

BEM-ESTAR NO TRABALHO E SÍNDROME DE *BURNOUT*: FACES OPOSTAS NO LABOR PENITENCIÁRIO

JONATHAN S. CORRÊA¹

 <https://orcid.org/0000-0003-3705-2886>

LUIS F. D. LOPES²

 <https://orcid.org/0000-0002-2438-0226>

DAMIANA M. ALMEIDA³

 <https://orcid.org/0000-0001-6433-9212>

MARIA E. CAMARGO⁴

 <https://orcid.org/0000-0002-3800-2832>

Para citar este artigo: Corrêa, J. S., Lopes, L. F. D., Almeida, D. M., & Camargo, M. E. (2019). Bem-estar no trabalho e síndrome de *burnout*: Faces opostas no labor penitenciário. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(3). doi:10.1590/1678-6971/eRAMG190149

Submissão: 11 set., 2018. **Aceite:** 22 nov., 2018.

¹ Fundação Universidade Federal do Pampa (Unipampa), Alegrete, RS, Brasil.

² Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Santa Maria, RS, Brasil.

³ Faculdade de Ciências da Saúde (Sobresp), Santa Maria, RS, Brasil.

⁴ Universidade de Caxias do Sul (UCS), Caxias do Sul, RS, Brasil.



This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License.

This paper may be copied, distributed, displayed, transmitted or adapted if provided, in a clear and explicit way, the name of the journal, the edition, the year and the pages on which the paper was originally published, but not suggesting that RAM endorses paper reuse. This licensing term should be made explicit in cases of reuse or distribution to third parties. It is not allowed the use for commercial purposes.

Este artigo pode ser copiado, distribuído, exibido, transmitido ou adaptado desde que citados, de forma clara e explícita, o nome da revista, a edição, o ano e as páginas nas quais o artigo foi publicado originalmente, mas sem sugerir que a RAM endosse a reutilização do artigo. Esse termo de licenciamento deve ser explicitado para os casos de reutilização ou distribuição para terceiros. Não é permitido o uso para fins comerciais.

RESUMO

Objetivo: O objetivo deste estudo é analisar a perspectiva dos servidores penitenciários do estado do Rio Grande do Sul no que tange à relação entre os componentes do bem-estar no trabalho e os da síndrome de *burnout*.

Originalidade/valor: Profissionais da área da segurança pública convivem diariamente com uma pluralidade de sentimentos, uma vez que desempenham suas atividades em meio a elevados níveis de tensão. Nesse ramo está inserida a Superintendência dos Serviços Penitenciários do Estado do Rio Grande do Sul (Susepe), cujo ambiente laboral, em cada um de seus estabelecimentos prisionais, pode revelar faces opostas no cotidiano dos servidores penitenciários, como o bem-estar no trabalho e a síndrome de *burnout*.

Design/metodologia/abordagem: Fez-se uso de uma pesquisa descritiva, do tipo *survey*, com uma abordagem quantitativa. A amostra foi não probabilística e constituída de 433 respondentes.

Resultados: Os resultados da pesquisa indicaram que o bem-estar no trabalho está parcialmente presente no cotidiano dos servidores penitenciários e que não foram evidenciados estresse laboral e síndrome de *burnout*. Quanto às correlações entre os constructos, todas demonstraram ser significantes. Os resultados revelaram quatro associações significativas entre os níveis dos constructos de bem-estar no trabalho e os de síndrome de *burnout*.

PALAVRAS-CHAVE

Comportamento organizacional. Bem-estar no trabalho. Síndrome de *burnout*. Servidor penitenciário. Susepe.

1. INTRODUÇÃO

Aspectos positivos e negativos presentes na rotina de trabalho podem interferir diretamente no desempenho individual de cada profissional. Influências positivas tendem a propiciar sentimentos de bem-estar no trabalho (BET). Dessen e Paz (2010) afirmam que o BET pode ser definido como o atendimento das pretensões dos profissionais no labor. No entanto, quando esses elementos impactam de maneira negativa, tendem a acarretar prejuízos à saúde, ocasionando problemas como o estresse laboral e a síndrome de *burnout*. De acordo com Carvalho e Magalhães (2011, p. 204), “a *Burnout* geralmente leva à deterioração do bem-estar físico e emocional”.

Dependendo da atividade, a vivência de sentimentos é ainda mais intensa, como no ambiente laboral da Superintendência dos Serviços Penitenciários do Estado do Rio Grande do Sul (Susepe), cujas características são mais severas que as da maioria das profissões. O servidor penitenciário possui papel fundamental na segurança da sociedade e na reinserção social do apenado. A Constituição do estado do Rio Grande do Sul estabelece, em seu artigo 137, como objetivo da política penitenciária a reeducação, a reintegração social e a ressocialização dos presos (Lei Complementar n. 13.259, 2009). Contudo, compreender aspectos de comportamento organizacional no ambiente da segurança pública é um desafio, haja vista a complexidade que envolve o labor.

Os profissionais de ambientes penitenciários enfrentam situações potencialmente perigosas que podem ocasionar danos físicos e mentais, possibilitando até mesmo o óbito no desempenho da função (Rumin, 2006; Justo & Benevides-Pereira, 2011; Kaur, Chodagiri, & Reddi, 2013; Tschiedel & Monteiro, 2013; Weltman, Lamon, Freedy, & Chartrand, 2014). Essas características se somam ao momento conturbado do sistema carcerário no Brasil, o qual apresenta números inadequados (Ministério Público, 2016), bem como ao momento político do estado do Rio Grande do Sul, que culminou no parcelamento dos salários dos servidores (Jacobsen, 2017).

Todavia, embora o sistema prisional possua aparência depreciativa, a generalização dessa presunção é equivocada. Fatores relacionados a políticas governamentais, infraestrutura e gestão de pessoas podem influenciar positivamente o ambiente laboral. Além disso, diariamente os servidores penitenciários estão envolvidos em projetos sociais relacionados ao trabalho do apenado dentro dos estabelecimentos prisionais. Nesse sentido, a interação nesses projetos e a vivência da ressocialização podem influenciar positivamente no significado do trabalho. Pesquisas como a de Bonez, Dal Moro e

Sehnm (2013) corroboram essas presunções, quando evidenciam que agentes penitenciários demonstraram boas condições de saúde mental e baixos níveis de estresse, além de evidenciarem satisfação quanto à profissão.

Desse modo, este estudo buscou analisar a perspectiva dos servidores penitenciários do estado do Rio Grande do Sul no que tange à relação entre os componentes do BET e os da síndrome de *burnout*. Para isso, buscou-se mensurar os níveis de ambos os temas, correlacionar os constructos de BET com os de síndrome de *burnout* e associar os níveis dos constructos.

Botelho e Paiva (2011) salientam que as peculiaridades do setor público aumentam a relevância da aplicação de pesquisas de bem-estar, pois, diferentemente do âmbito privado, a administração pública visa ao interesse da população. Logo, depreende-se que o alcance de padrões aceitáveis de saúde física e mental dos servidores penitenciários contribui para o alcance do interesse público. Convém mencionar que no estudo bibliométrico realizado sobre os temas BET e síndrome de *burnout* não foram encontradas pesquisas nacionais ou internacionais com método semelhante aos deste estudo que evidenciassem a relação entre os dois temas no contexto de servidores penitenciários. Assim, enaltece-se a relevância do estudo ao envolver três assuntos até então não analisados de maneira conjunta.

Os resultados desta pesquisa podem ser utilizados no direcionamento de estratégias institucionais. Por consequência, repercussões relevantes oriundas de ações institucionais favorecem o *benchmarking* de outros estabelecimentos prisionais, ao se espelharem nos resultados encontrados no estado do Rio Grande do Sul para disseminar conceitos e ações em seus estados. Caso essa projeção ocorra, os resultados deste estudo podem ser utilizados na construção de ações que contribuam para minimizar os riscos físicos e psicológicos de ambientes penitenciários, bem como maximizar o BET.

2. BEM-ESTAR NO TRABALHO

O bem-estar teve suas primeiras teorias direcionadas para a economia, sendo defendido como sinônimo de rendimento, ao passo que no início da década de 1960 transcendeu seu foco para a qualidade de vida da pessoa (Galinha & Ribeiro, 2005; Siqueira & Padovam, 2008). Posteriormente, na década de 1970, adquiriu características de resolução de problemas de saúde (Galinha & Ribeiro, 2005), com o surgimento de movimento com base principalmente no interesse público dos Estados Unidos em relação à saúde psicológica dos indivíduos (Ryan & Deci, 2001). Essa mudança de caracte-

rísticas no conceito de bem-estar causou conflitos teóricos que, segundo Novo (2003), levaram ao surgimento de duas correntes distintas na década de 1980: bem-estar subjetivo (BES) e bem-estar psicológico (BEP). De acordo com Paschoal e Tamayo (2008, p. 12), “a principal diferença entre elas reside na concepção de felicidade adotada”.

