizacional	27
1.3 A cultura organizacional nas instituições públicas	30
2 O TRABALHADOR E SUA SAÚDE	37
2.1 Considerações sobre doença profissional	44
2.2 Transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho.....	48
2.2.1 Síndrome de Burnout	49
2.2.2 As dimensões da Síndrome de Burnout	53
2.2.3 Principais conceitos teóricos	54
2.2.4 Sintomatologia na Síndrome de Burnout	55
3 CARACTERIZAÇÃO DO CAMPO DE PESQUISA.....	58
3.1 A Reitoria do IF Goiano	66
4 ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	73
4.1 Procedimentos metodológicos	73
4.2 Apresentação e discussão dos resultados.....	75
4.2.1 Dados demográficos dos participantes.....	75
4.2.2 Dados do questionário Jbeili	76
4.2.2.1 Resultados de acordo com o gênero dos participantes	77
4.2.2.2 Resultados de acordo com o tempo de serviço dos participantes.....	79
4.2.2.3 Resultados de acordo com a titulação dos participantes	81
CONCLUSÃO.....	84
REFERÊNCIAS	86
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	97
APÊNDICE B – TERMO DE CONFIDENCIALIDADE.....	98
ANEXO A - QUESTIONÁRIO PARA AFERIÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT	99

INTRODUÇÃO

Desde a antiguidade, o trabalho é a iniciativa social principal para a perpetuação da humanidade e para sua organização social. Por esta razão, tornou-se objeto de estudos por distintas áreas do saber – Economia, Sociologia, História, Filosofia – instituindo-se em um dos temas centrais em produções teóricas no âmbito das ciências humanas e sociais contemporâneas (MANFREDI, 2002, p. 33). A relação entre trabalho e saúde tornou-se alvo de investigação, também, para a área da saúde. Tal inquietude quanto à saúde do trabalhador é essencial, pois é por meio da investigação científica que se pode evitar, diminuir e alicerçar novas concepções a respeito dos agravos ocasionados pelo trabalho, seja ele individual ou coletivo (JACQUES, 2010).

Observa-se, ainda, que na sociedade contemporânea caracterizada pela globalização, flexibilização, velocidade da informação, surgimento de novas tecnologias e competitividade, os trabalhadores, para se manterem em seus postos de trabalho, se obrigam a situações de ameaça constante à sua saúde física e emocional. Com exigências cada vez maiores e prazos cada vez mais exíguos no que tange à realização das tarefas, os indivíduos inseridos no mercado de trabalho enfrentam em suas atividades cotidianas taxas elevadas de sobrecarga psicológica e estresse (PIRES; MACÊDO, 2006; DALMOLIN; NORO, 2011; SANTOS *et al.*, 2011; MARTINS, 2016; BOECHAT; FERREIRA, 2014; SANTOS, 2014; CHIAVENATO, 1999).

Com o desenvolvimento das relações de trabalho, nesse novo contexto organizacional globalizado, vários são os males e enfermidades que podem afetar os trabalhadores, vítimas do estresse excessivo e da má qualidade de vida nos ambientes organizacionais. Estes trabalhadores se encontram expostos a diversos fatores psicossociais que comprometem sua saúde física e mental, tais como: excesso de tarefas, rotina repetitiva, pressões quanto ao tempo para a execução de suas demandas, baixo poder de decisão quanto ao quê e quanto ao como realizar, distanciamento entre gestores e subordinados, além dos conflitos interpessoais (PALAZZO; CARLOTTO; AERTS, 2012, p. 1067).

Resultado de um processo que requer esforço e dispêndio de energia física e mental, o trabalho produz bens e serviços, além de satisfazer às necessidades individuais e ao bem-estar dos trabalhadores, contribuindo, desta feita, para o desenvolvimento pessoal e social (ARAÚJO *et al.*, 2005).

A relação saúde-doença, também, se dá durante o processo de trabalho, já que é no espaço temporal da jornada de trabalho que cada sujeito pode desenvolver sua identidade e

suas habilidades a fim de reafirmar sua autoestima, almejando sua participação na sociedade (NAVARRO; PADILHA. 2007).

A partir das possíveis associações entre ocupação e saúde que se originam dessa coexistência entre trabalho e saúde-doença é que surgem os estudos das condições de saúde de diversos grupos ocupacionais, permitindo caracterizar os processos laborais, descrevendo os perfis de adoecimento dos trabalhadores. Dentre as enfermidades que afetam os trabalhadores, destaca-se a Síndrome de Burnout (NAVARRO; PADILHA. 2007; MALLMANN *et al.*, 2009; GALINDO *et al.*, 2012; SERAFIM *et al.*, 2012).

A Síndrome de Burnout se encontra descrita na Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (CID¹), estabelecida pela Organização Mundial de Saúde (OMS) para padronizar e catalogar as doenças e problemas relacionados à saúde. A síndrome de Burnout é qualificada como transtorno mental e comportamental relacionado ao trabalho, como agente patogênico causador de doenças profissionais, nos termos do Decreto n. 3.048/99, que dispõe sobre a Regulamentação da Previdência Social.

Na literatura sobre as relações entre saúde e trabalho, observa-se claro predomínio de estudos sobre a Síndrome de Burnout, conduzidos em contextos profissionais voltados para a área da saúde, uma vez que as pessoas que estão em contato direto com experiências de sofrimento e morte, como médicos e enfermeiros, são considerados como os mais propensos a esta Síndrome, e por ter sido nesta área em específico, que se desenvolveram as primeiras pesquisas quanto à incidência da Síndrome de Burnout (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001; MARTINS, 2016; ARAÚJO *et al.*, 2005; PALAZZO; CARLOTTO; AERTS, 2012; BOECHAT; FERREIRA, 2014).

A análise das condições de saúde e trabalho de grupos ocupacionais permite a caracterização da organização do trabalho, relatando os aspectos do adoecimento dos trabalhadores. A Síndrome de Burnout é considerada uma questão de saúde pública "devido às repercussões na saúde física e mental de seus portadores, além das implicações sócio econômicas decorrentes dessa condição" (CAMPOS; MAROCO, 2012, p. 817). Com o desenvolvimento dos estudos sobre a Burnout, e na medida em que ficou constatado que esta Síndrome não era limitada apenas a grupos de trabalhadores relacionados à assistência humana, os estudos se estenderam para outras áreas laborais, como professores, policiais, alunos e, posteriormente, às profissões em geral (SCHUSTER *et al.*, 2013, p. 1).

¹ A Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde, frequentemente designada pela sigla CID (em inglês: *International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems - ICD*) fornece códigos relativos à classificação de doenças e de uma grande variedade de sinais, sintomas, aspectos anormais, queixas, circunstâncias sociais e causas externas para ferimentos ou doenças.

Diante deste contexto, poucos são os trabalhos voltados para a investigação da Síndrome de Burnout em servidores públicos federais. No entanto, a categoria ocupacional dos servidores públicos está sujeita a uma série de pressões, na medida em que se encontram envolvidos em uma rotina que lhes exige presteza, celeridade, transparência e excelência no que se refere à qualidade dos serviços prestados (ARAÚJO *et al.*, 2005; PALAZZO; CARLOTTO; AERTS, 2012).

As organizações públicas possuem a função mediadora entre o espaço institucional e o mundo externo, conceito completamente diverso do sentido “burocrático” e pejorativo que lhes é comumente atribuído pelo imaginário social como sinônimo de lentidão, imobilismo, ineficiência e atraso. São Instituições cobradas constantemente por melhorias nos serviços prestados, mesmo em contextos de escassez de recursos e carência de instrumentos de gestão adequados. São organizações envoltas em um sistema complexo, subordinadas a um conjunto de regras formais sustentado por um arcabouço legal e jurídico em constante mudança, pelo conhecimento técnico e pela racionalidade e (CARBONE, 1995; SARAIVA; CAPELÃO, 2000; SARAIVA, 2002; PALAZZO; CARLOTTO; AERTS, 2012; TEIXEIRA, 2014).

A partir dessa lacuna no conhecimento, este trabalho encontra justificativa ao apontar uma investigação sobre a incidência da Síndrome de Burnout, em servidores federais que atuam no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano (IF Goiano). Conforme demonstrado por Schuster *et al.* (2013, p. 1) “[...] a Síndrome de Burnout pode se desenvolver em qualquer ambiente e não é restrito a qualquer profissão [...]”. Assim, todos os trabalhadores, independentemente da organização na qual desenvolvem suas atividades, encontram-se vulneráveis, em maior ou menor grau, às influências e aos sintomas desta Síndrome.

Frente a este raciocínio, este trabalho tem como objetivo principal conhecer em que medida os servidores públicos federais do IF Goiano se encontram vulneráveis e propensos a desenvolverem esta Síndrome, levando-se em consideração variáveis de gênero, idade, tempo de serviço e escolaridade.

Este trabalho apresenta, ainda, como objetivos específicos:

- identificar, de forma preliminar, a ocorrência da Síndrome de Burnout, em servidores públicos, relacionando a Síndrome de Burnout às características dos sujeitos da pesquisa; e
- colher informações que possam subsidiar ações preventivas com relação à saúde física e mental de servidores da Reitoria do IF Goiano.

Quanto à metodologia, esta pesquisa possui natureza quantitativa e descritiva, tendo como *locus* de estudo a Reitoria do IF Goiano. A coleta de dados foi realizada por meio de uma técnica padronizada, que consiste na aplicação de um questionário adaptado por Chafik Jbeili, em 2008, do *Maslach Burnout Inventory* (MBI), desenvolvido pela pesquisadora Christina Maslach² (JBEILI, 2008; LEITE, 2014; MARTINS, 2016). Conforme Fonte (2011), por possibilitar a mensuração da síndrome, o MBI vem sendo aplicado em mais de 90% dos estudos sobre Burnout. Em virtude de diferentes áreas profissionais, existem hoje três variantes para este estudo: uma aplicada aos profissionais de saúde, outra aos profissionais no âmbito educativo e uma terceira aos trabalhadores em geral. Esta última versão, adaptada por Jbeili, conforme explanado anteriormente, foi a variante aplicada na presente pesquisa, nos moldes do modelo tridimensional MBI-GS³, sem qualquer intuito de diagnóstico clínico, em seu sentido estrito e, sim, sob um caráter informativo.

A investigação e as reflexões realizadas possibilitaram organizar o presente trabalho em quatro capítulos.

O **primeiro capítulo** aborda a questão da expressão trabalho, sob um viés sócio-histórico, expondo a relação existente entre o trabalho, cultura e cultura organizacional, expressando as transformações históricas que o trabalho sofreu devido às influências culturais, econômicas, políticas e sociais, adaptando-se, readaptando-se e recriando com o passar dos tempos. Dedicada, ainda, uma atenção particular para a questão da formação burocrática estatal brasileira e a racionalidade preponderante nas instituições públicas, envoltas em uma atmosfera política e de poder, demonstrando as pressões que recaem sobre os servidores públicos federais.

O **segundo capítulo**, fundamentado pela discussão conceitual sobre as relações entre trabalho, cultura e cultura organizacional, aborda questões sobre trabalho e saúde, ponderando quanto à saúde do trabalhador, considerando conceitos centrais para esta temática, como qualidade de vida, satisfação e doenças ocupacionais. Considera, ainda, as interações existentes entre o ambiente laboral e os processos de trabalho, o desempenho e a saúde dos

² Christina Maslach é PhD em Psicologia da Universidade de Stanford, Professora Emérita de Psicologia na Universidade da Califórnia em Berkeley. Pesquisadora das áreas de saúde e psicologia social, autora de vários livros relacionados a essas áreas, pioneira em pesquisas sobre a Síndrome de Burnout, autora do Maslach Burnout Inventory (MBI), a metodologia de pesquisa mais amplamente utilizada no campo da Síndrome de Burnout.

³ MBI-GS é a terceira versão do Maslach Burnout Inventory, desenvolvida por Christina Maslach, para mensuração da Burnout em termos ligeiramente revistos e mais amplos em relação ao trabalho, valendo-se das mesmas três dimensões originais, mantendo uma estrutura de fator consistente em uma variedade de ocupações.

trabalhadores, as percepções individuais dos sujeitos e o desgaste mental sofrido pelos Servidores Públicos.

O **terceiro capítulo** traz uma caracterização da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e do Instituto Federal Goiano, sua formação, missão e valores, descrevendo sua Reitoria, onde atuam os sujeitos da pesquisa. Neste capítulo, é realizada a análise dos resultados da pesquisa quantitativa e descritiva, de acordo com o perfil dos sujeitos pesquisados, considerando fatores individuais, como gênero, idade cronológica, tempo de serviço e escolaridade.

O **quarto capítulo** é dedicado à apresentação, análise dos dados e discussão dos resultados encontrados.

Acredita-se que o presente estudo seja o precursor de futuros trabalhos e pesquisas a serem aplicados de forma ampliada no âmbito institucional, com o propósito de subsidiar novas ações e políticas voltadas para a saúde laboral de todos os Servidores do IF Goiano.

1 TRABALHO, CULTURA E BUROCRACIA

1.1 Historicidade do trabalho

Inicialmente, este estudo se atém a uma perspectiva histórica da estruturação e do desenvolvimento do termo trabalho, em um breve retrospecto, de maneira que propicie uma percepção crítica de sua organização, explanando sobre a relação existente entre trabalho e cultura, discorrendo sobre suas vinculações históricas marcadas por construções e reconstruções, por influências sociais, políticas, culturais e econômicas.

Menções sobre o trabalho podem ser encontradas na Bíblia, que o interpreta como punição celestial imposta aos homens por sua insubordinação ao Divino, “[...] maldita é a terra por tua causa, em fadigas obterás dela o sustento durante os dias de tua vida. [...] No suor do rosto comerás o teu pão[...].” (BIBLIA SAGRADA, 2009, p. 6).

No período histórico, no qual se destacaram as civilizações greco-romanas, menosprezava-se o trabalho por ser considerada tal atividade inerente aos inferiores (escravos), pertencendo aos cidadãos o pleno direito à política, à guerra, ao pensamento e ao ócio (LASSANCE; SPARTA, 2003, p. 14). Segundo Magdoff (2006, p. 6):

Aquilo que se designam de artes mecânicas, guarda em si um estigma social e são justamente desonradas nas nossas cidades. Estas artes causam dano aos corpos daqueles que trabalham nelas ou dos que as têm a seu cargo, [...] Esta degeneração física resulta também na deterioração da alma. Além disso, os trabalhadores nestas atividades simplesmente não têm disponibilidade para estabelecer amizades ou exercer a cidadania. Por conseguinte eles são vistos como maus amigos e maus patriotas [...].

Nos primórdios da humanidade, as divisões do trabalho se davam por características fisiológicas, de gênero e de idade. Homens, mulheres e crianças tinham suas tarefas definidas conforme suas culturas sociais e seus estereótipos. Nas sociedades antigas, o trabalho já se encontrava ordenado de maneira coletiva, voltado basicamente para a produção de bens imprescindíveis, bens de subsistência (COSTA; VERAS NETO; LOUREIRO, 2011, p. 6).

O trabalho nessas sociedades, embora árduo, é indissociável de seus fins e da vida social em seu conjunto. Realiza-se segundo uma divisão caracterizada pela repartição de tarefas entre homens e mulheres, adultos, jovens e crianças (MANFREDI, 2002, p. 37).

Conforme Enguita (1989, p. 12), “A economia de subsistência em sentido estrito existiu apenas nos primeiros estádios da humanidade, posteriormente, em contextos isolados”.

Este autor continua seu raciocínio, afirmando, ainda, que “as grandes formações pré-capitalistas, salvo as baseadas de maneira generalizada na escravidão, eram compostas, na realidade, por imensas redes de economias domésticas” (p 13). Nestas sociedades com economias primitivas, as técnicas para a elaboração do trabalho eram rudimentares, considerando-se que tanto os meios de produção quanto os instrumentos empregados para a realização do trabalho eram modestos, com uma produção voltada para uma clientela limitada, com pouco ou nenhum poder aquisitivo.

Como esclarece Magdoff (2006, p. 8), antes do advento da era industrial, os determinantes do trabalho eram as tarefas a serem cumpridas no cotidiano do indivíduo e as condições ambientais (clima, estações do ano, marés). O entendimento de trabalho e suas diferentes maneiras de execução, conforme Manfredi (2002, p. 34), se edificam e reedificam, historicamente, por meio da sociedade, conforme seus direcionamentos econômicos, políticos e de poder.

Não é intuito deste estudo avaliar o desenvolvimento do trabalho nas sociedades primitivas, agrícolas ou feudais, embora seja neste último momento histórico, segundo Manfredi (2002, p. 36), que despontem as corporações de ofício, alicerce para a dicotomia entre trabalho manual e trabalho intelectual, além das primeiras noções de profissionalização dos indivíduos. Mas cabe salientar que, no passado, assim como na atualidade, o exercício laboral e suas especializações decorrem de fatores sociais e econômicos, afetando e se influenciando igualmente pelas condições de trabalho e pelos profissionais exigidos para a sua realização.

De meados do Séc. V à metade do Séc. XV, o trabalho confundia-se com os afazeres domésticos e do cotidiano predominantemente agrário. Era incumbência dos vassalos, que, em troca de segurança, proteção e da própria subsistência, serviam nas terras de seus senhores, mediante sua força de trabalho (corvéia), sua produção (talha) e pagando pelo uso da tecnologia (banalidade). Trabalho, até então, era considerado sinônimo de fardo, penúria e maldição (LASSANCE; SPARTA, 2003, p. 14).

Remontando ao pensamento de Engels (*apud* MAGDOFF, 2006, p. 3), sustentando que o trabalho “é a primeira condição básica para toda a existência humana”, pode-se compreender que o caráter próprio e determinante da humanidade é subjugar a Natureza conscientemente e de maneira ativa em seu favor, e não involuntariamente, por se encontrar inserido em meio a ela.

Analisando o trabalho, Marx (1996, p. 172) afirma que “[...] é o trabalho, por isso, uma condição de existência do homem, independente de todas as formas de sociedade [...],

portanto, da vida humana”. O trabalho, então, assume um papel de intermediador entre estes dois entes, homem-natureza, reafirmando, assim, o raciocínio de que o trabalho humano não é realizado de forma maquinal, não se limita a replicar às cegas um comportamento. Trata-se de uma ação consciente, orientada por um raciocínio, impelida por sua imaginação e dotado de um juízo crítico.

[...] No fim do processo de trabalho obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador, e, portanto, idealmente. Ele não apenas efetua uma transformação da forma da matéria natural; realiza, ao mesmo tempo, na matéria natural seu objetivo, que ele sabe que determina [...] Além do esforço dos órgãos que trabalham, é exigida a vontade orientada a um fim, que se manifesta como atenção durante todo o tempo de trabalho [...] (MARX, 1996, p. 298).

Segundo Tardif e Raymond (2000, p. 209), “todo trabalhador passa por uma mudança genuína, quando dá início a um processo de trabalho”. Marx compreendia as formações econômicas a partir das influências e do poder dos processos de trabalho. “Não é o que se faz, mas como, com que meios de trabalho se faz, é o que distingue as épocas econômicas” (MARX, 1996, p. 299). A afirmação destes autores indicam que o grau de desenvolvimento das sociedades se mostra diretamente ligado às condições sociais que lhes são apresentadas, tanto quanto o desenvolvimento da força de produção é fruto do meio de trabalho.

No processo de trabalho a atividade do homem efetua, portanto, mediante o meio de trabalho, uma transformação do objeto de trabalho, pretendida desde o princípio. O processo extingue-se no produto. Seu produto é um valor de uso, uma matéria natural adaptada às necessidades humanas mediante transformação da forma. O trabalho se uniu com seu objetivo. O trabalho está objetivado e o objeto trabalhado (MARX, 1996, p. 300).

Sob esta concepção ontológica Kosik (*apud* FRIGOTTO, 2005) nos mostra que o trabalho “é um processo que permeia todo o ser do homem e constitui a sua especificidade”.

Por isso o mesmo não se reduz à atividade laborativa ou emprego, mas à produção de todas as dimensões da vida humana. Na sua dimensão mais crucial ele aparece como atividade que responde à produção dos elementos necessários e imperativos à vida biológica dos seres humanos enquanto seres ou animais evoluídos da natureza. Concomitantemente, porém, responde às necessidades de sua vida cultural, social, estética simbólica, lúdica e afetiva. Trata-se de necessidades, ambas, que por serem históricas, assumem especificidades no tempo e no espaço (FRIGOTTO, 2005, p. 2).

Depreendemos, então, que o trabalho constitui papel fundamental para a evolução humana, é uma das bases fundadoras das sociedades que vão se construindo e reconstruindo ao longo da história, uma resposta dinâmica às suas necessidades (MANFREDI, 2002, p. 33).

Além de se tornar uma força de produção, o trabalho é a fonte de renda e

sobrevivência da população de um país, estado ou município, variando significativamente de acordo com os modos de organização, produção e de distribuição da riqueza e poder característicos de cada período de tempo determinado (MANFREDI, 2002, p. 33).

Dereymez (*apud* Manfredi, 2002) identifica três conceitos que fundamentam a importância do trabalho, a partir de uma perspectiva histórica, econômica, sociológica e política:

- O trabalho constitui uma das bases fundadoras da economia de qualquer sociedade, uma força social de produção de bens e serviços e uma fonte de renda e sobrevivência de grandes segmentos das populações humanas. Além de ser uma fonte de *in-come*, constitui também um instrumento de inserção social.
- O trabalho é base para a estruturação de categorias socioprofissionais, faz nascer práticas coletivas, ordena os ritmos e a qualidade de vida, enfim, determina as relações entre os diferentes grupos, classes e setores da sociedade, mediante os quais se definem parâmetros de identidade social e cultural, de cooperação, de solidariedade ou, então de competição, de lutas e conflitos sociais.
- Por causa disso, o trabalho também constitui objeto de ação e de intervenção de políticas governamentais: a regulação, o controle, a distribuição e a locação de postos de trabalho, dos locais em que se efetuam o trabalho e o não-trabalho também fazem parte da construção de normas e instituições para disciplinar e controlar seu funcionamento como atividade social [...] (MANFREDI, 2002, p. 33).

A eventual imposição do homem sobre a natureza surge a partir do ideário de libertação, promovido pelo Renascimento, com a propagação das artes e das ciências (LASSANCE; SPARTA, 2003, p. 14). Este movimento artístico, científico, literário e filosófico da modernidade, elegia a razão como a principal forma pela qual a liberdade e o conhecimento poderiam ser alcançados. Como observado por Costa, Veras Neto e Loureiro (2011, p. 1), as sociedades são impelidas a interagir com a natureza por meio do trabalho, garantindo, assim, sua sobrevivência.

Até o final do século XVII, o Mercantilismo e as Grandes Navegações conduziram as sociedades a um desenvolvimento tecnológico e comercial impensado até aquele período, fomentando o surgimento de uma nova diferenciação social, a burguesia (LASSANCE; SPARTA, 2003, p. 14).

O Iluminismo, movimento que se contrapunha ao Absolutismo arraigado em suas características feudais, às influências culturais religiosas e ao monopólio comercial, difundiu novos pensamentos filosóficos, sociais, políticos e econômicos.

A partir do século XVIII, ocorreram grandes avanços científicos e tecnológicos, centralizados na produção manufatureira em larga escala, o que impactava diretamente as

formas de trabalho e a vida do trabalhador. Desse novo cenário originaram-se duas classes sociais: “a burguesia, detentora dos meios de produção industrial, rica e ávida de consumo, e o proletariado, mão de obra necessária para a produção de bens e serviços” (LASSANCE; SPARTA, 2003, p. 14).

Transformações ocorreram nas sociedades humanas quando os meios de produção se transmutaram de uma produção de subsistência, para uma produção excedente voltada para a troca, para um mercado ainda em formação. Os frutos do trabalho, seja a produção agrícola ou produtos manufaturados, deixam de ser bens de uso, para se tornarem bens de venda ou câmbio. É a partir deste momento histórico, a leste do Atlântico Norte⁴, que o trabalho se transforma de autônomo e independente, para assalariado, submetido ao controle do capital como demonstrado por Manfredi (2002, p. 38).

Nestes princípios filosóficos e sociais, podemos identificar a gênese do trabalho como desenvolvimento social e característica afirmativa do indivíduo. Como apontam Lassance e Sparta (2003, p. 14), “Todos estes movimentos históricos trouxeram consigo o gérmen da futura sociedade industrial contribuíram para a ideia de trabalho como um valor positivo e permitiram a possibilidade de ascensão social através do exercício laboral”.

Bräutigam (2003) argumenta que Taylor, em seus estudos sistêmicos, aplica sua organização científica do trabalho ao cotidiano fabril, em busca de um objetivo, que era estabelecer um melhor arranjo nos processos produtivos de trabalho, como forma de aumento de produtividade. Segundo aquele autor, para Taylor, um trabalhador era classificado como “[...] um soldado do trabalho [...] homens de mentalidade limitada, ou seja, como homens sem cérebro. [...] a única maneira para estimular um trabalhador para trabalhar são incentivos em dinheiro” (BRÄUTIGAM, 2003, p. 5).

Segundo Costa, Veras Neto e Loureiro (2011, p. 6), o valor material, na sociedade capitalista passa a ser a razão das relações, nas quais as vantagens e benefícios se mostram mais relevantes. Surge, então, uma dicotomia entre o trabalho material e o trabalho intelectual. Na medida em que o trabalho evolui e se pluraliza, evoluem também as formas do fazer (técnicas), assim como evoluem as tecnologias necessárias para a realização das tarefas. Inferimos, então, que as profissões surgem, inicialmente, para suprir uma necessidade pessoal

⁴ Expressão histórica e geográfica utilizada durante o ordenamento geopolítico bipolar da Guerra Fria, contexto histórico pós Segunda Guerra Mundial onde existiam duas Nações principais que dominavam e polarizavam as relações de poder: Estados Unidos, representante maior da ideologia política capitalista e União Soviética, ideologicamente socialista. Frente ao acordo realizado entre os países que compunham o bloco socialista (Pacto de Varsóvia), os países capitalistas se reuniram na Organização do Tratado do Atlântico Norte, que entrou em vigor em 24 de agosto de 1949. O nome deste Tratado refere-se principalmente aos países situados ao Norte da Linha do Equador, uma linha imaginária que divide o globo terrestre em dois Hemisférios, Norte e Sul.

ou de um pequeno grupo social, evoluindo, conforme aumentavam suas complexidades e as diversificações das funções. Hobsbawn (2015) descreve as transformações ocorridas nos ofícios, qualificação, desqualificação, desmonte e surgimento de novas ocupações, com a transição do trabalho artesanal para o fabril. Profissões que, embora não tenham desaparecido, passam a exigir novos contornos profissionais, novas habilidades ou perfil, vez que ocorreram mudanças, também, nas formas de administração e contratação dos trabalhos.

Para Bräutigam (2003, p. 11), a produção fabril se sustenta no fracionamento manufatureiro, propiciando sua dissolução em tarefas simples de menor complexidade, além da substituição gradativa do homem pela máquina, estabelecendo uma cadência dinâmica à produção, transformando o ser humano em uma extensão da maquinaria, um complemento ao seu ritmo, subordinado a uma economia de tempo em detrimento do caráter qualitativo das tarefas.

Taylor viu a possibilidade de decompor cada tarefa e cada operação da tarefa em uma série ordenada de movimentos simples. Os movimentos inúteis eram eliminados, enquanto os movimentos úteis eram simplificados, racionalizados ou fundidos com outros movimentos, para proporcionar economia de tempo e de esforço ao operário. A essa análise do trabalho seguia-se o estudo dos tempos e movimentos, ou seja, a determinação do tempo médio que um operário comum levaria para a execução da tarefa. A esse tempo médio eram adicionados os tempos elementares e mortos (esperas, tempos destinados à saída do operário da linha para suas necessidades pessoais etc.), para resultar o chamado “tempo padrão”. Com isto padronizava-se o método de trabalho e o tempo desafinado à sua execução (BRÄUTIGAM, 2003, p. 11).

Uma das consequências dos estudos de tempos e movimentos difundidos por Taylor, que mirou nas linhas de produção seu principal *locus* de execução, além da divisão e subdivisão do trabalho em tarefas básicas e rotineiras, permitindo extrair o máximo de produtividade de cada operário, foi a implantação de uma padronização das formas de produção (BRÄUTIGAM, 2003, p. 12). Tal padronização permitiu a centralização do poder de decisão junto à direção das fábricas, que ditava as políticas gerenciais impostas aos operários, os quais se incumbiam, exclusivamente, da execução das tarefas sentenciadas, a fim de garantir maior produtividade, máxima eficiência e mais lucro (BRÄUTIGAM, 2003, p. 8).

Conforme demonstrado por Marglin (1978, p. 8),

A organização hierárquica do trabalho não tem por função social a eficácia técnica, mas sim a acumulação. [...] A divisão capitalista do trabalho [...] foi adotada não por causa da sua superioridade tecnológica, mas porque ela garantia ao empresário um papel essencial no processo de produção: o do coordenador que, combinando os esforços separados dos seus operários, obtém um produto mercantil.

