



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
DEPARTAMENTO CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ISANÉLIA LEITE DE OLIVEIRA VALE

**SÍNDROME DE BURNOUT, CONTEXTO DE TRABALHO E FATORES
SOCIODEMOGRÁFICOS E FUNCIONAIS DE PROFISSIONAIS DE EMPRESAS DE
ENERGIA ELÉTRICA DO RN**

MOSSORÓ/RN

2025

ISANÉLIA LEITE DE OLIVEIRA VALE

SÍNDROME DE BURNOUT, CONTEXTO DE TRABALHO E FATORES
SOCIODEMOGRÁFICOS E FUNCIONAIS DE PROFISSIONAIS DE EMPRESAS DE
ENERGIA ELÉTRICA DO RN

Monografia apresentada a Universidade
Federal Rural do Semi-Árido como requisito
para obtenção do título de Bacharel em
Administração.

Orientador (a): Profa. Dra. Agostinha Mafalda
Barra de Oliveira (UFERSA)

MOSSORÓ/RN

2025

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tornar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema de Bibliotecas
da Universidade Federal Rural do Semi-Árido, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

V149s VALE, ISANELIA LEITE DE OLIVEIRA.
SÍNDROME DE BURNOUT, CONTEXTO DE TRABALHO E
FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS E FUNCIONAIS DE
PROFISSIONAIS DE EMPRESAS DE ENERGIA ELÉTRICA DO
RN / ISANELIA LEITE DE OLIVEIRA VALE. - 2025.
75 f. : il.
Orientadora: Agostinha Mafalda Barra de
Oliveira.
Monografia (graduação) - Universidade Federal
Rural do Semi-árido, Curso de Administração,
2025.
1. Síndrome de Burnout. 2. Saúde do
trabalhador. 3. Setor elétrico. 4. Fatores
psicossociais. 5. Contexto de trabalho. I. Barra
de Oliveira, Agostinha Mafalda

Ficha catalográfica elaborada por sistema gerador automático em conformidade
com AACR2 e os dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Biblioteca Campus Mossoró / Setor de Informação e Referência
Bibliotecária: Keina Cristina Santos Sousa e Silva
CRB: 15/120

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

ISANÉLIA LEITE DE OLIVEIRA VALE

**SÍNDROME DE BURNOUT, CONTEXTO DE TRABALHO E FATORES
SOCIODEMOGRÁFICOS E FUNCIONAIS DE PROFISSIONAIS DE EMPRESAS DE
ENERGIA ELÉTRICA DO RN**

Monografia apresentada a Universidade Federal Rural do Semi-Árido como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Defendida em: 15/12/2025.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Agostinha Mafalda Barra de Oliveira (UFERSA)
Presidente

Profa. Dra. Juliana Carvalho de Sousa (UFERSA)
Membro Examinador

Prof. Dr. Pablo Marlon Medeiros da Silva (UFERSA)
Membro Examinador

In memoriam, à minha mãe Ana Leite de Sousa Oliveira, cuja memória permanece viva em meu coração. Seu amor, seus ensinamentos e sua força continuam sendo fonte de inspiração em cada passo da minha trajetória.

Dedico este trabalho

Ao meu esposo Dorian Soares Vale, pelo amor, paciência e incentivo em todos os momentos desta caminhada;

Às minhas filhas Ana Priscilla de Oliveira Vale Garcia e Anne Karollyne de Oliveira Vale Silva, que são motivos constantes de inspiração e orgulho;

E aos meus netos Ana Maria de Oliveira Vale Garcia e Dorian Soares Vale Segundo, que iluminam minha vida com alegria e esperança no futuro.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela dádiva da vida, pela força e sabedoria que me sustentaram em todos os momentos desta caminhada.

À minha família, pelo amor incondicional, paciência e incentivo, que foram fundamentais para que eu chegasse até aqui.

Aos meus mestres, que, ao longo do curso, compartilharam conhecimento e experiências valiosas, despertando em mim o desejo de aprender sempre mais.

À minha orientadora Dra. Agostinha Mafalda Barra de Oliveira, pela dedicação, paciência e orientação cuidadosa, conduzindo este trabalho com firmeza e sensibilidade.

À banca examinadora Dra. Juliana Carvalho de Sousa e Dr. Pablo Marlon Medeiros da Silva, pela disponibilidade e pelas contribuições que enriqueceram este estudo.

Aos amigos que fiz durante a trajetória acadêmica, pelo companheirismo, apoio e pelas boas lembranças construídas ao longo dessa jornada.

Aos profissionais da área de energia elétrica do RN, pelo apoio e contribuição voluntária na conclusão dessa pesquisa.

"Não tenha medo! Não se desanime! Pois eu, o
Senhor, sou o seu Deus e estarei com você
aonde quer que for." (Josué 1:9)

RESUMO

Este trabalho analisou a prevalência da Síndrome de Burnout (SB) e sua relação com os fatores sociodemográficos, funcionais e o contexto de trabalho de profissionais de empresas de energia elétrica do Rio Grande do Norte. Trata-se de uma pesquisa quantitativa, de corte transversal, realizada com 95 participantes, utilizando-se três instrumentos: Questionário Sociodemográfico e Funcional (QSF), Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) e Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT). Os dados foram analisados por meio de estatísticas descritivas, testes de comparação de médias (ANOVA) e correlação de Pearson. A amostra incluiu trabalhadores de diferentes setores e níveis hierárquicos, possibilitando analisar como demandas de trabalho, autonomia e suporte organizacional se associam ao risco de desenvolvimento da síndrome. Os resultados evidenciaram níveis de moderado a alto de SB, bem como correlações estatisticamente significativas entre a prevalência da síndrome e a percepção do contexto de trabalho, considerada um fator de risco crítico. Verificaram-se associações significativas entre a SB e variáveis sociodemográficas e funcionais, com destaque para o nível de escolaridade e o grupo ocupacional. As discussões reforçam que práticas de gestão, expectativas institucionais e a forma como o trabalho é estruturado influenciam diretamente a vulnerabilidade à SB e a percepção do contexto laboral. Conclui-se que a SB configura um risco relevante no setor elétrico, demandando a implementação de ações preventivas e estratégias organizacionais voltadas à promoção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout; saúde do trabalhador; setor elétrico; fatores psicossociais; contexto de trabalho.

ABSTRACT

This study analyzed the prevalence of Burnout Syndrome (BS) and its relationship with sociodemographic and functional factors, as well as with the work context of professionals from electric power companies in Rio Grande do Norte, Brazil. This is a quantitative, cross-sectional study conducted with 95 participants, using three instruments: the Sociodemographic and Functional Questionnaire (QSF), the Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS), and the Work Context Assessment Scale (EACT). Data were analyzed using descriptive statistics, analysis of variance (ANOVA), and Pearson's correlation. The sample included workers from different sectors and hierarchical levels, allowing the examination of how work demands, autonomy, and organizational support are associated with the risk of developing BS. The results revealed moderate to high levels of BS and statistically significant correlations between burnout prevalence and the perception of the work context, which was identified as a critical risk factor. Significant associations were also observed between BS and sociodemographic and functional variables, particularly educational level and occupational group. The findings highlight that management practices, institutional expectations, and the way work is organized directly influence workers' vulnerability to BS and their perception of the work context. It is concluded that Burnout Syndrome represents a relevant risk in the electric power sector, requiring preventive actions and organizational strategies aimed at promoting workers' health and well-being.

Keywords: Burnout Syndrome; workers' health; electrical sector; psychosocial factors; work context.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Itens por dimensão de SB do MBI-GS	31
Quadro 2 - Itens por fatores do Contexto de Trabalho da EACT	32
Quadro 3 - Valores de Síndrome de Burnout	34
Quadro 4 - Valores de referência da EACT	34
Quadro 5 - Síntese dos resultados	61

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Sexo dos participantes da pesquisa	36
Tabela 2 - Nível de escolaridade dos participantes da pesquisa.....	37
Tabela 3 - Faixa etária dos participantes da pesquisa	37
Tabela 4 - Estado civil dos participantes da pesquisa	38
Tabela 5 - Grupo funcional dos participantes	39
Tabela 6 - Função de gestão.....	39
Tabela 7 - Tempo de serviço na empresa	40
Tabela 8 - Tempo no cargo atual.....	40
Tabela 9 –Dimensão EE	41
Tabela 10 - Dimensão CI.....	42
Tabela 11 - Dimensão ET	42
Tabela 12 - Escore total de SB.....	43
Tabela 13 - Fator ORG	44
Tabela 14 - Fator REL	45
Tabela 15 - Fator COND.....	46
Tabela 16 - Análise da Percepção dos Fatores do Contexto de Trabalho	47
Tabela 17 - ANOVA referente ao sexo dos participantes	49
Tabela 18 - ANOVA referente ao nível de escolaridade dos participantes	50
Tabela 19 - ANOVA referente a faixa etária dos participantes	51
Tabela 20 - ANOVA referente ao estado civil dos participantes.....	53
Tabela 21 - ANOVA referente ao grupo ocupacional dos participantes.....	54
Tabela 22 - ANOVA referente a função de gestão dos participantes	56
Tabela 23 - ANOVA referente ao tempo de serviço na empresa dos participantes	57
Tabela 24 - ANOVA referente ao tempo no cargo dos participantes	58
Tabela 25 - Correlação da SB com a percepção do contexto de trabalho	60

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

SB	Síndrome de Burnout
EE	Exaustão Emocional
CI	Cinismo
ET	Eficácia do Trabalho
MBI-GS	Maslach Burnout Inventory – General Survey
MBI-HSS	Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey
MBI-ES	Maslach Burnout Inventory - Educators Survey
EACT	Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho
ORG	Organização do Trabalho
REL	Relações Socioprofissionais
COND	Condições de Trabalho
QSF	Questionário Sociodemográfico e Funcional
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
SINTERN	Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Energética e Empresas Prestadoras de Serviços no Setor Elétrico do Estado do Rio Grande do Norte
ANOVA	Analisis of Variance
LILACS	Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde
SESMT	Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

LISTA DE SÍMBOLOS

n	Tamanho da amostra
r	Variação
p	Coeficiente de correlação de Pearson
%	Porcentagem

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 16

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO	16
1.2 OBJETIVOS	17
1.2.1 Objetivo Geral	17
1.2.2 Objetivos Específicos	17
1.3 JUSTIFICATIVA	18

2 REFERENCIAL TEÓRICO 19

2.1 SINDROME DE BURNOUT	19
2.2 CONTEXTO DE TRABALHO	20
2.3 RELAÇÃO ENTRE O CONTEXTO DE TRABALHO E SB	21
2.4 RELAÇÃO ENTRE SB E FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS	22
2.4.1 Sexo	23
2.4.2 Nível de escolaridade	23
2.4.3 Idade	24
2.4.4 Estado civil	25
2.5 RELAÇÃO ENTRE SB E FATORES FUNCIONAIS	25
2.5.1 Cargo	26
2.5.2 Grupo funcional	27
2.5.3 Tempo de serviço	27

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS 29

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA	29
3.2 UNIVERSO DE COLETA	29
3.3 INSTRUMENTO DE COLETA	30
3.4 ESTRATÉGIA DE COLETA	33
3.5 ESTRATÉGIA DE ANÁLISE	34