O BES está relacionado ao hedonismo filosófico, que o considera como sinônimo de prazer e felicidade (Ryan & Deci, 2001). Albuquerque e Tróccoli (2004) explicam que o BES pode ser resumido em três dimensões: afeto positivo, afeto negativo e satisfação com a vida. Paschoal e Tamayo (2008) reforçam que o bem-estar caracterizado pela felicidade hedônica pode ser considerado basicamente como um estado em que afetos positivos prevalecem sobre os negativos. Nesse sentido, procura-se compreender as avaliações que as pessoas fazem de suas próprias vidas em relação a aspectos afetivos (Diener, Suh, & Oishi, 1997).

Por sua vez, o BEP, segundo Ryan e Deci (2001), é amparado no eudaimonismo, que baseia a percepção de bem-estar no desenvolvimento de potencialidades pessoais. As definições dessa teoria “aparecem como críticas à fragilidade das formulações que sustentavam o BES” (Siqueira & Padovam, 2008, p. 205). De acordo com Siqueira e Padovam (2008), enquanto o BES abarca a satisfação com a vida sob um prisma de afetos positivos e negativos que geram felicidade, o BEP embasa-se em formulações psicológicas referentes ao desenvolvimento humano e à capacidade de cada indivíduo de enfrentar desafios.

Em consonância com esse ponto de vista, Paschoal e Tamayo (2008) e Argolo e Araújo (2004) reforçam que o bem-estar amparado na realização pessoal pode ser representado pela percepção de avanço das pretensões de vida. Depreende-se assim que se torna frágil analisar o tema o vinculando a apenas uma dessas correntes, haja vista que suas contribuições são complementares. Segundo Galinha e Ribeiro (2008, p. 209):

Os estudos sobre o Bem-Estar Subjetivo desenvolvem-se em paralelo e, muitas vezes, em articulação com os conceitos do Bem-Estar Psicológico, no seio de um campo ainda maior que é o da saúde em geral e da Saúde Mental em particular. A separação do Bem-Estar Psicológico e do Bem-Estar Subjetivo torna-se, por estas razões, essencial para respeitar os limites dos conceitos.

Além de essas correntes contribuírem para a evolução do conceito de bem-estar geral ao longo das décadas, também foram empregadas na construção



de estudos sobre BET. Conforme Accardo (2013, p. 35), “o bem-estar no trabalho é um elemento fundamental para se viver bem, pois, em geral, as pessoas costumam passar grande parte de suas vidas dedicando-se ao trabalho”.

Sustentando-se nas contribuições que as correntes de BES e BEP exararam, é possível assimilar a complexidade que cerca o BET, que harmoniza desde os sentimentos de afeto até o desenvolvimento de potencialidades. Além dos fatores profissionais, os pessoais também podem influenciar o BET, haja vista que estes interferem diretamente no humor e na felicidade dos indivíduos. Nesse sentido, Rothbard e Edwards (2000) afirmam que as instituições têm procurado adotar estratégias visando compreender a influência da vida pessoal nas atividades laborais. Por intermédio dessas ações, as instituições conseguem demonstrar o interesse pelos problemas singulares de cada trabalhador, o que pode elevar o bem-estar dele.

Embora a definição de BET apresente variação, Paschoal (2008) elucida que, na maioria dos casos, confunde-se com o conceito de felicidade. No presente estudo, adotou-se a conceituação de Paschoal e Tamayo (2008), também corroborada por Waterman, Schwartz e Conti (2008), a qual assume que o BET é a predominância de emoções positivas no trabalho e a percepção de que o indivíduo expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida.

Sonnentag (2002) defende que os profissionais com necessidades satisfeitas em seus locais de trabalho apresentam inclusive uma maior produtividade. Hakanen, Perhoniemi e Toppinen-Tanner (2008) corroboram o exposto e afirmam que, ao vivenciar o bem-estar e a satisfação, cada indivíduo poderá apresentar comportamento de iniciativa. O BET tem sido considerado também imprescindível para promover a competitividade entre as instituições, principalmente no que tange às experiências positivas do trabalhador (Sant’anna, Paschoal, & Gosendo, 2012), tendo em vista que a produtividade do indivíduo depende do seu estado físico e psicológico.

Isso posto, nota-se que as características do BES e BEP se consubstanciam no entendimento do BET. Essa definição ampla do tema contribui para que o conceito possa ser utilizado em distintos contextos organizacionais (Paschoal & Tamayo, 2008). Nessa ótica, o seu emprego necessita de ferramentas que permitam coletas de dados referentes a aspectos comportamentais dos indivíduos.

Ao abordarem BET, os pesquisadores tendem a relacioná-lo com fatores positivos – como satisfação com o trabalho – ou elementos negativos – como o estresse e a síndrome de *burnout* (Siqueira & Padovam, 2008). Em muitos



casos, as pesquisas se utilizaram de temas como engajamento no trabalho e síndrome de *burnout* para compor pesquisas sobre BET (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Estudos como o de Makikangas e Kinnunen (2003) evidenciaram que a vivência em condições estressantes no trabalho impacta negativamente o otimismo e a autoestima dos indivíduos, comprometendo a percepção deles de BET. Santos e Cubas (2012) também ratificam que o estresse ocupacional está diretamente relacionado ao esforço despendido na adaptação a ambientes inadequados, ou seja, ao desgaste físico e mental ocasionado pelo desempenho de atividades na presença de condições precárias. Nesse sentido, na mensuração do BET, convém analisar também aspectos negativos, como os que conduzem ao estresse crônico.

3. SÍNDROME DE BURNOUT

A definição de estresse é proveniente do século XVII, porém, somente em 1926, um dos principais estudiosos do tema – Hans Selye – passou a descrevê-lo como um estado de tensão do organismo (Lipp, 2000). Entretanto, a banalização do tema faz com que a sociedade o empregue de maneira generalizada. De acordo com Benevides-Pereira (2002), essa popularização da definição de estresse levou esse estado a ser considerado sinônimo de qualquer comportamento negativo incomum.

No âmbito científico, a definição é controversa. Isso ocorre porque diversas áreas da ciência utilizam o estresse como objeto de estudo, principalmente as relacionadas às ciências biológicas e às ciências sociais e humanas. Em decorrência disso, para Faro e Pereira (2013), geralmente existem ênfases distintas sobre o fenômeno na literatura, referindo-se geralmente aos agentes estressores, à mediação cognitiva ou às consequências sobre a saúde. O estresse é um estado em que o corpo emite reações a várias situações ambientais, físicas e sociais (Ferraz, Francisco, & Oliveira, 2014). Ou seja, quando afetada a homeostase do indivíduo, o organismo dele emite respostas buscando restabelecer o equilíbrio interno.

No entanto, nem todo estresse pode ser considerado prejudicial. Bianchi (2001) defende que o estresse também pode adotar conotação positiva, em que o indivíduo assume o evento estressante como um desafio. Sonnentag e Bayer (2005) também ratificam que nem toda carga de trabalho conduz ao estresse, mas sim a crônica e permanente rotina de trabalho. De acordo com Bonez et al. (2013, p. 514), “é natural e até esperado que o ser humano experimente algum desconforto ocasional, que se assemelha aos sintomas de



estresse”. Abreu, Stoll, Ramos, Baumgardt e Kristensen (2002) sinalizam que tanto a presença de estresse como a ausência dele podem ser prejudiciais, porém o estresse prolongado no trabalho tende a conduzir a doenças laborais.

Em determinados casos, a recorrência de situações de estresse ocupacional elevado propicia o desenvolvimento de problemas físicos e mentais mais graves. Isso está de acordo com Monteiro, Dalagasperina e Quadros (2012, p. 20), os quais afirmam que, “além do Estresse ocupacional, podem também aparecer outras doenças ocupacionais causadas pela recorrência e permanência do mesmo, entre as quais se destaca a Síndrome de *Burnout*”. Maslach e Jackson foram pioneiras ao estudarem o tema, caracterizando a síndrome de *burnout* como um problema proveniente do ambiente de trabalho, e não oriundo do indivíduo (Neves, Oliveira, & Alves, 2014). A presente pesquisa adota o conceito estabelecido por Gil-Monte (2005), segundo o qual a síndrome de *burnout* é uma reação a um demasiado estresse laboral, principalmente dos profissionais que desenvolvem suas atividades com pessoas.

Diferentemente do estresse, que está ligado aos aspectos positivos, a síndrome de *burnout* é sempre danosa às vidas profissional e pessoal (Benevides-Pereira, 2002). Isso ocorre porque, como ratificam Maslach e Jackson (1981), os trabalhadores se sentem infelizes e insatisfeitos com a sua realização no trabalho. Em virtude disso, as organizações que buscam maior eficiência devem estar atentas ao atendimento, no mínimo, dos aspectos higiênicos do trabalho. De acordo com Benevides-Pereira (2002), os sintomas da síndrome de *burnout* podem ser físicos, comportamentais, psíquicos e defensivos.