Na história do capitalismo, o trabalho fabril faz uso da remuneração dos funcionários de forma coercitiva, forjando uma massa de trabalhadores dependentes, em relação ao seu sustento. Esta massa é impelida ao processo de trabalho, não pelo encanto ou atratividade monetária, ao contrário disso, são compelidos pela insegurança e pelo medo. Como exemplifica Pollard (*apud* MAGDOFF, 2006, p. 7) “A relação típica é de domínio e medo, medo da fome, do despejo, da prisão para aqueles que desobedecerem às novas regras industriais”.

O trabalho fabril inova, ao disciplinar rigidamente o controle sobre o tempo e a tarefa. Essa transmutação sofrida pelo trabalho altera em grande escala o seu significado para os trabalhadores livres contemporâneos, à medida que confere “um cunho ‘civilizatório’ frente às antigas formas de produção” (BRÄUTIGAM, 2003, p. 11).

Condizente ao que escreve Frigotto (2005), esta feição civilizatória transforma em mercadoria a força de trabalho que até então era um valor de uso, com a finalidade de atender às suas necessidades. O despontar desta nova sociedade mantém e estende ainda mais a lacuna social entre aqueles que detêm os recursos e as ferramentas capazes de produzir o ganho e os outros, que, para se sustentarem, necessitam estar inseridos no mercado, à procura de recompensa por sua força de trabalho.

O capital detém como propriedade privada, de forma crescente, os meios e instrumentos de produção. A classe trabalhadora detém apenas sua força de trabalho para vender. Ao capitalista interessa comprar o tempo de trabalho do trabalhador ao menor preço possível, organizá-lo e gerenciá-lo de tal sorte que ao final de um período de trabalho - jornada, semana ou mês - o pagamento em forma de salário represente apenas uma parte de tempo pago e a outra se transforme em ganho do-capitalista ou um sobrevalor (FRIGOTTO, 2005, p. 5).

Ideologicamente, concebe-se a ideia de que se paga o justo pela produção do trabalhador, conjecturando-se que o detentor dos recursos e seus trabalhadores realizam tal negociação em situações de equidade, quando, verdadeiramente, esta dissonância encontra-se institucionalizada e evidentemente legalizada mediante um contrato de trabalho (FRIGOTTO, 2005, p. 6). Um contrato formal que rege o assalariamento do trabalhador, uma permuta legalmente estabelecida entre as responsabilidades do indivíduo e seus afazeres, por uma remuneração em pecúnia, pacto este, que define o regime trabalhista, sua duração, sua produtividade, enfim, os direitos e obrigações das partes legalmente envolvidas (MANFREDI, 2002, p. 45).

O trabalho apresenta um dualismo incoerente, sendo essência da humanidade e alicerce de seus entes, quando confrontado sob a perspectiva do capital, torna-se rebaixado,

perde sua essência, por não mais atender aos anseios do homem e, sim, do capital. Esse estranhamento é explicado por Navarro e Padilha (2007, p. 15) nos seguintes termos: “o trabalhador decai à condição de mercadoria e a sua ‘miséria’ está na razão inversa da magnitude de sua produção”. É o distanciamento do indivíduo de sua origem humana, sua transformação em objeto.

No percurso de incremento dos processos de trabalho, observa-se a progressiva perda de controle que os trabalhadores tinham a respeito de sua produtividade, sofrendo uma transmutação de força de trabalho como atividade produtora de valores de uso, para força de trabalho, agora, transformada em mercadoria, conforme explica Frigotto (2005, p. 5).

Com o gradativo deslocamento das populações para os grandes centros à procura de trabalho e sustento, gerou-se uma concentração de mão de obra disponível. Esta aglomeração da mão de obra para as fábricas era uma problemática organizacional favorável ao capital. O êxito das fábricas não se deu por conta da mecanização de sua produção, mas por se tornar em um sítio perfeito para a sistematização dos trabalhadores que incutiram a noção de “tempo útil” (NAVARRO; PADILHA, 2007, p. 16).

Como sustenta Marglin (1978, p. 8),

[...] a origem e o êxito da fábrica não se explicam por uma superioridade tecnológica, mas pelo fato de ela despojar o operário de qualquer controle e dar ao capitalista o poder de prescrever a natureza do trabalho e a quantidade a produzir. A partir daí, o operário já não é livre de decidir como e quanto quer trabalhar para produzir o que lhe é necessário: tem que optar por trabalhar nas condições do patrão ou não trabalhar de todo - o que, na prática, não lhe deixa escolha.

Historicamente, a organização do trabalho está atrelada ao desenvolvimento tecnológico e ao "desgosto" do empregado (NAVARRO; PADILHA, 2007, p. 17). O progresso tecnológico não derroga as especulações e abusos materiais e mentais impostos aos trabalhadores. As práticas de intensificação e monitoramento do trabalho desenvolvidas nos fundamentos Taylorista, Fordista e Toyotista ampliaram ainda mais estes abusos.

Partindo de uma ótica socialista, Navarro e Padilha, (2007, p.17) mostram que Taylor procurava em seus estudos não o aperfeiçoamento nos processos de trabalho, ao contrário disso, investigava em sua administração científica do trabalho, como conter e direcionar o trabalhador, qual a melhor maneira para conduzir os trabalhadores à sua produtividade máxima. Para Bräutigam (2003, p. 7), Taylor acreditava que as tarefas apenas seriam bem cumpridas, quando o trabalhador atendesse à rotina metodicamente estudada e aplicada. O olhar do operário seria levado em consideração caso agregasse algum valor ao procedimento. Tal princípio, explica Bräutigam (2003, p. 8), torna-se primordial para Taylor, por ter como

propósito: “um espírito de profunda cooperação entre o operário e a hierarquia na fábrica, anulando a existência da luta de classe no interior do processo de trabalho”.

Mantendo este raciocínio, Navarro e Padilha (2007, p 17) expõem que o Fordismo inovou o método de Taylor, incorporando a ele a linha de montagem, caracterizada por um trabalho estritamente mecanizado e rotineiro. Estas autoras explicam, ainda, que, embora incorporado pelo considerável incremento salarial pago à mão de obra contemporânea, o fordismo não refreou a insatisfação dos grupos trabalhadores, gerando paralisações e sabotagens.

Alternativamente a tais modelos produtivos, segundo Navarro e Padilha (2003, p.17), surgem algumas outras inovações organizacionais menos rígidas, como os modelos sueco, italiano e japonês. As autoras destacam especialmente este último, o modelo japonês, considerando-o um modelo de organização de produção tão inovador quanto o foram o taylorismo e o fordismo em suas épocas.

O escopo central do modelo japonês (Toyotismo), conforme explicam Navarro e Padilha (2003, p18), é produzir em série diversos produtos em pequenas quantidades a fim de atender a uma produção apenas no momento de seu escoamento, reduzindo drasticamente a manutenção de estoques. Outra inovação implementada neste modelo de produção é que, inversamente às outras duas linhas de pensamento, os trabalhadores, agora, devem ser polivalentes, capazes de atuar em vários setores. “Contrariamente ao operário do taylorismo/fordismo, que desempenhava tarefas altamente simplificadas, repetitivas, monótonas e embrutecedoras, o trabalhador no toyotismo estaria se transformando em um trabalhador ‘altamente qualificado’, ‘polivalente’, ‘multiprofissional’” (NAVARRO; PADILHA, 2003, p. 18).

Em uma análise do trabalho sob a ótica capitalista, feita por Manfredi (2002), a autora enfatiza as seguintes características:

- separação entre o trabalho manual e intelectual, havendo uma cisão entre concepção e execução, é imanente ao processo de trabalho capitalista, pois constitui um aspecto do monopólio que o capital tem sobre o conhecimento (acúmulos gerados pela ciência e tecnologia) e o poder de projetar sistemas de produção;
- o controle hierárquico e a disciplina são essenciais para que o capital possa alocar tarefas, impor velocidades e intensificações, punir a má qualidade e assim por diante, pois, afinal de contas, é ele que dá as regras no interior do processo de trabalho. [...] O trabalhador assalariado deve submeter-se aos ritmos impostos pela maquinaria, aos fluxos planejados de produção e às normas de rendimento estabelecidas pela direção;
- fragmentação/desqualificação - a desqualificação é inerente ao processo de trabalho capitalista porque o capital deve visar ter funções de trabalho que sejam rotinas

calculáveis, padronizáveis, porque este trabalho deve ser executado à velocidade máxima e com o mínimo de ‘porosidade’ e porque o capital quer força de trabalho que seja barata e facilmente substituível. Assim, passa-se de um processo de trabalho variado, composto de múltiplas tarefas distintas e cuja alternância é fonte de variedade, à realização reiterada, monótona e rotineira de um reduzido número de tarefas simples (MANFREDI, 2002, p. 42).

Percebe-se, pois, que dentre todas as visões relacionadas aos métodos de produção e à gestão organizacional implementados ao longo da evolução do trabalho e, conseqüentemente, do Capitalismo, conforme demonstrado por Navarro e Padilha (2007, p. 19), não houve preocupação com os custos psicossociais sobre os trabalhadores. Tais reestruturações organizacionais exigem trabalhadores cada vez mais desembaraçados, flexíveis a novas tarefas e dispostos a assumirem riscos conforme a atividade que desempenhem. A sobrecarga de tarefas imposta aos que se adaptam ao novo *modus operandi* conduz a grandes impactos em suas vidas pessoais e familiares.

As transformações ocorridas na sociedade mundial e nas formas de produção e trabalho, devido ao advento da globalização durante o século XX, segundo Frigotto (2005, p. 8), “Trata-se do resultado do processo histórico que precedeu este tempo afirmado nas teses de que o livre mercado levaria ao equilíbrio e à maior igualdade e estabilidade entre nações e grupos ou classes”. Conforme entendimento deste autor, a inclusão do trabalhador no meio social está definida conforme seus rendimentos, este seu faturamento é que define o local que os trabalhadores ocupam em uma sociedade escalonada.

Frigotto (2005, p. 7) nos esclarece, ainda, que o processo entendido como globalização, envolto em uma neutralidade simulada, encobre a subjugação exercida por quem detém o poder econômico, tendo como corolário “[...] a extraordinária ampliação do desemprego estrutural, trabalho precário e aumento da exclusão social”. Na contramão do pensamento de que uma integração em nível transcontinental propicie benefício ao todo, percebe-se um alargamento das disparidades entre países e principalmente entre grupos sociais.

Esse processo multidimensional de transformação estrutural, denominado por Castells (2002) de Sociedade em Rede, fundamenta-se sob um novo modelo tecnológico de comunicação e informação, difundindo-se de maneiras desiguais pelo globo.

[...] como as redes são seletivas de acordo com os seus programas específicos, e porque conseguem, simultaneamente, comunicar e não comunicar, a sociedade em rede difunde-se por todo o mundo, mas não inclui todas as pessoas. De facto, neste início de século, ela exclui a maior parte da humanidade, embora toda a humanidade seja afetada pela sua lógica, e pelas relações de poder que interagem nas redes globais da organização social (CASTELLS, 2002, p. 18).

Durante a terceira Revolução Industrial, conforme Pires e Macêdo (2006, p. 82), os ambientes laborais passam por transformações complexas, notáveis por seus avanços tecnológicos e científicos com alterações de conceitos e valores que orientam todos segmentos da sociedade. Neste novo ambiente irrequieto, de tal modo vertiginoso é que se desenvolvem estes fenômenos, com interações sociais entre sujeitos de diferentes regiões e países. Conceitos, como globalização, flexibilização, competitividade e novas organizações do trabalho passam a nortear os novos ambientes ocupacionais, forçando as empresas a voltarem seus interesses e olhares para as pessoas, como nos mostra Chiavenato (1999, prefácio):

Com a globalização dos negócios, o desenvolvimento tecnológico, o forte impacto da mudança e o intenso movimento pela qualidade e produtividade, surge uma eloquente constatação na maioria das organizações: o grande diferencial, a principal vantagem competitiva das empresas, decorre das pessoas que nelas trabalham. São as pessoas que mantem e conservam o status quo existente e são elas — e apenas elas — que geram e fortalecem a inovação e o que deverá vir a ser. São as pessoas que produzem, vendem, servem ao cliente, tomam decisões, lideram, motivam, comunicam, supervisionam, gerenciam e dirigem os negócios das empresas. Dirigem inclusive outras pessoas, pois não pode haver organizações sem pessoas. E, no fundo, as organizações são conjuntos de pessoas.

Condizente a este raciocínio, Castells (2002, p. 17) aponta, ainda, que “a tecnologia é condição necessária, mas não suficiente” para a promoção de novas organizações sociais, uma vez que estas sociedades se manifestam de maneiras diversas, conforme suas instituições, historicidades e culturas.

Ao se tratar de indústrias, empresas ou organizações variadas, obrigatoriamente deve-se discorrer sobre o que Chiavenato (1999, prefácio) chama de “agente proativo dotado de visão própria e, sobretudo, de inteligência, a maior, a mais avançada e sofisticada habilidade humana”. Para este autor, as pessoas simbolizam, dão vida e identidade própria às organizações, não podendo mais serem tratadas como “recurso organizacional, um objeto servil ou mero sujeito passivo do processo”; são indivíduos dotados de habilidades, personalidades e culturas próprias.

1.2 Cultura e cultura organizacional

Guimarães (2011, p. 20) explana que os homens se estabelecem por meio de suas interações com os outros, uma particularidade que lhes é inerente. Socializar-se, então, é uma exigência que provém e é pertencente a todos os indivíduos, “A única possibilidade humana

de subjetivação encontra-se no registro da cultura e problematizar a relação entre sujeito e cultura consiste no exercício de investigação dos mecanismos que a constituem”. Segundo Pires e Macêdo (2006, p. 83), “cultura significa construção de significados partilhados pelo conjunto de pessoas pertencentes a um mesmo grupo social”. Semelhante a este raciocínio Silva, *et al.*, (2009, 83) apresentam que as instituições têm suas culturas particulares “com valores crenças, símbolos, histórias, normas que permeiam, influenciam e/ou determinam o seu funcionamento”. Assim, o conceito sobre cultura surge como variável fundamental para o entendimento do fenômeno organizacional.

Conforme explica Teixeira (2014, p. 1), estudar as organizações torna-se essencial, pelo fato dessa ordem social ser predominante em nossa contemporaneidade, além de atuar sobre a vida dos homens, moldando também suas personalidades. Saber sobre cultura torna-se, então, conjectura essencial para se entender o quanto a burocracia atinge os ambientes laborais, uma vez que este estudo abrange seres humanos, “[...] saber sobre cultura geral e suas influencias e características se torna necessário para um entendimento sobre comportamentos e padrões sociais que possam se manifestar na relação proposta entre burocracia, cultura e clima organizacional” (TEIXEIRA, 2014, p. 4).

O vocábulo cultura tem origem derivada do Latim, referindo-se ao plantio do solo, possuindo, no entanto, em diversos idiomas ocidentais, o significado de “civilização ou refinamento da mente e, em particular, os resultados deste refinamento, como educação, arte e literatura” (PIRES; MACÊDO, 2006, p. 83). Estes autores demonstram, ainda, que discutir cultura, envolve expressar a qualidade de integração dos sujeitos à realidade do coletivo no qual se encontram inseridos, permitindo que esse coletivo se avigore ou se dissolva, uma vez que, “cultura expressa os valores e as crenças que os membros desse grupo partilham”.

A cultura, segundo Saraiva (2002, p. 191), é compreendida e desenvolvida via processos de socialização tanto em níveis sociais quanto organizacionais. Possui uma dimensão simbólica, encarregando-se de evidenciar a atuação das organizações, por influenciar o modo de vida, padrões e valores dos sujeitos, que vivenciam estas organizações na maior parte de seu tempo.

Cultura não é algo que se produz no interior de uma empresa ou se carrega para dentro dela. É um sistema de símbolos e significados de domínio público, no contexto do qual as tarefas e práticas administrativas podem ser descritas de forma inteligível para as pessoas que delas participam ou não (BARBOSA, 1996, p. 16).

Tratando-se de uma manifestação coletiva, inerente a um grupo, conforme Rodrigues (1997, p. 49), cultura pode ser tratada como o resultado da interação institucional humana,

que demonstra significados particulares. Trata-se de um conceito que abrange acontecimentos materiais e abstratos, formados, conservados e modificados por entes sociais e sociáveis.

Teixeira (2014, p. 3) explica, ainda, que “A cultura não é um elemento constante e imutável, ela se modifica de acordo com o que a sociedade muda [...]”, variando entre as sociedades, as heranças acumuladas pelas comunidades em seu conjunto de saberes, convicções, importâncias e regras, que incessantemente, vão se aprimorando, mesmo tendo sido reunidas no pretérito, se apropriam de novas percepções ou até mesmo abandonam seus antigos traços.

“O desenvolvimento humano significa alargar as escolhas humanas atribuindo maior destaque à riqueza da vida humana [...]” (ONU, 2015, p. 1). O funcionário de uma empresa, organização, instituição ou órgão, é um indivíduo com “memória, sentimento e valores que o vinculam a um contexto social mais amplo, do qual a empresa faz parte” (BARBOSA, 1996, p. 8).

Conforme Pires e Macêdo (2006, p. 83), cultura, envolve estabilidade, ressalta pensamentos e percepções, é elemento de união, conduzindo os indivíduos de um coletivo ao consenso, originando movimento e padronização.

Assim, pode-se dizer que por cultura entende-se [...] um conjunto complexo e multidimensional de tudo o que constitui a vida em comum nos grupos sociais. Seria ainda um conjunto de modos de pensar, de sentir e de agir, mais ou menos formalizados, os quais tendo sido aprendidos por uma pluralidade de pessoas, servem de maneira ao mesmo tempo objetiva e simbólica, e passam a integrar essas pessoas em uma coletividade distinta de outras. É o resultado de ações cujos componentes e determinantes são compartilhados e transmitidos pelos membros de um dado grupo (PIRES; MACEDO, 2006, p. 84).

Reiterando o pensamento de Silva *et al.*, (2009) apresentado anteriormente, Pires e Macêdo (2006, p. 87) afirmam que “As organizações são realidades sociais construídas de forma compartilhada”, onde os indivíduos que contribuem nas organizações são atores em uma permuta regular de influências entre tais organizações e os ambientes onde estas encontram-se inseridas, os valores manifestos por estes sujeitos são elementos que formam as culturas organizacionais. “Nenhum significado se estabelece no absoluto, mas sempre a partir das relações internas do sistema a que pertence” (BARBOSA, 1996, p. 16).

Todas as empresas, independentemente do tamanho, do segmento em que atuam e dos bens ou serviços que produzem, possuem cultura organizacional, formalmente instituída ou não. Aliás, as empresas são bem mais do que isso. Elas possuem personalidade própria e podem ser rígidas ou flexíveis, apoiadoras ou hostis, inovadoras ou conservadoras, de cultura fraca ou cultura forte (MENDES, 2010, p. 01).

No âmbito institucional, conforme Teixeira (2014, p. 5), a cultura encontra-se arraigada nas tradições acumuladas e transmitidas a seus funcionários com o passar dos tempos. "A força de uma cultura está em legitimar as crenças e os valores compartilhados entre os membros de uma organização. A cultura organizacional não existiria sem as pessoas" (PIRES; MACEDO, 2006, p. 88). Essa cultura é que forma os alicerces de uma empresa, perpetuando seus padrões comportamentais resultantes de suas variáveis sociais e históricas. Não de maneira apática ou imutável, mas de forma gradativa, novas ideias geram divergências que acarretam em mudanças, como a adaptação dos mais "antigos de casa", frente aos "mais novos", que por sua vez, reagem às tentativas de imposição daqueles primeiros. Uma vez que as metas a serem alcançadas pelas empresas dependem das pessoas nelas inseridas, explicam Pires e Macedo (2006, p. 87), é desta interação entre sujeitos, que se determinam os objetivos institucionais.

1.3 A cultura organizacional nas instituições públicas

Sendo o mote desta pesquisa analisar um grupo de servidores federais, torna-se necessário visualizar, também, o contexto organizacional burocrático das instituições públicas brasileiras e suas peculiaridades. Podem ser mencionadas algumas características próprias e inerentes à administração pública brasileira, como “apego às regras e rotinas, supervalorização da hierarquia, paternalismo nas relações, apego ao poder” (MALLMANN *et al.*, 2009, p. 71). Esta forma de organizacional do trabalho, conforme ilustrado por Saraiva (2002, p. 192), se distingue por sua cultura hierarquizada, erigida em um trabalho sistematizado e normatizado sob uma organização clara de responsabilidade e autoridade, visando ao benefício e ao bem-estar social.

No início do Século XX, Max Weber, um sociólogo alemão, publicou uma bibliografia a respeito das grandes organizações da sua época. Deu-lhes o nome de burocracia e passou a considerar o século XX como o século das burocracias, pois achava que essas eram as organizações características de uma nova época, plena de novos valores e de novas exigências (CHIAVENATO, 2003, p. 254).

Segundo Saraiva e Capelão (2000, p. 2), o método burocrático de Weber se fundamenta no conhecimento técnico, que lhe atribui um cunho racional, empregado para certificar alta eficiência administrativa. “A burocracia é uma forma de organização humana que se baseia na racionalidade, isto é, na adequação dos meios aos objetivos (fins) pretendidos, a fim de garantir a máxima eficiência possível no alcance desses objetivos”

(CHIAVENATO, 2003, p. 258). A fim de sanar as disfunções apresentadas pelas teorias administrativas, Teixeira instrui que a burocracia é

[...] a tentativa de formalizar as funções administrativas afim de obter mais eficiência. Levando em consideração as suas características, a impessoalidade, as rotinas e procedimentos padronizados, a profissionalização, competência técnica [...] entende-se que a burocracia introduz uma forma racional de exercer as atividades administrativas (TEIXEIRA, 2014, p. 11).

Lançando um olhar sob a racionalidade preponderante nas instituições públicas, Saraiva e Capelão (2000, p. 5) ensinam que tais instituições se distinguem das organizações privadas em três aspectos: a obediência às normas, o proveito do cidadão e a transparência quanto à aplicação do recurso público. Esclarecem, ainda, que a singularidade de cumprimento de normas tende a equiparar o público atendido (sociedade) “como meio de não favorecer alguns indivíduos em detrimento de outros”. Paiva (2009, p. 783) acrescenta que a racionalização da administração e a profissionalização das atividades estatais tiveram início a partir do Século XIX. Esta progressiva transição estatal de uma dominação patrimonial para uma administração burocrática “Tem a ver, antes de tudo, com um paradigma moderno que, pela primeira vez, vincula o domínio público brasileiro a um conjunto de regras e normas diferentes daquelas que regem a esfera privada”.

[...] de um lado, encontram-se as normas burocráticas, fonte de enrijecimento dos procedimentos nas organizações públicas; de outro, a ausência de tais regulamentos significa, contraditoriamente, uma ameaça a funcionários que foram talhados e disciplinados a seguir uma racionalidade preestabelecida nos manuais (SARAIVA, 2002, p. 197).

Carbone (1995, p. 38) ressalta que a burocracia é o modelo organizacional que melhor instrumentalizou o encargo de interseção entre a institucionalidade, ambiente interno dos órgãos e a sociedade, seu ambiente externo. Pires e Macêdo (2006, p. 95) complementam este juízo pontuando que as organizações públicas “podem ser consideradas como sistemas dinâmicos, extremamente complexos, interdependentes e inter-relacionados”, abrangendo conhecimento, seus arcabouços, tecnologias e pessoal, com o propósito de atingir eficiência ao desempenhar seu papel de atendimento às necessidades da sociedade.

Investigando os sistemas de organização burocrática, Motta (1979, p. 19) aponta a burocracia como sendo uma disputa pelo poder, além de uma maneira de mantê-lo, um conjunto de ações que permitam que a sociedade internalize para si, o teor das deliberações expressas pelo Estado. Paiva (2009, p. 782) complementa dizendo que “É na organização burocrática que o homem se dá conta de ser controlado pelas relações sociais e por sua

relação com a máquina produtiva”.

O poder indicado por Motta (1979, p. 22), é manifestado pelos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, previstos no artigo 37, da Constituição Federal Brasileira de 1988, pelos quais a autoridade assume um formato escalonado e piramidal, tornando-se heterônoma e verticalizada de cima para baixo. Assim, quem detém maior poder de mando se encontrará em uma posição acima daqueles que detêm a “habilidade” da obediência. Autoridade que se faz representar em “um processo sequencial imposto de cima para baixo, via um sistema de regras e de regulamentos [...]. Esse sistema permite que um ritual seja cumprido, qual seja: vigiar e punir” (CARBONE, 1995, p. 41). Ocorre que os sistemas de controle implementados, sejam eles internos ou externos, podem vir a mensurar apenas os processos ao passo que deveriam medir os resultados alcançados. Além do que, conforme demonstrado por Motta (1979, p. 13), “os padrões dos sistemas de controle são com frequência estabelecidos em níveis altos demais e por pessoas que não são aquelas que precisam atingi-los”.

As organizações privadas, segundo Pires e Macêdo (2006, p. 96) conservam as mesmas características básicas das organizações públicas, excetuando-se claramente pelas peculiaridades da segunda, tais como: “apego às regras e rotinas, supervalorização da hierarquia, paternalismo nas relações, apego ao poder”. Porém, conforme explanado por Teixeira (2014, p. 9), a implementação da burocracia exhibe algumas disfunções perceptíveis em ambas esferas, tanto a privada, quanto a pública. Na acepção depreciativa popular, burocracia possui o signo de “papelada, número excessivo de tramitações, apego excessivo aos regulamentos, ineficiência”.

Merton (*apud* Chiavenato, 2003, p. 271) classificou estes problemas da burocracia como “consequências não previstas” na doutrina inicial Weberiana por não possibilitarem a flexibilização da burocracia em dois aspectos: “a) A adaptação da burocracia às exigências externas dos clientes; e b) A adaptação da burocracia às exigências internas dos participantes”. Teixeira (2014, p. 10) cita as seguintes disfunções:

1. Internalização das regras e apego aos regulamentos;
2. Excesso de formalismo e de papelório;
3. Resistência às mudanças;
4. Despersonalização do relacionamento;
5. Categorização como base do processo decisório;
6. Superconformidade às rotinas e aos procedimentos;
7. Exibição de sinais de autoridade;
8. Dificuldade de atendimento a clientes e conflitos com o público.

Segundo Marcelino (2003, p. 643), as proposições essenciais para a renovação dos

mecanismos governamentais, a partir da década de 1930 e 1940 foram a reforma do sistema de pessoal, a implantação e simplificação de sistemas administrativos com o propósito de gerar eficiência à administração pública federal, passando pela ação interventora do Estado na vida produtiva nacional durante a década de 1960, e, após 1985, com a redemocratização, pelos sistemas de reforma administrativa dos governos Sarney e Collor, reformas estas que findaram por não se completar. Posteriormente, a administração pública passou pela chamada reforma do Estado implementada a partir de 1995 pelo governo Fernando Henrique Cardoso, propondo e buscando uma redefinição para as funções do Estado.

Historicamente, os governos no Brasil nunca se preocuparam em estabelecer bons indicadores de gestão. Isto seria um risco a que os administradores de plantão nunca se submeteriam. O que vale e, pelo menos por um bom tempo deve continuar valendo, são as amizades e os jogos de influência, estes sim os verdadeiros indicadores de poder no Brasil (CARBONE, 2000. p. 1).

De acordo com Pires e Macêdo (2006, p.96), podemos perceber que as instituições públicas por serem geridas pelo poder público, encontram-se mais suscetíveis às interferências políticas. Após seu longo histórico de “reformas” e “melhorias” se tornaram complexas devido à burocracia em grau elevado em suas atividades. Estes autores ensinam que estes regramentos estatais são empregados em todas as organizações públicas, ocasionando uma padronização tanto comportamental, quanto na organização do trabalho.

As organizações de serviços públicos dependem em maior grau do que as demais do ambiente sociopolítico: seu quadro de funcionamento é regulado externamente à organização. As organizações públicas podem ter autonomia na direção dos seus negócios, mas, inicialmente, seu mandato vem do Governo, seus objetivos, pelo menos os gerais, são fixados por uma autoridade externa (DUSSAUT, 1992, p. 13).

As organizações públicas sofrem pressões constantemente de camadas expressivas da sociedade em prol de modificações em suas culturas organizacionais. A resistência à mudança, segundo Saraiva (2002, p. 192), decorre da necessidade de atuação direta sobre os objetivos fundamentais das organizações, conseqüentemente, com suas vinculações de poder, gerando barreiras quase que intransponíveis para se consolidarem. O sistema, tradicionalmente, delimita as novas ou potenciais novas ideias, ajustando todas as desconformidades.

Nesse sentido, Carbone (2000, p. 2) esclarece que “A globalização exige a mudança permanente, o ajustamento constante, e já há o consenso de que este comportamento é inevitável para aquelas nações que querem participar do modelo econômico internacional”. O Estado, tido em nossa contemporaneidade como prestador de serviços, explicam Saraiva e

Capelão (2000, p. 2), gradativamente, encontra-se forçado a destacar o atendimento das necessidades, tanto de sua clientela (sociedade) quanto dos órgãos de regulação, visando à eficiência das suas organizações. Direcionar o Estado à participação do cidadão, para Kliksberb (1994, p. 12), condiz diretamente com descentralização de poder, transparência dos atos públicos, desburocratização e implementação de sistemas políticos que despertem e possibilitem o amadurecimento da cidadania. “A administração pública reflete o Brasil, reflete o país, reflete o ‘nosso’ comportamento. O estado não é diferente da nação, de seu povo” (CARBONE, 2000, p. 2).