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES 36

4.1 APRESENTAÇÃO DO PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS PARTICIPANTES DESTE ESTUDO	36
4.2 APRESENTAÇÃO DO PERFIL FUNCIONAL DOS PARTICIPANTES DESTE ESTUDO	38

4.3 ANÁLISE DO NÍVEL DE PREVALÊNCIA DE SB ENTRE OS PARTICIPANTES DESTE ESTUDO	40
4.4 ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO DOS PARTICIPANTES DESTE ESTUDO	44
4.5 COMPARATIVO DE MÉDIAS DOS GRUPOS DAS VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS E FUNCIONAIS EM RELAÇÃO A SB E A PERCEPÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO DOS PARTICIPANTES DO ESTUDO	47
4.6 CORRELAÇÃO ENTRE A SB E A PERCEPÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO	59
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	63
5.1 SÍNTESE DOS PRINCIPAIS RESULTADOS	63
5.2 CONTRIBUIÇÕES DO ESTUDO.....	65
5.3 LIMITAÇÕES DO ESTUDO	66
5.4 SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS.....	66
REFERÊNCIAS	68
Apêndice – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO E FUNCIONAL (QSF).....	73
Anexo A – MASLACH BURNOUT INVENTORY – GENERAL SURVEY (MBI-GS).74	
Anexo B – ESCALA DE AVALIAÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO (EACT)....	75

1 INTRODUÇÃO

Esta seção se constitui de quatro tópicos, que em conjunto apresentam o objeto de estudo desta pesquisa. O primeiro, diz respeito à contextualização do tema, o segundo aos objetivos da pesquisa, que se dividem em geral e específicos. No terceiro, são apresentadas as justificativas e a relevância desta pesquisa em diversos âmbitos. Por fim, o quarto tópico detalha a estrutura do presente trabalho.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

Segundo Dejours; Abdoucheli; Jayet (1994) o trabalho tem uma importância central para o indivíduo. Tendo em vista que o trabalho vai além da simples obtenção de renda, ele pode ser concebido como um espaço onde o indivíduo pode expressar sua criatividade, competência e encontrar um sentido para sua vida. Contudo, é possível que ocorra um processo de desestruturação na relação de trabalho a partir do significado que o indivíduo estabelece com o seu fazer e as condições disponíveis para a realização do mesmo (Barbosa et al., 2021).

Quando o trabalho é organizado de maneira que gera sofrimento ou nega o reconhecimento, pode ter efeitos negativos na saúde mental e na identidade do trabalhador (Dejours; Abdoucheli; Jayet, 1994). Por outro lado, quando o seu reconhecimento confirma a sua competência e utilidade contribui para sua saúde e bem-estar mental.

Com as mudanças ocorridas no mundo globalizado a partir da década de 1970, o perfil do trabalho e dos trabalhadores modificou-se para adaptar-se as novas formas de organização, derivadas das inovações tecnológicas introduzidas nos processos produtivos (Sousa; Pinto; Araújo, 2017). Nesse interim, observa-se que os avanços tecnológicos trouxeram inúmeros benefícios para os trabalhadores; porém, a pressão por metas pode afetar negativamente o desempenho dos mesmos e aumentar o risco de adoecimento mental ou acidentes de trabalho (Valcorte; Carvalho; Carvalho, 2020). Como consequência do aumento dessas pressões por resultados, que levam a jornadas de trabalho cada vez mais exaustivas – muitas vezes em condições precárias de trabalho, sem o reconhecimento e a recompensa adequados – tem aumentado a incidência da síndrome de burnout (SB) nas organizações (Sousa; Pinto; Araújo, 2017). A SB é reconhecida mundialmente como um problema de saúde pública, por sua associação às consequências negativas não somente para a saúde do trabalhador, tais como

aumento do custo de vida; mas também para as organizações e sociedade de uma maneira geral, com o aumento do absenteísmo, rotatividade, afastamentos causados por transtornos mentais e gastos previdenciários (Silva, 2022).

A síndrome é diferenciada de outros transtornos mentais, sendo especificamente relacionada ao ambiente de trabalho e às demandas ocupacionais excessivas. Destarte, é uma resposta a estressores crônicos no ambiente laboral, cujo modelo atual de trabalho é insustentável a médio prazo; pois, gera uma massa de trabalhadores doentes e exaustos sendo necessário um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal para preveni-la (Maia, 2022).

Nesse sentido, tais transformações e consequências podem ser vistas nas empresas do setor energético do estado do Rio Grande do Norte (RN). Mais especificamente, na Companhia Energética do Rio Grande do Norte (COSERN), que faz parte do Grupo Neoenergia, responsável pela distribuição, transmissão, geração e comercialização de energia elétrica em todo o estado. Além disso, suas prestadoras de serviços desempenham funções como a construção de redes de alta tensão, a construção e manutenção da rede elétrica de média tensão e atividades comerciais que envolve ligação, corte, religação entre outros.

Com isso em mente estabelece-se como problema de pesquisa: **Qual a prevalência da SB entre profissionais de empresas de energia elétrica do RN e como ela se associa ao contexto de trabalho e aos fatores sociodemográficos e funcionais?**

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar a prevalência da SB e sua relação com os fatores sociodemográficos, funcionais e o contexto de trabalho de profissionais de empresas de energia elétrica do RN.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar os fatores sociodemográficos (tais como: sexo, nível de escolaridade, idade e estado civil) dos profissionais das referidas empresas;

- Mapear os fatores funcionais (cargo, grupo funcional, tempo de serviço na empresa e no cargo atual) dos profissionais das referidas empresas;
- Mensurar a prevalência de SB dos profissionais das empresas de energia elétrica;
- Descrever analiticamente a percepção do contexto de trabalho dos profissionais das empresas em questão;
- Verificar a associação entre a prevalência de SB e os fatores sociodemográficos e funcionais;
- Analisar a relação entre a percepção do contexto de trabalho dos profissionais das empresas e os fatores sociodemográficos e funcionais;
- Correlacionar a prevalência de SB com a percepção do contexto de trabalho dos profissionais das empresas.

1.3 JUSTIFICATIVA

A presente pesquisa busca analisar a prevalência da SB e sua relação com os fatores sociodemográficos, funcionais e o contexto de trabalho de profissionais de empresas de energia elétrica do RN. É um tema relevante, porém escassamente explorado na literatura científica. Apesar da importância estratégica desse setor para a economia e o cotidiano das sociedades, a pesquisa acadêmica sobre a saúde mental dos trabalhadores dessa área é muito limitada. Os estudos geralmente se concentram em outras categorias profissionais.

A resposta é direcionada principalmente para gestores de empresas do setor energético, profissionais de saúde ocupacional e acadêmicos interessados em compreender os fatores psicossociais que afetam o bem-estar dos trabalhadores.

Apesar do avanço das investigações sobre a SB em diferentes categorias profissionais, a literatura ainda apresenta limitações quanto à compreensão aprofundada de como essa síndrome se manifesta e se relaciona com o contexto de trabalho no setor energético. No meio acadêmico, a SB tem sido amplamente estudada em diversas ocupações; contudo, observa-se uma escassez de pesquisas que analisem, de forma específica e sistemática, o impacto dessa síndrome entre profissionais das empresas de energia elétrica, especialmente considerando a influência de fatores sociodemográficos, funcionais e organizacionais. Esses trabalhadores, assim como outros grupos ocupacionais, estão expostos a ambientes laborais de elevada intensidade psicológica, marcados por demandas excessivas, cobranças abusivas por resultados e frequentes conflitos interpessoais (Silva, 2022). Diante desse cenário, o presente

estudo busca reduzir essa lacuna ao produzir evidências empíricas sobre a prevalência da SB e sua relação com o contexto de trabalho nesse setor, contribuindo para o aprimoramento das práticas de gestão de pessoas e das estratégias de promoção da saúde mental no ambiente organizacional.

Os resultados desta pesquisa podem fornecer informações valiosas para gestores e profissionais de saúde ocupacional, visto que, permite o desenvolvimento de estratégias mais eficazes de prevenção e mitigação da SB. Além disso, ao entender melhor os fatores relacionados a síndrome entre os profissionais do setor de energia elétrica, as empresas poderão adotar práticas que promovam o bem-estar e aumentem a produtividade dos trabalhadores, o que contribui para um ambiente laboral salubre e sustentável.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção tem como objetivo apresentar as bases conceituais que sustentam a pesquisa sobre a SB e o contexto de trabalho das empresas de energia elétrica. Inicialmente, são discutidas as definições e características da síndrome, bem como sua relevância para a saúde do trabalhador. Em seguida, abordam-se os principais fatores do contexto laboral que influenciam sua ocorrência. Também são analisados fatores sociodemográficos e funcionais que podem atuar como elementos de risco ou proteção, fornecendo suporte teórico para a análise e interpretação dos resultados deste estudo.

2.1 SÍNDROME DE BURNOUT

Em 1974, nos Estados Unidos, o psicólogo alemão Freudenbergler iniciou os estudos sobre a SB, descrevendo os comportamentos negativos de trabalhadores que lidavam constantemente com pessoas. Dois anos depois, a psicóloga Maslach consolidou a síndrome como uma questão psicossocial importante, identificando-a como uma patologia relacionada ao estresse crônico no ambiente de trabalho (Santos, 2021).

Essa síndrome também pode ser entendida como um tipo de estresse crônico relacionado ao ambiente de trabalho, provocado por pressões emocionais constantes e repetitivas, associadas ao envolvimento intenso com outras pessoas por longos períodos (Harrison, 1999). Por isso, a SB é também conhecida como ‘síndrome do esgotamento profissional’, descrita como um estado de exaustão física e mental que resulta de uma

exposição prolongada a situações de alta demanda emocional no ambiente de trabalho. A relevância desse transtorno mental é tão significativa que na Classificação Internacional de Doenças - 11ª Revisão (CID-11), em vigor a partir de 2022 ele se encontra no capítulo referente a problemas relacionados ao emprego ou desemprego, sob o código QD85 (Shiozawa, 2020).

A síndrome é composta por três aspectos principais: esgotamento emocional, despersonalização e uma diminuição no sentimento de realização pessoal. O esgotamento emocional se manifesta como uma sensação de estar mentalmente drenado e exausto devido ao contato contínuo com outros. A despersonalização, também conhecida como cinismo, se refere a uma postura de distanciamento ou falta de empatia em relação aos que se atende. Já a baixa realização pessoal está ligada à percepção de incompetência ou falta de êxito no trabalho (Maslach; Jackson 1986).

A SB pode trazer consequências graves tanto para os trabalhadores quanto para as organizações. Para os trabalhadores, está associada a vários sinais de sofrimento pessoal, como a exaustão física e emocional, insônia, aumento no consumo de álcool e drogas; além de problemas nas relações pessoais, como conflitos conjugais e familiares. Para as organizações impacta diretamente na queda da produtividade, tendo em vista que o esgotamento emocional e a despersonalização afeta no desempenho dos trabalhadores, e, por conseguinte na eficiência organizacional (Maslach; Jackson, 1981).