A síndrome de *burnout* é classificada na legislação brasileira como transtornos mental e do comportamento relacionados com o trabalho. Está ligada a fatores de risco como o ritmo penoso do labor e outras dificuldades físicas e mentais a ele relacionadas (Lei n. 8.213, 1999), sendo considerada um acidente de trabalho (Costa, Gil-Monte, Possobon, & Ambrosano, 2013). De acordo com o artigo 19 da Lei n. 8.213/91, o acidente de trabalho é proveniente da atividade no desempenho do cargo, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou reduza, permanente ou temporariamente, a capacidade do indivíduo para o trabalho (Lei n. 8.213, 1991).

Gil-Monte (2005) divide em dois perfis o processo de *burnout*, sugerindo que há uma ordem de ocorrência dos sintomas. O primeiro perfil (primeiros sintomas) estaria ligado à danificação cognitiva e afetiva, que prejudicaria o modo como o colaborador desempenha sua função; já o segundo perfil estaria relacionado às possíveis consequências dos primeiros sintomas, como



sentimento de culpa por determinadas ações. Sob essa ótica, o autor considera a existência incisiva da síndrome somente na manifestação do segundo perfil, sendo o primeiro considerado apenas estresse laboral.

Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) defendem que os fatores que influenciam na ocorrência da síndrome de *burnout* são o estresse crônico, a excessiva pressão, os conflitos e o baixo reconhecimento. Com pensamento congênere, Bakker e Demerouti (2013) afirmam que, em determinados casos, a disponibilização de recursos pelas organizações não é condizente com a quantidade de demandas de trabalho, conduzindo à ocorrência de *burnout*. Nessa ótica, a síndrome de *burnout* tem transcendido a seara acadêmica, despertando também interesse de gestores (Leiter, Bakker, & Maslach, 2014), no intuito de evitar adoecimento e perda de produtividade. O desempenho no indivíduo também está relacionado ao engajamento no trabalho, o qual pode ser considerado um aposto à síndrome de *burnout*, por englobar um senso de energia e entusiasmo que minimiza aspectos negativos (Schaufeli et al., 2006; Schaufeli, 2012).

Depreende-se assim que a prevenção da síndrome de *burnout* está amparada na qualidade do trabalho. Contudo, é relevante salientar que a identificação de sintomas de *burnout* em um funcionário de determinada instituição não significa a presença nos demais integrantes, pois o progresso dessa doença ocorre de forma singular em cada indivíduo. Além disso, deve-se destacar que são necessários muitos anos para que se possam perceber os efeitos dessa síndrome (Rudow, 1999). Em virtude disso, Maslach (2003) afirma que as estratégias não devem ser direcionadas para os indivíduos, e sim diretamente no ambiente de trabalho das organizações, de maneira preventiva.

De acordo com Almeida (2015), em inúmeros casos são necessárias alterações na estrutura e nas rotinas da instituição visando prevenir a incidência de situações estressantes. Logo, é possível inferir que a estratégia ideal é aquela implementada anteriormente à manifestação da síndrome, com foco nas rotinas de trabalho, proporcionando que os indivíduos desempenhem suas atividades de maneira satisfatória. Caso essa prevenção não ocorra de maneira tempestiva, as ações corretivas deverão ser direcionadas aos indivíduos, pois cada um reagirá de forma distinta.

4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa se caracteriza como descritiva e do tipo *survey*, utilizando-se de uma abordagem de natureza quantitativa. Com relação aos aspectos

éticos, convém salientar que o presente estudo foi realizado em conformidade com a Resolução n. 196/96 do Conselho Nacional de Saúde, a qual dispõe sobre as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. O estudo ainda foi aprovado pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de Santa Maria e pela Escola dos Serviços Penitenciários.

Visando identificar o nível de BET na instituição, foi utilizada a Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET), construída e validada por Paschoal e Tamayo (2008), a qual é composta por duas partes: afeto e realização. A primeira definição se refere a sentimentos positivos e negativos originados no trabalho, já a segunda está relacionada a habilidades e potencialidades desenvolvidas no trabalho que intermedeiam o alcance das metas de vida (Paschoal & Tamayo, 2008). Beiriz (2012) explica que a escala possui 30 itens: nove estão relacionados ao *afeto positivo*; 12, ao *afeto negativo*; e nove, à *realização*. Bizzi (2016) utilizou a EBET para mensurar o BET dos servidores técnicos administrativos em educação da Universidade Federal de Santa Maria. Também fez uso da EBET o pesquisador Rocha (2009), visando avaliar o BET em funcionários da Universidade Católica de Brasília.

Já para verificar a ocorrência da síndrome de *burnout* na organização, foi utilizado o *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo* (CESQT), o qual fora desenvolvido por Gil-Monte (2005) e validado para a realidade brasileira por Gil-Monte, Carlotto e Câmara (2010). Esse instrumento é formado por quatro dimensões: ilusão pelo trabalho, desgaste psíquico, indolência e culpa. Gil-Monte, Rojas e Ocaña (2009) empregaram o CESQT ao estudarem professores de anos iniciais de escolas públicas mexicanas. Por sua vez, Costa et al. (2013) aplicaram o instrumento no contexto brasileiro com professores universitários do estado de São Paulo.

A população da pesquisa foi constituída por servidores da Susepe, órgão do governo do Rio Grande do Sul vinculado à Secretaria da Segurança Pública. Todos os cargos compuseram a amostra: agente penitenciário (AP), agente penitenciário administrativo (APA) e técnico superior penitenciário (TSP – advogados, psicólogos e assistentes sociais). Tendo em vista a impossibilidade de estender a pesquisa a toda população, foi utilizada uma amostra estratificada (Figura 4.1), calculada por meio da fórmula estatística para população finita, embasada em Lopes (2018).

(Figura 4.1)

POPULAÇÃO DA SUSEPE E AMOSTRA DO ESTUDO

| Unidade gestora | Efetivo | Amostra necessária | Amostra obtida |
|---|---------|--------------------|----------------|
| Superintendência de Serviços Penitenciários | 4.557 | 355 | 433 |
| Agente penitenciário | 3.671 | 286 | 291 |
| Agente penitenciário administrativo | 371 | 29 | 56 |
| Técnico superior penitenciário | 515 | 40 | 86 |

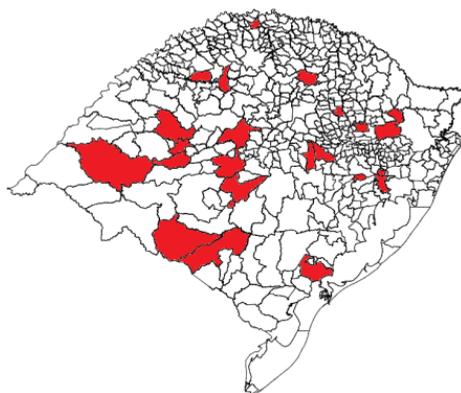
Fonte: Elaborada pelos autores.

A coleta de dados aconteceu de modo presencial, de 20 de abril a 3 de outubro de 2017, por meio de visitas a delegacias, penitenciárias, presídios e institutos penais e por monitoramento eletrônico. O acesso aos setores variou conforme protocolo de segurança de cada estabelecimento, sendo visitado desde ambientes administrativos até ambientes de plantões prisionais. Desse modo, a amostragem não possuiu critérios de escolha dos indivíduos, caracterizando-se como não probabilística (Malhotra, 2006). Todas as delegacias penitenciárias tiveram representantes participando da amostra, assim como servidores vinculados ao órgão central e a casas especiais da Susepe.

Quanto à abrangência geográfica do estudo, a amostra foi composta por participantes de 22 cidades do estado do Rio Grande do Sul. A ilustração geográfica da abrangência da pesquisa está evidenciada na Figura 4.2.

(Figura 4.2)

ABRANGÊNCIA GEOGRÁFICA DA PESQUISA NO ESTADO NO RIO GRANDE DO SUL



Fonte: Elaborada pelos autores.

Finalizada a coleta dos dados, as análises estatísticas ocorreram por meio dos *softwares* Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versão 21 e Statistical Analysis System (SAS) versão 9.1. Foram utilizadas as seguintes técnicas: medidas descritivas, alfa de Cronbach, padronização de escalas, análise de correlação de Pearson e análise de correspondência.

5. RESULTADOS E ANÁLISES

A análise e discussão dos resultados permearam o uso de técnicas estatísticas para: mensurar os níveis de BET e de síndrome de *burnout*, correlacionar os constructos e associar os níveis dos constructos de ambos os temas.

5.1 Confiabilidade das escalas para o contexto de servidores penitenciários

No intuito de verificar a confiabilidade (fiabilidade) dos instrumentos no contexto em que foram aplicados, adotou-se o alfa de Cronbach, uma das técnicas mais utilizadas para medição de consistência interna (Maroco & Garcia-Marques, 2006). Esse teste estatístico também foi utilizado pelos autores desenvolvedores da escala, apresentando índices significativos. Essa técnica revelou valores aceitáveis ($\alpha > 0,7$) para todos os constructos de ambos os instrumentos de pesquisa, o que ratifica a consistência interna (Field, 2009; Hair, Badin, Money, & Samouel, 2005; Lopes, 2018). Logo, a análise dos índices do alfa de Cronbach da EBET e do CESQT atesta a confiabilidade estatística desses instrumentos de pesquisa para utilização no contexto de servidores penitenciários do estado do Rio Grande do Sul.