As instituições públicas possuem a missão de servir à sociedade, conforme Pires e Macêdo (2006, p. 96). Costumeiramente, estas organizações perpassam por discrepâncias em relação aos recursos que lhes são destinadas, sempre exíguos. E quando há a existência de recursos, ficam à mercê de decisões políticas e das variações da capacidade econômica Estatal. "As organizações vivem muitas vezes sob condições de instabilidade, e precisam ser influenciadas por seus membros, num esforço de adaptação a novas circunstâncias" (MOTTA, 1979, p. 12).

Saraiva (2002, p. 200) argumenta que, inversamente ao que requer a sociedade, há uma construção retórica de modernização, frente a práticas contundentes de melhorias para a satisfação das demandas dos cidadãos. Saraiva e Capelão (2000, p. 2) dão robustez a este raciocínio ao ponderar sobre o discurso que chamam de “pseudomodernizador” do governo, com propostas radicais de modificações estruturais, como se a origem dos problemas institucionais fosse apenas relacionada aos seus organogramas.

“Um dos argumentos mais frequentemente utilizados para sustentar tal ponto de vista é a deprecação da imagem do funcionário público”, veiculado maciçamente pela mídia como sendo um funcionário “viciado, obtuso, desrespeitoso e preconceituoso” (SARAIVA, 2002, p. 201). Outro aspecto negativo em relação à depreciação do servidor público, são as sucessivas e constantes ações governamentais para desestruturar a imagem de seus funcionários em termos institucionais, mediante ações, como retirada de benefícios, congelamento de salários e incentivos para desligamento, os chamados Plano de Demissão Voluntária (PDV), desconsideração dos avanços conquistados, descontinuidade administrativa, perda de tecnologia, acarretando frente à sociedade e ao mercado uma desconfiança generalizada.

Conforme explicam Saraiva e Capelão (2000, p. 8), a alegoria de que o setor público é menos produtivo do que outros setores econômicos advém do fato de não ser possível repassar as convicções e ideias vigentes no setor privado para o setor público, repercutindo em um constante confronto de conceitos, adequado às especificidades e objetivos de cada

órgão, uma vez que o referencial gerencial “ideal a ser seguido” sempre foi a iniciativa privada. Porém, algumas características burocráticas bem-sucedidas do setor público devem ser consideradas, como os processos seletivos públicos, seus sistemas de remuneração, suas carreiras formalmente estruturadas e seus planos de capacitação permanentes, todas características marcantes dentro dos novos princípios da administração pública.

Segundo Saraiva (2002, p. 204), o método burocrático, nos moldes implantados no serviço público, estabeleceu obstáculos difíceis de se ultrapassar no que se refere à satisfação do cidadão, mas que as organizações públicas devem continuar sendo estudadas e analisadas sopesando suas demandas específicas, sem negar seu caráter burocrático como fator de racionalidade preponderante em todas suas organizações.

Consoante ao que exemplifica Carbone (2000, p. 2), confrontada com outros países, historicamente, a administração pública brasileira ainda é muito recente. Mesmo sendo relativamente nova, em nossa atualidade, é notório e manifesto o que deve ser apresentado pelas instituições públicas brasileiras e, por conseguinte, por seus gestores e servidores (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência). Este autor afirma, ainda, que “[...] os trabalhadores de organizações públicas sempre necessitaram possuir habilidades diplomáticas nas suas relações de trabalho [...] são as relações de estima e os jogos de influência os verdadeiros indicadores de poder no Brasil”.

Em suma, os servidores públicos encontram-se inseridos em um contexto organizacional complexo e peculiar de apego às regras e rotinas, com uma supervalorização da hierarquia, atitudes de paternalismo nas relações e apego ao poder, agindo e reagindo a diversos tipos de pressões. Por um lado, sofrem pressões dos órgãos de controle internos e externos ao seu cotidiano laboral, que definem e cobram uma conduta balizada pelas normas e pelo arcabouço jurídico legal, meios pelos quais se garante que indivíduos ou setores da sociedade não tenham prejuízos, proporcionando vantagens indevidas a outros sujeitos ou grupos. Por outro lado, enfrentam, também, pressões por parte da sociedade, que possui uma expectativa por serviços de boa qualidade, tendo o direito de exigir tais serviços com presteza, celeridade e transparência.

Estes servidores se obrigam, ainda, a vivenciar pressões por parte de ações desgastantes e depreciativas por parte do Estado, que geram inseguranças e incertezas quanto ao seu papel como prestador de serviços, obrigando-os constantemente a se adaptarem frente às mudanças e repentinas, além de terem de apresentar uma postura diplomática frente à gestão e às instâncias superiores, uma vez que as decisões administrativas comumente possuem caráter político. Tais pressões laborais cotidianas, além do estereótipo que lhes é

erroneamente atribuído, somado ao histórico social e familiar subjetivos, transmutam o trabalho em um nexos causal para a manifestação de doenças ocupacionais, podendo acarretar consequências físicas e psicológicas indesejadas, como a Síndrome de Burnout.

2 O TRABALHADOR E SUA SAÚDE

O trabalho, conforme exemplificam Tardif e Raymond (2000, p. 209), não é apenas a realização de uma tarefa, mas encontra-se inserido tanto no cotidiano da jornada laboral, quanto nos meios familiares e sociais. Sob o olhar sociológico, é concretizar-se em algo, em si e para si. “Trabalhar não é exclusivamente transformar um objeto ou situação em uma outra coisa, é também transformar a si mesmo em e pelo trabalho” (TARDIF; RAYMOND, 2000, p. 209).

A conexão existente entre trabalho e saúde, conforme o prisma utilizado para observá-lo (História, Filosofia, Sociologia, Medicina), assim como as enfermidades desenvolvidas pelos trabalhadores, há tempos vem sendo objeto de estudo. “Embora a relação trabalho e saúde tenha sido relatada desde a Antiguidade, as primeiras abordagens formais desta relação tiveram início na Europa, no século XIX” (SILVA *et al*, 2010, p. 185).

Primeiramente, esta conexão fora percebida de maneira adjacente e pontual, como afirma Dias (1993, p. 202): “Em determinadas ocupações o trabalhador estaria exposto a riscos específicos de adoecer e morrer, devendo, na prática tradicional da medicina do trabalho, ser protegido e cuidado”.

Dias (1993, p. 203) explica que a globalização, por meio de elementos internos às organizações, como produção acelerada, maximização da competitividade, inovações tecnológicas, seguida, ainda, de fatores externos às instituições, como aumento demográfico, processos de urbanização, ampliação e difusão das formas de comunicação, dentre outros, são fatores determinantes nas maneiras individuais e coletivas de se viver.

Como consequência dessa universalização do mundo, mantidas as desigualdades, chamam a atenção a transnacionalização da economia; a deterioração da qualidade de vida, decorrente da poluição e da degradação ambiental; o empobrecimento das relações humanas a burocratização excessiva; a crescente concentração do poder econômico e político e a violência sob múltiplas formas (DIAS, 1993, p. 203).

Em 1830, na Inglaterra, em meio à revolução industrial, tem-se a implantação de serviços de medicina nas empresas, com a criação da Medicina do Trabalho, que surge como uma forma de intervenção direta, a fim de se evitar a falência e perpetuação do próprio processo de industrialização, em decorrência as jornadas de trabalho excessivas e do crescimento acelerado da produção (MENDES; DIAS, 1991, p. 342).

Este tipo de assistência nasce da expectativa do empreendedor, de conseguir o atendimento de seus propósitos, como nos ensinam Mendes e Dias (1991, p. 341):

- deveriam ser serviços dirigidos por pessoas de inteira confiança do empresário e que se dispusessem a defendê-lo;
- deveriam ser serviços centrados na figura do médico;
- a prevenção dos danos à saúde resultantes dos riscos do trabalho deveria ser tarefa eminentemente médica;
- a responsabilidade pela ocorrência dos problemas de saúde ficava transferida ao médico.

Infere-se deste ideário, conforme demonstrado por Silva *et al.*, (1993. p 185), que o foco destes serviços se detinha sobre a figura do médico, que centrava seus esforços na prevenção de doenças e acidentes que porventura viessem a acometer os trabalhadores. Mas, a relevância primeira não incidia em fomentar a saúde dos trabalhadores e, sim, na manutenção harmônica dos processos de trabalho. Estes autores relatam o desempenhar destas atividades:

A atuação dos médicos sempre se pautou pela avaliação de elementos objetivos que pudessem, de alguma forma, interferir na integridade física e na saúde do trabalhador, assim como a dos engenheiros e dos toxicologistas sempre teve como objeto de avaliação e intervenção as condições de trabalho visíveis e mensuráveis (SILVA *et al.* 2010, p. 185).

A adaptação do indivíduo ao trabalho, bem como a conservação de sua saúde espelham o olhar mecanicista, sustentáculo da Administração Científica do Trabalho, na qual os métodos, tanto taylorista quanto fordista, descobrem na medicina do trabalho uma aliança para a obtenção da produtividade almejada (MENDES; DIAS, 1991, p. 343).

Oliveira e Teixeira (1989, p. 223) explicam esta visão mecanicista quanto à medicina do trabalho, nos seguintes termos:

Em primeiro lugar, a seleção de pessoal, possibilitando a escolha de uma mão-de-obra provavelmente menos geradora de problemas futuros como o absentismo e suas consequências (interrupção da produção, gastos com obrigações sociais, etc.). Em segundo lugar, o controle deste absentismo não força de trabalho já empregada, analisando os casos de doenças, faltas, licenças, obviamente com mais cuidado e maior controle por parte da empresa do que quando esta função é desempenhada por serviços médicos externos a ela [...] Outro aspecto é a possibilidade de obter um retorno mais rápido da força de trabalho à produção, na medida em que um serviço próprio tem a possibilidade de um funcionamento mais eficaz nesse sentido [...].

Fundamentados nesse modelo de medicina do trabalho, rapidamente sua introdução estendeu-se da Inglaterra para outros países simultaneamente aos processos de industrialização. A partir de 1953, pouco mais de um século depois da criação da medicina do trabalho, começou-se a transferir o foco destes serviços para o trabalhador, por meio da Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919. A OIT estimulava que seus Estados membros incentivassem a formação de médicos do trabalho. A substituição da

denominação “Serviços Médicos do Trabalho” foi modificada em 1958 pela OIT, pela designação “Serviços de Medicina do Trabalho” (MENDES; DIAS, 1991, p. 342).

O preceito referência em normatização de alcance internacional em Medicina do Trabalho foi a Recomendação 112, dissertando sobre os métodos de aplicação, sua organização, suas funções, profissionais, instalações e formas de agir, conforme Mendes e Dias (1991, p. 342):

- assegurar a proteção dos trabalhadores contra todo o risco que prejudique a sua saúde e que possa resultar de seu trabalho ou das condições em que este se efetuar;
- contribuir à adaptação física e mental dos trabalhadores, em particular pela adequação do trabalho e pela sua colocação em lugares de trabalho correspondentes às suas aptidões;
- contribuir ao estabelecimento e manutenção do nível mais elevado possível do bem-estar físico e mental dos trabalhadores.

Na trajetória de aperfeiçoamento da medicina do trabalho para a saúde ocupacional, conforme Mendes e Dias (1991), podem ser identificados diversos olhares e paradigmas contíguos influenciados por tendências econômicas, políticas, sociais e culturais.

No mundo pós Grande Guerra, observa-se um alavancar do desenvolvimento industrial por meio das novas maquinarias e novos processos produtivos, diretamente influenciados por uma nova reordenação tanto política quanto da divisão do trabalho. A reação do pensamento contemporâneo, em sentido científico, espelhado pelas escolas de saúde pública, geralmente nas grandes indústrias, começa a estruturar, de maneira multiprofissional, quadro de profissionais voltados para a saúde do trabalhador, tendenciados à interferência no local de trabalho (MENDES; DIAS, 1991, p. 343).

Estas transformações ocorridas na sociedade e no mundo do trabalho dificultam a percepção do que cumpre à instituição e o que cabe ao mundo existente fora dela. A partir da década de 1970,

Num sentido mais ‘macro’, observa-se uma forte tendência de ‘terceirização’ da economia dos países desenvolvidos, isto é, o início de declínio do setor secundário (indústria), e o crescimento acentuado do setor terciário (serviços), com óbvia mudança do perfil da força de trabalho empregada [...]. Num nível mais ‘micro’, observa-se a rápida implantação de novas tecnologias, entre as quais podem ser destacadas duas vertentes que se completam: a automação (máquinas de controle numérico, robots, e outros) e a informatização (MENDES; DIAS, 1991, p. 345).

Segundo Mendes e Dias (1991, p. 345), esta nova arquitetura mundial, valida a teoria da multicausalidade dos processos saúde-doença, onde as potencialidades de adoecimento e morte são consideradas com a mesma possibilidade e relevância. Neste percurso, a saúde do trabalhador funde-se com a compreensão de que a doença necessariamente encontra-se

interligada a fatores ou grupos de risco e/ou agentes circunscritos à atmosfera trabalhista.

Mendes e Dias (1991, p. 346) destacam, ainda, a importância das Universidades, Institutos de Pesquisa e das redes de Serviços de Saúde nas lutas por melhorias de saúde e trabalho.

Análogo a este pensamento, o Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde do Ministério do Trabalho e da Organização Pan-Americana da Saúde demonstra que

As mudanças que se processam no ‘mundo do trabalho’, com a superposição dos padrões antigos e das novas formas de adoecimento dos trabalhadores, decorrentes da incorporação de tecnologias e estratégias gerenciais, bem como o aumento acelerado da força de trabalho inserida no setor informal, estimada, em 2000, em 57% da População Economicamente Ativa (PEA), exigem dos serviços de saúde ações que contemplem políticas de saúde e segurança no trabalho mais eficazes (BRASIL, 2001, p. 13).

Nas duas últimas décadas do Séc. XX, de acordo com Silva *et al.* (2010, p.186), percebe-se um aumento da procura nos consultórios médicos, de pacientes acometidos por “afecções musculoesqueléticas, as LER/DORT”, simultaneamente aos danos laborais até então mais recorrentes, “intoxicações, mutilações, perdas auditivas, pneumopatias e dermatoses”. Mas de forma distinta da observada anteriormente, estas enfermidades acometiam trabalhadores de diversas áreas (comércio e setores de serviços) e não apenas os trabalhadores das indústrias.

Nesse contexto, ganhou força a discussão de que o trabalho e suas repercussões sobre a saúde dos trabalhadores deveriam ser analisados não somente no tocante à saúde dos trabalhadores deveriam ser analisados não somente no tocante às condições tradicionalmente abordadas, mas também aos seus aspectos organizacionais, ergonômicos e psicossociais (SILVA *et al.*, 2010, p. 185).

Entende-se, então, que o trabalho se torna um nexos causal para a manifestação de agravos ocupacionais, que se manifestam tanto de forma física, quanto psíquica, por intermédio de uma série de pontos de vista, desde a exposição a produtos tóxicos quanto a própria organização funcional de uma empresa. Jacques (2007) conceitua que a implantação dos modelos organizacionais taylorista e fordista de produção permite a percepção das consequências psíquicas nos trabalhadores, ocasionadas pelo trabalho.

Com relação ao modelo taylorista-fordista e suas implicações no funcionamento psíquico dos trabalhadores o próprio Henry Ford manifestava preocupação com problemas decorrentes das rotinas de trabalho demandadas pelos processos de trabalho. A identificação das linhas de montagem fordistas como fontes de sofrimento psíquico dos operários é também tema do primeiro número do *Journal of Mental Hygiene*, de 1917 (JACQUES, 2007, p. 113).

Segundo Silva *et al.* (2010, p. 186), as “repercussões psíquicas do trabalho” a partir dos anos 2000, passam a ter maior notoriedade no meio médico, com nomenclaturas e diagnósticos próprios, ressaltando os múltiplos aspectos que permeiam uma apreciação da vinculação entre “saúde/doença e o trabalho”.

Conforme argumenta Borsoi (2007, p. 105), fundamentado na observação do ambiente de trabalho, apontar um acidente de trabalho característico (quedas, queimaduras, cortes) torna-se evidente ao se reconhecer seu motivo e consequência, tornando possível identificar, o que lhe deu origem, bem como a lesão ou agravo causado. Quando discutimos acerca de doenças ocupacionais, no entanto, esta máxima nem sempre pode ser aplicada. Em muitos casos, não se encontra uma origem ou razão satisfatória para classificar a condição de enfermidade do trabalhador, que a interligue ao trabalho, trata-se de uma situação mais complexa interligar os sintomas às suas causas. Para a área da “saúde/doença mental” conforme Borges e Argolo (2002, p. 105), tal relação se torna ainda mais exigente, uma vez que a sintomatologia não se apresenta tangível, como as que atingem física ou biologicamente o organismo.

Nesse contexto, é preciso destacar até mesmo o fato de que nem sempre o indivíduo identifica seu sofrimento como sendo de ordem psíquica. E mesmo que o perceba assim, muitas vezes não lhe cofere a dimensão necessária para buscar ajuda. Por fim, quando o faz, raramente associa seu sofrimento a situações de trabalho, mesmo porque, geralmente, os problemas ditos pessoais ganham o direito de se expressar somente depois da jornada de trabalho (BORSOI, 2007, p. 105).

O modelo social predominante em nossa contemporaneidade estimula e superestima o valor de competitividade objetivando a primazia do fazer, sob a acepção de excelência, requinte e supremacia. Estas regras sociais, conforme demonstram Franco, Druck e Silva (2010, p. 229), são as fontes das pesquisas sobre vulnerabilidade psíquica nos trabalhadores, “são examinadas para identificar os impactos psíquicos, destacando os adoecimentos relacionados à violência laboral”. Estas autoras mostram que os processos de produção, dinamizados pelo lucro, possuem um arcabouço voltado apenas para o acúmulo de capital. Essa discrepância gerada pela lógica de produção, que permanece inalterado desde o século XIX, e o imenso avanço tecnológico presenciado pelo mundo, amplia ainda mais as “[...] práticas organizacionais, [...] naturalizando o trabalho precário, banalizando a injustiça social e a violência no trabalho [...]”, alicerçando o mercado como essência central de toda sociedade. Essa complexa contradição transmuta a existência do trabalho, que outrora deveria se reger pelo signo de integridade, respeito e desenvolvimento, agora denota enfermidades e desgosto, “configurando o trabalho patogênico” (DRUCK; SILVA, 2010, p. 230).

O conceito de saúde do trabalhador, conforme Nardi (1997, p. 219), é um conjunto de saberes *multicampi*, como “Medicina Social, Saúde Pública, Saúde Conectiva, Clínica Médica, Medicina do Trabalho, Sociologia, Epidemiologia Social, Engenharia, Psicologia [...] aliado ao saber do trabalhador sobre seu ambiente de trabalho e suas vivências [...]”. Esta concepção nos permite uma visão geral da vinculação entre trabalho e saúde, englobando seu fomento, precauções, reparações e curas.

O trabalho transformado em artigo de sobrevivência transporta o trabalhador de nossos tempos a uma singularidade, com baixa motivação, falta de reconhecimento e ausência de realização profissional. Como nos mostra Jacques (2010, p. 2), “hoje o trabalho se molda em um padrão de sobrevivência, muitas vezes sem vínculo empregatício, trabalhadores desviados de função, insatisfeitos”.

Tal afirmação nos remete a outros conceitos. Um deles é o conceito de qualidade de vida, que, conforme citado por Rocha e Fernandes (2008, p. 24), é “a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores, nos quais ele vive em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. A faina obrigatória, baixos rendimentos, ambientes com infraestrutura desfavorável e a ausência de autonomia dos trabalhadores acabam por se converter em uma forja para uma série de agravos, tanto biológicos quanto psíquicos aos trabalhadores.

Qualidade de vida, segundo Teixeira e Brigante (2013, p. 225) torna-se mais importante que estabilidade e saúde laboral: é observar as organizações por inteiro, ou seja, a instituição e os sujeitos que lhe dão forma, é implementar avanços e inovações possibilitando que a gestão alcance uma qualidade de vida no trabalho em conjunto com o todo. Para Chiavenato (1999), qualidade de vida é uma permuta entre a gestão e o trabalhador, relaciona-se com o estilo de gestão, autonomia e liberdade para os funcionários manifestarem suas decisões, tarefas significativas, atitudes e decisões que transmutem o ambiente de trabalho em algo agradável que estructurem o trabalho e a atmosfera de maneira a "satisfazer a maioria das necessidades individuais do empregado e tornar a organização um lugar desejável e atraente" (p. 9).

A partir do conceito de qualidade de vida, outro conceito que se pode considerar é o de satisfação, que emana da importância que este sentimento tem para os trabalhadores, incidindo diretamente sobre sua conduta profissional, social, familiar e pessoal. Martinez e Paraguay (2003, p. 61) assim o identificam: “Satisfação no trabalho é considerada um estado emocional agradável resultante da avaliação que o indivíduo faz de seu trabalho e resulta da percepção da pessoa sobre como este satisfaz ou permite satisfação de seus valores

importantes no trabalho”.

Freud, em *O Mal-Estar na Civilização*, considera que a satisfação se origina da felicidade, que, por sua vez, é o propósito da humanidade, objeto de seu querer e de sua persistência. “O que pedem eles da vida e o que desejam nela realizar? [...] Esforçam-se para obter felicidade; querem ser felizes e assim permanecer” (FREUD, 1930, p. 9).

Para Freud, (*apud* MENDES, 1995, p. 35), as atividades do ser humano se caracterizam por uma dicotomia de objetivos: essas atividades seriam por um lado norteadas por experiências voltadas para ausência de sofrimento e de desprazer, tendo, em contraposição, atividades direcionadas para a experiência de intensos sentimentos de prazer. O trabalho, como parte integrante do cotidiano de um indivíduo, representa uma fonte de prazer ou de sofrimento para cada um, uma percepção ímpar e completamente subjetiva, conforme o regozijo, ou não, de seus desejos e necessidades.

Desta forma, consideramos que a busca do prazer no trabalho e a fuga do desprazer constituem um desejo permanente para o trabalhador em face das exigências contidas no processo, nas relações e na organização do trabalho. Este, muitas vezes só oferece condições contrárias a este propósito, gerando desprazer, expresso numa vivência de sofrimento, com sintomas específicos, transformando o trabalho em necessidade de sobrevivência, no lugar de fonte sublimatória de prazer (MENDES, 1995, p. 35).

Percebe-se, então, que satisfação é um conceito ainda em construção devido ao seu caráter singular e abstrato, variando de indivíduo para indivíduo, decorrendo influências internas e externas ao ambiente laboral, modificando-se conforme cada situação vivenciada e, ainda, cada época. Mas satisfação, conforme Martinez e Paraguay (2003, p. 60), “expressa a sensação de atendimento da necessidade”.

Deste modo, conforme nos esclarece Borsoi (2007, p. 107), mesmo o trabalho ocupando um lugar expressivo na vida dos indivíduos, tanto ou até mais que o lazer e a família, não se pode afirmar que um conjunto de fatores, mediante seu traço singular e subjetivo, seja o responsável direto pelo agravamento da saúde tanto orgânica/física quanto mental de um trabalhador. Há de se considerar ainda, fatores, tais como seu histórico de vida e laboral, suas relações familiares, interpessoais e no trabalho, uma vez que os problemas e dificuldades encontrados no trabalho são enfrentados pelos sujeitos de maneira.

Partindo da definição de Freud de que saúde mental é a ‘capacidade de amar e de trabalhar’, Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004, p. 279) reivindicam para o trabalho lugar similar ao que a psicanálise reservou à sexualidade na compreensão dos seres humanos. Para esses autores, “saúde mental é a capacidade de construir a si próprio e à espécie, produzindo e reproduzindo a si próprio e à espécie”. Portanto, ‘distúrbio psicológico, sofrimento psicológico ou doença mental são o rompimento

dessa capacidade' (BORSOI, 2007, p. 107).

Fundamentados nos referenciais teóricos realizados quanto ao trabalho e sua relação com a saúde do trabalhador, voltaremos nossos olhares, para os conceitos, causas e efeitos das patologias laborais sobre os trabalhadores, mais especificamente, a Síndrome de Burnout, tendo em vista, que a prevenção a tal patologia, conforme argumenta Carlotto, é um dos grandes desafios para a área da saúde ocupacional,

Assim, a Síndrome de *Burnout* tem sido considerada um problema social de extrema relevância e vem sendo estudada em vários países, pois encontra-se vinculada a grandes custos organizacionais, devido à rotatividade de pessoal, aos problemas de produtividade e de qualidade. Também encontra-se associada a vários tipos de disfunções pessoais, como o surgimento de problemas psicológicos e físicos. Em casos extremos, a longa duração do estresse laboral leva ao *Burnout* com total perda da capacidade laboral (CARLOTTO, 2003, p. 14).

A maioria dos autores, afirma Benevides-Pereira (2002, p. 4) de maneira geral, concordam que a Burnout é uma Síndrome laboral que acarreta prejuízos financeiros, e que vem sendo percebida nas instituições, tanto no declínio da produção quanto na qualidade de execução do trabalho, gerando aumento significativo do absenteísmo e rotatividade de pessoal produzindo uma imagem negativa das organizações.

2.1 Considerações sobre doença profissional

Doença Profissional ou Ocupacional se caracteriza por causar ou se apresentar conforme o exercício de atividade laboral própria, inerente a certas profissões ou funções, diferentemente da nomenclatura *Doença do Trabalho*, que possui caráter voltado ao meio, conectado diretamente com o local onde o ofício se desenvolve (TEIXEIRA, 2007, p. 35). Os dois termos encontram-se descritos na Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, em seu artigo 20, incisos I e II:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:
 I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;
 II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I (BRASIL, 1991).

Consoante a este pensamento, Teixeira (2007, p. 35) sintetiza: “doença profissional é

aquela típica de determinada profissão. Já a doença do trabalho, [...] apesar de igualmente ter origem na atividade do trabalhador, não está vinculada necessariamente a esta ou aquela profissão”.

As interações existentes entre ambiente de trabalho, gestão e os processos de trabalho, atuam sobre o desempenho e a saúde dos trabalhadores. As percepções pessoais dos sujeitos, como individualidade, estilo de vida e convívio social, somadas à vulnerabilidade e ao estresse, interferem nas experiências laborais vivenciadas pelos trabalhadores (BRANDÃO JUNIOR; STARLING, 2003, p. 10).

Como bem explanado por Souza e Sampaio (2015, p. 9), ao longo dos tempos a sociedade migrou de uma sociedade com visão de acúmulo de bens tangíveis, para uma sociedade informacional, fundamentada numa estrutura de redes de informações, conforme foram se desenvolvendo as novas tecnologias, a microinformática e os meios de comunicação, que modificaram e ditaram um novo ritmo, principalmente, em relação ao seu tempo de execução.

Por meio do comportamento e das emoções, os transtornos mentais apresentam riscos para uma boa manutenção da saúde mental dos trabalhadores. Neste sentido, Teixeira e Brigante (2013, p. 224) nos mostram que a Organização Mundial de Saúde considera o estresse como sendo o mal do Século XXI, por ser o principal causador de doenças crônicas relacionadas ao trabalho, sendo o maior responsável pelo afastamento de trabalhadores, nas empresas, por longos períodos de tempo.

De acordo com o Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde do Ministério do Trabalho e da Organização Pan-Americana da Saúde (BRASIL, 2001, p. 20), a fim de “subsidiar as ações de diagnóstico, tratamento e vigilância em saúde e o estabelecimento da doença com o trabalho e com as condutas decorrentes”, foi gerada uma lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho. A mesma lista que foi adotada pelo Ministério da Previdência e Assistência Social, para análise e concessão de benefícios relacionados com a inaptidão laboral, ratificando, desta forma, o pensamento tanto sobre Doenças Profissionais quanto de Doenças do Trabalho.

Segundo o Manual mencionado no parágrafo anterior (BRASIL, 2001, p. 161), a OMS estima que os chamados transtornos mentais menores atinjam aproximadamente a 30% dos trabalhadores economicamente ativos, enquanto que os transtornos mentais graves, em torno de 5 a 10% desta mão de obra.

A Comissão das Comunidades Europeias (EU, 2002, p. 8) observa que algumas enfermidades consideradas emergentes, como estresse, depressão, ansiedade, assim como a

violência no trabalho, assédio e a intimidação são responsáveis por 18% dos problemas de saúde associados ao trabalho.

A falta de trabalho e/ou a ameaça de perda do emprego, também, geram desgaste emocional e sofrimento psíquico aos trabalhadores, estremecendo o valor subjetivo que o indivíduo se atribui, causando uma percepção de menos-valia, insegurança e desânimo, produto da posição relevante que o trabalho ocupa no cotidiano das pessoas (FRIGOTTO, 2005, p. 11). "[...] o trabalho é um momento significativo entre outros momentos significativos na vida dos indivíduos [...]" (BORSOI, 2007, p. 107).

Conforme Ferreira e Mendes (2001, p. 94), o trabalhador em seu cotidiano passa constantemente por situações de ajustes, tanto da visão que possui de si quanto de seus objetivos, em busca de corresponder de maneira apropriada às funções e encargos que lhe são atribuídos, sejam eles situacionais, físicos, materiais, instrumentais, organizacionais ou sociais.