2.2 CONTEXTO DE TRABALHO

Entender como os trabalhadores percebem e avaliam seu ambiente laboral é um grande desafio. Dessa forma, captar, tratar e analisar as representações que os indivíduos constroem sobre esse ambiente pode ser não apenas um diferencial, mas também um requisito essencial para implementar mudanças que promovam o bem-estar, além de aumentar a eficiência e eficácia dos processos produtivos (Mendes; Ferreira, 2008). Nesse sentido, a Psicodinâmica do Trabalho, é uma abordagem que investiga a relação entre o indivíduo e seu ambiente laboral, com ênfase nas vivências subjetivas dos trabalhadores diante da exigência e das condições do trabalho. Esse campo teórico busca compreender como os processos psíquicos são mobilizados para enfrentar as pressões e desafios nesse ambiente (Dejours, 1992).

Destarte, com base nessa perspectiva teórica, contexto de trabalho pode ser definido como o conjunto de condições físicas, sociais e organizacionais em que o trabalho ocorre,

incluindo os fatores que influenciam as atividades laborais, as relações interpessoais, as demandas psicológicas e emocionais enfrentadas pelos trabalhadores. Esse conceito abrange aspectos como a organização das tarefas, as normas e critério, o ambiente físico e o suporte social; todos esses elementos que interferem no bem-estar e na saúde mental (Ferreira; Mendes, 2003).

Os fatores são elementos ou condições que influenciam diretamente a atividade de trabalho, moldando as ações e interações dos trabalhadores com seu ambiente (Mendes; Ferreira, 2008). Para interagir com as condições reais do trabalho, os trabalhadores utilizam-se de estratégias individuais e coletivas. Ou seja, essas estratégias são desenvolvidas para lidar com as diversas demandas das atividades laborais e contribuem para minimizar os impactos negativos. Isso, por sua vez, torna possível examinar como os indivíduos se relacionam com o ambiente de trabalho, observando as contradições presentes nessa interação (Ferreira; Mendes, 2003).

De forma mais específica, esse constructo pode ser dividido em três dimensões: condições de trabalho, organização do trabalho e relações socioprofissionais. Nelas estão envolvidos os elementos que afetam a execução das tarefas e o bem-estar dos trabalhadores, como os aspectos físicos, organizacionais e sociais (Ferreira; Mendes, 2003). As condições de trabalho se referem a qualidade do ambiente físico, posto de trabalho, equipamentos e material disponibilizados para a execução dele. Enquanto a organização do trabalho estar associada a divisão das tarefas, normas, controles e ritmos de trabalho. Ou seja, é o resultado de acordos entre a gestão e os trabalhadores para estabelecer normas e regras, além de negociações entre diferentes níveis hierárquicos para ajustar esses acordos conforme necessário. Já as relações socioprofissionais dizem respeito aos modos de gestão do trabalho, comunicação e interação no ambiente laboral (Dejours; Abdoucheli; Jayet, 1994; Ferreira; Mendes, 2003; Mendes; Ferreira, 2008).

2.3 RELAÇÃO ENTRE O CONTEXTO DE TRABALHO E SB

O contexto de trabalho é um fator determinante no desenvolvimento da SB. Particularmente, essa relação se intensifica em contextos com: exigências elevadas, tarefas desafiadoras e carga de trabalho excessiva; recursos insuficientes, falta de apoio, treinamento ou ferramentas adequadas; pressões sociais ou organizacionais, cobranças por produtividade e resultados; relações interpessoais problemáticas, conflitos ou falta de cooperação entre

colegas e supervisores (Freudenberger, 1974). Esses fatores afetam o desempenho e a saúde dos trabalhadores por meio da organização e do ambiente de trabalho e das atividades, com reflexos diretos no custo humano e nas estratégias de adaptação adotadas (Mendes; Ferreira, 2008).

Em algumas situações, o trabalho não permite que uma pessoa altere sua maneira de fazer as coisas, o que gera um desconforto quando suas necessidades e desejos não são atendidos. Esse sofrimento pode variar a depender do tipo de organização do trabalho, mas, em geral, envolve pressão e critérios que afetam tanto a saúde física quanto a mental dos trabalhadores. Esse sofrimento muitas vezes se manifesta de forma camuflada, o que dificulta sua identificação imediata, e só é percebido quando seus efeitos se tornam evidentes, afetando a saúde física e mental do trabalhador de maneira mais intensa e abrangente (Dejours, 1992).

Uma pesquisa da *International Stress Management Association* (ISMA-BR), realizada em 2016 com mil profissionais de diferentes áreas em Porto Alegre (RS) e São Paulo (SP), comprovou que a exaustão física e mental é consequência de um cenário competitivo, que expõe os trabalhadores a longas jornadas de trabalho e a cobranças excessivas, como o cumprimento de metas irreais (Franco et al., 2019).

Da mesma forma, outra pesquisa aplicada com 68 policiais, tanto do serviço operacional quanto do administrativo, na cidade de Mossoró/RN, analisou a relação entre variáveis sociodemográficas e funcionais, contexto de trabalho e SB nos referidos profissionais. Em seus resultados observou-se a presença da SB em níveis de moderado a altos. Além disso, suas dimensões apresentaram uma associação significativa com as condições e a organização do trabalho (Sousa, 2021).

Em adição, em uma outra pesquisa realizada com 143 profissionais de saúde de uma rede de hospital pública no Brasil também durante a pandemia foi comprovado a prevalência alta (53,85%) da síndrome. Tais índices foram associados com maiores esforços para atender às demandas do trabalho, necessidades pessoais negligenciadas e a sensação de que o trabalho é desinteressante e não contribui para o desenvolvimento pessoal (Martins et al., 2024).

2.4 RELAÇÃO ENTRE SB E FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS

As investigações no campo da saúde mental têm contribuído significativamente para a compreensão das causas do adoecimento psíquico, apontando os fatores sociodemográficos como elementos relevantes na forma como diferentes grupos sociais vivenciam seus

transtornos e suas consequências (Lima; Dimenstein, 2019; Maslach; Jackson, 1981; Pereira, 2002; Sousa, 2021). No contexto da SB, esses fatores ajudam a explicar variações na suscetibilidade dos indivíduos, conforme suas características pessoais e sociais (Tamayo; Tróccoli, 2002). Neste tópico, serão abordadas as possíveis associações entre a síndrome e os seguintes fatores sociodemográficos: sexo, nível de escolaridade, idade e estado civil, com base nas evidências encontradas na literatura científica e nos dados desta pesquisa.

2.4.1 Sexo

Cañadas-de la Fuente et al. (2018) em uma meta-análise com 78 estudos sobre a prevalência da SB em enfermeiros, encontraram correlação estatisticamente significativa entre ser do sexo masculino, solteiro/divorciado e não ter filhos com níveis mais elevados de exaustão emocional e despersonalização. Em adição, estudos apontam que o sexo masculino é mais suscetível ao desenvolvimento da síndrome do que o feminino (Lima, 2018).

Já outras pesquisas apontam que é comum que as mulheres apresentem maiores níveis de exaustão, enquanto os homens apresentem maiores níveis de despersonalização. No entanto, tais distinções não são absolutas e podem ser moduladas por fatores organizacionais e contextuais (Costa; Borsa; Damásio, 2020).

Nesse sentido, em pesquisa realizada com professores no estado do Rio Grande do Sul, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres em relação à prevalência de SB (Carlotto; Palazzo, 2006). Lima (2021) explica que tanto homens quanto mulheres podem ser igualmente afetados pela síndrome, dependendo mais de outros fatores, como carga de trabalho e suporte organizacional. Ou seja, o tipo de profissão exercida e a política organizacional voltada para a promoção da equidade de gênero podem influenciar na diferenciação dos níveis da SB entre os sexos (Costa; Borsa; Damásio, 2020).

2.4.2 Nível de escolaridade

A escolaridade revela associação protetiva, sobretudo entre os indivíduos com ensino superior completo, que relatam maior percepção de realização profissional. Isso pode estar

relacionado à maior valorização no ambiente organizacional e à expectativa de progressão na carreira (Lima, 2021).

No entanto, Leite et al. (2019) estudaram professores de universidade públicas e privadas em todo o Brasil e observaram que, embora a maioria da amostra possuísse título de mestre, não foi identificada justificativa clara para associar a escolaridade e a síndrome, sugerindo ausência de relação estatística entre essas variáveis. Em concordância, em um estudo realizado com 343 profissionais do setor de serviços de todas as regiões do Brasil, observou-se que o nível de escolaridade não apresentou associação estatisticamente significativa com os níveis da síndrome, sugerindo que a formação acadêmica, por si só, não é um fator protetivo ou de risco para o desenvolvimento da mesma (Costa; Borsa; Damásio, 2020).

2.4.3 Idade

Com relação a variável idade destaca-se que os profissionais mais jovens apresentam maior incidência da SB, especialmente aqueles com menos de trinta anos. Essa vulnerabilidade é atribuída à inexperiência, à dificuldade de adaptação às demandas trabalhistas e à falta de autoconfiança, fatores que geram tensão adicional na tomada de decisão. A propensão à síndrome tende a diminuir com o avanço da idade, indicando que a atualização e a experiência profissional atuam como fatores protetivos (Lima, 2018).

Em pesquisas com bancários, a hipótese de que a idade influencia os níveis de SB entre eles foi rejeitada. Em todas as análises de regressão logística, a variável idade mostrou-se estatisticamente insignificante para prever qualquer dimensão da síndrome o que indica que dependendo das características do estudo, uma determinada faixa etária é mais suscetível à SB do que outras (Oliveira et al., 2023). O que se observou na pesquisa com policiais que, entre os aspectos pessoais analisados, a variável idade apresentou diferença estatisticamente significativa cujos dados revelam que profissionais mais jovens, registraram níveis mais elevados de despersonalização com média considerada alta. Já os mais velhos, apresentaram média classificada como moderada. Esses resultados indicam que os profissionais mais jovens tendem a manifestar maior grau de despersonalização em comparação aos mais experientes (Sousa, 2021).

No entanto, resultados divergentes foram encontrados em outras pesquisas realizadas com tais profissionais (Amigo et al., 2014; Cerqueira, 2016; Li et al., 2015; Vilaça; Barbosa; Camelo, 2021). Em síntese, esses estudos indicam que profissionais mais jovens, com menos de 40 anos, tendem a apresentar níveis mais elevados de exaustão emocional (Amigo et al., 2014; Cerqueira, 2016; Li et al., 2015) e de despersonalização (Cerqueira, 2016). Por outro lado, Vilaça; Barbosa; Camelo (2021) identificaram que bancários com idades entre 41 e 50 anos são os que mais manifestam exaustão emocional.

2.4.4 Estado civil

Em pesquisa realizada com policiais identificou-se uma correlação significativa entre o estado civil e a dimensão exaustão emocional, indicando que profissionais casados ou em união estável tendem a apresentar maior vulnerabilidade ao adoecimento psíquico em comparação aos solteiros (Sousa, 2021).

Segundo Silva et al. (2021), o estado civil e o número de filhos apresentaram relação significativa com a presença da SB entre professores. Mas, diferente do estudo anterior, a sua prevalência foi maior entre os solteiros, em comparação aos casados e divorciados, sendo essa diferença estatisticamente significativa. Além disso, a quantidade de filhos também influenciou nos resultados, indicando que indivíduos com filhos tendem a apresentar menor propensão à síndrome.