5.2 Mensuração do bem-estar no trabalho e da síndrome de *burnout*

No intuito classificar os resultados dos constructos da EBET e do CESQT em níveis, utilizou-se a padronização de escalas (Lopes, 2018). Na técnica de padronização de escalas, os dados em escala ordinal são transformados em escala de razão, e a categorização dos dados levou em conta o cálculo da soma das respostas dos indivíduos em relação às escalas Likert de cinco pontos utilizadas neste estudo. De posse das somas de cada dimensão, Lopes (2018) menciona que estas podem ser padronizadas numa escala de 0% a 100%, convencionadas em categorias. Na presente pesquisa, as categorias

foram: baixo (média de 0% a 49,99%) e alto (média de 50% a 100%), conforme a equação apresentada a seguir. Essa padronização tem o intuito de esclarecer o nível atingido por cada constructo dos modelos teóricos utilizados.

$$Sp_i = 100 * \left(\frac{SOMA - MÍNIMO}{MÁXIMO - MÍNIMO} \right), i = 1, 2 \text{ e } 3.$$

onde:

Sp_i = escore padronizado para a dimensão i ;

i = número de dimensões;

SOMA = somatório das respostas válidas;

MÍNIMO = menor soma possível das respostas válidas;

MÁXIMO = maior soma possível das respostas válidas.

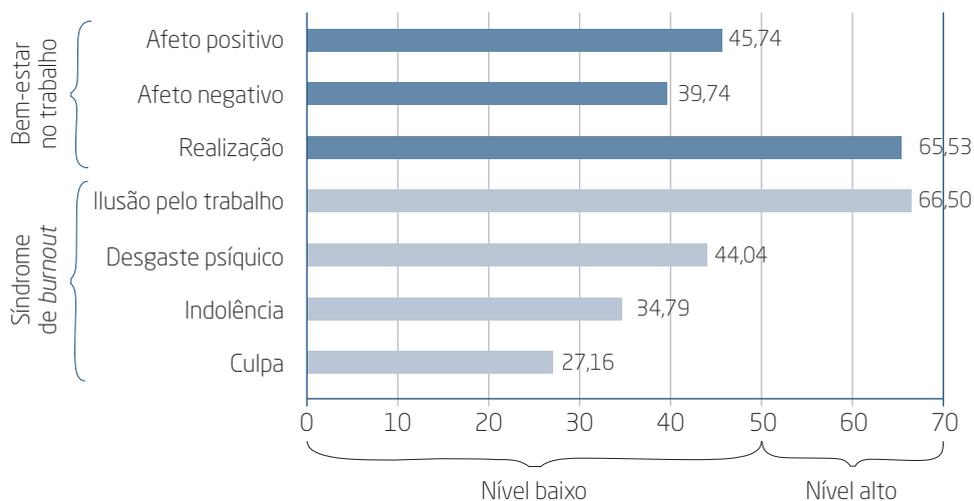
A EBET possui três constructos, cuja interpretação deve se dar de maneira distinta, haja vista que eles possuem diferentes relações com o BET. De acordo com Paschoal e Tamayo (2008), autores do instrumento, a plena presença de BET é caracterizada por meio da combinação de altos níveis nos constructos *afeto positivo* e *realização* e baixo nível no constructo *afeto negativo*. Essa combinação de níveis ocorreu no estudo de Rocha (2009), realizado com funcionários da Universidade Católica de Brasília.

Do mesmo modo, as relações de cada um dos quatro constructos do CESQT com a síndrome de *burnout* ocorrem de maneira específica, pois Gil-Monte et al. (2010, p. 142) instituíram dois perfis ao analisarem a síndrome:

O perfil 1 refere-se ao surgimento de um conjunto de sentimentos e condutas vinculadas ao estresse laboral, que origina uma forma moderada de mal-estar, mas que não incapacita o indivíduo para o exercício do seu trabalho, ainda que pudesse realizá-lo de melhor forma. Este perfil 1 caracteriza-se pela presença de baixa Ilusão pelo trabalho com altos níveis de Desgaste psíquico e Indolência. O perfil 2 define os casos clínicos mais deteriorados pelo desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*, incluindo, além dos sintomas já mencionados, sentimentos de culpa.

No que tange à análise das médias padronizadas, elaborou-se a Figura 5.2.1 visando ilustrar o comportamento de cada constructo de BET e síndrome de *burnout* em relação aos níveis baixo e alto.

(Figura 5.2.1)

NÍVEL DOS CONSTRUCTOS DE BET E SÍNDROME DE *BURNOUT*

Fonte: Elaborada pelos autores.

Com relação ao BET, depreende-se que ele está parcialmente presente no ambiente laboral dos servidores penitenciários, haja vista que o constructo *afeto positivo* apresentou nível insuficiente no alcance do BET. Argolo e Araújo (2004, p. 165) afirmam que o lado subjetivo do BET depende “de quanto o seu ambiente psicossocial lhe proporciona oportunidades de experiências positivas, quanto estas são percebidas e como são aproveitadas”. Da mesma maneira, Sonnentag (2002) defende que os profissionais com necessidades satisfeitas em seus locais de trabalho apresentam uma maior produtividade.

Quanto à síndrome de *burnout*, infere-se que tanto o perfil 1 (estresse laboral) como o perfil 2 (síndrome de *burnout*) inexistem na análise geral da amostra, conforme estabelecido por Gil-Monte et al. (2010). Esse resultado é condizente com o encontrado por Gil-Monte et al. (2009) ao estudarem professores de anos iniciais de escolas públicas. Também com combinação idêntica nos níveis dos constructos está o estudo de Costa et al. (2013) realizado com professores universitários do estado de São Paulo, no Brasil.

Assim, os resultados vão ao encontro da pesquisa de Bonez et al. (2013), em que os servidores penitenciários apresentam boas condições de saúde mental e baixos níveis de estresse, além de demonstrarem satisfação quanto à profissão. Em casos de resultados como esses, presume-se que a instituição proporcione aos seus profissionais estrutura e recursos adequados para

o bom desenvolvimento de suas atividades, já que estão possivelmente submetidos a condições severas de estresse (Neves et al., 2014). De acordo com Schaufeli (2012), a consequência pode ser indivíduos mais concentrados no trabalho e com maior produtividade, haja vista o envolvimento e engajamento no trabalho dos servidores.

De posse dessas informações, estratégias podem ser implementadas visando melhorar, manter ou corrigir os níveis de cada constructo. Estudos como o de Makikangas e Kinnunen (2003) evidenciaram que a vivência em condições estressantes no trabalho compromete a percepção de BET. Todavia, a instituição deve ser cirúrgica ao implantar ações, evitando esforços desnecessários. Essa precisão perpassa pela análise consciente dos itens que compõem os constructos. Para isso, verificou-se a média (\bar{x}) e o desvio padrão (s) de cada variável. Nesse sentido, observa-se que os constructos de BET e de síndrome de *burnout* possuem relações distintas, de modo que, enquanto uma média alta em determinado constructo é benéfica para o labor, para outros constructos pode ser prejudicial.

Assim, os constructos foram organizados como positivos (*afeto positivo, realização e ilusão pelo trabalho*) e negativos (*afeto negativo, desgaste psíquico, indolência e culpa*). Para avaliação das variáveis, estas foram padronizadas e organizadas como pontos fracos, oportunidades de melhoria e pontos fortes. Nas figuras 5.2.2 e 5.2.3, estão expostas, respectivamente, as variáveis dos constructos classificados como positivos e negativos.

Conforme exposto na Figura 5.2.2, os pontos fortes foram pertinentes principalmente ao desenvolvimento de habilidades, à superação de desafios e à expectativa do indivíduo em alcançar determinadas metas laborais que visem às realizações pessoais e profissionais. Waterman (1993) menciona que o BET pode ser considerado como a percepção de desenvolvimento de potenciais e avanços dos propósitos de vida. As variáveis que figuraram como pontos fortes pertencem aos constructos *realização e ilusão pelo trabalho*. Nesse ponto, o engajamento do indivíduo com o trabalho também pode ser um aspecto contributivo para esse resultado. Segundo Schaufeli et al. (2006), um maior senso de energia e entusiasmo no trabalho tende a minimizar condições adversas do labor.