[...] o prazer-sofrimento é uma vivência subjetiva do próprio trabalhador, compartilhada coletivamente e influenciada pela atividade de trabalho. Nessa perspectiva analítica, todo o trabalho veicula implicitamente um custo humano que se expressa sob a forma de carga de trabalho, e as vivências de prazer-sofrimento têm como um dos resultantes o confronto do sujeito com essa carga que, por conseguinte, impacta no seu bem-estar psíquico (FERREIRA; MENDES, 2001, p. 94).

Uma vez que na sociedade capitalista se atribui ao trabalho o papel de mediador das relações de integração social, transformado em ator de fundamental importância na construção das particularidades de cada grupo social, o modo de vida de cada indivíduo, seu valor substancial (econômico) e seu valor simbólico (cultural) se transmutam em signos que influenciam frontalmente na saúde física e mental das pessoas (FERREIRA; MENDES, 2001, p. 95).

Do ponto de vista social, o trabalho envolve diferentes sujeitos em interação com determinada realidade, dando lugar à produção de significações psíquicas e de (re)construção de relações sociais. Por esta razão, as influências deste contexto podem ser multideterminadas (positivas ou negativas), dependendo do confronto entre o sujeito e a atividade, relação essa definidora da qualidade do bem-estar psíquico do trabalhador (FERREIRA; MENDES, 2001, p. 95).

No contexto econômico mundial, algumas variáveis como insegurança no emprego, subemprego, segmentação do trabalho e incorporação tecnológica recaem sobre a saúde dos trabalhadores. Para Ferreira e Mendes (2001, p. 95), situações diversas, como fracasso, mudanças hierárquicas, falta de reconhecimento criativo e técnico, a azáfama laboral e

acidentes de trabalho se associam às vivências de sofrimento, instaurando quadros psicopatológicos distintos, variando entre transtornos, estresse e depressões, conforme cada característica situacional, singular a cada indivíduo.

Segundo Dejours (1987, 1993, 1994) vários elementos que influenciam a formação da auto imagem do trabalhador que, por sua vez é razão para o sofrimento. [...] situações de medo e tédio são responsáveis pela emergência do sofrimento, que se reflete em sintomas como a ansiedade e a insatisfação. [...] esses sintomas e a incoerência entre o conteúdo da tarefa e as aspirações dos trabalhadores; a desestruturação das relações psicoafetivas com os colegas; a despersonalização com relação ao produto; frustrações e adormecimento intelectual (FERREIRA; MENDES, 2001. p. 95).

Serafim *et al.* (2012, p. 690) colocam que a organização e as relações sociais de trabalho são fatores que incidem diretamente sobre a saúde laboral, conforme seu âmbito e os enfrentamentos interpessoais. “Os aspectos desse confronto contribuem para ocorrência de vivências de bem-estar ou de mal-estar dos trabalhadores e de riscos de adoecimento”.

Segundo Andrade e Cardoso (2012, p. 131), o estresse, físico e psicológico, surge em razão da associação (trabalho-doença-sofrimento), manifestando o estresse ocupacional, que pode ser entendido como “resultado de relações complexas entre condições de trabalho, condições externas ao trabalho e características do trabalhador, nas quais a demanda das atividades excede as habilidades do trabalhador para enfrentá-las”.

No mesmo sentido, Telles e Pimenta (2009, p. 469) afirmam que “a partir do momento em que o trabalhador está inserido em um contexto organizacional, atuam sobre ele diferentes variáveis”, que alteram não apenas seu comportamento, mas também sua saúde, seus relacionamentos e sua forma de trabalhar. Enfatizam, ainda, que: “Psicologicamente, o trabalho provoca diferentes graus de motivação e satisfação” Os efeitos provocados pela rotina laboral, segundo essas autoras, propiciam desgastes tanto físicos quanto emocionais aos indivíduos, sendo determinantes dos transtornos laborais como “transtornos de humor, ansiedade, depressão, fobias, distúrbios psicossomáticos e Burnout”. Percebe-se, assim, que não são fatores isolados que estimulam os transtornos mentais e de comportamento relacionados ao trabalho. Estes desarranjos decorrem de um contexto mais amplo, da correlação existente entre trabalho, sociedade e interações do corpo, do afetivo e do emocional destes trabalhadores.

Serafim *et al.* (2012) deixam claro que a fim de serem identificados, os transtornos mentais e de comportamento ligados ao trabalho devem ser analisados tanto sob a sua prática quanto pelas vivências dos indivíduos. A amplitude das reações dos trabalhadores, assim como a origem de seus efeitos, pode ser estabelecida pela conjuntura entre as particularidades

do sujeito e a singularidade ante aos desafios da rotina laboral. “Saúde e doença mentais não são situações que permitam definir uma como ausência da outra” (BORGES; ARGOLLO, 2002, p. 1).

Diante do estresse laboral e das pressões vivenciadas cotidianamente, as consequências bem como as defesas desenvolvidas pelos trabalhadores não necessariamente serão as mesmas ou surgirão em conjunto. Devem ser consideradas em meio a tais situações, as características próprias de cada indivíduo, suas expectativas, as formas como se adapta e suas vulnerabilidades, este conjunto de ações e atitudes que determinarão a extensão de suas reações e os efeitos que lhe causarão.

2.2 Transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho

O *Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5⁵)* assim define o termo transtorno mental:

Um Transtorno Mental é uma Síndrome caracterizada por perturbação clinicamente significativa na cognição, na regulação emocional ou no comportamento de um indivíduo que reflete uma disfunção nos processos psicológicos, biológicos ou de desenvolvimento subjacentes ao funcionamento mental. Transtornos Mentais estão frequentemente associados a sofrimento ou incapacidade significativos que afetam atividades sociais, profissionais ou outras atividades importantes (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2014, p. 20).

O Ministério da Saúde do Brasil e a Organização Pan-Americana da Saúde, conforme a Portaria n. 1.339, de 18 de novembro de 1.999, consideram e exibem 12 transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho, discriminados no Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde:

- demência em outras doenças específicas classificadas em outros locais;
- *delirium*, não-sobreposto à demência;
- transtorno cognitivo leve;
- transtorno orgânico de personalidade;
- transtorno mental orgânico ou sintomático não especificado;
- alcoolismo crônico (relacionado ao trabalho);
- episódios depressivos;
- estado de estresse pós-traumático;
- neurastenia (inclui síndrome de fadiga);
- outros transtornos neuróticos especificados (inclui neurose profissional);

⁵ *Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais* da Associação Psiquiátrica Americana (APA), publicado em 2013, em inglês, e em 2014, pela Artmed, em português, é a referência internacional para as nomenclaturas dos Transtornos Mentais. O DSM apresenta a mesma nomenclatura que o CID, pois os dois Manuais foram unidos. O DSM-5 e o CID-11 foram harmonizados e, atualmente, a listagem das doenças mentais é idêntica tanto em um quanto no outro Manual.

- transtorno de ciclo vigília-sono devido a fatores não-orgânicos;
- sensação de estar acabado (síndrome de burn-out, síndrome do esgotamento profissional) (BRASIL, 2001, p. 164).

Sendo o mote principal deste trabalho averiguar os indicativos da Síndrome de Burnout em servidores públicos da Reitoria do Instituto Federal Goiano, este trabalho se restringe a discorrer quanto aos conceitos da Síndrome de Burnout, para melhor delinear suas causas e efeitos sobre o cotidiano vivenciado por este grupo específico de trabalhadores, não levando em consideração neste estudo a relevância dos demais transtornos apontados anteriormente, sem contudo, negar-lhes a devida importância nas pesquisas que abrangem o trabalho e a saúde do trabalhador.

2.2.1 Síndrome de Burnout

Conforme Codo e Menezes (1999, p. 237), identificam-se pressupostos elaborados pelo senso comum, baseados em pré-conceitos sobre alterações de caráter em relação a diversos indivíduos, juízos de valores que, posteriormente, com o desenvolvimento e a propagação das ciências vieram a ser identificados como problemas de saúde tanto física quanto mentais. Como, por exemplo, as “bruxas” queimadas durante a Santa Inquisição, tratava-se de pessoas histéricas. A “ausência moral” dos alcoólatras fora apontada depois como dependência química psicológica. Somente a partir da década de 1970, “é que começaram a ser construídos modelos teóricos e instrumentos capazes de registrar e compreender este sentimento crônico de desânimo, de apatia, de despersonalização” (p. 237), sentimentos pertinentes a todos os seres humanos, mas que, em muitos, se manifestam de maneira crônica: a Síndrome de Burnout.

Benevides-Pereira (2003, p. 5) aponta que, além da dificuldade inerente ao próprio conceito, um outro obstáculo enfrentado pelos pesquisadores empenhados em estudar esta Síndrome, é a variedade de expressões utilizadas para designá-la.

A referência à síndrome, por vezes, ocorre através de outras denominações como: *estresse laboral* para assinalar a associação necessária ao mundo do trabalho (Büssing & Glaser, 2000; González, 1995; Herrero, Rivera & Martín, 2001; Schaufeli, 1999), ou *estresse profissional* (May & Revich, 1985, Nunes, 1989), ou *estresse assistencial*, *estresse ocupacional assistencial* ou simplesmente *estresse ocupacional* evidenciando a maior incidência entre aqueles que se ocupam em cuidar de pessoas, independentemente do caráter profissional ou trabalhista (Carlotto, 1999; Firth, 1985; Shoröder, Martín, Fontanais & Mateo, 1996). Localizamos a expressão *síndrome de queimar-se pelo trabalho* (Gil-Monte & Peiró, 1997, Seisdedos, 1997) ou *desgaste profissional* (Moreno-Jiménez, Garrosa

& González, 2000) em alguns estudos espanhóis. No Brasil, encontramos também a referência à *neurose profissional* ou *neurose de excelência* (Stella, 2001), ou *síndrome do esgotamento profissional* (Moraes, 1997), o que confunde e muitas vezes dificulta um levantamento de pesquisas na área (BENEVIDES-PEREIRA, 2003, p. 5, grifos do autor).

Confirmando tal alegação, mencionamos o próprio Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde, publicado pelo Ministério da Saúde, que nomeia a Síndrome de Burnout em seu item 10.3.12, como “Sensação de Estar Acabado (Síndrome de *Burn-Out* ou Síndrome do Esgotamento Profissional” (BRASIL, 2001, p. 191).

“A expressão inglesa *burnout* designa aquilo que deixou de funcionar por exaustão de energia, esgotamento físico, psíquico e emocional, em decorrência da má adaptação do indivíduo a um trabalho altamente estressante e com grande carga tensional” (ANDRADE; CARDOSO, 2012, p. 133).

Para Freudenberg e Richelson (*apud* VIEIRA, 2010, p. 271),

Burnout é um 'incêndio interno', um 'esgotamento dos recursos físicos e mentais'; é 'esgotar-se para atingir uma meta irrealizável'; imposta pelo próprio indivíduo ou pela sociedade. Para ele, tal esgotamento vai ocorrer na área da vida onde há mais expectativa de sucesso - em geral, no trabalho.

Conforme o *Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde*, “A sensação de estar acabado ou síndrome do esgotamento profissional é um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho” (BRASIL, 2001, p. 191).

Segundo Harrison, *apud* Carlotto (2003, p. 14), a Síndrome de Burnout pode ser definida como o resultado do estresse crônico, típico do cotidiano do trabalho, principalmente quando neste existem excessivas pressões, conflitos, poucas recompensas emocionais e pouco reconhecimento. Vasconcelos (2016, p. 13) também cita como reação originária da Síndrome de Burnout, o pouco tempo para si e para a família, moral baixa, irritabilidade constante, frustração, isolamento social, falta de suporte, ausência de entusiasmo e diminuição do gosto pelo trabalho.

Pines e Aronson (*apud* VIEIRA, 2010, p. 272) definem Burnout como “um estado de exaustão física, emocional e mental causado por um envolvimento de longo prazo em situações de alta demanda”. Segundo Vieira (2010), estes autores atribuem seu raciocínio à perspectiva existencial humana e idealizam no trabalho a procura para um significado de sua existência, frente ao sofrimento decorrente da consciência da morte, podendo vir a desenvolver a Burnout, devido à frustração de não ter seus anseios satisfeitos por meio de seu trabalho. “Burnout ocorre em trabalhadores altamente motivados, que reagem ao stress laboral

trabalhando ainda mais até que entram em colapso” (CODO; MENEZES, 1999, p. 245) estes autores colocam que se trata de uma síndrome que avança com o passar do tempo, desgastando lentamente o ânimo do trabalhador, “o fogo vai se apagando devagar”.

Para Benevides-Pereira (2012, p. 159), a Síndrome de Burnout é um processo desencadeado pelo estresse ocupacional, quando este se torna crônico, uma reação do indivíduo aos motivos e causas que lhe afligem. Segundo Carlotto e Câmara (2007, p. 204), Burnout é uma manifestação psicossocial pertencente ao cotidiano do trabalho e que afeta trabalhadores que geralmente lidam diretamente com atendimento ao público.

Consoante a tal raciocínio Palazzo, Carlotto e Aerts (2012, p. 1067) assim descrevem a Síndrome de Burnout:

A SB resulta do estresse crônico, típico do cotidiano do trabalho, principalmente quando existe excessiva pressão conflitos, poucas recompensas emocionais e reconhecimento. Um dos principais aspectos da sua ocorrência é a escassez de um senso de comunidade nas organizações, falta de qualidade nas interações interpessoais, presença constante de conflitos, falta de suporte, grupos fechados e dificuldades no trabalho em equipe.

Similar ao ensinado por Codo e Menezes (1991, p. 243), a Síndrome de Burnout é “uma resposta ao stress laboral crônico, não devendo, contudo, ser confundido com stress”. Burnout é uma experiência ímpar, inerente ao sujeito, implicando uma posição e sentimentos que acarretam problemas ao trabalhador e à organização, abrangendo comportamento negativo “com relação aos usuários, clientes, organização e trabalho”. Por outro lado, o *stress*, “é um esgotamento pessoal com interferência na vida do indivíduo e não necessariamente na sua relação com o trabalho”, não abarcando as atitudes e condutas características daquela outra.

Para o Ministério da Saúde, em seu *Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde*,

Deve ser feita uma diferenciação entre o *burn-out*, que seria uma resposta ao estresse laboral crônico, de outras forma de resposta ao estresse. A síndrome de *burn-out* envolve atitudes e condutas negativas com relação aos usuários, aos clientes, à organização e ao trabalho, sendo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. O quadro tradicional de estresse não envolve tais atitudes e condutas, sendo um esgotamento pessoal que interfere na vida do indivíduo, mas não de modo direto na sua relação com o trabalho (BRASIL, 2001, p. 191).

Um dos principais referenciais nos estudos sobre a Síndrome de Burnout é o *Maslach Burnout Inventory (MBI)*, de Maslach e Jackson, sendo “a única medida” capaz de avaliar todas as três principais dimensões da Síndrome de Burnout (MASLACH; JACKSON, 2001,

p. 23) e "o mais utilizado internacionalmente" (CODO; MENEZES, 1991, p. 249). É "O instrumento mais utilizado para avaliar Burnout, independentemente das características ocupacionais da amostra e de sua origem" (GIL-MONTE; PEIRÓ, 1999, p. 680). O conceito da Burnout, devido a essa preferência pela utilização do MBI, corresponde à maneira como a síndrome é mensurada, ou seja, "burnout será o que o MBI mede" (FONTE, 2011, p. 26).

Foram desenvolvidas por Maslach e Jackson três versões distintas do MBI, aperfeiçoados em função de diferentes áreas profissionais. A primeira versão, "*Humaman Services Survey* (MBI-HSS)", teve suas raízes nas ocupações de cuidados e serviços. Direcionada aos profissionais da área da saúde, foi planejada para uso com pessoas que trabalham nos serviços humanos e cuidados de saúde. Uma segunda versão, "*Educators Survey* (MBI-ES)" é direcionada aos profissionais em contexto educativo, desenvolvida para pessoas que trabalham com educação. Estas duas primeiras versões focavam em trabalhadores que interagem intensivamente com outras pessoas. Uma terceira versão, "*General Survey* (MBI-GS)", é direcionada aos trabalhadores em geral cujas ocupações não estejam claramente voltadas para o atendimento a pessoas. (FONTE, 2011, p. 27. MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001, p. 402).

Saliente-se que, conforme Maslach, Schaufeli e Leiter (2001, p. 405), esta última versão do MBI apresenta uma progressão com o passar do tempo, pois "a ocorrência de uma dimensão precipita o desenvolvimento de outra". Conforme os estudos destes autores, ocorre primeiramente a exaustão emocional levando ao desenvolvimento da despersonalização (cinismo), ocasionando a *posteriori* baixa realização profissional.

Maslach, Schaufeli e Leiter (2001, p. 406), caracterizam a manifestação da Síndrome de Burnout como um processo continuado e de caráter negativo. Essa experiência subjetiva tem início a partir da exaustão emocional como uma resposta ao estresse laboral, consequência das exigências profissionais e atitudes negativas em relação ao trabalho, agregada ao convívio constante com pessoas que apresentam um quadro emocional problemático, ou com pessoas que têm dificuldades de relacionamento, mas devem se relacionar em função do trabalho.

Para Maslach, Schaufeli e Leiter (2001, p. 402), o processo da Síndrome de Burnout se define em três dimensões: Exaustão Emocional, Despersonalização e Baixa Realização Profissional. Todas as versões do MBI "possuem uma estrutura tri-fatorial em linha com a conceitualização do burnout" (FONTE, 2011, p. 27). Três fatores, segundo Codo e Menezes (1999, p. 245), "que podem aparecer associados, mas que são independentes".

2.2.2 As dimensões da Síndrome de Burnout

A **Exaustão Emocional (EE)**, conforme Maslach, Schaufeli e Leiter (2001, p. 402) e para Carlotto e Câmara (2004, p. 500), se distingue por um exíguo entusiasmo, escassez de energia, sensação de esgotamento físico, ligado diretamente ao estresse físico e mental, impelindo o trabalhador a não suportar suas exigências laborais, comprometendo seu emocional de forma que o impede de realizar suas ocupações corriqueiras, manifestando características de estresse ocupacional, como: dificuldade de atenção, lapsos de memória, insônia, ansiedade, depressão, entre outros sintomas. Segundo Codo e Menezes (1999, p. 246), "é uma situação de total esgotamento da energia física ou mental", tratando-se de uma circunstância onde o trabalhador se sente totalmente esgotado emocionalmente, por causa do cotidiano desgastante ao qual se encontra submetido. Para Benevides-Pereira (2012, p. 159), a manifestação do estresse ocupacional é considerada a dimensão central da Síndrome de Burnout.

Fonte (2011, p. 19) explica que a Síndrome de Burnout, "se caracteriza por uma perda contínua de energia, fadiga desgaste e/ou falta de recursos emocionais. É uma componente primordial da Síndrome de Burnout que pode ter consequências físicas e psicológicas". Para Vieira (2010, p. 271), Burnout é "caracterizado por cansaço extremo e sensação de não ter energia para enfrentar o dia de trabalho".

A **Despersonalização (D)**, segundo Maslach, Schaufeli e Leiter (2001, p. 403) e para Carlotto e Câmara (2004, p. 500) é uma forma de se resguardar, uma propriedade defensiva do sujeito, que passa a ocorrer a partir da impessoalidade desenvolvida junto aos colegas de trabalho e aos clientes. O indivíduo passa a agir com distanciamento emocional frente às situações cotidianas. Codo e Menezes (1999, p. 247) ensinam que é "a perda do sentimento de que estamos lidando com outro ser humano" e sobrevém quando o nexos afetivo é substituído por um racional, prevalecendo o cinismo, a crítica exarcebada a tudo e a todos.

De modo semelhante ao que foi dito no parágrafo anterior por Codo e Menezes, Fonte (2011, p. 19), explica que "suas principais características são o desenvolvimento de atitudes negativas, irritação, cinismo e insensibilidade para com os usuários (doentes ou clientes)". Vieira (2010, p. 271) acrescenta, ainda, a "atitude de insensibilidade ou hostilidade em relação às pessoas que devem receber o serviço/cuidado".

A **Baixa Realização Profissional (BRP)**, conforme Maslach, Schaufeli e Leiter (2001, p. 403) e para Carlotto e Câmara (2004, p. 500), parte de uma propensão do indivíduo a se avaliar negativamente como incompetente, devido à baixa autoestima.

Fonte, assim nos esclarece:

[...] o indivíduo afetado, avalia negativamente o seu desempenho profissional, percebe a falta de realização pessoal no seu trabalho, diminuindo deste modo as suas expectativas pessoais e de autoavaliação, o que conduz a uma autoavaliação negativa. Demonstra rejeição de si próprio e das suas realizações pessoais, apresentando ainda sentimentos de fracasso e de baixa autoestima (FONTE, 2011, p. 19).

Sem motivação, o indivíduo incorre em uma queda de rendimento profissional, sentindo-se insatisfeito e insuficiente, como esclarece Vieira (2010, p. 271), “sentimentos de incompetência e de frustração pessoal e profissional”. Para Codo e Menezes (1999, p. 246) a baixa realização profissional ocorre quando há a perda do ímpeto sentimental do sujeito com o trabalho desenvolvido, a perda de razão do trabalho para aquele indivíduo.

2.2.3 Principais conceitos teóricos

Conforme nos ensina Fonte (2011, p. 18), apesar da ampla utilização do MBI em estudos sobre a Síndrome de Burnout, à procura de dar robustez ao conceito e esclarecer esta Síndrome, vários autores desenvolveram modelos teóricos que atribuem significados ao processo de adoecimento e às manifestações da Burnout nos trabalhadores. Para Fonte (2011) e Tamayo e Tróccoli (2009), além do MBI, alguns dos principais modelos teóricos sobre esta síndrome são:

- Modelo de Cherniss (1980);
- Staff Burnout Scale for Health Professionals (1980);
- Modelo de Golembiewsky (1983);
- Modelo de Leiter (1983);
- Modelo de Comparação Social de Buunk e Schaufeli (1983);
- Burnout Measure (1988);
- Cuestionário de Burnout del Profesorado (1993);
- Cuestionário Breve (1997);
- Modelo de Copenhagen Burnout Inventory (2005);
- Oldenburg Burnout Inventory (2005);
- Shirom-Melamed Burnout Measure (2006);
- Modelo do Stresse Laboral Crônico de Gil Monte (2009).

Conforme Tamayo e Tróccoli (2009, p. 214), embora alguns destes modelos tenham sido criados como uma forma alternativa ao MBI de Maslach e Jackson, outros utilizaram o MBI como referência para seu desenvolvimento. Pode-se observar que todos estes estudos foram desenvolvidos fundamentando-se em duas ou três fases ou dimensões, interligadas ou sequenciais considerando-se, além dos fatores laborais, também os elementos subjetivos individuais das amostras as quais se pretendia pesquisar.

Assim como em outras partes do mundo, no Brasil, também, são desenvolvidos novos instrumentos que possibilitam mensurar a Burnout, como a versão elaborada e adaptada por Chafic Jbeili, em 2008, inspirada no *Maslach Burnout Inventory (MBI)*, que é o modelo teórico adotado para esta pesquisa.

Neste questionário a escala original do MBI, na avaliação de seus resultados (Exaustão Emocional, Despersonalização e Baixa Realização Profissional), foi ampliada, incluindo-se dois novos indicadores da presença ou ausência da Síndrome de Burnout:

- *Nenhum índice de Burnout* – (Novo indicador);
- *Possibilidade de desenvolver Burnout* – (Novo indicador);
- *Fase inicial da Burnout*;
- *A Burnout começa a se instalar*; e
- *Pode estar em fase considerável da Síndrome de Burnout*.

2.2.4 Sintomatologia na Síndrome de Burnout

De acordo com Vasconcelos (2016), a Síndrome de Burnout manifesta sintomatologia diversa para cada sujeito, podendo os sintomas serem divididos em quatro grupos distintos, conforme Quadro 1:

Quadro 1 - Sintomatologias da Síndrome de Burnout

GRUPOS DE SINTOMAS	CARACTERIZAÇÃO
Físicos	Fadiga constante e progressiva, distúrbios do sono, dores musculares ou osteomusculares, cefaleias, enxaquecas, perturbações gastrointestinais, imunodeficiência, transtornos cardiovasculares, distúrbios do sistema respiratório, disfunções sexuais e alterações menstruais nas mulheres.
Psíquicos	Falta de atenção, de concentração, alteração de memória, lentificação do pensamento, sentimento de alienação, sentimento de solidão impaciência, sentimento de insuficiência, baixa auto estima, labilidade emocional, dificuldade de auto aceitação, astenia, desânimo, disforia, depressão, desconfiança e paranoia.
Comportamentais	Negligência ou excesso de escrúpulos, irritabilidade, incremento da agressividade, incapacidade para relaxar, dificuldade na aceitação de mudanças, perda de iniciativa, aumento do consumo de substâncias, comportamento de alto risco e suicídio.
Defensivos	Tendência ao isolamento, sentimento de onipotência, perda do interesse pelo trabalho (ou até pelo lazer), absenteísmo, ironia e cinismo.

Fonte: Adaptado de Vasconcelos (2016).

Estes diversos sintomas, quando detectados nos trabalhadores e somados ao quadro clínico apresentado pelo Manual de Procedimento para os Serviços de Saúde do Ministério da Saúde, se tornam condizentes com o diagnóstico de Síndrome Burnout.

- história de grande envolvimento subjetivo com o trabalho, função, profissão ou empreendimento assumido, que muitas vezes ganha o caráter de missão;
- sentimentos de desgaste emocional e esvaziamento afetivo (exaustão emocional);
- queixa de reação negativa, insensibilidade ou afastamento excessivo do público que deveria receber os serviços ou cuidados do paciente (despersonalização);
- queixa de sentimento de diminuição da competência e do sucesso no trabalho⁶ (BRASIL, 2001, p. 192).

Mendes (1995, p. 38) afirma que as defesas desenvolvidas pelos trabalhadores frente à organização do trabalho se dividem em individuais e coletivas, sendo subjetivas e internalizadas pelo indivíduo, quando percebidas de maneira pessoal, e generalizadas, quando partem do consenso coletivo. Vasconcelos (2016, p. 16) divide as manifestações da Síndrome de Burnout em sintomas individuais e profissionais, destacando, contudo, que são questões de difíceis generalizações. Neste sentido, Mendes (1995, p. 58) expõe que

O estudo dos aspectos psicodinâmicos da relação homem trabalho não pode desprezar que as vivências de prazer-sofrimento decorrentes da organização do trabalho são dialéticas, e por isso não podem ser estudados separadamente. Não obstante, podemos identificar elementos específicos da organização do trabalho que favorecem a uma ou outra vivência, assim como a dinâmica delas decorrente. Isto só é possível por meio da fala dos trabalhadores, do discurso manifesto e latente, da análise da palavra, que se constitui mediadora entre representações psíquicas e a realidade.

⁶ O *Manual de Procedimento para os Serviços de Saúde* do Ministério da Saúde deixou de nominar a Baixa Realização Profissional, como fizera com as outras duas dimensões da Síndrome de Burnout elencadas (exaustão emocional e despersonalização).

Benevides-Pereira (2004, p. 4), discorre ainda sobre as dificuldades dos próprios profissionais de saúde em diagnosticar e tratar a Burnout,

Entretanto, mesmo assim, esta ainda é desconhecida da maior parte dos profissionais, mesmo daqueles que devido à sua ocupação, deveriam conhecê-la o suficiente para poder orientar, diagnosticar ou encaminhar para uma intervenção. Por vezes, em função do despreparo destes, a pessoa em burnout é tratada como em estresse ou depressão, o que não a beneficia, uma vez que a causa principal do problema não é atacada, além da sobrecarga de se atribuir toda a dificuldade a componentes pessoais.

Grangeiro, Alencar e Barreto (2008, p. 4) concordam com a autora citada anteriormente, argumentando que mesmo a Síndrome de Burnout sendo legitimada como uma enfermidade que afeta a saúde do trabalhador, com importante repercussão social, e regulamentada, desde 1996, pela Previdência Social como um agente patogênico relacionado a doenças profissionais, encontra-se ainda pouco reconhecida até mesmo pelos profissionais da área de saúde.

Há de se ressaltar, ainda, que existem poucos estudos quanto a esta moléstia em populações de servidores públicos, embora entidades governamentais, empresariais, educacionais e sociais do país expressem preocupação frente às suas consequências.

Condizente a este raciocínio, Galindo *et al.* (2012, p. 421) afirmam que “Estudos internacionais e nacionais constatam que, apesar da multidimensionalidade, essa síndrome mantém uma relação estreita com a percepção de suporte organizacional, demonstrando a importância do papel mediador da instituição para a saúde e o bem-estar no trabalho”.

Parece ser consenso que a Síndrome de Burnout é uma experiência ímpar e de caráter negativo com relação ao trabalho, dada a importância do comportamento humano em meio à esfera organizacional, tanto de maneira direta, nas ações que determinam os resultados almejados pelas empresas, quanto de forma indireta, por meio dos relacionamentos interpessoais e da relação que os sujeitos desenvolvem com as instituições.

A compreensão dos impactos da Síndrome de Burnout dentro de uma organização pode vir a se tornar um importante indicador para tomada de decisões essenciais para a competitividade e a sobrevivência das instituições. Conhecer a cultura organizacional e as formas como esta relação entre sujeito e instituição se desdobra é fundamental para se determinar os objetivos institucionais, com reflexos tanto para os trabalhadores, quanto para as organizações.