Lima (2021), em um estudo com trabalhadores-estudantes, também observou que indivíduos solteiros, separados ou divorciados demonstram níveis mais elevados da síndrome. Nessa perspectiva, ele afirma que a ausência de suporte emocional no ambiente familiar pode atuar como um fator agravante na experiência de estresse crônico tanto no trabalho quanto nos estudos.

2.5 RELAÇÃO ENTRE SB E FATORES FUNCIONAIS

A compreensão da SB no ambiente organizacional exige uma análise atenta dos fatores funcionais que estruturam a vivência laboral. Carga horária, tipo de função, tempo de serviço, setor de atuação e nível de responsabilidade são variáveis que podem interferir diretamente na forma como o trabalhador vivencia o estresse ocupacional. Estudos recentes

têm evidenciado que algumas funções profissionais — sobretudo aquelas que envolvem atendimento ao público, alta demanda cognitiva e pouca autonomia nas decisões — estão mais suscetíveis ao desenvolvimento da síndrome (Costa; Borsa; Damásio, 2020; Lima, 2021).

Além disso, a exposição prolongada a ambientes de trabalho altamente exigentes pode intensificar o esgotamento emocional, a despersonalização e a sensação de baixa realização profissional, que constituem os principais eixos da SB. Nesse contexto, analisar os fatores funcionais torna-se fundamental para identificar os ambientes organizacionais mais vulneráveis, possibilitando a formulação de estratégias mais eficazes de prevenção e de promoção da saúde mental no trabalho (Sousa, 2021).

2.5.1 Cargo

Tanto o nível hierárquico quanto a complexidade das tarefas exercem influência direta na exposição a SB. Cargos que envolvem alta carga de responsabilidade e exigem decisões constantes, mas que não são devidamente reconhecidos ou valorizados, tendem a apresentar maiores índices de esgotamento físico e emocional (Maslach; Leiter, 1999).

As características do cargo exercido, como o nível de exigência e o grau de autonomia, exercem influência direta sobre o desenvolvimento da síndrome. Funções que impõem alta demanda e oferecem pouca autonomia tendem a favorecer o surgimento de sintomas de exaustão emocional (Tamayo; Tróccoli, 2002). Pesquisa realizada com diferentes categorias profissionais da área de saúde indica que os níveis de SB variam de acordo com a função desempenhada, sendo mais elevados entre aqueles que lidam frequentemente com demandas emocionais intensas e recebem pouco reconhecimento por parte da instituição (Carlotto; Câmara, 2007).

Da mesma forma acontece em diversas categorias profissionais — como docentes, trabalhadores do sistema de segurança, bancários, motoristas de transporte coletivo, entre outros — revelam que a síndrome está presente em todas essas ocupações, com variações na intensidade de ocorrência dependendo da atividade exercida (Demeneck; Kurowski, 2011). Ou seja, as manifestações da SB variam conforme a natureza das atribuições desempenhadas, o que reforça a importância de intervenções preventivas específicas para cada categoria funcional. Desse modo, a análise do cargo ocupado revela-se um elemento central na

identificação de grupos de maior risco, contribuindo para o delineamento de estratégias organizacionais de cuidado e promoção da saúde mental (Pascoal et al., 2021).

2.5.2 Grupo funcional

A SB está vinculada a todos os setores de atividades e profissões relacionadas ao trabalho e está presente em todas as organizações, sejam elas do setor privado ou público (Troyer, 2012). A maneira como as atividades são estruturadas para cada grupo funcional, juntamente com as demandas e expectativas atribuídas a essas funções, influencia diretamente o risco de desenvolvimento da síndrome. A percepção que o trabalhador tem sobre o controle que exerce sobre seu trabalho e o reconhecimento que recebe também são fatores determinantes nesse processo (Benevides, 2002).

Os níveis da estrutura funcional influenciam de forma distinta as manifestações da síndrome. Os cargos operacionais e de base tendem a apresentar maior exaustão emocional, enquanto os cargos estratégicos, mais ligados à gestão e tomada de decisão, estão associados a níveis mais elevados de cinismo e a uma menor sensação de realização profissional (Carlotto; Câmara, 2004).

No que se refere às funções exercidas, os colaboradores administrativos e aqueles do setor de atendimento ao cliente relatam os níveis mais altos de exaustão emocional. A natureza das atividades, que envolve cobranças constantes, metas e contato direto com o público, pode explicar esse resultado. Já os profissionais em funções operacionais demonstram maior tendência à despersonalização reação comumente associada a estratégias defensivas diante de ambientes desgastantes (Lima, 2021).

2.5.3 Tempo de serviço

Profissionais com mais tempo de atuação na carreira tendem a apresentar menor propensão ao desenvolvimento da SB. Isso pode ser explicado pela familiaridade que esses indivíduos adquirem com a cultura organizacional ao longo dos anos, o que inclui o alinhamento com as normas, valores e objetivos institucionais. Além disso, com o passar do tempo, é comum que conquistem maior apoio da gestão e se envolvam de forma mais ativa

nas metas da organização. Esses fatores contribuem para a satisfação pessoal e o fortalecimento do vínculo com o ambiente de trabalho, o que reduz os níveis de desgaste emocional (Dias et al., 2019).

Em uma pesquisa feita com bancários do interior da Paraíba, observou-se que aqueles com tempo de trabalho entre 13 e 24 meses apresentaram níveis moderados nas três dimensões da SB. Já os profissionais com mais de quatro anos de atuação mostraram impacto moderado em duas dessas dimensões: Exaustão Emocional e Decepção com o Trabalho (Vilaça; Barbosa; Camelo, 2021).

No entanto, em outro estudo com bancários no Rio Grande do Sul, não se encontrou diferenças significativas no desgaste profissional com base no tempo de serviço ou na idade. Isso indica que, independentemente do tempo de carreira, os bancários lidam com fontes de estresse muito parecidas, a ponto de até mesmo os mais novos já apresentarem sinais iniciais de esgotamento profissional (Carneiro, 2019).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Visto que a pesquisa tem o objetivo de analisar a prevalência da SB e sua relação com os fatores sociodemográficos, funcionais e o contexto de trabalho de profissionais de empresas de energia elétrica do RN, nesta seção, são descritos o delineamento da pesquisa, o universo da coleta, os instrumentos de coleta utilizados, as estratégias de coleta e de análise dos dados.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

O estudo adotou uma abordagem quantitativa, de natureza descritiva e com delineamento transversal. De acordo com Creswell (2010), a pesquisa quantitativa caracteriza-se pelo uso de dados numéricos, aplicação de análises estatísticas e pela busca de objetividade e precisão na investigação científica.

Segundo Gil (2019), esse tipo de abordagem visa mensurar variáveis previamente definidas, analisando de que forma influenciam outras, por meio da observação da frequência com que ocorrem e do uso de técnicas estatísticas. Nessa perspectiva, o pesquisador busca descrever, interpretar e prever os fenômenos investigados (Sousa, 2021).

A pesquisa descritiva tem o principal propósito de retratar as particularidades de um grupo ou fenômeno específico, podendo também buscar compreender como certas variáveis se relacionam entre si (Gil, 2019). O delineamento transversal permite a coleta de dados em um único momento, com a representativa do fenômeno do público-alvo (Richardson; Russell; Wilson, 2008). Esse tipo de pesquisa permite que o pesquisador observe o fenômeno e realize a coleta de informações em curto espaço de tempo (Zangirolami; Echeimberg; Leone, 2018).

3.2 UNIVERSO DE COLETA

O universo da pesquisa é composto por profissionais de empresas do setor de energia elétrica que atuam no estado do RN, em funções administrativas ou operacionais. Destarte, os participantes deste estudo foram os trabalhadores de diferentes áreas funcionais, como administrativas, operacionais e técnicas que estavam, no momento da coleta, atuando há no mínimo seis meses na companhia energética ou em uma de suas prestadoras de serviços do estado.

As empresas em questão não informaram o quantitativo total de trabalhadores, o que inviabilizou a definição prévia do tamanho populacional. Diante disso, optou-se pela adoção de uma amostragem não probabilística por conveniência, considerando os trabalhadores que voluntariamente concordaram em participar da pesquisa. Segundo Marconi e Lakatos (2017), esse tipo de amostragem é recorrente em estudos exploratórios, especialmente quando o acesso à totalidade da população é limitado, podendo ainda fornecer subsídios relevantes para análises específicas.

Ao final do período de coleta de dados, foram obtidos 95 questionários devidamente preenchidos, os quais constituíram a amostra final do estudo. Ressalta-se que critérios mais rigorosos, como a definição de um número mínimo de respondentes por item de escala, são particularmente indicados para pesquisas voltadas à validação psicométrica de instrumentos ou à realização de análises fatoriais. No presente estudo, entretanto, as escalas utilizadas já possuem validação prévia no contexto brasileiro e não tiveram como objetivo a revalidação, mas sim sua aplicação como instrumentos de mensuração. Dessa forma, a amostra obtida mostra-se adequada para a realização das análises descritivas, correlacionais e comparativas propostas, ainda que não atenda a critérios mais restritivos próprios de estudos de natureza psicométrica.

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA

O método de coleta adotado foi o questionário. Para tanto, foram aplicados três instrumentos de coleta: o Questionário Sociodemográfico e Funcional (QSF), o *Maslach Burnout Inventory – General Survey* (MBI-GS) e a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT). Ressalta-se que os dois últimos instrumentos utilizados no estudo, enquanto escala, apresentaram índices de confiabilidade satisfatórios, com valores de alfa de Cronbach superiores a 0,84, o que indica adequada consistência interna para a mensuração dos construtos investigados.

O QSF foi elaborado pela autora e incluiu questões para identificar os fatores sociodemográficos: sexo, nível de escolaridade, idade e estado civil e os fatores funcionais como: cargo, grupo funcional, tempo de serviço na empresa e no cargo atual. Tal instrumento, composto por 9 questões, apresenta diferentes opções de resposta que incluem: múltipla escolha e respostas rápidas. O tempo estimado para resposta do questionário é de três a cinco minutos cujo modelo encontra-se no Apêndice A.

O *Maslach Burnout Inventory – General Survey* (MBI-GS) é um instrumento validado internacionalmente, desenvolvido com o propósito de mensurar a prevalência da SB em qualquer contexto ocupacional. Atualmente, o MBI conta com três versões, desenvolvidas conforme o perfil profissional dos respondentes. A primeira delas é o MBI-HSS, direcionado a profissionais da área da saúde. A segunda, o MBI-ES, foi adaptada para o contexto educacional. Já a terceira versão, o MBI-GS, apresenta uma estrutura mais ampla e genérica, voltada para trabalhadores de diferentes setores (Vicente et al., 2013).

Para efeito deste estudo, foi utilizado a escala do MBI-GS, adaptada a realidade brasileira por Schuster, Dias e Battistella (2015), composta por 16 itens que mensuram as três dimensões centrais do fenômeno: exaustão emocional (EE), despersonalização, renomeada de cinismo (CI) e baixa realização profissional, renomeada de eficácia no trabalho (ET). Desse modo, seis itens avaliam a EE, quatro avaliam CI e seis avaliam ET; conforme demonstração no Quadro 1. Todos os itens são afirmações que devem ser respondidas quanto a frequência em que tais dimensões se manifestam, por meio de uma escala do tipo Likert, que varia de 0 a 6, sendo: 0 – Nunca, 1 – Algumas vezes ao ano ou menos, 2 – Uma vez por mês ou menos, 3 – Algumas vezes durante o mês, 4 – Uma vez por semana, 5 – Algumas vezes durante a semana e 6 – Todos os dias. Esse instrumento encontra-se no Anexo A.