Com relação às oportunidades de melhorias, todas as variáveis devem ser objetos de análise pela gestão da Susepe, principalmente os sentimentos com menores médias, como empolgação, entusiasmo, tranquilidade e animação no trabalho (*afeto positivo*). No estudo de Bizzi (2013), realizado com técnicos administrativos em educação da Universidade Federal de Santa Maria, a variável empolgação também apresentou o menor escore. Do mesmo modo, os itens com maiores médias dos constructos negativos também podem

revelar fragilidades, como fatores relacionados a desgaste emocional e físico (*desgaste psíquico*), bem como sentimentos de ansiedade e tensão no trabalho (*afeto negativo*).

(Figura 5.2.2)

VARIÁVEIS DOS CONSTRUCTOS COM IMPACTOS POSITIVOS NO AMBIENTE LABORAL

| Variável | Constructo | Estatísticas | |
|-----------------------------------|--|----------------------|-----------|
| | | (\bar{x}) | (s) |
| Pontos fortes | | | |
| 22 | Desenvolvo habilidades que considero importantes. | Realização | 4,29 0,84 |
| 30 | Supero desafios. | Realização | 3,92 0,95 |
| 10 | Penso que o meu trabalho me dá coisas positivas. | Ilusão pelo trabalho | 3,72 0,99 |
| 28 | Faço o que realmente gosto de fazer. | Realização | 3,70 1,12 |
| 15 | O meu trabalho é gratificante. | Ilusão pelo trabalho | 3,67 1,04 |
| 1 | O meu trabalho representa, para mim, um desafio estimulante. | Ilusão pelo trabalho | 3,65 1,01 |
| 19 | Sinto-me realizado com meu trabalho. | Ilusão pelo trabalho | 3,64 1,06 |
| 26 | Atinjo resultados que valorizo. | Realização | 3,63 1,01 |
| 5 | Vejo o meu trabalho como uma fonte de realização pessoal. | Ilusão pelo trabalho | 3,62 1,07 |
| 25 | Expresso o que há de melhor em mim. | Realização | 3,54 1,08 |
| 29 | Avanço nas metas que estabeleci para minha vida. | Realização | 3,50 0,98 |
| 27 | Realizo atividades que expressam minhas capacidades. | Realização | 3,50 1,04 |
| 24 | Realizo o meu potencial. | Realização | 3,40 1,10 |
| Oportunidades de melhorias | | | |
| 3 | Disposto. | Afeto positivo | 3,21 1,03 |
| 23 | Consigo recompensas importantes para mim. | Realização | 3,11 1,10 |
| 13 | Feliz. | Afeto positivo | 2,92 1,05 |
| 1 | Alegre. | Afeto positivo | 2,91 0,96 |
| 4 | Contente. | Afeto positivo | 2,89 1,01 |
| 19 | Orgulhoso. | Afeto positivo | 2,88 1,24 |
| 8 | Animado. | Afeto positivo | 2,77 1,01 |
| 21 | Tranquilo. | Afeto positivo | 2,71 1,14 |
| 11 | Entusiasmado. | Afeto positivo | 2,61 1,07 |
| 17 | Empolgado. | Afeto positivo | 2,56 1,07 |

Fonte: Elaborada pelos autores.

(Figura 5.2.3)

VARIÁVEIS DOS CONSTRUCTOS COM IMPACTOS NEGATIVOS NO AMBIENTE LABORAL

| | Variável | Constructo | Estatísticas | |
|-----------------------------------|--|-------------------|---------------|------|
| | | | (\bar{x}) | (s) |
| Oportunidades de melhorias | | | | |
| 18 | Sinto-me desgastado(a) emocionalmente. | Desgaste psíquico | 3,07 | 1,15 |
| 17 | Sinto-me cansado(a) fisicamente no trabalho. | Desgaste psíquico | 3,00 | 1,12 |
| 12 | Ansioso. | Afeto negativo | 2,96 | 1,22 |
| 18 | Tenso. | Afeto negativo | 2,85 | 1,28 |
| 3 | Acho que muitas pessoas com as quais tenho de lidar em meu trabalho são insuportáveis. | Indolência | 2,76 | 1,18 |
| 5 | Irritado. | Afeto negativo | 2,68 | 1,21 |
| 15 | Incomodado. | Afeto negativo | 2,66 | 1,23 |
| 14 | Frustrado. | Afeto negativo | 2,64 | 1,33 |
| 12 | Sinto-me pressionado(a) pelo trabalho. | Desgaste psíquico | 2,62 | 1,18 |
| 10 | Impaciente. | Afeto negativo | 2,61 | 1,22 |
| 6 | Acho que as pessoas com as quais tenho de lidar em meu trabalho são desagradáveis. | Indolência | 2,60 | 1,04 |
| 16 | Nervoso. | Afeto negativo | 2,58 | 1,24 |
| 2 | Não me agrada atender algumas pessoas em meu trabalho. | Indolência | 2,53 | 1,09 |
| 9 | Chateado. | Afeto negativo | 2,53 | 1,14 |
| 4 | Preocupa-me a forma como tratei algumas pessoas no trabalho. | Culpa | 2,41 | 1,03 |
| 14 | Rotulo ou classifico as pessoas com quem me relaciono no trabalho segundo o seu comportamento. | Indolência | 2,39 | 1,07 |
| 8 | Penso que estou saturado(a) pelo meu trabalho. | Desgaste psíquico | 2,36 | 1,15 |
| 7 | Penso que trato com indiferença algumas pessoas com as quais tenho de lidar em meu trabalho. | Indolência | 2,22 | 1,08 |
| 16 | Penso que deveria pedir desculpas a alguém pelo meu comportamento no trabalho. | Culpa | 2,11 | 0,86 |
| 20 | Sinto-me mal por algumas coisas que disse no trabalho. | Culpa | 2,10 | 0,79 |
| 20 | Com raiva. | Afeto negativo | 2,09 | 1,17 |

(continua)

(Figura 5.2.3 (conclusão))**VARIÁVEIS DOS CONSTRUCTOS COM IMPACTOS NEGATIVOS NO AMBIENTE LABORAL**

| | Variável | Constructo | Estatísticas | |
|--------------------|--|----------------|---------------|------|
| | | | (\bar{x}) | (s) |
| 9 | Sinto-me culpado(a) por algumas das minhas atitudes no trabalho. | Culpa | 2,08 | 0,91 |
| 7 | Entediado. | Afeto negativo | 2,08 | 1,17 |
| 6 | Deprimido. | Afeto negativo | 2,04 | 1,15 |
| 11 | Aprecio ser irônico(a) com algumas pessoas em meu trabalho. | Indolência | 1,89 | 1,03 |
| 13 | Tenho remorsos por alguns dos meus comportamentos no trabalho. | Culpa | 1,73 | 0,84 |
| Ponto fraco | | | | |
| 2 | Preocupado. | Afeto negativo | 3,35 | 1,12 |

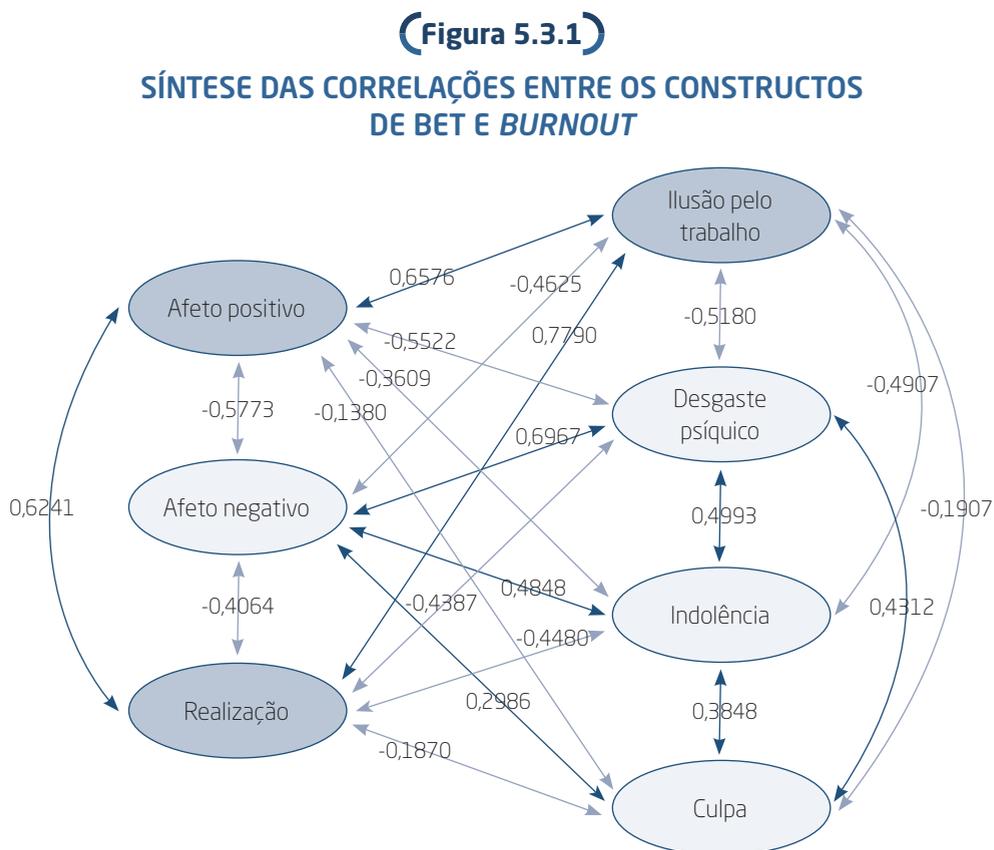
Fonte: Elaborada pelos autores.