3 CARACTERIZAÇÃO DO CAMPO DE PESQUISA

Estudar as características do trabalho e da saúde de grupos ocupacionais permite destacar as particularidades das organizações, possibilitando relacionar os aspectos do adoecimento de seus trabalhadores. Muitas vezes, o estresse é inevitável. Mesmo não podendo ser eliminado, no entanto, pode ser administrado. Quando o estresse ocorre no âmbito institucional gera enorme desgaste tanto para funcionários quanto para as empresas. Neste sentido, se torna importante verificar o grau de estresse que se impõe sobre os servidores públicos pertencentes ao IF Goiano, uma vez que se trata de um órgão relativamente novo, estruturado a partir de três autarquias, cada qual com suas características administrativas e de pessoal. Para tanto, é necessária uma visualização geral do contexto no qual o Instituto Federal Goiano se insere.

Os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, ou simplesmente Institutos Federais, foram criados pela Lei 11.892, em 29 de dezembro de 2008, sob uma perspectiva direcionada para a construção de uma ampla rede federal de instituições de educação profissional e tecnológica, articulada com a educação básica. Essa rede federal de ensino pública, de qualidade e gratuita envolve a edificação de um novo modelo para a educação profissional brasileira, com a função de romper com a tradicional missão de suporte a um processo econômico exclusivamente demandante de mão de obra qualificada.

Não se trata, nesta ótica, de preparar o cidadão ou a cidadã, para servir aos exclusivos interesses do mercado, como foi a tônica ao longo da história da educação profissional, mas de qualificá-los e elevar o seu grau de escolarização, capitais imprescindíveis à efetiva participação na consolidação democrática do país (PACHECO; PEREIRA; DOMIGOS SOBRINHO, 2009, p. 2).

Os Institutos Federais são criados com o intento de fomentar o desenvolvimento socioeconômico local e regional, além de difundir a transferência de tecnologia e inovação para todas as comunidades onde estejam inseridos, objetivando o desenvolvimento regional por meio da redução das desigualdades.

A política de desenvolvimento regional não pode deixar de ter, entre seus objetivos fundamentais a questão da redução sistemática das desigualdades regionais que, no fundo, diz respeito ao enfrentamento das diferenças espaciais no que se refere aos níveis de vida das populações que residem em distintas partes do território nacional, e no que se refere às diferentes oportunidades de emprego produtivo, a partir do qual a força de trabalho regional tenha garantida a sua subsistência (ARAÚJO, 2000, p. 133).

A integração entre ensino, pesquisa e extensão, sustentáculo da educação profissional,

voltada para o desenvolvimento dos arranjos produtivos, sociais e culturais locais, fundamenta-se no elevado nível de qualificação de seu corpo Docente e Técnico-administrativo, juntamente com uma abertura às demandas e à participação das comunidades por meio de suas atividades desenvolvidas em pesquisa, extensão e ensino, atraindo e envolvendo todos os setores da sociedade.

Esse arranjo institucional, singular e único no mundo, constituído com presença em todas as regiões do país, é uma rede de ensino público de massa, ensejando ensino de qualidade, baseado em uma nova institucionalidade, aberta e democrática, servindo para uma reforma do conjunto da educação pública, em especial, do ensino médio, em consonância com as demandas da economia e da sociedade contemporânea (PACHECO, 2011, p. 13).

O modelo diferenciado e único dos Institutos Federais com relação às outras instituições educacionais do país, em virtude da atuação nos diversos níveis da educação nacional e da articulação do ensino com a pesquisa e extensão, além da organização estrutural multicampi e pluricurricular, conduz a uma nova institucionalidade (FERNANDES, 2009, p. 6).

A atual Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica teve sua origem a partir das escolas de aprendizes artífices, criadas pelo Presidente Nilo Peçanha em 1909 e subordinadas inicialmente ao então Ministério dos Negócios da Agricultura, Indústria e Comércio, tendo sua supervisão transferida ao Ministério da Educação, desde 1930, e sua denominação modificada para Liceus Industriais, em 1937. Posteriormente, em 1942, passam a se chamar Escolas Industriais e Técnicas, um ano após o ensino profissional ter sido, também, considerado de nível médio. A partir de 1959, alcançam o *status* de autarquia e passam à denominação de Escolas Técnicas Federais (PACHECO; PEREIRA; DOMINGOS SOBRINHO, 2009; ESCOTT; MORAES, 2012; MANFREDI, 2002).

Em paralelo, durante este decurso temporal, constituiu-se uma rede de escolas agrícolas, as denominadas Escolas Agrotécnicas Federais.

Esse ensino técnico teve ênfase numa época em que o Brasil, em franco desenvolvimento agrícola e industrial, necessitava ampliar seu contingente de mão de obra técnica especializada. Logo a Educação Profissional e Tecnológica assumiu valor estratégico para o desenvolvimento nacional resultante das transformações das últimas décadas (IF GOIANO, 2014, p. 1).

O órgão alvo desta pesquisa, o Instituto Federal Goiano (IF Goiano), de origem predominantemente agrícola, surge de uma reordenação durante a expansão da Rede Federal de Educação Profissional, iniciada em 2003.

Os critérios adotados, à época, pela Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica

(SETEC) para determinar a localização de novos *Campi* dos Institutos Federais são apresentados no Quadro 2.

Quadro 2 – Critérios de escolha da localização dos novos *Campi* por fase da expansão.

Fases da Expansão	Critérios
Fase I (2003 a 2010)	<ul style="list-style-type: none"> a) Proximidade da escola aos arranjos produtivos instalados em níveis local e regional; b) Importância do município para a microrregião da qual faz parte; c) Valores assumidos pelos indicadores educacionais e de desenvolvimento socioeconômico; d) Existência de potenciais parcerias para a implantação da futura unidade; e) Atender a pelo menos uma das três seguintes diretrizes: e.1) estar localizada em uma Unidade da Federação que ainda não possui instituições federais de educação profissional e tecnológica instaladas em seu território; e.2) estar localizada em alguma das regiões mais distantes dos principais centros de formação de mão de obra especializada; e.3) nos casos em que o município selecionado pertencer a uma região metropolitana, a escola deverá estar situada nas áreas de periferia.
Fase II (2011 a 2012)	<ul style="list-style-type: none"> a) Distribuição equilibrada das novas unidades (distância mínima de 50 km entre os novos <i>campi</i>); b) Cobertura do maior número possível de mesorregiões; c) Sintonia com os arranjos produtivos locais; d) Aproveitamento de infraestrutura física existente; e) Identificação de potenciais parcerias.
Fase III (2013 a 2014)	<ul style="list-style-type: none"> a) População dos Estados em relação à população total do Brasil; b) Presença das redes federal e estadual de educação profissional tecnológica nos Estados (esta última apoiada pelo Programa Brasil Profissionalizado); c) Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) de cada Estado; d) Jovens de 15 a 24 anos cursando os últimos anos do ensino fundamental (6º ao 9º ano) em relação à população jovem do Estado; e) Número de mesorregiões e municípios presentes em cada unidade da Federação.

Fonte: BRASIL (2012, p. 7).

Atualmente, as instituições públicas federais que ofertam Ensino Técnico no Brasil, são o Colégio Pedro II, 02 Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFET) além de 38 Institutos Federais, distribuídos em todo o território nacional, presente em 521 municípios, com 562 *Campi* (BEZERRA, 2015, p. 1). Os 562 *Campi* dos Institutos Federais representam 1,8% das escolas que ofertam cursos de Ensino Médio atualmente no país, respondendo por aproximadamente, 1,9 milhões de matrículas, no ano de 2016. Em relação ao ano de 2015, representou um aumento de 5,1% no número de matrículas na educação profissional na rede pública de ensino. Nesse mesmo período, o número de matrículas, em cursos técnicos integrados ao ensino médio da rede pública, apresentou um crescimento de 11%, conforme demonstrado no Censo Escolar de 2016 (BRASIL, 2017).

O IF Goiano é uma autarquia detentora de autonomia administrativa, patrimonial,

financeira, didático-pedagógica e disciplinar, equiparado às Universidades Federais e foi criado juntamente com outros 38 Institutos Federais, nos termos da Lei 11.892, de 29 de dezembro de 2008, vinculado ao Ministério da Educação.

Art. 2º Os Institutos Federais são instituições de educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, especializados na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com as suas práticas pedagógicas, nos termos desta Lei.

§ 1º Para efeito da incidência das disposições que regem a regulação, avaliação e supervisão das instituições e dos cursos de educação superior, os Institutos Federais são equiparados às universidades federais.

§ 2º No âmbito de sua atuação, os Institutos Federais exercerão o papel de instituições acreditadoras e certificadoras de competências profissionais.

§ 3º Os Institutos Federais terão autonomia para criar e extinguir cursos, nos limites de sua área de atuação territorial, bem como para registrar diplomas dos cursos por eles oferecidos, mediante autorização do seu Conselho Superior, aplicando-se, no caso da oferta de cursos a distância, a legislação específica (BRASIL, 2008).

Quando de sua criação, em 2008, na Fase I da expansão, os Institutos Federais encontravam-se distribuídos territorialmente pelo Brasil, como mostrado no Mapa 1.

Mapa 1 – Mapa da expansão da Rede Federal pelo território brasileiro



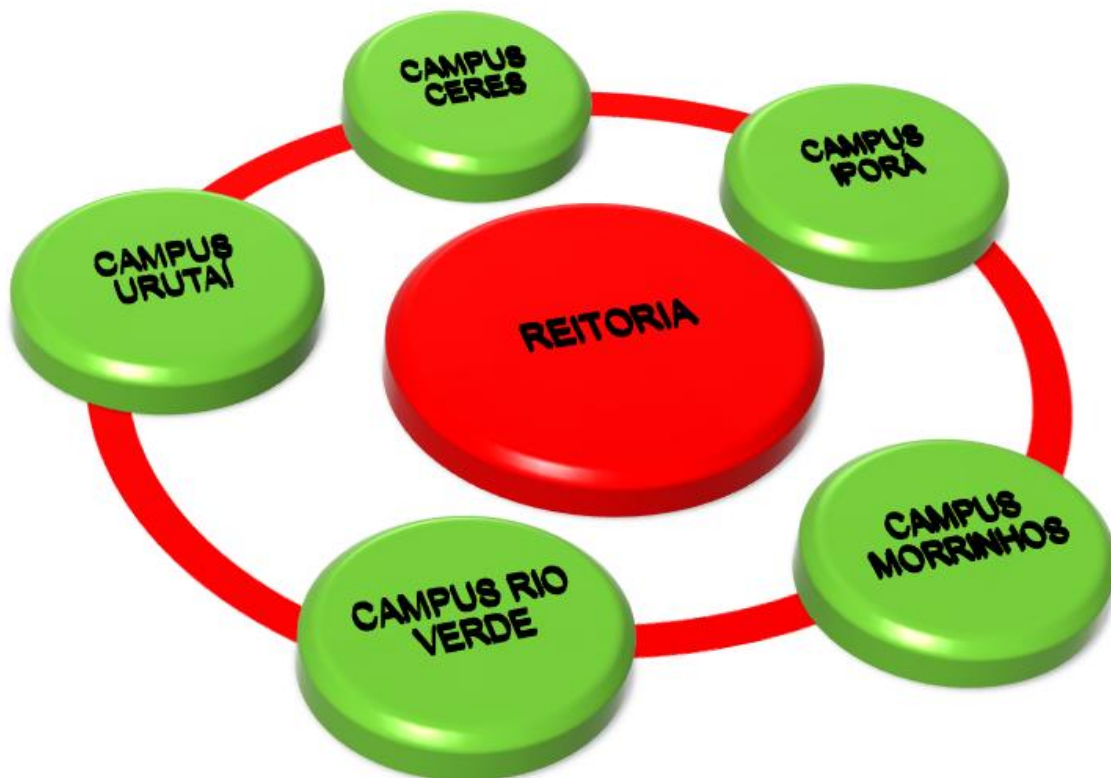
Fonte: BRASIL (2016).

A partir do reordenamento da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, o Instituto Federal Goiano constituiu-se, primeiramente, por cinco *Campi* e mais seu órgão de administração central, a Reitoria, sendo formado por meio da integração do antigo Centro Federal de Educação Tecnológica de Rio Verde, e sua Unidade de Ensino Descentralizada de Iporá, do Centro Federal de Educação Tecnológica de Urutaí, e sua Unidade de Ensino Descentralizada de Morrinhos, e da Escola Agrotécnica Federal de Ceres.

Art. 5º Ficam criados os seguintes Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia: [...]
 [...] XI - Instituto Federal Goiano, mediante integração dos Centros Federais de Educação Tecnológica de Rio Verde e de Urutaí, e da Escola Agrotécnica Federal de Ceres; [...] (BRASIL, 2008).

Assim o IF Goiano, ficou configurado, como mostrado na Figura 1.

Figura 1 – Representação visual da composição do IF Goiano, em 2009.



Fonte: Elaborado a partir da Lei 11892 (BRASIL, 2008).

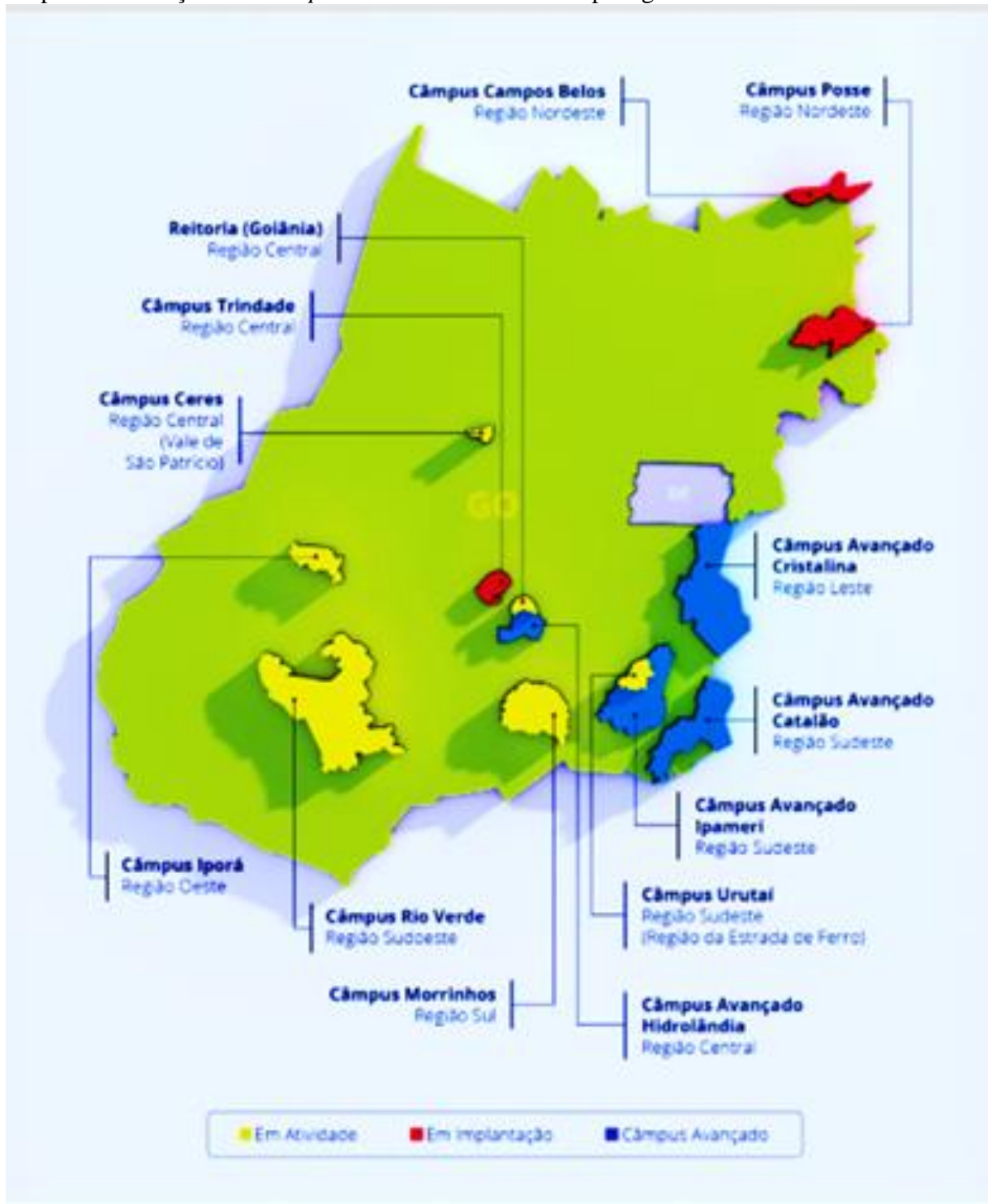
Em 2012, o IF Goiano foi contemplado com três novas unidades que se encontram em fase de implantação nas cidades de Campos Belos, Posse e Trindade. Mais recentemente, a partir de 2014, o IF Goiano vem ampliando suas unidades de atendimento, também, por meio de *Campi* Avançados, nas cidades de Catalão, Cristalina, Hidrolândia e Ipameri.

O Instituto Federal Goiano é composto pelos câmpus Ceres, Iporá, Morrinhos, Rio Verde, Urutaí, em pleno funcionamento; Campos Belos, Posse e Trindade, em implantação; a Reitoria; e os câmpus Avançados de Catalão, Cristalina, Hidrolândia e Ipameri (IF GOIANO, 2014, p. 2).

A Figura 2 representa a distribuição dos *Campi* do IF Goiano, dispostos no mapa do Estado de Goiás, indicando a localização geográfica de cada um dos Municípios do Estado

onde o IF Goiano implantou unidades, até o ano de 2017, como mostra o Mapa 2.

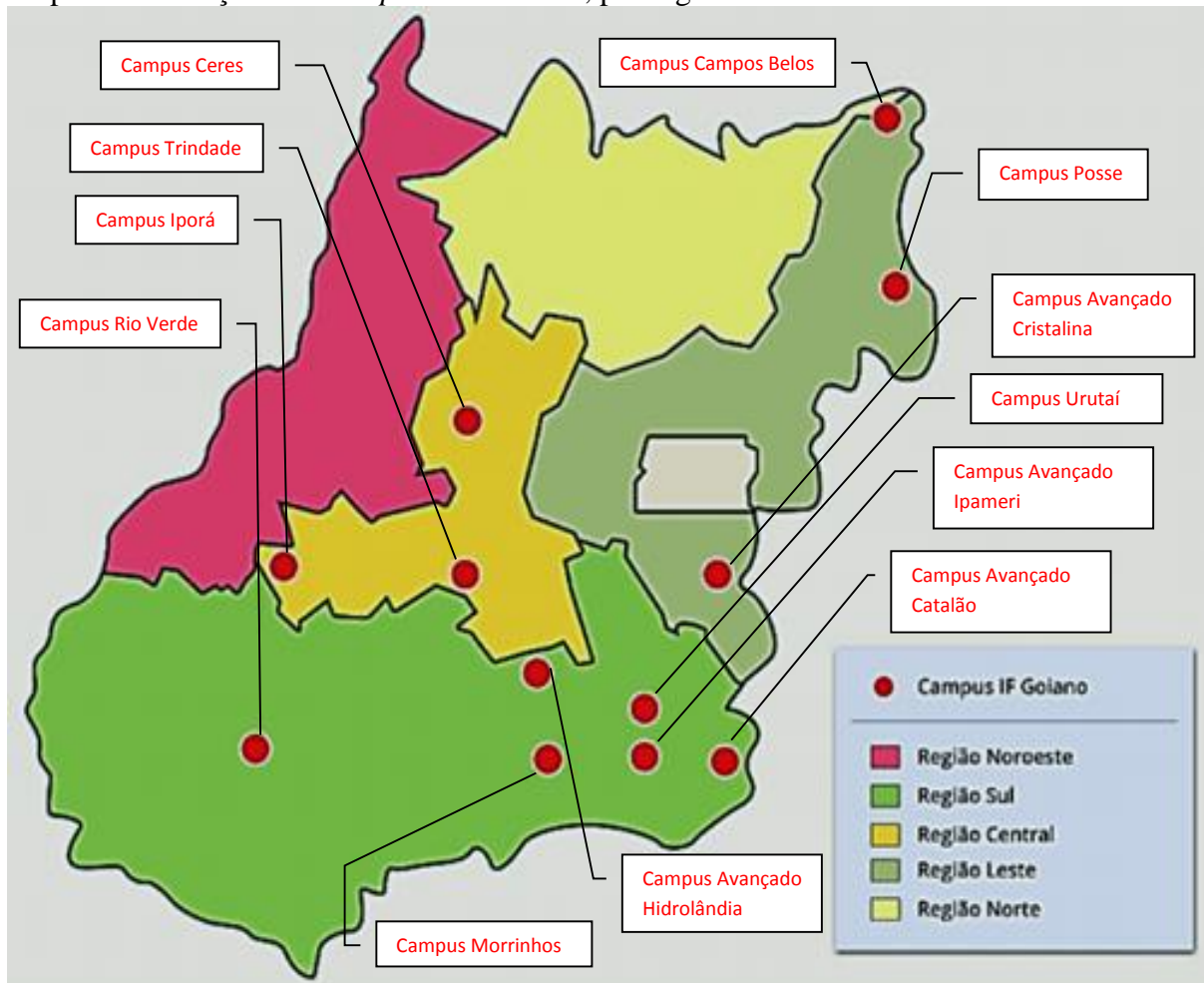
Mapa 2 – Indicação dos *Câmpus* do IF Goiano em municípios goianos



Fonte: IF GOIANO (2016).

A Figura 3 mostra as regiões do Estado de Goiás, onde se encontram unidades do IF Goiano, em 2017:

Mapa 3 – Indicação dos *Campi* do IF Goiano, por regiões do Estado de Goiás



Fonte: IF GOIANO (2017).

Esta Autarquia, conforme seu Plano de Desenvolvimento Institucional 2014/2018 tem por Missão “Promover educação profissional de qualidade, visando à formação integral do cidadão para o desenvolvimento da sociedade”, adotando valores, como “Ética, Respeito à diversidade e ao Meio Ambiente, Comprometimento, Gestão Democrática, Transparência, Integração e Excelência na atuação”. Possui ainda, como visão “Consolidar-se como instituição de referência nacional na promoção de educação profissional verticalizada” (IF GOIANO, 2014, p. 10).

Nestes seus oito anos de existência, o IF Goiano oferece além do Ensino Médio, cursos profissionalizantes de Ensino Técnico, sequenciais e concomitantes ao Ensino Médio; Educação de Jovens e Adultos (PROEJA); Cursos de Formação Inicial e Continuada; Cursos Tecnológicos (Técnico de nível superior); Licenciaturas; Cursos de Bacharelado e, ainda, cursos de Pós-Graduação em todos os níveis (Especialização, Mestrado e Doutorado). O IF Goiano oferece também, cursos à distância por meio de sua Diretoria de Ensino a Distância, bem como aqueles vinculados a programas governamentais específicos como o Programa

Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC) (IF GOIANO, 2014, p. 10), ofertando no ano de 2016, 6507 novas vagas, perfazendo um total de 19067 matrículas, com índice de eficiência acadêmica de 65,5% – concluintes (IF GOIANO, 2016, p. 78).

O IF Goiano se afirma como referência nacional, dentre os Institutos Federais, no que se refere à verticalização do ensino, sendo a única Instituição Pública Federal a ofertar cursos em todas as fases e modalidades de ensino, iniciando com cursos de Ensino Médio, ofertando, ainda, cursos de Graduação, Especialização, Mestrado e Doutorado, voltados para áreas agrícola, industrial e licenciaturas. É a Instituição Federal de Ensino mais bem-conceituada do Estado de Goiás, com Conceito Institucional 5 e Índice Geral de Cursos 4, junto ao Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP (BRASIL, 2017).

Assim, cada uma dessas atividades mesmo que realizadas em tempos e espaços distintos, têm um eixo fundamental: constituir a função social da instituição que é a de democratizar o saber e contribuir para a construção de uma sociedade ética e solidária. Suas ações são voltadas à socialização de saberes teóricos e práticos, visando ao desenvolvimento das potencialidades dos alunos para que se constituam cidadãos participativos e corresponsáveis nos processos de transformação da sociedade (IF GOIANO, 2014, p. 12).

O IF Goiano é uma instituição de educação, ciência e tecnologia que tem por finalidade ofertar ensino público, gratuito e de qualidade, orientando-se pelo princípio da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

3.1 A Reitoria do IF Goiano

O órgão executivo do IF Goiano, responsável por sua administração, gestão, coordenação e supervisão, é a Reitoria, que tem por finalidade principal fazer cumprir as políticas educacionais do Ministério da Educação, por meio de ações institucionais desempenhadas, conforme o enfoque de cada uma de suas cinco Pró-Reitorias. De acordo com o que determina seu Regimento Geral, “A administração e a gestão do IF Goiano estão sob a responsabilidade da Reitoria, como órgão central, dos órgãos colegiados e das Direções-Gerais dos *Campi* com base em uma estrutura organizacional que define a integração e a articulação de suas unidades”, além de desenvolver as ações de governança a serem adotadas institucionalmente, a fim de atender às exigências das atuais políticas públicas de gestão (IF GOIANO, 2015, p. 4).

A Reitoria e todos os *Campi* do IF Goiano encontram-se subordinados às deliberações de seu órgão máximo, o Conselho Superior, de caráter consultivo e deliberativo, tendo o

Reitor como seu presidente, sendo formado, ainda, por representantes do corpo docente, do corpo discente, corpo técnico-administrativo, alunos egressos, representantes da sociedade civil (entidades patronais, entidades dos trabalhadores, representantes do setor público), um representante do MEC e pelos representantes dos Diretores Gerais de *Campi*.

A Reitoria é constituída, ainda, por outras instâncias de apoio como, Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), Comissão Interna de Supervisão do Plano de Cargos e Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação (CIS), Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), Comissão de Ética no Uso de Animais (CEUA), Conselho de Administração, Pesquisa e Extensão (CAEP), Coordenação Geral de Auditoria Interna, Comitê de Eventos (CE), Núcleo de Sustentabilidade e Gestão Ambiental (NSGA), Comissão Própria de Avaliação (CPA), Ouvidoria Interna, Procuradoria-Geral Federal/IF Goiano (PGF), e por órgãos executivos, as Pró-Reitorias.

O IF Goiano adotou, desde sua criação, uma política de gestão descentralizada, tendo cada um de seus *campi* total autonomia administrativa e financeira para a prática de atos de gestão nas áreas acadêmica e administrativa, competindo a cada uma das cinco Pró-Reitorias que compõe a Reitoria, "planejar, supervisionar, fomentar e acompanhar", todas as atividades inerentes às áreas de ensino, pesquisa, extensão, desenvolvimento institucional e administração, atuando com base em uma estrutura organizacional integrada e articulada junto às respectivas Diretorias de suas áreas de atuação nos *campi* (IF GOIANO, 2015, p. 4).

Os órgãos executivos possuem a função de administrar a Autarquia, resguardando o interesse público, preservando a legislação pertinente e em vigência. Suas ações executivas emanam de diferentes segmentos, conforme cada atribuição própria sendo uma de suas atribuições gerir de forma integrada as ações institucionais “macroprocessos”, obedecendo à Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e a Lei Orçamentária Anual (LOA), em consonância com o Plano Plurianual (PPA), e o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

Conforme o *Regimento Geral* do IF Goiano, a fim de se gerar o *Plano Anual de Ações*, são as principais atribuições de cada uma das Pró-Reitorias:

Pró-Reitoria de Administração:

- elaborar o plano anual de administração e planejamento;
- assessorar o Reitor nas ações de planejamento, orçamento e gestão administrativa;
- supervisionar a execução da gestão financeira e orçamentária, de contratos, de material, compras e patrimônio do Instituto;

- elaborar e consolidar junto ao Ministério da Educação, a proposta orçamentária anual do IF Goiano;
- estabelecer e supervisionar a implementação de políticas e diretrizes voltadas à economicidade e à eficácia administrativa, por meio do acompanhamento de indicadores pré-definidos no âmbito da Reitoria e dos *Campi*;
- acompanhar o processo de tomadas de contas, inventários de bens móveis e imóveis e de alienações;
- avaliar, supervisionar e acompanhar todos os processos licitatórios;
- assessorar as ações de planejamento e gestão do orçamento;
- orientar os órgãos que estruturam o IF Goiano quanto ao cumprimento das políticas, legislações e procedimentos referentes à execução orçamentária;
- coordenar a execução orçamentária e financeira;
- coordenar a contabilidade do IF Goiano.

Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional:

- supervisionar a elaboração, revisão e implementação do planejamento institucional, com vistas à definição das prioridades de desenvolvimento em curto, médio e longo prazo;
- acompanhar o cumprimento das metas definidas nos planos estratégicos e operacionais;
- propor alternativas organizacionais visando ao constante aperfeiçoamento da gestão;
- gerir a política de expansão do Instituto;
- planejar organizar, dirigir e supervisionar as políticas de desenvolvimento e de adequação institucional dos recursos humanos;
- orientar, supervisionar e acompanhar os demais setores de gestão de pessoas dos *Campi*;
- implementar programas especiais que subsidiem o desenvolvimento das competências dos servidores;
- coordenar a elaboração do plano anual de capacitação dos servidores;
- elaborar e supervisionar a execução do Plano Diretor de Tecnologia da Informação;
- implementar e aplicar as políticas de tecnologia da informação do IF Goiano;
- gerenciar e avaliar os projetos de TI, monitorando seus riscos;

- coordenar e implementar a política institucional de execução de obras;
- fiscalizar projetos de construção e conservação de obras do IF Goiano;
- promover a apropriação e controle de custos e serviços das obras do IF Goiano;

Pró-Reitoria de Ensino:

- atuar no planejamento estratégico e operacional do IF Goiano, com vistas à definição das prioridades na área de ensino;
- estabelecer e supervisionar a implementação das políticas e diretrizes voltadas ao desenvolvimento da oferta de educação continuada e do ensino nos níveis médio, técnico, de graduação e de pós-graduação em conjunto com a Pró-Reitoria de pesquisa, Pós-Graduação e Inovação;
- promover, incentivar a avaliação e melhoria contínua do projeto político-pedagógico institucional;
- zelar pela garantia da qualidade do ensino;
- apoiar e acompanhar o uso das tecnologias digitais no ensino presencial dos cursos regulares nos *Campi*;
- promover o acesso ao ensino técnico e superior a jovens e adultos, mediante programas de Educação a Distância;
- articular as equipes pedagógicas dos *Campi*, visando a implementação de políticas educacionais definidas;
- viabilizar a integração entre os *Campi* para o planejamento, acompanhamento e avaliação;
- assessorar pedagogicamente, diretorias e departamentos de ensino em articulação com os setores pedagógicos dos *Campi*;
- colaborar com os processos decisórios inerentes à criação e extinção de cursos, alteração e atualização dos Projetos Pedagógicos dos Cursos no âmbito do IF Goiano;
- desenvolver e promover ações que busquem minimizar os obstáculos que inviabilizem o bom desempenho dos alunos e sua permanência no IF Goiano;
- propor e assegurar a implementação da política de assistência ao estudante;
- planejar, coordenar, acompanhar e avaliar programas e projetos de assistência estudantil;
- propor políticas de inclusão e diversidade, bem como alternativas de atendimento ao

- estudante portador de necessidades educacionais específicas;
- apoiar a participação de estudantes em eventos técnicos e científicos.

Pró-Reitoria de Extensão:

- apoiar o desenvolvimento de ações de integração escola-empresa-comunidade, nas áreas de acompanhamento de egressos, empreendedorismo, estágios e visitas técnicas;
- atuar no planejamento estratégico e operacional do IF Goiano, com vistas à definição das prioridades na área de extensão dos *Campi*;
- garantir o desenvolvimento da extensão como espaço privilegiado para a democratização do conhecimento profissional, científico e tecnológico;
- incentivar o desenvolvimento de programações científicas, artístico-culturais, sociais e desportivas, envolvendo os *Campi*;
- promover políticas de aproximação dos servidores e discentes com a realidade do mundo do trabalho e dos arranjos e necessidades produtivas, sociais e culturais das comunidades regionais;
- zelar pela integração das ações de extensão às necessidades acadêmicas;
- apoiar alunos e egressos, promovendo a divulgação de empresas, agentes de integração e consultoria de recursos humanos que ofereçam vagas para estágio e emprego;
- atuar conjuntamente com os *Campi*, na implementação dos mecanismos de registro, controle e caracterização socioeconômica e educacional dos alunos e egressos;

Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação:

- propor e atualizar a política de ensino de pós-graduação;
- coordenar o planejamento e a definição das prioridades da área de ciência, tecnologia e inovação dos *Campi*;
- garantir a equidade entre os *Campi*, quanto ao fomento, acompanhamento e avaliação do desenvolvimento de projetos de pesquisa, visando à pesquisa básica, ao empreendedorismo e à inovação;
- difundir informações e facilitar o acesso às instituições públicas e privadas, nacionais e internacionais, responsáveis pelo fomento à ciência, à tecnologia e à inovação;

- promover ou apoiar convênios e acordos de cooperação voltados à captação de recursos para o financiamento de projetos de pesquisa junto a entidades e organizações públicas e privadas;
- apoiar e acompanhar a divulgação dos resultados das pesquisas junto às comunidades interna e externa e em eventos científicos;
- apoiar e supervisionar os programas de Iniciação Científica e Tecnológica nos *Campi*, de forma a atender os requisitos e critérios fundamentais das agências governamentais para o crescimento contínuo da ciência, tecnologia e inovação;
- fomentar a produção científica institucional, por meio da publicação de artigos em periódicos indexados, edição de livros ou capítulos de livros, anais em congressos e atividades de propriedade intelectual;
- fomentar a integração entre as ações de pesquisa, de ensino e de extensão;
- expedir orientações e instruções, no âmbito de suas atribuições, esclarecendo pontos pertinentes constantes na legislação e em outros documentos normativos aprovados pelo Conselho Superior;
- cumprir e fazer cumprir as normas instruções e legislações relativas à área de sua atuação;
- supervisionar a execução dos convênios e contratos firmados entre os *Campi*, e instituições de fomento à pesquisa;
- fomentar e apoiar a criação e o funcionamento de programas de pós-graduação dos *Campi*;
- gerir as políticas de inovação institucionais;
- administrar o Núcleo de Inovação Tecnológica, conforme regimento próprio;
- fomentar e consolidar a política institucional quanto à proteção das criações, licenciamento, inovação e outras formas de transferência de tecnologia;
- estimular a criação, licenciamento, inovação e outras formas de transferência de tecnologia;
- garantir a proteção das propriedades intelectuais desenvolvidas institucionalmente;
- acompanhar a manutenção dos títulos de propriedade intelectual obtidos pelo IF Goiano;
- supervisionar a execução de todos os convênios, contratos e ou outros ajustes firmados para o desempenho de sua função, fiscalizando, inclusive, seu cumprimento por todos os partícipes.

Conforme demonstrado, é incumbência da Reitoria planejar em conjunto com os *campi*, as ações a serem desenvolvidas durante cada exercício, gerir os processos aos quais dê início conforme cada uma das áreas, além de acompanhar e supervisionar todos os processos autuados pelos *campi*. Ao todo, no exercício de 2016, conforme registrado no Sistema Integrado de Administração Pública (SUAP), utilizado pelo IF Goiano para acompanhamento e tramitação de seus processos, tramitaram oficialmente pela Reitoria, um total de 2023 processos, e até o mês de agosto de 2017, já haviam tramitado pela Reitoria, 791 processos institucionais.

Outro encargo da Reitoria é cumprir as obrigações constitucionais de prestar contas, tanto aos órgãos de controle interno, Controladoria Geral da União (CGU), quanto externos Tribunal de Contas da União (TCU) e Ministério Público da União (MP), além de manter o intercâmbio permanente de relações, entre o IF Goiano e a Secretaria de Educação profissional e Tecnológica (SETEC), entre o IF Goiano e o Ministério da Educação e entre o IF Goiano e o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Sem negligenciar que a Síndrome de Burnout pode, também, acometer servidores que desempenham suas funções nos *campi*, o local apontado para realização da pesquisa foi escolhido em função de ser o local de trabalho deste pesquisador, além do que, vislumbrou-se que para se realizar uma mensuração efetiva da Burnout, em todos os *campi*, seriam necessários a utilização de dois instrumentos distintos de mensuração, uma vez que são desenvolvidas, naqueles locais, além das atividades administrativas, também, as atividades docentes, o que poderia vir a ser um complicador para a unificação dos dados coletados.

Conforme demonstrado anteriormente, a Síndrome de Burnout pode vir a se desenvolver em qualquer espaço laboral, encontrando-se os trabalhadores vulneráveis à sua incidência, independentemente do espaço onde desenvolvam suas atividades.

Por entender que os trabalhadores da Reitoria estão expostos a uma carga significativa de trabalho e que trabalham continuamente sobre pressão de prazos e sob o peso de um ordenamento legal em constante mudança, é que este trabalho se propõe a realizar um levantamento prévio referente às taxas de sobrecarga psicológica e estresse, aos quais os servidores públicos podem estar sujeitos, realizando uma métrica quanto à incidência da Síndrome de Burnout neste grupo específico de trabalhadores.

4 ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Procedimentos metodológicos

A trajetória metodológica escolhida para o desenvolvimento desta pesquisa foi de caráter quantitativo e descritivo, por descrever algumas características da amostra avaliada, valendo-se da utilização de uma técnica padronizada de coleta de dados – o questionário para aferição da Síndrome de Burnout (Anexo A). Para se atingir o objetivo da pesquisa, fez-se necessário um levantamento bibliográfico para que familiariza o leitor com o tema principal da pesquisa, a Síndrome de Burnout e sua relação direta com trabalho, cultura e cultura organizacional.

Adotou-se como critério de seleção, como público-alvo da pesquisa, que todos os entrevistados fossem servidores públicos federais do quadro efetivo do Instituto Federal Goiano, e que estivessem lotados ou desempenhando suas funções e atribuições na Reitoria, além de que, os mesmos consentissem participar voluntariamente do estudo.

A coleta foi realizada em todas as Coordenações, Assessorias e Diretorias pertencentes às cinco Pró-Reitorias que compõem a autarquia: Pró-Reitoria de Administração (PROAD), Pró-Reitoria de Ensino (PROEN), Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional (PRODI), Pró-Reitoria de Extensão (PROEX) e Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação Tecnológica (PROPTI).

Os servidores foram abordados pessoalmente em seus locais de trabalho, em seus horários de intervalo ou em horários vagos. Na primeira abordagem com os sujeitos da pesquisa, foi lhes apresentado o Projeto, detalhando-se a todos os procedimentos a serem adotados, caso aceitassem participar da pesquisa, e apresentando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice A) e o Termo de Confidencialidade (Apêndice B).

Não fizeram parte dos questionários campos para identificação pessoal do sujeito, nome ou matrícula de identificação única (SIAPE). Após seu preenchimento, os questionários foram divididos em envelopes separados apenas por gênero, de maneira aleatória, a fim de se resguardar o sigilo sobre as informações prestadas pelos servidores entrevistados.

A coleta de dados foi realizada, portanto, por meio da aplicação de um questionário validado no Brasil por Benevides-Pereira, a partir da adaptação feita por Chafic Jbeili, em 2008, do *Maslach Burnout Inventory (MBI)*, considerado uma medida de pesquisa amplamente utilizada na mensuração da Síndrome de Burnout (GIL-MONTE; PEIRÓ, 1999, p. 680). “Para avaliar a síndrome de *burnout*, o instrumento de medida mais utilizado é o

Inventário de *Burnout* de Maslach (MBI)” (CAMPOS; MOROCO, 2012, p. 817). “A maioria dos trabalhos de investigação científica na área do burnout é baseada no Maslach Burnout Inventory [...]. O MBI tem sido aplicado em mais de 90% dos estudos sobre o burnout em todo o mundo” (FONTE, 2011, p. 26).

O recolhimento das informações necessárias foi realizado por meio de um único questionário subdividido em duas partes. A primeira contém quatro questões, visando extrair informações sociodemográficas dos participantes, referentes a gênero, faixa etária, tempo de trabalho na instituição de ensino e titulação acadêmica, nos moldes das pesquisas desenvolvidas por Maslach, Schaufeli e Leiter (2001, p. 409), Carlotto e Câmara (2002, p. 501), Campos e Maroco (2012, p. 818).

A segunda parte do questionário é o questionário Jbeili, constituído por vinte questões, a serem respondidas, marcando-se com um “X” a coluna que melhor corresponde à situação do sujeito. O questionário utiliza escalas do tipo Likert, de cinco pontos, com a seguinte distribuição de pesos: Nunca (peso 1); Uma vez ao mês ou menos (peso 2); Uma vez por semana ou menos (peso 3); Algumas vezes por semana (peso 4); Diariamente (peso 5).

O Quadro 3 demonstra a escala de Jbeilli, e o significado atribuído a cada faixa de pontuação. Somando-se os pesos de cada item apontado pelo questionário, obtém-se um resultado final com variação entre 0 e 100 pontos, conforme a intensidade subjetiva vivenciada individualmente em relação ao cotidiano dos sujeitos. Em conformidade com a pontuação alcançada por cada sujeito ao final do questionário, a escala Jbeilli mostra, de forma gradativa, a presença ou a ausência da Síndrome de Burnout.

Quadro 3 – Escala do questionário Jbeili, para identificação preliminar da Síndrome de Burnout.

INTERVALOS DA ESCALA	SIGNIFICADO ATRIBUÍDO
Entre 0 e 20 pontos	Nenhum Índice de Burnout – NIB
Entre 21 e 40 pontos	Possibilidade de Desenvolver Burnout - PDB
Entre 41 e 60	Fase Inicial da Burnout - FIB
Entre 61 e 80	A Burnout Começa a se Instalar - BCI
Entre 81 e 100	Pode Estar em Fase Considerável da Síndrome de Burnout - FCB

Fonte: Jbeili (2008).

Para facilitar a visualização dos resultados, foi adotada, como padrão para melhor identificar cada intervalo da escala, uma sequência de cores, sendo verde para o intervalo de 0 a 20 pontos; amarelo, 21 a 40 pontos; alaranjado, 41 a 60 pontos; vermelho, 61 a 80 pontos; e roxo, 81 a 100 pontos, atribuindo-lhes, posteriormente, seus respectivos significados.

A Reitoria do IF Goiano conta com 125 servidores exercendo funções técnico-administrativas, dos quais 102 participaram da pesquisa respondendo ao questionário, chegando a amostra à 82% do total dos servidores lotados na Reitoria.

A pesquisa pretendeu alcançar o maior número possível de servidores, realizando-se a coleta dos dados junto aos servidores entre os dias trinta e um de maio à nove de junho de dois mil e dezessete, não tendo sido possível realizar as entrevistas com os servidores que se encontravam afastados, seja por atividades de sua rotina de trabalho, para qualificação ou por motivo de saúde.

O tratamento estatístico foi realizado por meio da utilização de uma planilha eletrônica para o processamento das informações, índices e percentuais. Todas as respostas dadas pelos partícipes foram registradas e tratadas diretamente nas planilhas eletrônicas do *software*, estabelecendo-se uma relação entre as respostas obtidas no questionário sociodemográfico e a escala de significados de Jbeili, a bem de se extrair os índices percentuais daquele instrumento.

A versão do *Maslach Burnout Inventory (MBI)* utilizada nesta pesquisa é um instrumento para a mensuração da Síndrome, independentemente das características ocupacionais ou da origem das amostras, estabelecendo-se uma definição padrão da Síndrome de Burnout (CAMPOS; MAROCO, 2012, p. 817). Este questionário é utilizado apenas para a avaliação da Síndrome, não levando em consideração qualquer de seus elementos antecedentes, tão pouco as consequências oriundas de seu agravo (CARLOTTO; CAMARA, 2007, p. 326). Uma vez que o papel clínico cabe a profissionais da área de saúde, o intuito desta pesquisa não é fazer um diagnóstico, em seu sentido estritamente clínico a respeito da Burnout, mas tão somente realizar um levantamento quantitativo que possibilite mensurar se os servidores federais do IF Goiano podem vir a ser acometidos por esta Síndrome.

4.2 Apresentação e discussão dos resultados

4.2.1 Dados demográficos dos participantes

O Quadro 4 mostra os dados demográficos dos participantes da pesquisa.

Quadro 4 – Separação dos sujeitos da pesquisa.

FAIXA ETÁRIA	HOMENS	%	PDB		FIB		BCI	
18 a 30 anos	19	35%	10	18%	7	13%	2	4%
31 a 40 anos	21	38%	9	16%	11	20%	1	2%
41 a 50 anos	8	15%	5	9%	3	5%	0	0%
51 a 60 anos	5	9%	4	7%	1	2%	0	0%
61 anos ou mais	2	4%	2	4%	0	0%	0	0%

MULHERES	%	PDB		FIB		BCI		TOTAIS
9	19%	5	10%	3	6%	1	2%	28
22	47%	9	19%	12	25%	1	2%	43
11	23%	7	15%	1	2%	3	6%	19
5	11%	4	8%	1	2%	0	0%	10
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2

TEMPO DE SERVIÇO	HOMENS	%	PDB		FIB		BCI	
Menos de 5 anos	31	56%	15	27%	13	24%	3	5%
6 a 10 anos	15	27%	7	13%	8	15%	0	0%
11 a 15 anos	2	4%	2	4%	0	0%	0	0%
16 a 20 anos	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
21 anos ou mais	7	13%	6	11%	1	2%	0	0%

MULHERES	%	PDB		FIB		BCI		TOTAIS
26	55%	16	33%	9	19%	1	2%	57
14	30%	5	10%	7	15%	2	4%	29
3	6%	2	4%	0	0%	1	2%	5
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0
4	9%	2	4%	1	2%	1	2%	11

TITULAÇÃO	HOMENS	%	PDB		FIB		BCI	
Ensino Médio	3	5%	2	4%	1	2%	0	0%
Graduação	9	16%	6	11%	3	5%	0	0%
Especialização	25	45%	10	18%	13	24%	2	4%
Mestrado	12	22%	6	11%	5	9%	1	2%
Doutorado	6	11%	6	11%	0	0%	0	0%

MULHERES	%	PDB		FIB		BCI		TOTAIS
0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3
2	4%	2	4%	0	0%	0	0%	11
23	49%	12	25%	8	17%	3	6%	48
18	38%	8	17%	8	17%	2	4%	30
4	9%	3	6%	1	2%	0	0%	10

Fonte: Dados da pesquisa.

4.2.2 Dados do questionário Jbeili

Empregando a escala Jbeili junto à amostra de servidores, ficou constatada a total ausência de indivíduos no intervalo de 81 a 100 pontos, correspondente a “Pode Estar em Fase Considerável da Síndrome de Burnout – FCB”, tomando por parâmetro todas as faixas etárias compreendidas, considerando o tempo de serviço e a titulação das pessoas, demonstrando, assim, que não existem servidores que apresentem sintomas característicos desta doença em intensidade tal que se possa considerá-los como portadores da Síndrome de Burnout.

Os resultados apontaram, também, a inexistência de sujeitos no intervalo de 0 a 20 pontos, correspondente a “Nenhum Índice da Síndrome de Burnout – NIB”, ficando todos os sujeitos pontuados entre os três intervalos intermediários da escala de significados, o que demonstra que todos os servidores entrevistados encontram-se sob algum nível de estresse laboral.

4.2.2.1 Resultados de acordo com o gênero dos participantes

Constatou-se que a “Possibilidade de Desenvolver Burnout – PDB” (21 a 40 pontos) é maior entre homens em duas faixas etárias, os que se enquadram entre 18 e 30 anos e os que se encontram entre 31 e 40 anos, incorrendo esta possibilidade em 18% e 16% dos sujeitos, respectivamente. Para o grupo feminino, a maior possibilidade de desenvolver a Burnout se apresenta no grupo etário entre 31 e 40 anos, que representa 19% da amostra, seguido pelas pessoas de 41 e 50 anos, 15% da amostra.

Dentre os sujeitos que se enquadram na faixa etária entre 31 e 40 anos, onde se encontram 38% dos homens e 47% das mulheres, há a maior incidência da “Fase Inicial da Burnout – FIB” (41 a 60 pontos), que acomete 20% dos homens e 26% das mulheres nesta faixa etária.

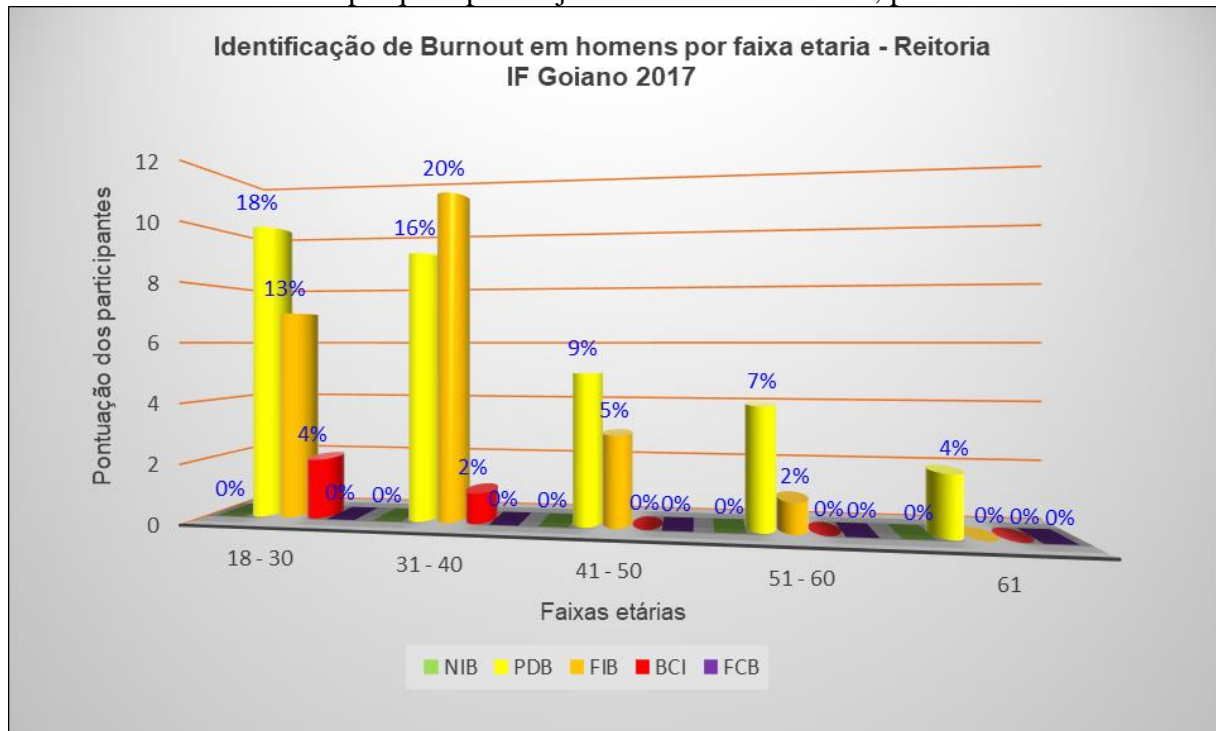
Estudos desenvolvidos por Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), avaliaram que a variável idade tem sido a mais consistente com a sintomatologia da Síndrome de Burnout. Sujeitos com menos de quarenta anos encontram-se mais suscetíveis a desenvolverem a doença, que se mostra mais presente no início das carreiras.

Infere-se que para os intervalos da escala, tanto para a “Possibilidade de Desenvolver a Burnout – PDB” (21 a 40 pontos), e “Fase Inicial da Burnout – FIB” (41 a 60 pontos), existe um decréscimo gradativo e contínuo conforme o aumento da faixa etária dos entrevistados, demonstrando que para esse recorte profissional estudado, a existência de sintomas da Síndrome de Burnout são inversamente proporcionais à idade dos servidores.

Considerando-se a amostra de gênero masculino, a faixa etária e a presença de sintomas, observa-se que apresentam possibilidade de desenvolver Burnout (PDB): 10 servidores entre 18 e 30 anos; 09, entre 31 e 40, 05 entre 41 e 50; 04 entre 51 e 60; e 02. acima de 60 anos. Verifica-se, ainda, que se encontram na fase inicial da Burnout (FIB): 07 servidores entre 18 e 30 anos; 11, entre 31 e 40; 03, entre 41 e 50; e 01 entre 51 e 60 anos. Por fim, a Burnout começa a se instalar (BCI) em 02 servidores entre 18 e 30 anos e em 01 entre 31 e 40 anos.

O Gráfico 1 mostra, em percentuais e por faixa etária, a situação dos sujeitos do sexo masculino com relação à presença dos sintomas da Síndrome de Burnout.

Gráfico 1 – Resultados da pesquisa para sujeitos do sexo masculino, por faixa etária

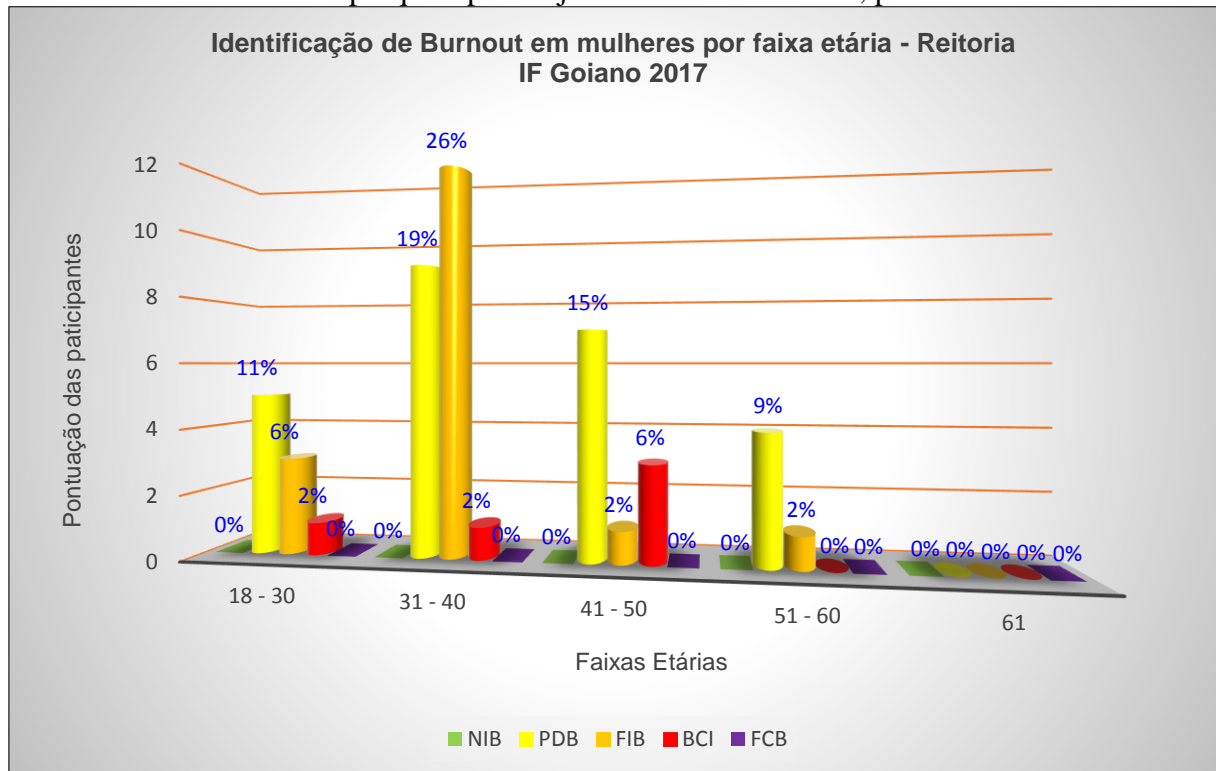


Fonte: Dados da pesquisa.

Considerando a amostra de gênero feminino, a faixa etária e a presença de sintomas da Síndrome de Burnout, observa-se que que apresentam possibilidade de desenvolver a Burnout (PDB): 05 servidoras entre 18 e 30 anos; 09, entre 31 e 40; 07, entre 41 e 50; e 04, entre 51 e 60 anos. Observa-se, ainda, que se encontram em fase inicial da Burnout (FIB): 03 servidoras entre 18 e 30 anos; 12, entre 31 e 40; 01, entre 41 e 50; e 01 entre 51 e 60 anos. Por fim, verifica-se que a Burnout começa a se instalar (BCI) em 01 servidora entre 18 e 30 anos; 01 entre 31 e 40; e 03 entre 41 e 50 anos.

O Gráfico 2 mostra, em percentuais e por faixa etária, a situação dos sujeitos do sexo feminino com relação à presença dos sintomas da Síndrome de Burnout.

Gráfico 2 – Resultados da pesquisa para sujeitos do sexo feminino, por faixa etária



Fonte: Dados da pesquisa.