Quadro 1 - Itens por dimensão de SB do MBI-GS

Dimensão	Itens
EE1	Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho
EE2	Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho
EE3	Sinto-me cansado quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho
EE4	Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim
EE5	Sinto-me acabado por causa do meu trabalho
EE6	Só desejo fazer meu trabalho e não ser incomodado
CI1	Sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi essa função
CI2	Sou menos entusiasmado com o meu trabalho
CI3	Sou mais descrente sobre a contribuição de meu trabalho para algo
CI4	Duvido da importância do meu trabalho
ET1	Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho
ET2	Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho
ET3	Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho
ET4	Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização
ET5	Na minha opinião, sou bom no que faço
ET6	No meu trabalho, me sinto confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam

Fonte: Schuster, Dias e Battistella (2015).

O tempo médio estimado para o preenchimento do instrumento varia entre 6 e 10 minutos. Esse tempo é considerado adequado para instrumentos autoaplicáveis com número reduzido de itens e linguagem acessível. Instrumentos com esse formato e número de itens

tendem a apresentar boa fluidez na aplicação, sem causar fadiga significativa no respondente (Pasquali, 2010).

A Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) foi utilizada com o objetivo de identificar a percepção dos trabalhadores sobre o contexto laboral. A escala inicialmente desenvolvida por Mendes e Ferreira (2008) e revisitada por Silva et al. (2020), é composta por 26 itens, distribuídos nos três fatores principais: organização do trabalho (ORG) avaliada por dez itens; relações socioprofissionais (REL) com oito itens e condições de trabalho (COND) também com oito itens; conforme apresentado no Quadro 2. Tal instrumento encontra-se no Anexo B.

Quadro 2 - Itens por fatores do Contexto de Trabalho da EACT

Fator	Itens
ORG1	O ritmo de trabalho é equilibrado
ORG2	A cobrança por resultados é adequada
ORG3	As instruções para execução das tarefas são flexíveis
ORG4	Existe adequado acompanhamento de desempenho
ORG5	O número de pessoas é suficiente para se realizar as tarefas
ORG6	As normas para execução das tarefas são claras
ORG7	Os resultados esperados são atingíveis
ORG8	Existe divisão equilibrada de trabalho entre quem planeja e quem executa
ORG9	O número e a duração das pausas de descanso no trabalho são suficientes para recompor as energias
ORG10	As tarefas são executadas sem interrupção
REL1	As tarefas são executadas com autonomia
REL2	Os funcionários participam das decisões
REL3	Existe abertura na comunicação entre chefia e subordinados
REL4	Existe harmonia entre profissionais no local de trabalho
REL5	Existe integração entre os setores da organização
REL6	Existe apoio das chefias para meu desenvolvimento profissional
REL7	As informações que preciso para executar minhas tarefas são de fácil acesso
REL8	As tarefas estão bem distribuídas
COND1	Os equipamentos disponíveis para realização das tarefas são satisfatórios
COND2	O ambiente físico é confortável
COND3	O ambiente de trabalho é silencioso
COND4	O mobiliário existente no local de trabalho é adequado
COND5	O local de trabalho é adequado para realização das tarefas
COND6	As condições de trabalho são seguras
COND7	O material de consumo é suficiente
COND8	A disposição dos equipamentos/máquinas está adequada para realizar o trabalho

Fonte: Silva et al. (2020).

A valoração das respostas é realizada por meio de uma escala do tipo Likert de cinco pontos, que avalia a frequência com que determinadas situações ocorrem no ambiente de trabalho. As opções de resposta são: 1 – nunca, 2 – raramente, 3 – às vezes, 4 – frequentemente e 5 – sempre. O tempo médio de aplicação da escala é de 10 minutos, sendo indicada para aplicação junto a trabalhadores adultos (Silva et al., 2020).

3.4 ESTRATÉGIA DE COLETA

Inicialmente, a estratégia de coleta de dados adotada nesta pesquisa contemplava a realização do levantamento junto às concessionárias de serviços de energia elétrica do estado do Rio Grande do Norte, por meio do envio de ofícios formais solicitando autorização para a aplicação dos questionários aos profissionais vinculados a essas instituições. No entanto, todas as solicitações foram indeferidas, impossibilitando o acesso direto aos colaboradores dessas empresas.

Gil (2019) destaca que fatores externos, como a negativa de instituições em permitir o acesso ao campo, podem comprometer o plano de pesquisa, exigindo alternativas para garantir sua viabilidade. De forma semelhante, Sampieri; Collado e Lucio (2013) afirmam que a presença de obstáculos institucionais imprevistos requer do pesquisador flexibilidade e capacidade de adaptação, buscando estratégias que assegurem a continuidade e a validade do estudo.

Diante desse fato optou-se por uma nova estratégia de coleta, visando garantir sua viabilidade e a obtenção dos dados necessários. Assim, a autora decidiu realizar a coleta de dados de forma remota e voluntária, utilizando as redes sociais como meio de divulgação do estudo. Em contextos nos quais há dificuldades de acesso direto aos participantes — como em casos de restrições institucionais — o uso de estratégias remotas configura-se como uma alternativa viável para viabilizar a coleta de dados (Gil, 2019).

Para a coleta de informações, os instrumentos foram inseridos na plataforma Google Forms e seu link de acesso foi compartilhado em redes sociais do *LinkedIn*, *Instagram*, *Facebook*, de grupos de *Whatsapp* do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Energética e Empresas Prestadoras de Serviços no Setor Elétrico do Estado do Rio Grande do Norte (SINTERN), e de amigos profissionais da área como canais de divulgação e aplicação do instrumento de pesquisa. Essa abordagem favoreceu a ampliação do alcance da amostra, dado o uso frequente dessas plataformas por tais profissionais.

Para atender aos preceitos éticos, preconizados pela Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, que estabelece as diretrizes éticas para pesquisas com seres humanos (Brasil, 2012; Gil, 2019), logo no início do formulário era solicitado que os participantes lessem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). NO TCLE estavam informações sobre a pesquisa, reforçando o caráter voluntário da participação, o anonimato dos respondentes e a confidencialidade das informações prestadas. Aqueles que

concordaram em participar da pesquisa seguiam o seu preenchimento. Apenas um, se recusou a aceitar participar e, portanto, não foi incluído na amostra.

3.5 ESTRATÉGIA DE ANÁLISE

Para atender aos dois primeiros objetivos específicos desta pesquisa, os dados extraídos do QSF foram analisados por meio de estatística descritiva simples, com o cálculo de frequências e percentuais dos fatores sociodemográficos e funcionais identificados.

Na sequência, para atender ao terceiro objetivo específico de pesquisa, foram feitas somatórias e médias dos itens total e de cada dimensão da SB, e sua interpretação seguiu as recomendações de Schuster, Dias e Battistella (2015). Segundo esses autores, depois da mensuração dos índices de SB, por meio da escala MBI-GS, considera valores até 1,33 como baixos, entre 1,34 e 2,43 como intermediários, e acima de 2,43 como altos. Os autores também especificam os índices por dimensão, conforme apresentado na Quadro 3.

Quadro 3 - Valores de Síndrome de Burnout

	Baixo	Moderado	Alto
Burnout	<1,33	1,34 – 2,43	>2,43
Exaustão Emocional	<2,00	2,10 – 3,19	>3,20
Cinismo	<1,00	1,01 – 2,10	>2,20
Eficácia no Trabalho	>4,00	4,01 – 4,99	>5,00

Fonte: Schuster, Dias e Battistella (2015)

Por sua vez, o quarto objetivo de pesquisa foi alcançado por meio das médias dos fatores do EACT. A interpretação das médias obtidas segue os seguintes critérios: médias superiores a 3,7 que indicam uma percepção mais positiva do contexto laboral, associada a um risco considerado satisfatório; médias entre 2,3 e 3,7 refletem uma avaliação moderada, caracterizada por risco crítico; já as médias inferiores a 2,3 revelam uma percepção negativa do ambiente de trabalho, representando um risco grave para os trabalhadores (Silva et al., 2020). Conforme explicado na Quadro 4.

Quadro 4 - Valores de referência da EACT

Intervalo da Média	Interpretação da Percepção do Contexto de Trabalho	Classificação do Risco
> 3,71	Percepção positiva	Risco satisfatório
2,31 a 3,70	Percepção moderada	Risco crítico
< 2,30	Percepção negativa	Risco grave

Fonte: Silva et al. (2020)

Para o alcance do quinto e sexto objetivos, que consistiram em verificar diferenças na prevalência da SB segundo os fatores sociodemográficos e funcionais, bem como em relação à percepção do contexto de trabalho, foi empregada a análise de variância (ANOVA). Importante salientar que, antes da realização das análises inferenciais, foram avaliados os pressupostos de normalidade e homogeneidade das variâncias, não sendo identificadas violações que comprometessem a utilização dos testes paramétricos adotados. Como técnica multivariada de análise de dados, ela possibilita a comparação das médias dos escores de SB e da percepção do contexto de trabalho entre diferentes grupos categorizados por variáveis, como por exemplo: gênero, faixa etária, estado civil e grupo funcional. Dessa forma, por meio da ANOVA é possível verificar se existem diferenças estatisticamente significativas entre esses grupos, contribuindo para uma compreensão mais ampla dos fatores associados à prevalência da síndrome e do contexto de trabalho, com nível de significância estabelecido em 5% ($p < 0,05$) (Montgomery, 1991).

Por fim, para atender ao último objetivo da pesquisa foi realizada a análise de correlação bivariada. Esse procedimento estatístico avalia a intensidade e a direção da relação linear entre duas variáveis quantitativas, sendo expresso pelo coeficiente de correlação de Pearson (r), que varia de -1 a +1. Quanto mais próximo de 1, maior a correlação entre as variáveis. Se o valor for positivo implica que há uma correlação positiva (à medida que uma variável aumenta, a outra também cresce proporcionalmente); no entanto, se valor for negativo implica que há uma correlação negativa (à medida que uma variável aumenta, a outra diminui proporcionalmente). O valor do r , deve ser considerado em relação ao nível de significância, que neste estudo é de 0,05 (Montgomery, 1991).

Todas as análises; descritivas, ANOVA e de correlação; foram conduzidas por meio do software de análise estatística *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Esta seção apresenta os resultados da pesquisa com base nas técnicas de análise descritas na seção dos Procedimentos Metodológicos, a fim de atender aos objetivos específicos. Ela divide-se em sete tópicos, a saber: 1) apresentação do perfil sociodemográfico; 2) apresentação do perfil funcional; 3) mensuração do nível de prevalência da SB; 4) avaliação da percepção do contexto de trabalho; 5) comparativo de médias dos grupos das variáveis sociodemográficas e funcionais em relação a SB e a percepção do contexto de trabalho e 6) análise da correlação entre a SB e a percepção do contexto de trabalho dos participantes deste estudo.