Também figuram como alertas as médias de variáveis relacionadas aos constructos *indolência* e *culpa*, principalmente sentimentos de remorsos por atitudes no trabalho e comportamento de indiferença e cinismo perante as pessoas do convívio laboral. Resultado congênere ocorreu no estudo de Justo e Benevides-Pereira (2011), os quais analisaram os níveis de estresse e *burnout* de servidores penitenciários com a *Maslach Burnout Inventory* (MBI), também evidenciando a dimensão exaustão emocional como a mais elevada entre as demais que compõem a síndrome. Os indicadores pertinentes ao constructo *desgaste psíquico* podem servir de alerta para a instituição por representarem fatores antecedentes ao estresse ocupacional (Santos & Cubas, 2012), podendo contribuir para a incidência da síndrome de *burnout*.

Apenas uma variável foi classificada como ponto fraco, a qual pertence ao constructo *afeto negativo* e representa o sentimento de preocupação. Ao estudar a satisfação no trabalho de policiais militares do estado do Rio Grande do Sul, Almeida (2015) também verificou ser uma oportunidade de melhoria os aspectos que conduzem a preocupações no trabalho. Todavia, a própria rotina dos servidores penitenciários pode induzir ao sentimento de preocupação, podendo prejudicar a saúde dos indivíduos (Tschiedel & Monteiro, 2013; Rumin, 2006). Em virtude disso, esta pesquisa aprofundou seus dados por meio de técnicas de correlação e associação para verificar aspectos não expostos nos níveis dos constructos.

5.3 Correlações entre constructos

Para verificar as correlações entre os constructos de BET e os de síndrome de *burnout*, utilizou-se a análise de correlação de Pearson, e todas demonstraram ser significantes (p -valor $\leq 0,05$). Segundo Lopes (2018), essa técnica, também denominada de coeficiente de correlação (r), possui o objetivo de verificar a relação entre duas variáveis ou constructos. Lopes (2018) também expõe que a fiabilidade do coeficiente de correlação de Pearson é classificada em: nula (0,00), ínfima fraca (de 0,01 a 0,20), fraca (de 0,21 a 0,40), moderada (de 0,41 a 0,60), forte (de 0,61 a 0,80), ínfima forte (de 0,81 a 0,99) e perfeita (1,00). Os resultados relativos aos coeficientes de correlação (r) estão ilustrados na Figura 5.3.1, e os da significância (p -valor) não compuseram a ilustração em razão de todas as correlações terem sido significativas.



Fonte: Elaborada pelos autores.

Conforme se percebe na Figura 5.3.1, os resultados das correlações possibilitam inferir no âmbito do BET, principalmente, que, à medida que aumentam os sentimentos benéficos em prol da organização (*afeto positivo*), aumentam também as percepções sobre expressões vivenciadas no ambiente laboral, sobretudo referentes ao desenvolvimento de habilidades e crescimento profissional (*realização*). Já em relação à síndrome de *burnout*, evidencia-se com maior precisão que, quando aumenta a expectativa de o indivíduo alcançar determinadas metas laborais consideradas fonte de realização pessoal e profissional (*ilusão pelo trabalho*), diminui a presença de esgotamentos emocionais e físicos decorrentes da atividade de trabalho (*desgaste psíquico*).

Por fim, quando se relacionam os constructos de BET com os de *burnout*, é possível destacar que, conforme aumentam os sentimentos benéficos em prol da organização (*afeto positivo*), diminui a presença de esgotamentos emocionais e físicos decorrentes da atividade de trabalho (*desgaste psíquico*). No estudo de Almeida (2015), policiais militares gaúchos demonstraram uma relação inversa entre os níveis de satisfação no trabalho e os de estresse ocupacional, ou seja, à medida que um aumentava, o outro diminuía. Esse resultado corrobora os da presente pesquisa, haja vista que a dispersão das variáveis indica uma relação inversamente proporcional entre os temas.

5.4 Associações entre os níveis dos constructos

Conforme evidenciado anteriormente, o estudo demonstrou que, no geral, o BET está parcialmente presente na rotina dos servidores penitenciários e que inexistem tanto estresse laboral como síndrome de *burnout*. Embora esses resultados representem o todo, existem parcelas dos dados que merecem ser aprofundadas, levando em conta as combinações relevantes demonstradas entre os níveis dos constructos. Conforme Rudow (1999) e Kaur, Chodagiri e Reddi (2013), a identificação de sintomas de *burnout* em um funcionário de determinada instituição não significa a presença nos demais integrantes, pois o progresso dessa doença ocorre de forma singular em cada indivíduo. Além disso, os efeitos são percebidos depois de anos.

Nesse sentido, convém compreender como os níveis dos constructos de BET e os de síndrome de *burnout* se relacionam, pois isso contribui para aprofundar os resultados da pesquisa. Para atingir esse objetivo, utilizou-se da técnica de análise de correspondência. Segundo Carvalho e Struchiner (1992), essa técnica é sugerida para demonstrar as relações relevantes de um conjunto de variáveis ou constructos. A Figura 5.4.1 expõe os resultados da análise de correspondência, tendo como referência a frequência de respostas

dos servidores organizadas em diferentes combinações dos níveis dos constructos de BET e *burnout*.

(Figura 5.4.1)

COMBINAÇÕES DE NÍVEIS DOS CONSTRUCTOS DE BET E *BURNOUT*

| Constructos | Combinações dos níveis | | | |
|-------------------------------|------------------------|----------------|----------------|----------------|
| | 1 ^a | 2 ^a | 3 ^a | 4 ^a |
| Bem-estar no trabalho | | | | |
| Afeto positivo | Baixo | Alto | Baixo | |
| Afeto negativo | Baixo | Baixo | Alto | Outras |
| Realização | Alto | Alto | Baixo | |
| Frequência | 99 | 153 | 57 | 124 |
| Percentual | 22,86% | 35,33% | 13,16% | 28,65% |
| Combinações dos níveis | | | | |
| Ilusão pelo trabalho | Alto | Baixo | Baixo | |
| Desgaste psíquico | Baixo | Alto | Alto | Outras |
| Indolência | Baixo | Alto | Alto | |
| Culpa | Baixo | Baixo | Alto | |
| Frequência | 226 | 28 | 12 | 167 |
| Percentual | 52,19% | 6,47% | 2,77% | 38,57% |

Fonte: Elaborada pelos autores.

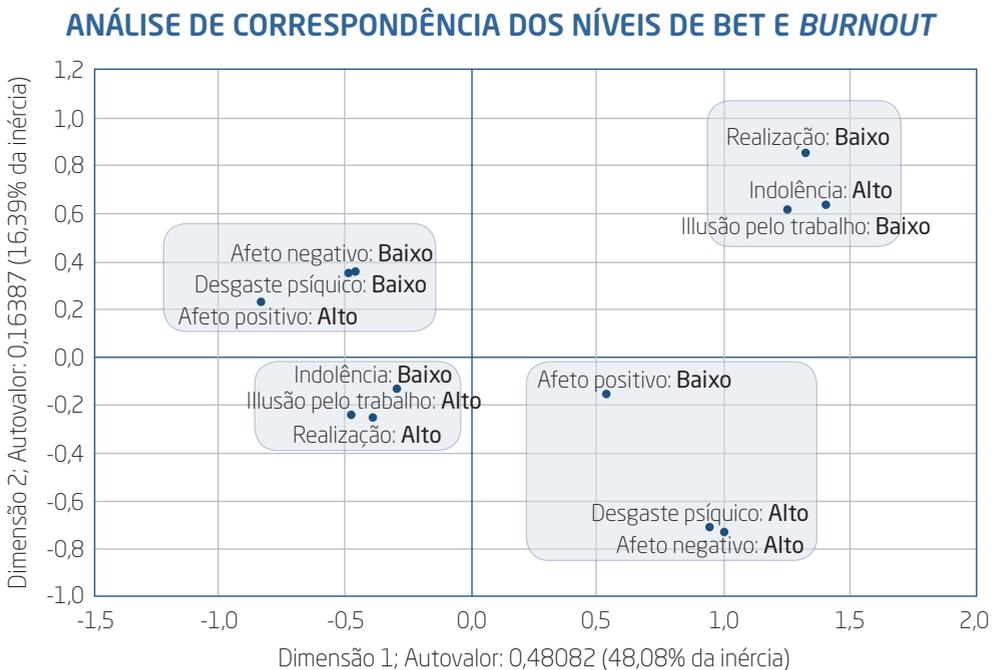
A primeira combinação expressa (Figura 5.4.1) é a que foi encontrada na análise das médias dos constructos na presente pesquisa. Essa primeira combinação representou 22,86% da amostra, demonstrando a presença parcial do BET. Já a segunda combinação representa o que Paschoal e Tamayo (2008) compreendem como ideal, significando, na presente pesquisa, que 35,22% da amostra vivencia o bem-estar no ambiente laboral. A terceira combinação expôs o resultado inverso ao que esses autores preconizam, significando por consequência a inexistência de BET. Essa situação ocorreu com 13,16% da amostra de servidores penitenciários. As demais combinações representaram um percentual de 28,65%.