4.2.2.2 Resultados de acordo com o tempo de serviço dos participantes

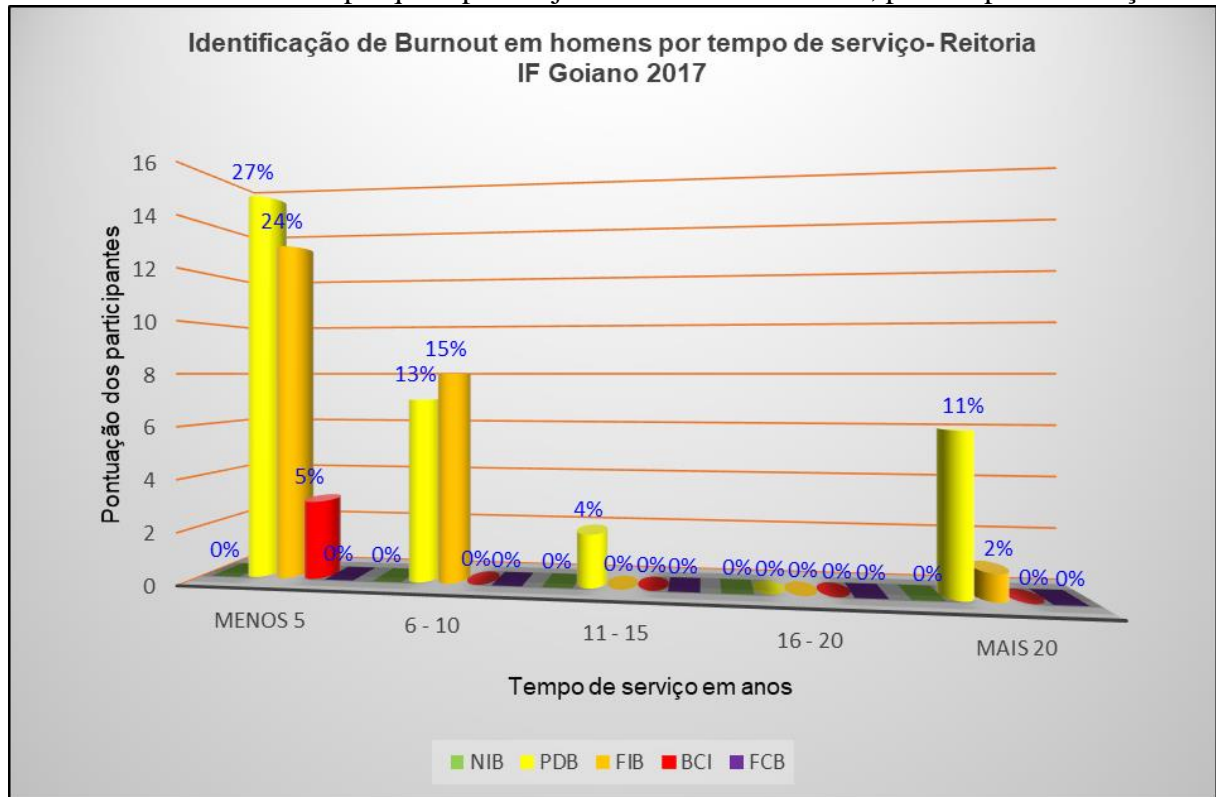
Percebe-se dos índices apontados que a possibilidade de desenvolver a Burnout (PDB) e a fase inicial da Burnout (FIB) incidem com maior relevância entre os servidores com menos de cinco anos de serviço, sejam eles do gênero masculino ou feminino, apresentando um decréscimo acentuado destes índices conforme o passar dos anos de serviço. Não se pode afirmar, mas é possível que, com a adaptação à rotina burocrática e aos trâmites legais exigidos no cotidiano de uma instituição pública, os sujeitos adquiram maior confiança quanto ao trabalho a ser desempenhado.

Analisando a amostra de gênero masculino com relação ao tempo de serviço, observa-se que têm possibilidade de desenvolver a Burnout (PDB): 15 servidores com menos de 05 anos de serviço; 07, entre 06 e 10; 02, entre 11 e 15, e 06, com mais de 20 anos de serviço. Enquadram-se na fase inicial da Burnout (FIB): 13 servidores com menos de 05 anos de serviço; 08 entre 06 e 10; e 01, com mais de 20 anos de serviço. Verifica-se, ainda, que a Burnout está começando a se instalar (BCI) em 03 servidores com menos de 05 anos de serviço.

O Gráfico 3 mostra, em percentuais e por tempo de serviço, a situação dos sujeitos do

sexo masculino com relação à presença dos sintomas da Síndrome de Burnout.

Gráfico 3 - Resultados da pesquisa para sujeitos do sexo masculino, por tempo de serviço

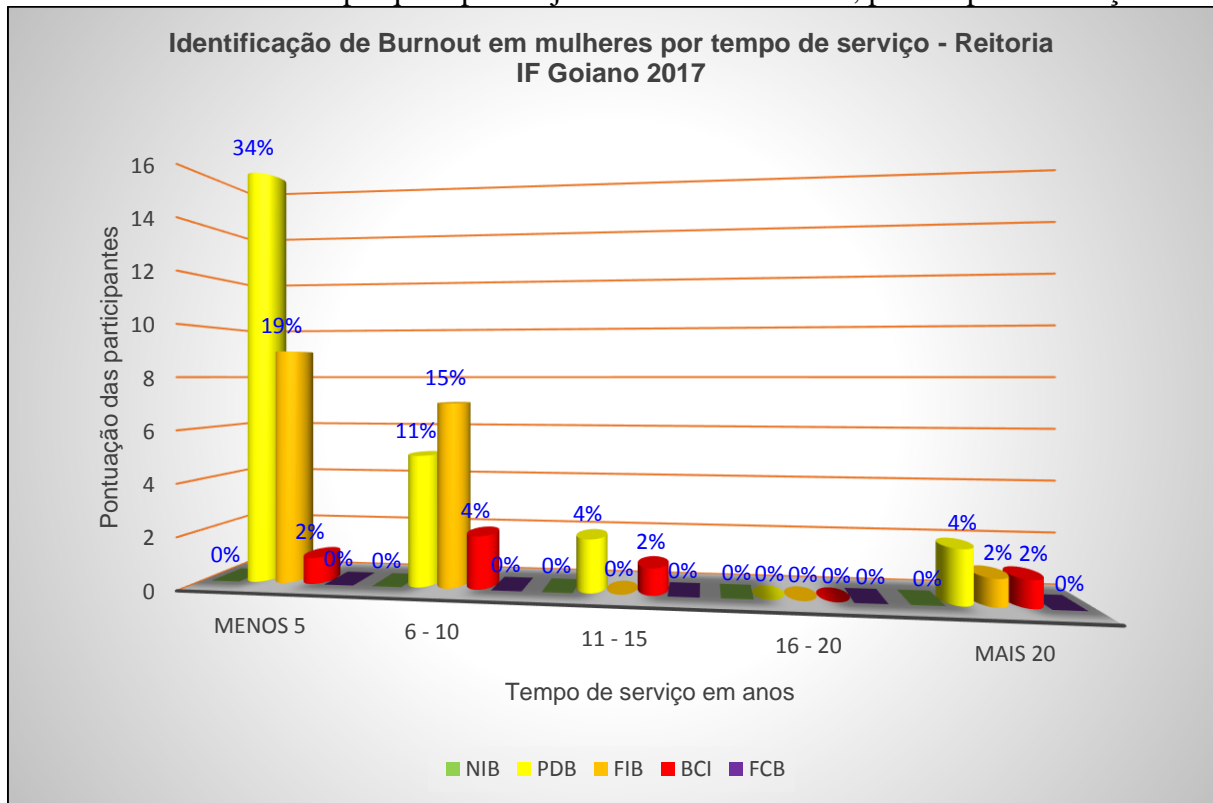


Fonte: Dados da pesquisa.

Examinando a amostra do gênero feminino com relação ao tempo de serviço das servidoras, observa-se que têm a possibilidade de desenvolver a Burnout (PDB): 16 servidoras com menos de 05 anos de serviço; 05, entre 06 e 10; 02, entre 11 e 15; e 02, com mais de 20 anos de serviço. Enquadram-se na fase inicial da Burnout (FIB): 09 servidoras com menos de 05 anos de serviço; 07, entre 06 e 10; e 01 com mais de 20 anos de serviço. Verifica-se, ainda, que a Burnout começou a se instalar (BCI) em: 01 servidora com menos de 05 anos de serviço; em 02 entre 06 e 10; 01, entre 11 e 15, e 01, com mais de 20 anos de serviço.

O Gráfico 4 mostra, em percentuais e por tempo de serviço, a situação dos sujeitos do sexo feminino com relação à presença dos sintomas da Síndrome de Burnout.

Gráfico 4 - Resultados da pesquisa para sujeitos do sexo feminino, por tempo de serviço



Fonte: Dados da pesquisa.

Apresende-se dos dados apresentados, que a fase inicial da Burnout (FIB) é mais evidente entre os servidores do gênero masculino com titulação de Especialização, e que esta mesma frequência, atribuída na escala Jbeili para as servidoras do gênero feminino, se mantém quando comparadas às titulações de Especialização e Mestrado. Quando analisada a frequência com que os participantes podem desenvolver a Burnout (PDB), o quadro se inverte, sendo mais evidente entre as servidoras de gênero feminino com Especialização e se mantendo equivalente entre o gênero masculino com titulação de Mestrado e Doutorado.

O arranjo desses indicadores, também, aponta para o trabalho de Maslach, Schufeli e Leiter (2001, p. 410), no qual a variável formação acadêmica é condizente com a sintomatologia de Burnout, apresentando-se em maiores percentuais conforme aumenta o grau de instrução dos sujeitos. Os maiores níveis de escolaridade, quando vinculados ao trabalho exigem um maior grau de responsabilidade e estresse e, conseqüentemente aumentam o grau de expectativa dos indivíduos em relação às suas atividades.

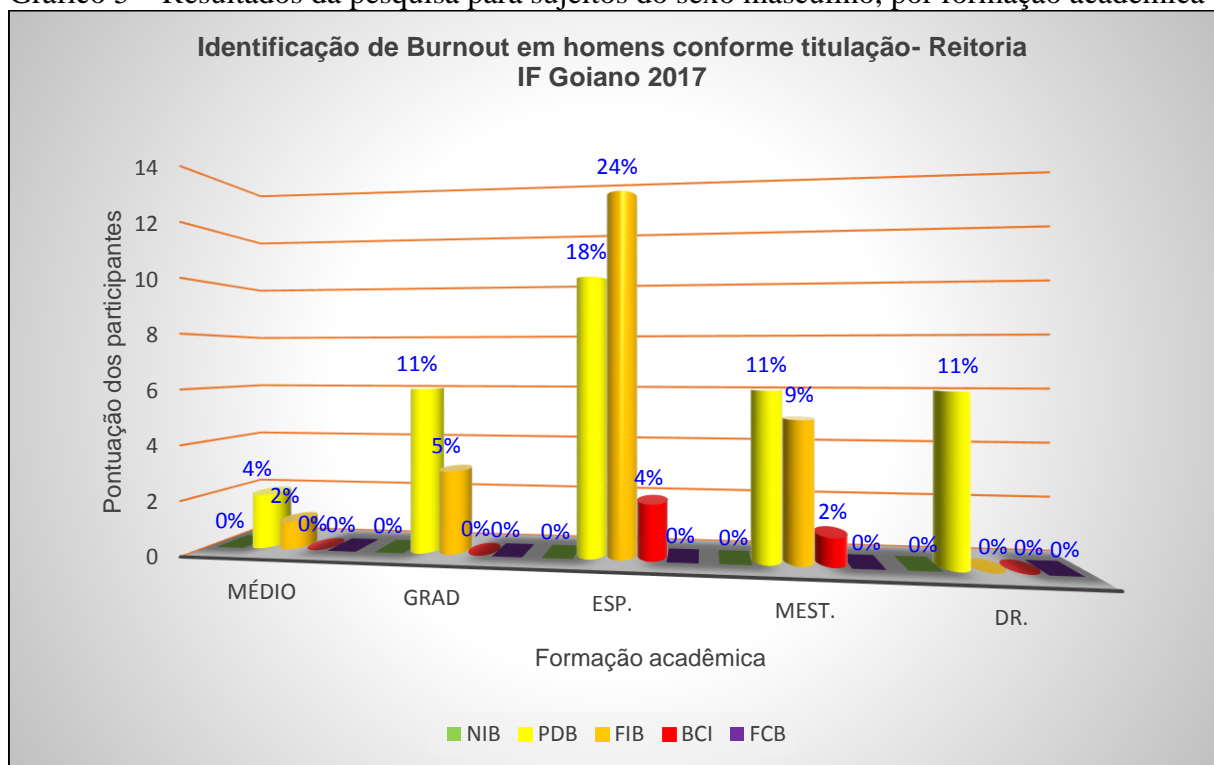
4.2.2.3 Resultados de acordo com a titulação dos participantes

Considerando a amostra do gênero masculino em relação à titulação observa-se que

apresentam possibilidade de desenvolver a Burnout (PDB): 02 servidores com Ensino Médio; 06, com Graduação; 10, com Especialização; 06, com Mestrado; e 06, com Doutorado. Enquadram-se na fase inicial da Burnout (FIB): 01 servidor com Ensino Médio; 03, com Graduação; 13, com Especialização; e 05, com Mestrado. Observa-se, ainda, que a Burnout está começando a se instalar em 02 servidores com Especialização e em 01 com Mestrado.

O Gráfico 5 mostra, em percentuais e por formação acadêmica, a situação dos sujeitos do sexo masculino com relação à presença dos sintomas da Síndrome de Burnout.

Gráfico 5 – Resultados da pesquisa para sujeitos do sexo masculino, por formação acadêmica

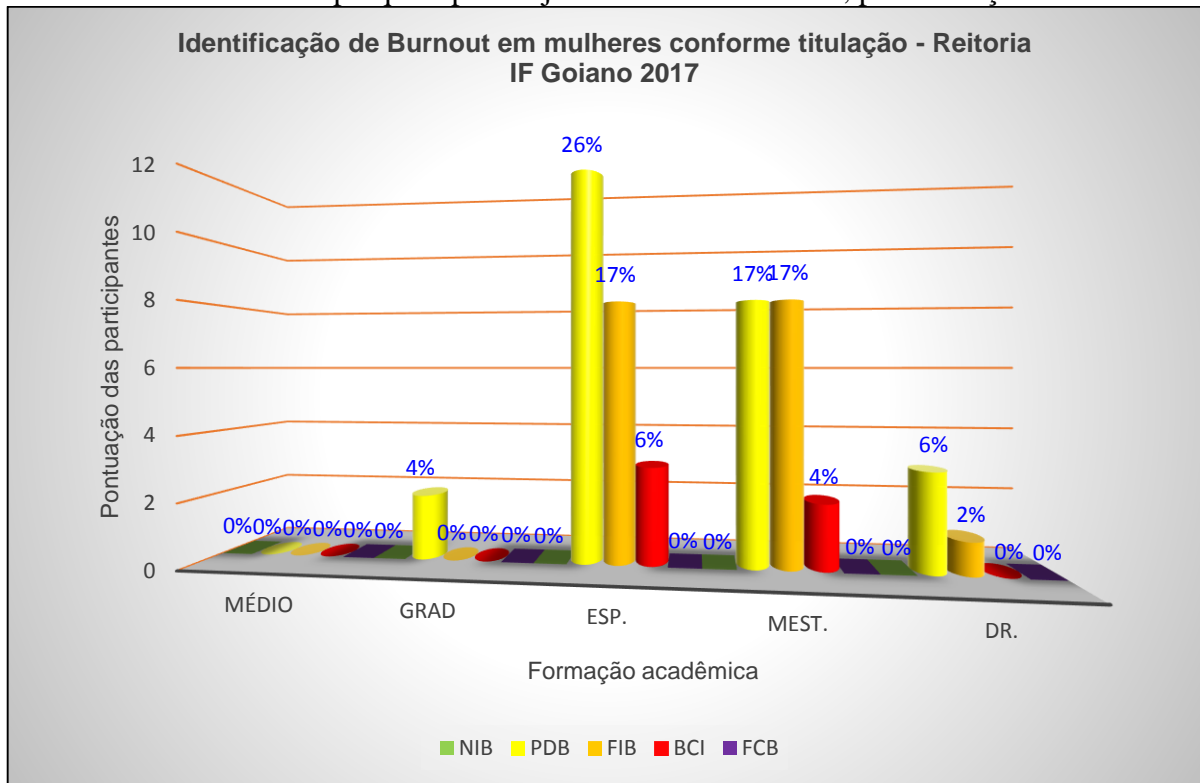


Fonte: Dados da pesquisa.

Estudando a amostra de gênero feminino em relação à titulação das servidoras, observa-se que apresentam possibilidade de desenvolver a Burnout (PDB): 02 servidoras com Graduação; 12, com Especialização; 08, com Mestrado; e 03, com Doutorado. Enquadram-se na fase inicial da Burnout (FIB): 08 servidoras com Especialização; 08, com Mestrado; e 01, com Doutorado. Observa-se, ainda, que a Burnout está começando a se instalar (BCI) em: 03 servidoras com Especialização e em 02, com Mestrado.

O Gráfico 6 mostra, em percentuais e por formação acadêmica, a situação dos sujeitos do sexo feminino com relação à presença dos sintomas da Síndrome de Burnout.

Gráfico 6 – Resultados da pesquisa para sujeitos do sexo feminino, por formação acadêmica



Fonte: Dados da pesquisa.

Compreende-se dos percentuais tratados após a aplicação das frequências atribuídas pela escala Jbeili, que, do perfil de servidores federais avaliados, encontram-se mais suscetíveis ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout, as pessoas com idade até quarenta anos, com menos de seis anos de serviço público e com níveis mais elevados de graduação acadêmica, não tendo apresentado graus elevados de distanciamento a variante sociodemográfica de gênero.

CONCLUSÃO

Há de se destacar como positivo durante a execução dos trabalhos, a receptividade e a satisfação dos entrevistados, que, de pronto, atenderam ao convite para participarem interagindo e questionando sobre o mote da pesquisa, por entenderem que este tipo de trabalho pode vir a influenciar positivamente a relação dos servidores federais com a saúde e suas condições de trabalho.

Identificar a incidência da Síndrome de Burnout e sua relação com as características sociodemográficas dos servidores públicos lotados na Reitoria do Instituto Federal Goiano possibilitou um conhecimento um pouco mais aprofundado deste universo profissional, propiciando subsídios palpáveis para a identificação de grupos vulneráveis a esta Síndrome, além de poder ser um instrumento auxiliar em posteriores estudos e ações a serem desenvolvidas acerca do adoecimento de servidores públicos.

Faz-se necessário salientar que estudos sobre a incidência da Síndrome de Burnout em servidores públicos federais apresentam, além do interesse direto sobre a saúde do trabalhador, o propósito de melhorar e aperfeiçoar os serviços prestados e o atendimento à população, uma vez que os sintomas que acompanham esta Síndrome, tais como fadiga, enxaquecas, impaciência, desânimo, negligência e irritabilidade, são sintomas que certamente influenciam de forma negativa e até prejudicial a qualidade do serviço a ser prestado bem como o atendimento ao público.

O presente trabalho permitiu averiguar que os servidores públicos federais lotados na Reitoria do IF Goiano, encontram-se vulneráveis e propensos à Síndrome de Burnout, principalmente no que tange à possibilidade de vir a desenvolver a Burnout (PDB), fase preliminar de instalação da Síndrome, que atinge, principalmente, os servidores mais novos e com menos tempo de serviço. Há de se considerar, ainda, que foram encontradas altas taxas de servidores de meia idade e com um grau acadêmico elevado na fase inicial da Burnout (FIB).

Acompanhando os conceitos dos autores Maslach, Schaufeli e Leiter (2001, p. 409), que apontam para a necessidade de se ampliar cada vez mais os trabalhos que se referem à Síndrome de Burnout, há de se repensar os conceitos sobre esta Síndrome, pois em se tratando de uma doença laboral, possui ligação direta com o contexto em que ocorre o trabalho, sendo necessário considerar, sempre, os diversos componentes que influenciam as vivências pessoais dos trabalhadores.

Os índices obtidos durante a pesquisa substanciam o ideário de que identificar os

preditores da Síndrome de Burnout torna-se condição fundamental para a realização de ações preventivas, tanto de saúde quanto organizacionais, que propiciem melhorias na saúde e no bem estar do trabalhador, assim como proporcionem melhorias no que tange aos arranjos produtivos institucionais, objetivando cada vez mais um aperfeiçoamento e melhorias na prestação dos serviços ofertados.

É preciso destacar, contudo, que esta pesquisa encontra restrições, pela limitação da coleta de dados realizada. Além disso, mesmo o anonimato dos entrevistados sendo enfatizado e tendo sido tomadas providências a fim de garanti-lo, torna-se plausível a possibilidade de que alguns servidores tenham tentado dar respostas mais positivas ou mais negativas, quanto à sua real situação emocional, o que pode, sim, vir a mascarar alguns dos índices apurados.

Seria de grande valia para a saúde dos servidores, a continuidade desta pesquisa, com a ampliação da amostra, se possível um contingente que abrangesse não só a Reitoria, mas todos os *campi* que formam o IF Goiano, para que se pudesse verificar não apenas a realidade funcional dos servidores técnico-administrativos da Autarquia, mas também o conjunto dos Docentes, que, de acordo com pesquisas já realizadas, é um grupo altamente propenso à incidência da Síndrome de Burnout. Estes resultados nos permitem conjecturar quanto a medidas de prevenção a serem desenvolvidas pelo Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) junto aos servidores que atuam no IF Goiano.

Os resultados demonstram que existe a necessidade de se aprofundar as investigações não apenas quanto à Síndrome de Burnout, mas também com relação às demais enfermidades que acometem os servidores federais, a bem de se realizar um acompanhamento minucioso, mais próximo e amigável, que proporcione uma melhoria significativa na qualidade de vida dos servidores e de seus familiares e, por consequência, um avanço para as boas práticas de gestão pública.

REFERÊNCIAS

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **DSM-5: Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais**. 5 ed. Artmed. Porto Alegre, 2014. Disponível em: <<http://blogdapsicologia.com.br/unimar/wp-content/uploads/2015/12/248320024-Manual-Diagnostico-e-Estatistico-de-Transtornos-Mentais-DSM-5-1-pdf.pdf>>. Acesso em: 18.05.2017.

ANDRADE, Patrícia Santos de; CARDOSO, Telma Abdalla de Oliveira. **Prazer e dor na docência: revisão bibliográfica sobre a síndrome de burnout**. Saúde e sociedade. n. 21, v. 1, p. 129-140. 2012. Disponível em: <<http://www.periodicos.usp.br/sausoc/article/view/29824>>. Acesso em: 17.03.2017.

ANUNCIACÃO FILHO Renato. *in* **Educação, tecnologia & inovação**. Claudio Reynaldo Barbosa de Souza, Renelson Ribeiro Sampaio (Orgs). Salvador: Edifba. 2015. Prefácio.

ARAÚJO, Álvaro Cabral; LOTUFO NETO, Francisco. A nova classificação americana para os transtornos mentais: o DSM-5. **Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva**, v. 16, n. 1, p. 67-82, 2014. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbtcc/v16n1/v16n1a07.pdf>>. Acesso em: 18.05.2017.

ARAÚJO, Tânia Barcelar de. **Ensaio sobre o desenvolvimento brasileiro: heranças e urgências**. Rio de Janeiro: Revan, 2000.

ARAÚJO, Tânia Maria de. *et al.* Mal - estar docente: avaliação de condições de trabalho e saúde em uma instituição de ensino superior. **Revista baiana de saúde pública**. v. 29, n. 1, p. 6-21, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000096&pid=S0104-1290201200010001300001&lng=pt>. Acesso em: 17.07.2017

BAHLS, Sanit-Clair. Uma visão geral sobre a doença depressiva. **Rev. Interação em psicologia**. v. 4, n. 1, 2000. Disponível em: <<http://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/3325>>. Acesso em: 16.03.2017

BARBOSA, Livia Neves de Holanda. Cultura administrativa: uma nova perspectiva das relações entre antropologia e administração. **Revista de Administração de Empresas**, v. 36, n. 4, p. 06-19, 1996. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v36n4/a02v36n4.pdf>>. Acesso em: 17.07.2017.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria Teresa. Considerações sobre a síndrome de burnout e seu impacto no ensino. **Boletim de Psicologia**. v. 62, n. 137, p. 155-168. 2012. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/bolpsi/v62n137/v62n136a05.pdf>>. Acesso em: 08.03.2017.

_____. O estado da arte do burnout no Brasil. **Revista eletrônica Interação Psy**. Maringá. v. 1, n. 1, p. 4-11, 2003. Disponível em: <http://www.saudeetrabalho.com.br/download_2/burnout-benevides.pdf> Acesso em: 08.03.2017.

BEZERRA, Maycon. **Institutos Federais: entre a dourada promessa e a obscuridade real**. 2015. Disponível em: <<https://esquerdasocialista.com.br/institutos-federais-entre-a-dourada-promessa-e-a-obscuridade-real/>>. Acesso em: 08.03.2017.

BÍBLIA SAGRADA. Traduzida por João Ferreira de Almeida. Revista e Atualizada. 2. ed. Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, 2009.

BOECHAT, Maria Áurea Maciel. FERREIRA, Maria Cristina. Preditores individuais e organizacionais do burnout em servidores públicos federais. **Psicologia, Saúde & Doenças**, v. 15, n. 3, p. 738-750, 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.mec.pt/pdf/psd/v15n3/v15n3a14.pdf>> Acesso em: 17.07.2017.

BONOMO, Ana Myriam Sanchez. **Síndrome de burnout em servidores públicos de uma autarquia federal e sua relação com condições de trabalho**. Monografia. ENAP. Brasília. 2014. Disponível em: <http://repositorio.enap.gov.br/bitstream/handle/1/1877/Ana_Bonomo_TCC_EGPessoas%204.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 13.02.2017

BORGES, Livia de Oliveira; ARGOLO, João Carlos Tenório. **Estratégias organizacionais na promoção da saúde mental do indivíduo podem ser eficazes?** (2002). Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2001-cor-629.pdf>>. Acesso em: 19.05.2017.

BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. **Psicologia e Sociedade**. v. 19, n.1. p. 103-111. 2007. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/seerpsicoc/ojs2/index.php/seerpsicoc/article/viewFile/2665/1602>>. Acesso em: 17.03.2017.

BRANDÃO JUNIOR; STARLING, Paulo. **Biossegurança e AIDS: as dimensões psicossociais do acidente com material biológico no trabalho em hospital**. 2000. Tese de doutorado. Disponível em: <<http://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/5409>>. Acesso em: 16.03.2017.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Relatório de auditoria operacional em ações da rede federal de educação profissional, científica e tecnológica**. Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Brasília: 2012. Disponível em: <<http://portal.tcu.gov.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?inline=1&fileId=8A8182A14D92792C014D92847E5F3E97>> Acesso em: 18.05.2017.

BRASIL, Casa Civil. **Lei 8213**, de 24 de julho de 1991. Texto Compilado e atualizado. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213compilado.htm>. Acesso em: 22.05.2017.

BRASIL. **Lei 11892**, de 29 de dezembro de 2008. Texto Compilado e atualizado. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11892.htm>. Acesso em: 22.05.2017.

BRASIL, Ministério da Educação. **Instituições de Educação Superior e Cursos Cadastrados**. Brasil. 2017. Disponível em: <<http://emec.mec.gov.br/>>. Acesso em 30.08.2017.

_____. **Instituições da rede**. Portal da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Brasília. 2016. Disponível em: <http://redefederal.mec.gov.br/?option=com_content&view=article&id=1001:unidades-da-rede> Acesso em: 30.05.2017.

_____. **Notas Estatísticas Censo Escolar 2016**. Brasília. 2017. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_basica/censo_escolar/notas_estatisticas/2017/notas_estatisticas_censo_escolar_da_educacao_basica_2016.pdf>. Acesso em 26.05.2017.

BRASIL, Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, 2001.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Artigo eletrônico. Brasília, 2013. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/5899760>. Acesso em: 18.05.2017.

BRÄUTIGAM, Marco. **Taylorismo (administração científica)**: aspectos conceituais e uma análise crítica. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2003.

CAMPOS, J. A. D. B; MAROCO, João. Adaptação transcultural Portugal-Brasil do inventário de Burnout de Maslach para estudantes. **Revista saúde pública**. v. 46, n. 5, p. 816-824, 2012. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rsp/article/view/48355/52214>>. Acesso em 30.05.2017

CARBONE, Célia. A universidade e a gestão da mudança organizacional: a partir da análise sobre o conteúdo dos padrões interativos. **Revista de administração pública**, v. 29, n. 1, p. 34-47, 1995. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/viewFile/8286/7063>>. Acesso em: 17.07.2017.

CARBONE, Pedro Paulo. Cultura organizacional no setor público brasileiro: desenvolvendo uma metodologia de gerenciamento da cultura. **Revista de administração pública**. v. 32, n. 6, p. 1-5, 2000. Disponível em: <file:///C:/Users/RonniePeterson/Downloads/6273-12065-1-PB%20(1).PDF> Acesso em: 17.-7.2017.

CARLOTTO, Mary Sandra. Burnout e o trabalho docente: considerações sobre a intervenção. **Revista eletrônica interação psy**. v. 1, n. 1, 2003. Disponível em: <https://scholar.google.com.br/scholar?q=Burnout+e+o+trabalho+docente%3A+considera%C3%A7%C3%B5es+sobre+a+interven%C3%A7%C3%A3o&btnG=&hl=pt-BR&lr=lang_pt&as_sdt=0%2C5>. Acesso em: 07.03.2017.

CARLOTTO, Mary Sandra. CÂMARA, Sheila Gonçalves. Propriedades psicométricas no Maslach Burnout Inventory em uma amostra multifuncional. **Estudos de psicologia**. v. 24 . n. 3, p. 325-332, Campinas. 2007. Disponível em: <<http://pesquisa.bvs.br/brasil/resource/pt/psi-36250>>. Acesso em: 30.05.2017.

_____. Análise fatorial do maslach burnout inventory (MBI) em uma amostra de professores de instituições particulares. **Psicologia em estudo**. v. 9. n. 3, p. 499-505, 2004. Maringá. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/pe/v9n3/v9n3a17.pdf>>. Acesso em:

16.03.2017.

_____. Síndrome de burnout: uma doença do trabalho na sociedade de bem-estar. **Aletheia**. n. 25, p. 203-205. Canoas. 2007. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/aletheia/n25/n25a16.pdf>>. Acesso em: 16.03.2017.