4.1 APRESENTAÇÃO DO PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS PARTICIPANTES DESTE ESTUDO

As Tabelas 1, 2, 3 e 4, apresentam o resultado das variáveis pesquisadas, o perfil sociodemográfico que inclui o gênero, o nível de escolaridade, o estado civil e a idade dos profissionais das empresas de energia elétrica do RN que participaram da pesquisa entre os meses de agosto e setembro de 2025. Nas tabelas a distribuição é descritiva, ocorre por categorias e os dados são apresentados em porcentagem.

Quanto ao sexo dos participantes, a amostra apresenta um desequilíbrio significativo. Sendo a maioria dos participantes do sexo masculino ($n = 82$, 86,3%). Já a participação feminina é substancialmente menor ($n = 13$, 13,7%). Essa disparidade é um fator crucial a ser considerado na análise dos resultados.

Tabela 1 - Sexo dos participantes da pesquisa

	Frequência	Percentual
Masculino	82	86,3
Feminino	13	13,7
Total	95	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Já em relação ao nível de escolaridade, os dados mostram um grupo com um nível educacional bastante variado, mas com uma concentração em faixas específicas. Quatro níveis de escolaridade se destacam pela sua representatividade: Ensino médio completo ($n = 38$,

40%), essa é a maior fatia do total da amostra; Pós-graduação completa: Um grupo expressivo (n = 22, 23,2%); Ensino superior incompleto (n = 13, 13,7%); Ensino superior completo (n = 11, 11,6%). Juntas, essas quatro categorias somam 84 participantes, o que representa 88,5% do total da amostra. As demais categorias (Ensino fundamental, Ensino médio incompleto e Pós-graduação incompleta) têm uma participação menor (n = 11, 11,5%) da amostra.

Tabela 2 - Nível de escolaridade dos participantes da pesquisa

	Frequência	Percentual
Ensino fundamental incompleto	1	1,1
Ensino fundamental completo	1	1,1
Ensino médio incompleto	6	6,3
Ensino médio completo	38	40,0
Ensino superior incompleto	13	13,7
Ensino superior completo	11	11,6
Pós-graduação incompleta	3	3,2
Pós-graduação completa	22	23,2
Total	95	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

Destarte, a pesquisa é composta principalmente por profissionais com ensino médio completo ou com formação de pós-graduação. A alta participação de pessoas com pós-graduação pode indicar um ambiente de trabalho que exige qualificação e especialização, o que é relevante para a análise sobre a prevalência da SB em empresas do setor elétrico.

No que diz respeito a faixa etária dos participantes variou de 19 a 66 anos. Para efeito deste estudo, os participantes foram enquadrados, inicialmente em quatro (adulto jovem (19-24 anos) e adulto (19-44 anos), meia-idade (45 a 64 anos) e idoso (65-79 anos)) e depois reagrupados em duas faixas (adulto jovem e adulto (19-44 anos) e meia-idade e idoso (45 a 79 anos)), de acordo com a classificação da Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), devido a baixa frequência de adulto jovem e idoso. Dessa forma, a maioria do grupo analisado está concentrada na faixa entre 19 e 44 anos (n = 67, 70,5%), em detrimento da outra faixa, de 45 a 66 anos (n = 28, 29,5%).

Tabela 3 - Faixa etária dos participantes da pesquisa

	Frequência	Percentual	Percentual válido	Percentual acumulado
Adulto e Adulto Jovem	67	70,5	70,5	70,5
Meia-idade e Idoso	28	29,5	29,5	100,0
Total	95	100,0	100,0	

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Quanto ao estado civil dos participantes, a análise dos dados revela uma clara predominância de participantes que vivem em uma relação de parceria. A maioria (n = 73, 76,8%) é composta por pessoas casadas ou em união estável. Em contraste, os solteiros(as) representam a segunda maior categoria (n = 19, 20%). Em contraponto, a categoria de divorciados(as) ou separados(as) é a menos representativa (n = 3, 3,2%) do total.

Tabela 4 - Estado civil dos participantes da pesquisa

	Frequência	Percentual
Solteiro(a)	19	20,0
Casado(a) ou em união estável	73	76,8
Divorciado(a) ou separado(a)	3	3,2
Total	95	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Esse é um fator importante a ser considerado na análise da pesquisa, pois o suporte social e as responsabilidades familiares, frequentemente associados ao estado civil de casado(a) ou união estável, podem influenciar a percepção do estresse e a capacidade de enfrentamento no ambiente de trabalho (Sousa, 2021).

4.2 APRESENTAÇÃO DO PERFIL FUNCIONAL DOS PARTICIPANTES DESTE ESTUDO

Nas tabelas de 5 a 12 são apresentados os fatores funcionais dos participantes da pesquisa, contemplando variáveis relacionadas ao cargo ocupado, ao tempo de serviço na instituição e no cargo e ao grupo funcional de pertencimento. A análise desses elementos possibilita uma compreensão mais detalhada da distribuição dos respondentes, além de fornecer subsídios para a interpretação das condições de trabalho e de sua relação com os aspectos investigados no estudo.

Na pesquisa, foram identificados cargos diversificados dentro do setor, abrangendo desde funções operacionais até posições de maior complexidade e responsabilidade. Entre eles destacam-se: aprendizes, auxiliar de serviços gerais, auxiliares administrativos, analistas de sistema, profissionais do SESMT, eletricitas, gestores administrativos e comerciais, psicólogos, engenheiros eletricitas, engenheiros de projetos e de produção entre outros.

A distribuição da amostra segundo o grupo funcional evidencia a predominância de trabalhadores do setor operacional (n = 59, 62%). Em seguida, observa-se a participação do

grupo administrativo (n = 29, 31%), enquanto a menor representatividade corresponde ao grupo que desempenha funções administrativas e operacionais simultaneamente (n = 7, 7%).

As atividades operacionais são centrais para a organização, o que é típico do setor e reflete a necessidade de muitos profissionais na execução de tarefas técnicas. A significativa participação do grupo administrativo sublinha a importância das funções de suporte gerencial e coordenação, essenciais para os processos produtivos. O grupo híbrido, embora menor, aponta para a existência de funções estratégicas que exigem flexibilidade e integram diferentes competências, atuando na articulação entre setores.

Tabela 5 - Grupo funcional dos participantes

	Frequência	Percentual
Administrativo	29	31%
Administrativo e Operacional	7	7%
Operacional	59	62%
Total	95	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

A Tabela 6 apresenta a distribuição dos participantes quanto ao exercício de função de gestão. Verifica-se que a maioria não exerce cargo de gestão (n = 63, 66,3%), enquanto os demais (n = 32, 33,7%) desempenham funções gerenciais. Esse resultado indica que a amostra é composta predominantemente por profissionais em apenas em funções técnicas ou operacionais, com uma parcela menor ocupando posições de liderança.

Tabela 6 - Função de gestão

	Frequência	Percentual
Sim	32	33,7
Não	63	66,3
Total	95	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

A Tabela 7 apresenta a distribuição dos participantes de acordo com o tempo de serviço na empresa. Verifica-se que a maior parcela se concentra entre aqueles com 3 a 6 anos de atuação (n = 36, 37,9%). Em seguida, destacam-se os trabalhadores com 6 a 10 anos (n = 18, 18,9%) e aqueles com menos de 1 ano de empresa (n = 15, 15,8%). Já os profissionais com mais de 10 anos de tempo de serviço representam (n = 14, 14,7%), enquanto o menor contingente está entre os que possuem 1 a 3 anos de experiência (n = 12, 12,6%).

Essa distribuição evidencia um quadro de predominância de trabalhadores em fase intermediária de carreira na organização, sobretudo entre 3 e 6 anos de permanência, o que

pode estar associado tanto a processos de retenção quanto à consolidação profissional nesse período. Por outro lado, a presença de grupos com menor tempo de serviço sugere movimento recente de ingresso de novos colaboradores, ao passo que a proporção de trabalhadores com mais de uma década de vínculo demonstra a existência de quadros estáveis, embora em menor número.

Tabela 7 - Tempo de serviço na empresa

	Frequência	Percentual
Há menos de 1 ano	15	15,8
Entre 1 e 3 anos	12	12,6
Entre 3 e 6 anos	36	37,9
Entre 6 e 10 anos	18	18,9
Há mais de 10 anos	14	14,7
Total	95	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

A Tabela 8 apresenta o tempo de permanência dos participantes no cargo atual. Observa-se que a maioria está concentrada entre 3 e 6 anos ($n = 28$, 29,5%), seguida pelos que possuem menos de 1 ano ($n = 23$, 24,2%) e de 1 a 3 anos ($n = 19$, 20%). Já os trabalhadores com 6 a 10 anos representam ($n = 13$, 13,7%), e aqueles com mais de 10 anos ($n = 12$, 12,6%). Esses resultados evidenciam uma predominância de profissionais em fase intermediária de permanência no cargo, ao mesmo tempo em que revelam significativa presença de recém-ingressos.

Tabela 8 - Tempo no cargo atual

	Frequência	Percentual
Há menos de 1 ano	23	24,2
Entre 1 a 3 anos	19	20,0
Entre 3 a 6 anos	28	29,5
Entre 6 a 10 anos	13	13,7
Há mais de 10 anos	12	12,6
Total	95	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

4.3 ANÁLISE DO NÍVEL DE PREVALÊNCIA DE SB ENTRE OS PARTICIPANTES DESTE ESTUDO

As Tabelas 9, 10, 11 e 12 apresentam a análise de prevalência de SB e os diferentes níveis das dimensões observados nos participantes. A mensuração foi realizada com as três dimensões da SB: exaustão emocional (EE), despersonalização, renomeada de cinismo (CI) e

baixa realização profissional, renomeada de eficácia no trabalho (ET) de forma mais específica e depois com o escore total da SB. Os resultados foram categorizados em níveis: baixo, moderado ou alto para cada dimensão de acordo com Schuster, Dias e Battistella (2015).

De forma mais específica, no que se refere à dimensão EE, a média obtida foi de 2,07 (dp = 1,72). Esse valor situa-se na faixa limite entre os níveis baixo (<2,0) e moderado (2,1-3,19). O resultado sugere que, em média, os participantes apresentam indícios iniciais de desgaste emocional, porém ainda não caracterizados como moderados de forma consistente. A elevada variabilidade observada (dp = 1,72) indica que, embora alguns indivíduos tenham apresentado baixos níveis de exaustão, outros se aproximaram de patamares mais elevados, o que reforça a heterogeneidade da amostra.

Tabela 9 –Dimensão EE

	Frequência	Percentual
Baixo	52	54,7
Moderado	16	16,8
Alto	27	28,5
Total	95	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

A distribuição dos níveis de EE (Tabela 9) revelou que a maioria dos participantes apresentou baixo nível da síndrome (n = 52, 54,7%). Esse resultado indica que mais da metade dos trabalhadores não se encontram em situação crítica de esgotamento, o que pode estar associado a fatores protetivos, como suporte organizacional, estratégias de enfrentamento individuais e boas condições de trabalho em determinados setores.

A análise da dimensão CI revelou uma média de 1,19 (dp = 1,46), valor que se enquadra na categoria moderada, ainda que próximo ao limite inferior da faixa (1,01–2,10). Esse resultado indica que, em média, os participantes da pesquisa demonstram tendência inicial de distanciamento afetivo e emocional em relação ao trabalho, característica que, segundo Maslach, Jackson e Leiter (1996), representa uma estratégia de defesa diante de situações de exaustão e sobrecarga profissional.