Com relação à síndrome de *burnout*, a primeira combinação contida na Figura 5.4.1 expressa o que foi vivenciado no geral da amostra desta pesquisa, correspondendo à inexistência de estresse laboral e síndrome de *burnout*.

Nesse sentido, a parcela de servidores que não vivenciam esse adoecimento é de 52,19%. A segunda combinação expõe aqueles servidores que vivenciam o perfil 1, ou seja, estão com estresse laboral. Essa parcela representa 6,47% dos partícipes. Todavia, isso não significa um aspecto prejudicial, tão pouco inviabiliza o indivíduo de desempenhar suas funções. Conforme Bianchi (2001), o estresse também pode adotar conotação positiva, em que o indivíduo assume o evento estressante como um desafio. Por fim, a terceira combinação representa o que os autores definiram como perfil 2 – síndrome de *burnout* –, representando apenas 2,77% da amostra. Diferentemente do estresse, que pode estar ligado a aspectos positivos, a síndrome de *burnout* é sempre negativa à vida profissional e pessoal (Benevides-Pereira, 2002). De acordo com Carvalho e Magalhães (2011, p. 204), “a *Burnout* geralmente leva à deterioração do bem-estar físico e emocional”.

Além disso, alguns constructos apresentaram níveis simultâneos. Dessa forma, a Figura 5.4.2 ilustra as associações significativas entre os constructos de BET e *burnout*, tendo como referência seus respectivos níveis (baixo ou alto).

(Figura 5.4.2)



Fonte: Elaborada pelos autores.

Conforme ilustrado na Figura 5.4.2, apenas o constructo *culpa* não se associou com os demais. Os resultados da Figura 5.4.2 colaboram para o direcionamento de estratégias. Assim, ao implementar uma ação visando aumentar o nível de *afeto negativo*, por exemplo, paralelamente a organização deve agir em aspectos relacionados ao aumento do nível de *desgaste psíquico* e *afeto positivo*, pois esses níveis possuem associação. Esse comportamento associativo também acontece com os baixos níveis dos constructos *realização*, *ilusão pelo trabalho* e *indolência*, de modo que a Susepe pode direcionar estratégias simultaneamente para essas dimensões.

6. CONCLUSÕES

A presente pesquisa possibilitou analisar a perspectiva dos servidores penitenciários do estado do Rio Grande do Sul no que tange à relação entre os componentes do BET e da síndrome de *burnout*. O panorama da Susepe apontou a existência parcial do BET, sendo vivenciado por 35,33% dos servidores penitenciários e estando ausente em 13,16% da amostra. Ainda, verifica-se, em âmbito geral, a inexistência de estresse laboral de síndrome de *burnout*, representando 52,19%. O estresse laboral foi percebido em apenas 6,47% dos servidores, e apenas 2,77% da amostra demonstrou estar vivenciando *burnout*. Embora esse contexto não seja preocupante, podem-se utilizar esses resultados para direcionar ações preventivas relativas às variáveis de cada constructo, principalmente daqueles com resultados menos satisfatórios.

A demonstração da significância das correlações entre todos os constructos que envolvem os dois temas possibilita à Susepe compreender como determinada ação direcionada a um constructo específico impacta os demais. Os resultados demonstraram com maior intensidade que, quando ocorre o aumento da *realização*, aumenta também a *ilusão pelo trabalho* dos servidores, e, quando se eleva o *afeto positivo*, o *desgaste psíquico* tende a diminuir.

Já a combinação dos níveis de todos os constructos expôs quatro associações, com três constructos cada uma. Os constructos que figuraram associados foram *afeto negativo*, *desgaste psíquico* e *afeto positivo*, bem como *indolência*, *ilusão pelo trabalho* e *realização*. Somente os níveis do constructo *culpa* não demonstraram associações. Assim, os resultados possibilitam à Susepe visualizar como os níveis dos constructos se manifestam simultaneamente na amostra. Desse modo, é possível criar um rol de ações direcionadas para os constructos associados, ciente de que um grupo de indivíduo apresenta concomitantemente níveis distintos em cada constructo.

Quanto às limitações deste estudo, destacam-se a abordagem apenas quantitativa, a dificuldade de comparação com outras pesquisas científicas congêneres e o aspecto transversal. Aprofundar estudos nesse contexto também é relevante, inclusive englobando aspectos de comprometimento organizacional e engajamento no trabalho e conflito trabalho-família. Portanto, essas considerações e limitações elencadas servem como ponto de partida para o desenvolvimento de novos estudos sobre BET e síndrome de *burnout* e o público de servidores penitenciários.

WORKPLACE WELLBEING AND BURNOUT SYNDROME: OPPOSITE FACES IN PENITENTIARY WORK

ABSTRACT

Purpose: The objective of this study was to analyze the perspectives of correctional officers of the State of Rio Grande do Sul to understand the relationship between the components of Workplace Wellbeing and the incidence of Burnout Syndrome.

Originality/value: Professionals in the area of public safety live daily with a plurality of feelings since they carry out social services in conditions assumed to produce high levels of stress. We recruited participants the Superintendency of Penitentiary Services of the State of Rio Grande do Sul (Susepe), a work environment, chosen to investigate the opposing faces of Workplace Wellbeing and Burnout Syndrome in the daily lives of penitentiary workers.

Design/methodology/approach: We combined a descriptive survey design with a quantitative analytic approach. The sample was non-probabilistic, comprised of 433 respondents.

Findings: The results indicated that Workplace Wellbeing is partially present in the daily life of the penitentiary workers, being that no work stress and Burnout Syndrome were evidenced. As for the correlations between the constructs, they all proved to be significant. The results revealed four significant associations between the levels of the Workplace Wellbeing and indicators of Burnout Syndrome.

KEYWORDS

Organizational behavior. Workplace wellbeing. Burnout Syndrome. Penitentiary workers. Susepe.

REFERÊNCIAS

- Abreu, K. L., Stoll, I., Ramos, L. S., Baumgardt, R. A., & Kristensen, C. H. (2002). Estresse ocupacional e síndrome de *burnout* no exercício profissional da psicologia. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 22(2). doi:10.1590/S1414-98932002000200004
- Accardo, É. M. (2013). *As relações entre conflito trabalho-família, bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho* (Dissertação de mestrado). Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, SP, Brasil.
- Albuquerque, A., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20, 153–164. doi:10.1590/S0102-37722004000200008
- Almeida, D. M. (2015). *Satisfação no trabalho e estresse ocupacional na perspectiva dos policiais militares do estado do Rio Grande do Sul* (Dissertação de mestrado). Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil
- Argolo, J. C. T., & Araújo, M. A. D. (2004). O impacto do desemprego sobre o bem-estar psicológico dos trabalhadores da cidade de Natal. *Revista de Administração Contemporânea*, 8(4), 161–182. doi:10.1590/S1415-65552004000400009
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 107–115. doi:10.5093/tr2013a16
- Beiriz, L. P. L. (2012). *Bem-estar e desempenho no trabalho: Estudo de caso em uma empresa de comunicação* (Dissertação de mestrado). Fucape, Vitória, ES, Brasil.
- Benevides-Pereira, A. M. T. B (Org.). (2002). *Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador* (3a ed). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.
- Bianchi, E. R. F. (2001). Conceito de stress: Evolução histórica. *Nursing*, 4(39), 16–19.

- Bizzi, L. (2013). *O bem-estar no trabalho e suas relações com suporte e comprometimento organizacional afetivo: Estudo de caso na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)* (Dissertação de mestrado). Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil.
- Bonez, A., Dal Moro, E., & Sehnem, S. B. (2013). Saúde mental de agentes penitenciários de um presídio. *Psicologia Argumento*, 31(74), 507–517. doi:10.7213/psicol.argum.31.074.AO05
- Botelho, R. D., & Paiva, K. C. M. (2011). Comprometimento organizacional: Um estudo no Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. *Revista de Administração Pública*, 45(5), 1249–1283.
- Carvalho, C. G., & Magalhães, S. R. (2011). Síndrome de *burnout* e suas consequências nos profissionais de enfermagem. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde*, 9(1), 200–210.
- Carvalho, M. S., & Struchiner, C. J. (1992). Análise de correspondência: Uma aplicação do método à avaliação de serviços de vacinação. *Cad. Saúde Públ.*, 8(3), 287–301.
- Costa, L. S., Gil-Monte, P. R., Possobon, R. F., & Ambrosano, G. M. B. (2013). Prevalência da síndrome de *burnout* em uma amostra de professores universitários brasileiros. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 26(4), 636–642. doi:10.1590/S0102-79722013000400003
- Dessen, M. C., & Paz, M. G. T. (2010). Bem-estar pessoal nas organizações: O impacto de configurações de poder e características de personalidade. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(3), 549–556. doi:10.1590/S0102-37722010000300018
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24, 25–41.
- Faro, A., & Pereira, M. E. (2013). Medidas do estresse: Uma revisão narrativa. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 14(1), 101–124.
- Ferraz, F. C., Francisco, F. R., & Oliveira, C. S. (2014). Estresse no ambiente de trabalho. *Archives of Health Investigation*, 3(5), 1–8.
- Field, A. (2009). *Descobrendo a estatística usando o SPSS* (2a ed.). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Galinha, I., & Ribeiro, J. L. P. (2005). História e evolução do conceito de bem-estar subjectivo. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 6(2), 203–214.
- Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid, ES: Pirámide.