CASTELLS, Manuel; MAJER, Roneide Venâncio; GERHARDT, Klauss Brandini. **A sociedade em rede**. Fundação Calouste Gulbenkian, 2002. Disponível em: <http://150.162.138.5/portal/sites/default/files/a_sociedade_em_rede_-_do_conhecimento_a_acao_politica.pdf>. Acesso em: 16.03.2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

_____. **Introdução à Teoria Geral da Administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CODO, Wanderley; MENEZES, Iône Vasques. O que é burnout. **Educação: carinho e trabalho**. v. 2, p. 237-254, 1999. Disponível em: <<http://portaldoprofessor.mec.gov.br/storage/jornaldoprofessor/midias/arq/Burnout.pdf>>. Acesso em: 07.03.2017.

COSTA, César Augusto Soares da; VERAS NETO, Francisco Quintanilha; LOUREIRO, Carlos Frederico Bernardo. Trabalho, materialismo e natureza segundo Marx e Engels. **Razão e Fé: Revista Inter e Transdisciplinar de Teologia, Filosofia e Bioética**. v. 13, n. 1, p. 5-14, 2011. Disponível em: <<http://www.eumed.net/ce/2011a/>> Acesso em: 07.03.2017.

DALMOLIN, Verônica; NORO, Greice de Bem Noro. Stress e qualidades de vida no trabalho. In: **SIMPÓSIO DE ENSINO PESQUISA E EXTENSÃO**, 15. 2011. Disponível em: <http://sinop.unemat.br/site_antigo/prof/foto_p_downloads/fot_105153_d_stbess_e_qualidade_de_vida_no_trabalho_pdf.pdf> Acesso em 17.07,2017.

DEL PORTO, José Alberto. Conceito e diagnóstico. **Revista Brasileira de Psiquiatria**. v. 21, p. 6-11, 1999. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbp/v21s1/v21s1a03.pdf>>. Acesso em: 16.03.2017.

DIAS, Elizabeht Costa. Evolução e aspectos atuais da saúde do trabalhador no Brasil. **USP**. 1993. v. 115, n. 3, p. 202-214. Disponível em: <<http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/16313/v115n3p202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 17.03.2017.

DUSSAULT, Gilles. A gestão dos serviços públicos de saúde: características e exigências. **Revista de Administração Pública**. v. 26, n. 2, p. 8-19. 1992. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/8792/7531>>. Acesso em: 17.07.2017.

ENGUIITA, Mariano Fernández. **A face oculta da escola**: educação e trabalho no capitalismo. Porto Alegre: Artes Médicas, 1989.

ESCOTT, Clarice Monteiro; MORAES, Márcia Amaral Correa. História da educação profissional no Brasil: as políticas públicas e o novo cenário de formação de professores nos institutos federais de educação, ciência e tecnologia. **Seminário Nacional de Estudos e Pesquisas "História, Sociedade e Educação no Brasil"**. Anais eletrônicos. UFPB, 2012. Disponível em:

<http://www.histedbr.fe.unicamp.br/acer_histedbr/seminario/seminario9/PDFs/2.51.pdf>. Acesso em: 17.07.2017.

EU. COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. **Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)**. Bruchelas. 2002. Disponível em:

<<https://www.msssi.gob.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/docs/estrategiaSalud.pdf>>. Acesso em: 08.03.2017.

FERNANDES, Francisco das Chagas de Mariz. Gestão dos institutos federais: o desafio do centenário da rede federal de educação profissional e tecnológica. **HOLOS**, v. 2, p. 3-9, 2009. Disponível em: <<http://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/267/187>> Acesso em: 17.07.2017

FERREIRA, Leonardo Freitas; SANTOS, Letícia Giuliani; NORO, Greice de Bem. **Estresse e Qualidade de Vida no Trabalho**. Disponível em:

<https://scholar.google.com.br/scholar?q=Let%C3%ADcia+Giuliani+Santos&btnG=&hl=pt-BR&lr=lang_pt&as_sdt=0%2C5> Acesso em: 16.07.2017

FERREIRA, Mário César. MENDES, Ana Magnólia. Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Estudos de psicologia**. v. 6, n. 1, p. 96-104, 2001. Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/%0D/epsic/v6n1/5336.pdf>>. Acesso em: 17.03.2017.

FLECK, Marcelo P. *et al.* Revisão das diretrizes da Associação Médica Brasileira para o tratamento da depressão (versão integral). **Revista Brasileira de Psiquiatria**. v. 31, p. 7-17, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbp/v31s1/a03v31s1.pdf>>. Acesso em: 16.03.2017.

FONTE, Cesaltino Manuel Silveira da. **Adaptação e validação para português do questionário de copenhagen burnout inventory (CBI)**. Dissertação de mestrado. Coimbra. 2011. Disponível em:

<<https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/18118/1/Adapta%C3%A7%C3%A3o%20e%20Valida%C3%A7%C3%A3o%20para%20Portugu%C3%AAs%20do%20Questin%C3%A1rio%20de%20Copen.PDF>>. Acesso em: 25.04.2017.

FRANCO, Tânia. DRUCK, Graça. SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **RBSO**. 2010. v. 35, n. 122, p. 229-248. Disponível em:

<<https://www.fasul.edu.br/portal/app/webroot/files/links/Seguran%C3%A7a%20Trabalho/RBSO/RBSO%20122%20vol%2035.pdf#page=52>>. Acesso em: 17.-3.2017.

FREUD, Sigmund. **O mal-estar na civilização**. 1930. Texto copiado integralmente da edição eletrônica das obras de Freud, versão 2.0. TupyKuruminp. Disponível em:

<<http://www.projetovemser.com.br/blog/wp-includes/downloads/Livro%20-%20O%20Mal->

Estar%20na%20Civiliza%E7%E3o%20(Sigmund%20Freud).pdf>. Acesso em: 17.03.2017.

FRIGOTO, Gaudêncio. **Concepções e mudanças no mundo do trabalho e o ensino médio**. 2005. Disponível em: <http://redeescoladegoverno.fdrh.rs.gov.br/upload/1392215640_CONCEP%C3%87%C3%95ES%20E%20MUDAN%C3%87AS%20NO%20MUNDO%20DO%20TRABALHO%20E%2000%20ENSINO%20M%C3%89DIO.pdf>. Acesso em: 07.03.2017.

GALINDO, Renata Hirschle *et al.* Síndrome de burnout entre enfermeiros de um hospital geral da cidade do Recife. **Revista da escola de enfermagem da USP**. v. 46, n. 2, p. 420-427. 2012. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/reusp/article/view/40964/44477>>. Acesso em: 07.03.2017.

GIL-MONTE, Pedro R.; PEIRÓ, José M^a. Validez factorial del maslach burnout inventory en una muestra multiocupacional. **Psicothema**. 1999. v. 11, n. 3, p. 679-689. Disponível em: <<http://www.psicothema.com/pdf/319.pdf>> Acesso em: 25.05.2017.

GUIMARÃES, Veridiana Canezin. **Sujeito e cultura em O Mal-Estar das Civilizações**. PUC Goiás, Goiânia: 2011.

GRANGEIRO, Maria Vanessa Tavares. ALENCAR, Denyse Torquato de. BARRETO, Julyanne de Oliveira Paes. A síndrome de burnout: uma revisão da literatura. **Saúde coletiva: Coletânea**. n. 2, 2008. Disponível em: <<http://coletanea2008.no.comunidades.net/sindrome-de-burnout>>. Acesso em:03.03.2017.

HOBBSAWN, Eric John. **A era das revoluções 1789-1848**. 33. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2015.

INSTITUTO FEDERAL GOIANO. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2014/2018**. 2014. Disponível em: <https://www.ifgoiano.edu.br/home/images/RV/Direcao-Geral/PDI_IFGoiano-2014-2018_12-05-2015.pdf>. Acesso em: 23.05.2017.

INSTITUTO FEDERAL GOIANO. **Relatório de gestão exercício de 2016**. 2017. Disponível em: <https://www.ifgoiano.edu.br/home/images/REITORIA/Doc_Institucional/Cons_Sup/Relatorio-de-Gesto-2016--IFGoiano---reunio.pdf>. Acesso em: 23.05.2017.

INSTITUTO FEDERAL GOIANO. **Regimento Geral**. 2015. Disponível em: <https://suap.ifgoiano.edu.br/media/documentos/arquivos/Regimento_Geral_IF_Goiano_Impr_essão.pdf>. Acesso em: 23.05.2017.

JACQUES, Ana Cristina. **Saúde mental e trabalho**. 2010. Disponível em: <http://www.brasilminingsite.com.br/includes/modulos/mdl_artigo/exibir_artigo.php?id=55>. Acesso em: 17.03.2017.

JACQUES, Maria da Graça. O nexos causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. **Psicologia e Sociedade**. v. 19, n.1. p. 112-119. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspe15>>. Acesso em: 17.03.2017.

JBEILI, Chafic. **Burnout em professores identificação, tratamento e prevenção**. Cartilha informativa de prevenção à síndrome de burnout em professores. 2008. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/document/3017297/Cartilha-Burnout-Chafic-Jbeili>>. Acesso em 07.03.2017.

JBEILI, Chafic. **Questionário jbeili para identificação preliminar da burnout**. 2008. Disponível em: <http://www.chafic.com.br/index_arquivos/avaliaburnout.pdf>. Acesso em 07.03.2017.

KLIKSBERG, Bernardo. Redesenho do Estado para o desenvolvimento sócio-econômico e a mudança: uma agenda estratégica para a discussão. **Revista de Administração Pública**. v. 28, n. 3, p. 5-25. 1994. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/viewFile/8571/7309>>. Acesso em: 17.07.2017

LASSANCE, Maria Célia; SPARTA, Mônica. A orientação profissional e as transformações no mundo do trabalho. **Revista brasileira de orientação profissional**, v. 4, n 1-2, p 13-19, 2003.

LEITE, José Bruno da Silva. **Síndrome de burnout em professores universitários**. Dissertação de Mestrado. 2014. Disponível em: <<http://recil.ulusofona.pt/bitstream/handle/10437/6169/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Mestrado%20-%20Vers%C3%A3o%20Final%202015%20-%20Corrigida.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 18.05.2017

MAGDOFF, Harry. **O significado do trabalho: uma perspectiva marxista**. 2006. Disponível em: <http://resistir.info/mreview/significado_do_trabalho.html>. Acesso em: 07.03.2017.

MALLMANN, Clarice Schoenardie *et al.* Fatores associados à síndrome de burnout em funcionários públicos municipais. **Psicologia: teoria e prática**. v. 11, n. 2, p. 69-82. 2009. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ptp/v11n2/v11n2a06.pdf>>. Acesso em: 16.03.2017.

MANFREDI, Silvia Maria. **Educação Profissional no Brasil**. São Paulo: Cortez. 2002.

MARCELINO, Gileno Fernandes. Em busca da flexibilidade do Estado: o desafio das reformas planejadas no Brasil. **Revista de Administração Pública**. v. 37, n. 3, p. 641-659. 2003. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6735/5317>>. Acesso em: 17.07.2003.

MARGLIN, Stephen. Origens e funções do parcelamento das tarefas. **Revista de Administração de empresas**. v. 18, n. 4, p. 7-23. 1978. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v18n4/v18n4a01.pdf>>. Acesso em: 07.03.2017.

MARTINEZ, Maria Carmen; PARAGUAY, Ana Izabel Bruzzi Bezerra. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. **Caderno de Psicologia Social do Trabalho**, v. 6, 2003. p. 59-78. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v6/v6a05.pdf>>. Acesso em: 17.13.2017.

MARTINS, Juliano. MICHALOSKI, Ariel Orlei. **Qualidade de vida e estresse no trabalho.** Disponível em: <https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/artigo-_julianomartins.pdf>. Acesso em: 17.07.2017

MARTINS, Luís L' Ainglon Pinto. Síndrome de burnout: novos desafios para gestão de funcionários do sistema elétrico. In: **CONGRESSO TÉCNICO DA ENGENHARIA E DA AGRONOMIA.** 2016. Disponível em: <http://www.confea.org.br/media/contecc2016/experiencia_profissional/s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20novos%20desafios%20para%20gest%C3%A3o%20de%20funcion%C3%A1rios%20do%20sistema%20el%C3%A9trico.pdf> Acesso em: 17.07.2017.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política.** São Paulo: Nova Cultura, 1996. v. 1, tomo 1.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E. The measurement of experienced burnout. **Journal of occupational behaviour.** v. 2, p. 99-113. 1981. Disponível em: <http://smlr.rutgers.edu/sites/smlr.rutgers.edu/files/documents/faculty_staff_docs/TheMeasurementofExperiencedBurnout.pdf>. Acesso em: 25.04.2017.

MASLACH, Christina; SCHAUFELI, Wilmar B.; LEITER, Michael P. Job burnout. **Annual Review of Psychology.** v. 52, p. 397-422. 2001. Disponível em: <<http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/154.pdf>>. Acesso em: 25.04.2017.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. **Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho:** as contribuições de C. Dejours. 1995, p. 34-38. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98931995000100009&script=sci_arttext&tlng=es>. Acesso em: 17.03.2017.

MENDES, Jerônimo. **O que é cultura organizacional?** Qualidade Brasil, v. 4, São Paulo, 2010. Disponível em: <<http://www.sgc.goias.gov.br/upload/arquivos/2013-10/o-que-e-cultura-organizacional.pdf>>. Acesso em: 17.07.2017.

MENDES, René; DIAS, Elizabeht Costa. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Rev. Saúde pública.** São Paulo: 1991. p. 341-349. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsp/v25n5/03>>. Acesso em: 17.03.2017.

MINARI, Márcia Regina Teixeira; SOUZA, José Carlos. Stress em servidores públicos do instituto nacional de seguro social. **Estudo de Psicologia.** Campinas: p. 521-528, 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/estpsi/v28n4/12.pdf>>. Acesso em: 16.03.2017.

MOTTA, Fernando C. Prestes. Controle social nas organizações. **Revista de administração empresarial.** v. 19, n. 3, p. 11-25, 1979. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v19n3/v19n3a02.pdf>>. Acesso em: 17.07.2017.

NARDI, Henrique Caetano. Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia. In: CATTANI, Antonio David (Org.). **Saúde do trabalhador.** 4. ed. Petrópolis: Vozes. 1997. p. 219-224.

NAVARRO, Vera Lúcia; PADILHA, Valquíria. Dilemas no trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia & Sociedade.** 2007. Disponível em:<<http://www.ufrgs.br/seerpsicsoc/ojs2/index.php/seerpsicsoc/article/viewFile/2664/1601>>.

Acesso em: 08.03.2017.

OLIVEIRA, Jaime A. de Araújo; TEIXEIRA, Sonia M. Fleury. **Previdência Social: 60 anos de história da previdência no Brasil**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1989. Disponível em: <<http://cebes.org.br/site/wp-content/uploads/2013/10/Im-previdencia-social-60-anos-hist%C3%B3ria.pdf>>. Acesso em: 19.05.2017.

ONU. **Relatório do desenvolvimento humano**. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. 2015. Disponível em: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr15_overview_pt.pdf>. Acesso em: 17.03.2017.

PACHECO, Eliezer Moreira (Org.). **Institutos Federais: uma revolução na educação profissional e tecnológica**. São Paulo. Ed. Moderna. 2011.

PACHECO, Eliezer Moreira; PEREIRA, Luiz Augusto Caldas; DOMINGOS SOBRINHO, Moisés. **Educação profissional e tecnológica: das escolas de aprendizes artífices aos institutos federais de educação, ciência e tecnologia**. T&C Amazônia, p. 1-7, 2009. Disponível em: <<http://politicaspUBLICAS.yolasite.com/resources/Educa%C3%A7%C3%A3o%20profissional%20e%20tecnol%C3%B3gica%20-%20das%20escolas%20de%20aprendiz%20de%20art%C3%ADfices%20aos%20institutos%20federais%20de%20educa%C3%A7%C3%A3o%20ci%C3%A4ncia%20e%20tecnologia..pdf>>. Acesso em: 17.07.2017.

PAIVA, Carlos Henrique Assunção. A burocracia no Brasil: as bases da administração pública nacional em perspectiva histórica (1920-1945). **História (São Paulo)**, v. 28, n. 2, 2009. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/2210/221014800025/>>. Acesso em: 17.07.2017.

PALAZZO, Lílian dos Santos; CARLOTTO, Mary Sandra; AERTS, Denise Rangel Ganzo de Castro. Síndrome de burnout: estudo de base populacional com servidores do setor público. **Revista de saúde pública**. v. 46, n. 6, p. 1066-1073. 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.org/pdf/rsp/2013nahead/ao3662.pdf>>. Acesso em: 08.03.2017.

PIRES, José Calixto de Souza; MACÊDO, Kátia Barbosa. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de administração pública**. v. 40, n. 1, p. 81-105. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v40n1/v40n1a05>>. Acesso em: 17.07.2017.

ROCHA, Vera Maria da; FERNANDES, Marcos Henrique. Qualidade de vida de professores do ensino fundamental: uma perspectiva para a promoção da saúde do trabalhador. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**. v. 57, n. 1, 2008. p. 23-27. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/jbpsiq/v57n1/v57n1a05>>. Acesso em: 17.03.2017.

RODRIGUES, Suzana Braga. Cultura corporativa e identidade: desinstitucionalização em empresa de telecomunicações brasileira. **Revista de Administração contemporânea**. v. 1, n. 2, p. 45-72. 1997. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v1n2/v1n2a04.pdf>>. Acesso em: 17.07.2017.

SANTOS, Izabel Borges dos. **Oficinas de estimulação cognitiva em idosos analfabetos**

com transtorno cognitivo leve. Tese de Mestrado. UCB. Brasília. 2010. Disponível em: <https://bdtd.ucb.br:8443/jspui/bitstream/123456789/1118/1/Izabel_Borges_Santos.pdf>. Acesso em 16.03.2017.

SANTOS, Leticia Giuliani. *et al.* Stress e qualidade de vida no trabalho. in: SIMPÓSIO DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO, 15 .2011. Disponível em: <http://sinop.unemat.br/site_antigo/prof/foto_p_downloads/fot_105153_d_stbess_e_qualidad_e_de_vida_no_tbalho_pdf.pdf>. Acesso em: 17.07.2017.

SANTOS, Reny Lopes. **O estresse ocupacional e a síndrome de burnout no ambiente de trabalho.** Associação Vitoriana de Ensino Superior. 2014.

SARAIVA, Luiz Alex Silva. Cultura organizacional em ambiente burocrático. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 6, n. 1, p. 187-207, 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v6n1/v6n1a11.pdf>>. Acesso em: 17.07.2017.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; CAPELÃO, Luiz Gonzaga Ferreira. A nova administração pública e o foco no cidadão: burocracia x marketing? **Revista de Administração Pública**. v. 34, n. 2, 2000. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6269/4860>>. Acesso em: 17.07.2017.

SCHUSTER, Marcelo da Silva. Oldenburg burnout inventory - validação de uma nova forma de mensurar burnout no brasil. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 5. Brasília, 2003. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnGPR90.pdf>>. Acesso em: 17.07.2017.

SERAFIN, Alessandra da Cruz *et al.* Riscos psicossociais e incapacidade do servidor público: um estudo de caso. **Psicol. ciênc. prof.** p. 689-705. 2012. Disponível em: <<http://pesquisa.bvsalud.org/enfermeria/resource/es/lil-660767>>. Acesso em: 17.03.2017.

SILVA, Edith Seligmann *et al.* Saúde do trabalhador no início do século XXI. **RBSO**. v. 35, n. 122, p 185-191, 2010. Disponível em: <https://fasul.edu.br/portal/files/biblioteca_virtual/7/rbso122vol35.pdf#page=8>. Acesso em: 17.03.2017.

SILVA, Rafaela Teixeira da; BRIGANTE, Denis. Estresse e qualidade de vida no trabalho. In: CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y PRÁCTICA PROFESIONAL EN PSICOLOGÍA, 5.; JORNADAS DE INVESTIGACIÓN NOVENO ENCUENTRO DE INVESTIGADORES EN PSICOLOGÍA DEL MERCOSUR, 20., Buenos Aires, 2013. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires, p. 223-226. Disponível em: <<https://www.academica.org/000-054/60>>. Acesso em: 16.03.2017.

SILVA, Gonçalo Glauco Justino *et al.* Considerações sobre o transtorno depressivo no trabalho. **RBSO**, v. 34, n. 19, p. 78-87, 2009. Disponível em: <<https://www.fasul.edu.br/portal/app/webroot/files/links/Seguran%C3%A7a%20Trabalho/RBSO/RBSO%2019%20vol%2034.pdf#page=81>>. Acesso em: 08.03.2017.

SOUZA, Claudio Reynaldo Barbosa; SAMPAIO, Renelson Bibeiro (Org). **Educação, tecnologia & inovação.** Salvador: Edifba, 2015.

OTAN. **O tratado do Atlântico Norte**. Wshington DC. 1949. Disponível em: <http://nato.int/cps/en/natohq/official_texts_17120.htm>. Acesso em: 20.05.2017.

TAMAYO, Mauricio Tobayo; TRÓCCOLI, Bartholomeu Tôrres. Construção e validação fatorial da Escala de Caracterização do Burnout (ECB). **Estudos de Psicologia**. v. 14, P. 213-221, 2009. Disponível em:< <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v14n3/a05v14n3>>. Acesso em: 17.07.2017

TARDIF, Maurice; RAYMOND, Danielle. Saberes, tempo e aprendizagem do trabalho no magistério. **Educação e Sociedade**. 2000. v. 21, n. 73, p. 209-244. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&%20pid=s0101-73302000000400013&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 17.03.2017.

TEIXEIRA, Ana Tereza Jacinto. A Cultura Organizacional e a Burocracia: a influência de um ambiente burocrático dentro de uma organização. **Fórum de Administração**, v. 5, n. 1, 2014. Disponível em: <<http://periodicos.unifacef.com.br/index.php/forumadm/article/view/770/704>> Acesso em: 17.07.2017.

TEIXEIRA DA SILVA, Rafaena; BRIGANTE, Denis. Estresse e qualidade de vida no trabalho. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y PRACTICA PROVISIONAL EM PSICOLOGÍA, 15. JORNADAS DE INVESTIGACIÓN NOVENO ENCUENTRO DE INVESTIGADORES EM PSICOLOGÍA DEL MERCOSUR, 20. Anais. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires, p. 223.226, 2013. Disponível em:<<https://www.academica.org/000-054/60.pdf>> Acesso em: 17.07.2017.

TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab.** 3ª Reg. v. 46, n. 76, p 27-44. 2007. Disponível em:<https://scholar.google.com.br/scholar?q=A+depress%C3%A3o+no+meio+ambiente+do+trabalho+e+sua+caracteriza%C3%A7%C3%A3o+como+doen%C3%A7a+do+trabalho&btnG=&hl=pt-BR&lr=lang_pt&as_sdt=0%2C5>. Acesso em: 17.03.2017.

TELLES, Stela Heloisa. PIMENTA, Ana Maria Carvalho. Síndrome de burnout em agentes comunitários de saúde e estratégias de enfrentamento. **Saúde e Sociedade**. 2009. v.18, n. 3, p. 467-478. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/sausoc/article/view/29616>>. Acesso em: 16.03.2017.

VASCONCELOS, Léia Rocha. **Identificação preliminar da síndrome de burnout em professores que lecionam a disciplina de português na rede escolar municipal de cristalina-go**. Monografia apresentada no curso de Psicologia. Patos de Minas. 2016.

VIEIRA, Isabela. Conceito (s) de burnout: questões atuais da pesquisa e a contribuição da clínica. **RBSO**. 2010. v. 35, n. 122, p 269-276. Disponível em: <https://fasul.edu.br/portal/files/biblioteca_virtual/7/rbso122vol35.pdf#page=92>. Acesso em: 17.03.2017.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título da pesquisa: **TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR: IDENTIFICAÇÃO PRELIMINAR DA SÍNDROME DE BURNOUT EM SERVIDORES DA REITORIA DO INSTITUTO FEDERAL GOIANO.**

Pesquisadores responsáveis: **Alzino Furtado de Mendonça (Orientador);
Ronnie Peterson Pitaluga de Godoi (Orientando)**

Instituição: Centro Universitário Alves Faria - UNIALFA

Telefone para contato: (62) 98137-4647

Local da coleta de dados: Instituto Federal Goiano – Reitoria

Prezado (a) Senhor(a):

- O Senhor (a) está sendo convidado a responder às perguntas deste questionário de forma totalmente voluntária.
- Antes de concordar em participar desta pesquisa e responder este questionário, é muito importante que o Senhor (a) compreenda as informações e instruções contidas neste documento.
- Os pesquisadores deverão responder todas as suas dúvidas antes que o Senhor (a) se decida a participar.
- O Senhor (a) tem o direito de desistir de participar da pesquisa a qualquer momento, sem nenhum inconveniente.
- Em caso de dúvida sobre a pesquisa, o Senhor poderá entrar em contato com os pesquisadores responsáveis.

Objetivo do estudo: Averiguar se os servidores que atuam na Reitoria do IF Goiano se encontram vulneráveis e propensos à Síndrome de Burnout.

Procedimentos: Sua participação nesta pesquisa consistirá apenas no preenchimento deste questionário, respondendo às questões formuladas.

Benefícios: Esta pesquisa trará maior conhecimento sobre o tema abordado, sem benefício direto ao entrevistado.

Riscos: O preenchimento deste questionário não representará qualquer risco de ordem física ou psicológica para o entrevistado.

Sigilo: As informações fornecidas pelo Senhor (a) serão confidenciais e de conhecimento apenas dos pesquisadores responsáveis. Os sujeitos da pesquisa não serão identificados em nenhum momento, mesmo quando os resultados desta pesquisa forem divulgados em qualquer forma.

Ronnie Peterson Pitaluga de Godoi

Fone: (62) 98137-4647
e-mail: rppitaluga@gmail

APÊNDICE B – TERMO DE CONFIDENCIALIDADE

Título da pesquisa: **TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR: IDENTIFICAÇÃO PRELIMINAR DA SÍNDROME DE BURNOUT EM SERVIDORES DA REITORIA DO INSTITUTO FEDERAL GOIANO.**

Pesquisadores responsáveis: **Alzino Furtado de Mendonça (Orientador);
Ronnie Peterson Pitaluga de Godoi (Orientando).**

Instituição: Centro Universitário Alves Faria - UNIALFA

Local da coleta de dados: Instituto Federal Goiano - Reitoria.

Os pesquisadores do presente projeto se comprometem a preservar a privacidade dos pesquisados cujos dados serão coletados com auxílio de um questionário para identificação preliminar da Síndrome de Burnout, elaborado e adaptado por Chafic Jbeili, inspirado no Maslach Burnout Inventory – MBI.

Concordam, igualmente, que estas informações serão utilizadas única e exclusivamente para execução da presente pesquisa. As informações somente serão divulgadas de forma anônima e mantidas arquivadas pelo período de vinte e quatro meses sob a responsabilidade dos pesquisadores. Após este período, os dados serão destruídos.

Goiânia-GO, ____ de junho de 2017.

Ronnie Peterson Pitaluga de Godoi

Fone: (62) 98137-4647
e-mail: rppitaluga@gmail

ANEXO A - QUESTIONÁRIO PARA AFERIÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT

Sexo:				
<input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Feminino			
Idade:				
<input type="checkbox"/> 18 a 30	<input type="checkbox"/> 31 a 40	<input type="checkbox"/> 41 a 50	<input type="checkbox"/> 51 a 60	<input type="checkbox"/> mais de 61
Quanto tempo (anos) trabalha no IF Goiano:				
<input type="checkbox"/> menos de 5	<input type="checkbox"/> 6 a 10 anos	<input type="checkbox"/> 11 a 15 anos	<input type="checkbox"/> 16 a 20 anos	<input type="checkbox"/> mais de 21
Titulação				
<input type="checkbox"/> Ensino Médio	<input type="checkbox"/> Graduação	<input type="checkbox"/> Especialização	<input type="checkbox"/> Mestrado	<input type="checkbox"/> Doutorado

nº	CARACTERÍSTICAS PSICOFÍSICAS EM RELAÇÃO AO TRABALHO	1. NUNCA	2. UMA VEZ POR MÊS OU MENOS	3. UMA VEZ POR SEMANA OU MENOS	4. ALGUMAS VEZES POR SEMANA	5. TODOS OS DIAS
1	Sinto-me esgotado(a) emocionalmente em relação ao meu trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Sinto-me excessivamente exausto(a) ao final da minha jornada de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Levanto-me cansado(a) e sem disposição para realizar o meu trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Envolvo-me com facilidade nos problemas dos outros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Trato algumas pessoas como se fossem da minha família	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Tenho que desprender grande esforço para realizar minhas tarefas relativas ao trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Acredito que poderia fazer mais pelas pessoas assistidas por mim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Sinto que meu salário é desproporcional às funções que executo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Sinto que sou uma referência para as pessoas que lido diariamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Sinto-me com pouca vitalidade, desanimado(a)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Não me sinto realizado (a) com o meu trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Não sinto mais tanto amor pelo meu trabalho como antes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Não acredito mais naquilo que realizo profissionalmente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Sinto-me sem forças para conseguir algum resultado significativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Sinto que estou no emprego apenas por causa do salário	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Tenho-me sentido mais estressado(a) com as pessoas no convívio do trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Sinto-me responsável pelos problemas das pessoas que convivo no trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Sinto que as pessoas me culpam pelos seus problemas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Penso que não importa o que eu faça nada vai mudar no meu trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Sinto que não acredito mais na profissão que exerço	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totais (quantidade de respostas X o peso atribuído)						
Somatório da pontuação						