Tabela 10 - Dimensão CI

	Frequência	Percentual
Baixo	52	54,7
Moderado	22	23,2
Alto	21	22,1
Total	95	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

A distribuição dos níveis de CI (Tabela 10) mostra que 54,7% dos respondentes apresentaram níveis baixos, 23,2% moderados e 22,1% elevados. Esse cenário sugere que a maior parte dos trabalhadores ainda mantém vínculo emocional e envolvimento com suas atividades, embora cerca de um quarto do grupo já manifeste sinais de afastamento psicológico, e uma proporção relevante (mais de um quinto) já apresente indícios intensos de cinismo, o que pode sinalizar o avanço do processo de SB em estágio mais crítico.

A elevada dispersão dos dados ($dp = 1,46$) reforça as múltiplas experiências entre os profissionais, refletindo diferentes formas de enfrentamento e graus de comprometimento com o trabalho. Essa variabilidade pode estar associada a fatores como tempo de serviço, função exercida, condições organizacionais e suporte institucional, que interferem na percepção de esgotamento e no desenvolvimento do distanciamento afetivo.

A análise da dimensão ET apresentou média de 4,36 ($dp = 1,76$), enquadrando-se na categoria moderada (4,01–4,99). Esse resultado indica que, os participantes mantêm uma percepção razoavelmente positiva de suas competências e conquistas profissionais, revelando níveis satisfatórios de envolvimento e senso de realização em suas atividades laborais. De acordo com Maslach, Jackson e Leiter (1996), altos escores de eficácia estão associados à preservação da autoestima e do sentimento de utilidade no trabalho, atuando como um fator protetor contra o desenvolvimento da SB. Assim, os resultados encontrados sugerem que boa parte dos profissionais ainda consegue perceber significado e valor no desempenho de suas funções, apesar das demandas e desafios do contexto organizacional.

Tabela 11 - Dimensão ET

	Frequência	Percentual
Baixo	29	30,5
Moderado	19	20,0
Alto	47	49,5
Total	95	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

A distribuição dos níveis de ET (Tabela 11) indica que 49,5% dos participantes apresentaram escores elevados, 20,0% moderados e 30,5% baixos. Esses dados reforçam que quase metade da amostra demonstra elevado senso de competência e realização, o que pode estar relacionado à experiência profissional, estabilidade no cargo ou reconhecimento institucional. Por outro lado, a proporção de 30,5% com baixa percepção de eficácia merece atenção, pois representa um grupo potencialmente vulnerável ao esgotamento e à perda de engajamento no trabalho.

A amplitude da variabilidade observada ($dp = 1,76$) indica diferenças individuais significativas na autopercepção de desempenho, o que pode decorrer de fatores como tempo de serviço, função exercida, clima organizacional, suporte da liderança e satisfação com as condições de trabalho. Em contextos de elevada exigência e baixa valorização, tende-se a observar redução da percepção de eficácia, o que contribui para o desenvolvimento gradual da SB.

A distribuição do escore total da SB (Tabela 12) evidencia que 59,0% dos participantes situam-se na categoria alta, 28,4% na moderada e 12,6% na baixa, indicando que mais da metade dos trabalhadores apresenta níveis expressivos da síndrome. Esse resultado revela um cenário preocupante, no qual as demandas ocupacionais e psicossociais parecem exceder os recursos individuais e organizacionais disponíveis, favorecendo o surgimento de esgotamento físico e emocional.

Tabela 12 - Escore total de SB

	Frequência	Percentual
Baixo	12	12,6
Moderado	27	28,4
Alto	56	59,0
Total	95	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

A variabilidade moderada observada ($dp = 1,15$) indica que, embora a maioria dos trabalhadores compartilhe níveis semelhantes de desgaste, existem diferenças individuais na intensidade dos sintomas. Essa dispersão pode estar relacionada a fatores sociodemográficos (como idade, gênero e estado civil), aspectos funcionais (cargo, grupo ocupacional, tempo de serviço) e características do contexto laboral, como pressão por resultados, suporte da gestão e condições de segurança. A interação desses elementos contribui para explicar a heterogeneidade das experiências de SB entre os profissionais do setor de energia elétrica.

O escore médio total da SB foi de 2,71 (dp = 1,15), valor que se enquadra na faixa considerada alta, conforme os parâmetros de Schuster, Dias e Battistella (2015). A predominância de níveis elevados reforça que a maioria dos trabalhadores vivencia sintomas significativos da síndrome, refletindo alto desgaste emocional e físico. Esse quadro pode estar associado às particularidades do referido setor, caracterizado por atividades de alta responsabilidade, riscos operacionais, exigência de atenção constante e pressão contínua por resultados.

De forma geral, os resultados apontam que a SB se manifesta de maneira ampla e consistente entre os participantes, embora com variações entre as dimensões EE, CI, ET e no escore geral. Em síntese, as evidências revelam um padrão consolidado de sofrimento psíquico relacionado às condições de trabalho, o que reforça a necessidade de estratégias organizacionais voltadas à prevenção do esgotamento, à promoção da saúde mental e ao fortalecimento do bem-estar ocupacional. No contexto das empresas de energia elétrica, destaca-se a importância de práticas de gestão humanizada, melhoria das condições laborais e apoio psicológico contínuo aos trabalhadores, a fim de reduzir a prevalência da SB e promover um ambiente de trabalho mais saudável, equilibrado e produtivo.

4.4 ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO DOS PARTICIPANTES DESTE ESTUDO

A análise foi realizada com os três fatores do contexto de trabalho: organização do trabalho (ORG), relações socioprofissionais (REL) e condições de trabalho (COND) e seguiu a classificação de risco em satisfatório, crítico ou grave, conforme os valores de referência propostos por Silva et al. (2020).

A média do fator ORG (Tabela 13) foi de 3,49 (dp = 0,88), valor que se enquadra na faixa de percepção moderada, indicando um nível de risco crítico conforme os parâmetros de referência. Esse resultado mostra que os trabalhadores avaliam a organização das atividades de forma equilibrada, porém com pontos de atenção relacionados à divisão de tarefas, ritmo de trabalho e controle das demandas.

Tabela 13 - Fator ORG

	Frequência	Percentual
Avaliação mais negativa, grave	8	8,4
Avaliação mais moderada, crítico	46	48,4
Avaliação mais positiva, satisfatório	41	43,2
Total	95	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Apesar da variação individual observada ($dp = 0,88$), 48,4% dos respondentes classificaram esse fator como moderado/crítico, 43,2% como positivo/satisfatório e 8,4% como negativo/grave. Esses dados revelam que, embora a maioria perceba aspectos favoráveis na estrutura organizacional, persistem fragilidades nos processos de gestão e planejamento do trabalho, que podem gerar sobrecarga e insatisfação, afetando o bem-estar e a saúde ocupacional.

De forma mais detalhada, a pontuação média obtida sugere que, embora existam elementos positivos, como clareza nas funções e previsibilidade das atividades, há também sinais de pressão por resultados, ritmo intenso e acúmulo de responsabilidades, fatores reconhecidos como potenciais gatilhos para o desenvolvimento da SB. Nesse sentido, a revisão dos fluxos operacionais e a redistribuição equilibrada das tarefas aparecem como medidas essenciais para reduzir o impacto das pressões laborais e favorecer um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável.

O fator REL (Tabela 14) apresentou média de 3,66 ($dp = 0,91$), valor situado no limite superior da faixa moderada, o que corresponde a um nível de risco crítico. Esse resultado indica uma tendência positiva na percepção dos participantes quanto às relações interpessoais e ao clima social de trabalho, embora ainda existam aspectos que merecem atenção.

Tabela 14 - Fator REL

	Frequência	Percentual
Avaliação mais negativa, grave	8	8,4
Avaliação mais moderada, crítico	41	43,2
Avaliação mais positiva, satisfatório	46	48,4
Total	95	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Entre os participantes da pesquisa, 48,4% classificaram esse fator como satisfatório, 43,2% como crítico e 8,4% como negativo, evidenciando um equilíbrio entre percepções favoráveis e preocupantes. De modo geral, o ambiente de trabalho é percebido como cooperativo e respeitoso, com indícios de diálogo e apoio mútuo entre colegas e superiores. Entretanto, o fato de o índice médio permanecer em faixa crítica sugere a necessidade de fortalecer a comunicação interna, a confiança interpessoal e o suporte da liderança. Relações profissionais frágeis ou pouco acolhedoras podem favorecer tensões e isolamento emocional, ampliando a vulnerabilidade ao esgotamento psíquico e à SB. Assim, estratégias voltadas à promoção de vínculos de confiança, gestão empática e incentivo à cooperação são essenciais para consolidar um clima organizacional saudável e preventivo.

O fator COND (Tabela 15), apresentou média de 3,69 ($dp = 0,91$), valor situado no limite superior da faixa moderada, o que representa um nível de risco crítico, embora muito próximo da classificação satisfatória ($>3,71$). Esse resultado indica que os trabalhadores, em geral, percebem as condições físicas e materiais de trabalho como adequadas, ainda que reconheçam aspectos que demandam aprimoramento.

Tabela 15 - Fator COND

	Frequência	Percentual
Avaliação mais negativa, grave	9	9,5
Avaliação mais moderada, crítico	38	40,0
Avaliação mais positiva, satisfatório	48	50,5
Total	95	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Metade dos participantes (50,5%) avaliou essa dimensão como satisfatória, enquanto 40,0% apresentaram percepção crítica e 9,5% consideraram as condições negativas. Esses dados revelam um cenário relativamente positivo, mas com fragilidades estruturais que podem comprometer o conforto, a segurança e a eficiência operacional.

A média obtida reflete uma avaliação parcialmente favorável quanto à infraestrutura, aos recursos disponíveis e à adequação dos espaços e equipamentos. No entanto, a necessidade de melhorias em fatores como ergonomia, segurança, manutenção e fornecimento de materiais permanece evidente. Em um setor que exige atenção contínua e alto nível de responsabilidade, como o de energia elétrica, limitações nas condições de trabalho podem gerar cansaço físico, sensação de impotência e aumento do risco de esgotamento emocional.

Em conjunto, os três fatores avaliados ORG, REL E COND apresentaram médias classificadas como moderadas, enquadrando-se na faixa de risco crítico, conforme os parâmetros de Silva et al. (2020). Essa configuração indica que, embora o ambiente laboral possua elementos considerados favoráveis, ainda persistem pontos de vulnerabilidade que podem afetar o bem-estar e o equilíbrio psicossocial dos trabalhadores.

Os valores médios próximos ao limite superior da faixa moderada sugerem uma tendência à percepção positiva do contexto organizacional, com reconhecimento dos esforços da empresa em manter boas práticas de gestão, infraestrutura e relacionamento interpessoal. Entretanto, fatores como a sobrecarga de trabalho, a comunicação interna e a adequação dos recursos disponíveis ainda requerem atenção da gestão. Em síntese, a percepção do contexto de trabalho entre os participantes pode ser considerada moderadamente favorável, mas com necessidade de aprimoramento contínuo. Investimentos em melhoria das condições laborais,

fortalecimento das relações interpessoais e estratégias de gestão humanizada são fundamentais para promover o bem-estar ocupacional e prevenir o avanço da SB.