- Gil-Monte, P. R., Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2010). Validação da versão brasileira do “Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo” em professores. *Revista Saúde Pública*, 44(1), 140–147. doi:10.1590/S0034-89102010000100015
- Gil-Monte, P. R., Rojas, S. U., & Ocaña, J. I. S. (2009). Validez factorial del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos. *Salud Mental*, 31, 205–214.
- Hair, J. F., Jr, Badin, H., Money, A. H., & Samouel, F. (2005). *Fundamentos de métodos de pesquisa em administração*. Porto Alegre, RS: Bookman.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 78–91. doi:10.1016/j.jvb.2008.01.003
- Jacobsen, G. (2017, julho 31). Gestão Sartori chega ao 20º mês consecutivo de parcelamento dos salários. *Correio do Povo*. Recuperado de <http://www.correio dopovo.com.br/Noticias/Politica/2017/7/624390/Gestao-Sartori-chega-ao-20-mes-consecuti vo-de-parcelamento-dos-salarios>
- Justo, T., & Benevides-Pereira, A. M. (2011). O *burnout* em agentes penitenciários de uma cidade do interior do Brasil. *Anais do Congresso Internacional de Psicologia*, Maringá, PR, Brasil, 1.
- Kaur, R., Chodagiri, V. K., & Reddi, N. K. (2013). A psychological study of stress, personality and coping in police personnel. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 35(2), 141–147. doi:10.4103/0253-7176.116240
- Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991 (1991). Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm
- Lei Complementar n. 13.259, de 20 de outubro de 2009 (2009). Dispõe sobre o Quadro Especial de Servidores Penitenciários do Estado do Rio Grande do Sul, da Superintendência dos Serviços Penitenciários – Susepe –, criado pela Lei n. 9.228, de 1º de fevereiro de 1991, e dá outras providências. Rio Grande do Sula, 1991. Recuperado de <http://www.al.rs.gov.br/File Repository/repLegisComp/Lec%20n%C2%BA%2013.259.pdf>
- Leiter, M. P., Bakker, A. B., & Maslach, C. (2014). *Burnout at work*. Nova Iorque, NY: Taylor & Francis.
- Lipp, M. E. N. (2000). *O stress está dentro de você* (2a ed.). São Paulo, SP: Contexto.
- Lopes, L. F. D. (2018). *Métodos quantitativos aplicados ao comportamento organizacional*. Santa Maria: Voix.

- Makikangas, A., & Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: Self esteem and optimism as moderators in a one year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35, 537–557. doi:10.1016/S0191-8869(02)00217-9
- Malhotra, N. K. (2006). *Pesquisa de marketing: Uma orientação aplicada* (4a ed.). Porto Alegre, RS: Bookman.
- Maroco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de Psicologia*, 4(1), 65–90.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189–192. doi:10.1111/1467-8721.01258
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99–113. doi:10.1002/job.4030020205
- Maslach, C., Schaufelli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Ministério Público (2016). *A visão do Ministério Público sobre o sistema prisional brasileiro*. Brasília, DF: CNMP.
- Monteiro, J. K., Dalagasperina, P., & Quadros, M. O. (2012). *Professores no limite: O estresse no trabalho do ensino privado no Rio Grande do Sul*. Porto Alegre, RS: Carta Editora.
- Neves, V. F., Oliveira, Á. F., & Alves, P. C. (2014). Síndrome de burnout: Impacto da satisfação no trabalho e da percepção de suporte organizacional. *Psico*, 45(1), 45–54. doi:10.15448/1980-8623.2014.1.12520
- Novo, R. F. (2003). *Para além da eudaimonia: O bem-estar psicológico em mulheres na idade adulta avançada*. Coimbra, PT: Fundação Calouste Gulbenkian, Fundação para a Ciência e a Tecnologia.
- Paschoal, T. (2008). *Bem-estar no trabalho: Relações com suporte organizacional, propriedades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho*. Tese de doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11–22.
- Portaria n. 1.339, de 18 de novembro de 1999 (1999). Brasília, 1999. Recuperado de http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html



- Rocha, F., Sobrinho (2009). *Bem-estar no trabalho, clima social e estratégias de enfrentamento do estresse* (Dissertação de mestrado). Universidade Católica de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Rothbard, N., & Edwards, J. R. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1), 178–199. doi:10.2307/259269
- Rudow, B. (1999). *Stress and burnout in the teaching profession: European studies, issues, and research perspectives*. Cambridge, UK: Cambridge University Press. doi:10.1017/CBO9780511527784.004
- Rumin, C. R. (2006). Sofrimento na vigilância prisional: O trabalho e a atenção em saúde mental. *Psicologia, Ciência e Profissão*, 26(4), 570–581. doi:10.1590/S1414-98932006000400005
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic eudaimonic well-being. *Annual Review Psychology*, 52, 141–166. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.141
- Sant’anna, L. L., Paschoal, T., & Gosendo, E. E. M. (2012). Bem-estar no trabalho: Relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(5), 744–764. doi:10.1590/S1415-65552012000500007
- Santos, A. S., & Cubas, M. R. (2012). *Saúde coletiva: Linhas de cuidado e consulta em enfermagem*. Rio de Janeiro, RJ: Elsevier.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14, 3–10. doi:10.1177/0013164405282471
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716.
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201–209. doi:10.1590/S0102-37722008000200010
- Sonnentag, S. (2002). Performance, well-being and self-regulation. In S. Sonnentag (Ed.). *Psychological management of individual performance* (pp. 405–425). Chichester, UK: John Wiley & Sons. doi:10.1002/0470013419.ch20
- Sonnentag, S., & Bayer, U. V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 393–414. doi:10.1037/1076-8998.10.4.393



- Tschiedel, R. M., & Monteiro, J. K. (2013). Prazer e sofrimento no trabalho das agentes de segurança penitenciária. *Estudos de Psicologia, 18*(3), 527–535. doi:10.1590/S1413-294X2013000300013
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology, 64*(4), 678–691. doi:10.1037/0022-3514.64.4.678
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J., & Conti, R. (2008). The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies, 9*(1), 41–79. doi:10.1007/s10902-006-9020-7
- Weltman, G., Lamon, J., Freedy, E. & Chartrand, D. (2014). Police Department Personnel Stress Resilience Training: An institutional case study. *Global Advances in Health and Medicines, 3*(2), 72–79. doi:10.7453/gahmj.2014.015

NOTAS DOS AUTORES

Jonathan S. Corrêa, Departamento de Administração, Universidade Federal de Santa Maria (UFSM); **Luis F. D. Lopes**, Departamento de Engenharia, Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC); **Damiana M. Almeida**, Departamento de Administração, Universidade Federal de Santa Maria (UFSM); e **Maria E. Camargo**, Departamento de Engenharia, Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

Jonathan S. Corrêa é agora técnico administrativo em educação na Fundação Universidade Federal do Pampa (Unipampa); Luis F. D. Lopes é agora professor do Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM); Damiana M. Almeida é agora professora da Faculdade de Ciências da Saúde (Sobresp); Maria E. Camargo é agora professora da Universidade de Caxias do Sul (UCS).

Correspondências sobre este artigo devem ser enviadas para Jonathan S. Corrêa, Rua Pedro Morais Germany, 374, Bairro Juscelino Kubitschek, Santa Maria, Rio Grande do Sul, Brasil, CEP 97035-620.

E-mail: jonathan.saidelles@gmail.com

CONSELHO EDITORIAL

Editor-chefe
Janette Brunstein
Silvio Popadiuk

Editor Associado
Sílvia Marcia Russi de Domenico

Suporte Técnico
Vítória Batista Santos Silva

PRODUÇÃO EDITORIAL

Coordenação Editorial
Irina Migliari

Preparação de originais
Irina Migliari (inglês)
Carlos Villarruel (português)

Revisão
Daniel de Almeida Leão (inglês)
Irina Migliari (português)

Diagramação
Emap

Projeto Gráfico
Libro