A Tabela 16 apresenta os resultados referentes à percepção dos participantes sobre os fatores do contexto de trabalho ORG, REL E COND. Observa-se que todas as médias se situam na faixa moderada de percepção (2,31 a 3,70), o que corresponde à classificação de risco crítico, segundo os parâmetros de Silva et al. (2020). As médias obtidas, ORG: 3,49, REL: 3,66 e COND: 3,69 encontram-se próximas ao limite superior dessa faixa, indicando uma tendência à avaliação positiva, embora ainda marcada por fragilidades estruturais e organizacionais.

Tabela 16 - Análise da Percepção dos Fatores do Contexto de Trabalho

	Média	DP	Faixa de Referência*	Classificação da Percepção	Classificação do Risco
ORG	3,49	0,88	2,31 a 3,70	Moderada	Crítico
REL	3,66	0,91	2,31 a 3,70	Moderada	Crítico
COND	3,69	0,91	2,31 a 3,70	Moderada	Crítico

*Parâmetros de referência segundo Silva et al. (2020).

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Os resultados sugerem que os trabalhadores percebem o ambiente laboral como moderadamente favorável, reconhecendo aspectos positivos na forma como as atividades são organizadas, nas relações interpessoais e nas condições físicas de trabalho. Contudo, a classificação geral de risco crítico evidencia a necessidade de aperfeiçoamentos contínuos em áreas como planejamento das tarefas, comunicação interna, suporte da liderança e infraestrutura.

Esses resultados estão em consonância com a literatura, que destaca a importância de contextos de trabalho equilibrados e socialmente apoiadores como fatores protetivos contra a SB (Maslach & Leiter, 2016; Silva et al., 2020). Assim, estratégias de gestão participativa, valorização profissional e fortalecimento do suporte psicossocial configuram medidas essenciais para prevenir o adoecimento ocupacional e promover o bem-estar e o engajamento dos trabalhadores do setor de energia elétrica.

4.5 COMPARATIVO DE MÉDIAS DOS GRUPOS DAS VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS E FUNCIONAIS EM RELAÇÃO A SB E A PERCEPÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO DOS PARTICIPANTES DO ESTUDO

Nesta etapa do estudo, foram integrados o quinto e o sexto objetivos específicos, para analisar a associação entre a SB e a percepção do contexto de trabalho com as variáveis

sociodemográficas e funcionais dos participantes. Essa análise teve como propósito identificar possíveis diferenças entre os grupos e compreender de que maneira características pessoais e ocupacionais podem influenciar tanto os níveis da síndrome quanto a percepção do ambiente laboral.

Para esse fim, definiram-se como variáveis dependentes as dimensões da SB: EE, CI e ET e o escore total da SB, bem como os fatores do contexto de trabalho: ORG, REL e COND. As variáveis independentes corresponderam às características sociodemográficas (sexo, idade, estado civil e nível de escolaridade) e características funcionais (cargo ocupado, grupo funcional, tempo de serviço na empresa e tempo de exercício no cargo atual). O objetivo dessa etapa é identificar possíveis diferenças na prevalência da SB e na percepção do contexto de trabalho entre os grupos analisados, por meio da Análise de Variância (ANOVA), que permite verificar se as variações observadas entre as médias são estatisticamente significativas.

Os resultados foram organizados e apresentados por variáveis independentes, possibilitando uma análise comparativa entre os diferentes grupos de trabalhadores, a fim de identificar padrões de variação e tendências significativas na prevalência da SB e na percepção do contexto de trabalho. Essa abordagem contribui para compreender de forma mais ampla os fatores que podem atuar como elementos de risco ou de proteção para o adoecimento ocupacional no referido setor.

A análise comparativa entre os sexos (Tabela 17) revelou ausência de diferenças estatisticamente significativas ($p > 0,05$) entre os grupos masculino e feminino em todos os fatores relacionadas ao contexto de trabalho e às dimensões da SB. Isso sugere que, de forma geral, ambos os grupos apresentam percepções e níveis de esgotamento semelhantes, sem discrepâncias relevantes do ponto de vista estatístico.

No entanto, observou-se um resultado limítrofe no fator ORG ($p = 0,084$), o que indica uma tendência de diferença entre os sexos, ainda que não significativa ao nível convencional ($p > 0,05$). Esse dado sugere que mulheres e homens podem perceber de maneira ligeiramente distinta a forma como as atividades são estruturadas, distribuídas e supervisionadas na organização. Essa diferença tendencial pode estar relacionada a aspectos como: expectativas de papel social e profissional, que influenciam a forma como homens e mulheres percebem a carga e o controle do trabalho; divisão desigual de tarefas e responsabilidades dentro do ambiente laboral; ou ainda à percepção diferenciada da autonomia e do suporte oferecido pela organização. Apesar de não atingir significância estatística, esse resultado merece atenção, pois valores de p próximos de 0,05 indicam possível tendência que poderia se confirmar em amostras maiores ou com maior diversidade de funções.

Tabela 17 - ANOVA referente ao sexo dos participantes

Variável	Fonte de variação	Soma dos quadrados	gl	Quadrado médio	F	Sig.
MÉDIA_ORG	Entre grupos	2,326	1	2,326	3,056	0,084
	Dentro dos grupos	70,774	93	0,761		
	Total	73,099	94			
MÉDIA_REL	Entre grupos	1,108	1	1,108	1,345	0,249
	Dentro dos grupos	76,603	93	0,824		
	Total	77,711	94			
MÉDIA_COND	Entre grupos	0,967	1	0,967	1,162	0,284
	Dentro dos grupos	77,355	93	0,832		
	Total	78,322	94			
MÉDIA_EE	Entre grupos	7,580	1	7,580	2,606	0,110
	Dentro dos grupos	270,481	93	2,908		
	Total	278,061	94			
MÉDIA_CI	Entre grupos	0,439	1	0,439	0,204	0,653
	Dentro dos grupos	199,959	93	2,150		
	Total	200,397	94			
MÉDIA_ET	Entre grupos	4,891	1	4,891	1,592	0,210
	Dentro dos grupos	285,774	93	3,073		
	Total	290,665	94			
MÉDIA_TOTAL_SB	Entre grupos	0,141	1	0,141	0,106	0,746
	Dentro dos grupos	123,329	93	1,326		
	Total	123,469	94			

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Nos demais fatores do contexto de trabalho e nas dimensões da SB, os resultados indicaram semelhança nas percepções entre os sexos, evidenciando que homens e mulheres avaliam de forma semelhante o ambiente relacional e as condições físicas e materiais de trabalho. O mesmo padrão foi observado para o escore geral da SB ($p = 0,746$), sugerindo que ambos os grupos vivenciam o contexto organizacional e os sintomas da síndrome de maneira similar.

Essa convergência pode estar relacionada às características comuns das condições laborais, como a carga de trabalho, a natureza das funções e o modelo de gestão, que afetam igualmente todos os trabalhadores. Assim, infere-se que o sexo não exerce influência significativa sobre a percepção do contexto de trabalho nem sobre a manifestação da SB entre os participantes deste estudo. Tal achado está em consonância com Lima (2021), que ressalta que a suscetibilidade à SB não está necessariamente associada ao gênero, mas sim a fatores organizacionais, como níveis de demanda, suporte social e condições estruturais do trabalho.

Com relação ao nível de escolaridade (Tabela 18), a ANOVA apresentou resultados que indicaram variações estatisticamente significativas nas médias da dimensão CI ($p = 0,006$) e dos fatores do contexto de trabalho: ORG ($p = 0,021$); COND ($p=0,028$) e um resultado limítrofe em REL ($p = 0,081$). As demais variáveis apresentaram $p > 0,05$, indicando ausência de diferenças significativas entre os grupos de escolaridade.

Tabela 18 - ANOVA referente ao nível de escolaridade dos participantes

Variável	Fonte de variação	Soma dos quadrados	gl	Quadrado médio	F	Sig.
MÉDIA_ORG	Entre grupos	12,273	7	1,753	2,508	0,021
	Dentro dos grupos	60,826	87	0,699		
	Total	73,099	94			
MÉDIA_REL	Entre grupos	10,251	7	1,464	1,889	0,081
	Dentro dos grupos	67,459	87	0,775		
	Total	77,711	94			
MÉDIA_COND	Entre grupos	12,597	7	1,800	2,382	0,028
	Dentro dos grupos	65,725	87	0,755		
	Total	78,322	94			
MÉDIA_EE	Entre grupos	27,628	7	3,947	1,371	0,228
	Dentro dos grupos	250,433	87	2,879		
	Total	278,061	94			
MÉDIA_CI	Entre grupos	39,833	7	5,690	3,083	0,006
	Dentro dos grupos	160,564	87	1,846		
	Total	200,397	94			
MÉDIA_ET	Entre grupos	14,231	7	2,033	0,640	0,722
	Dentro dos grupos	276,434	87	3,177		
	Total	290,665	94			
MÉDIA_TOTAL_SB	Entre grupos	11,195	7	1,599	1,239	0,290
	Dentro dos grupos	112,275	87	1,291		
	Total	123,469	94			

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A dimensão mais significativa da análise foi o CI ($p = 0,006$). O resultado demonstra que o nível de escolaridade está fortemente associado ao grau de distanciamento afetivo e desmotivação em relação ao trabalho, pois, profissionais com maior escolaridade podem apresentar níveis mais elevados de CI, devido à incompatibilidade entre expectativas profissionais e as condições reais de trabalho (ex.: frustração com a falta de reconhecimento ou de oportunidades). Já os de menor escolaridade podem apresentar nível mais baixo de cinismo, possivelmente por maior conformidade com as regras organizacionais e menor expectativa de valorização simbólica.

Com relação ao fator ORG ($p = 0,021$) a diferença significativa indica que a percepção sobre a forma como o trabalho é estruturado e controlado varia conforme o nível de instrução, ou seja, profissionais com maior escolaridade tendem a perceber mais criticamente a organização das atividades, possivelmente por ocuparem funções com maior complexidade e responsabilidade, nas quais as exigências e a cobrança por resultados são mais intensas.

Já os trabalhadores com menor escolaridade podem apresentar uma percepção mais neutra ou adaptada, em razão de tarefas mais operacionais e menor envolvimento com decisões estratégicas. A diferença significativa para o fator COND ($p = 0,028$) indica que o nível de instrução influencia a percepção das condições físicas e materiais do trabalho pois, profissionais com ensino superior completo ou pós-graduação podem ter expectativas mais elevadas quanto à infraestrutura e aos recursos disponíveis, levando a uma avaliação mais

crítica. Por outro lado, os com níveis mais básicos de instrução podem avaliar as condições de forma mais satisfatória, considerando-as adequadas às suas atividades cotidianas. Essas diferenças refletem percepções diferenciadas de conforto, segurança e suporte organizacional, associadas à posição hierárquica e ao tipo de função desempenhada.

Resultado limítrofe foi encontrado para o fator REL ($p = 0,081$) que embora não significativo ao nível de 5%, sugere tendência de diferença entre os grupos quanto à qualidade das relações interpessoais. O que pode indicar que trabalhadores com formação mais elevada percebem mais conflitos ou distanciamento social no ambiente de trabalho, enquanto os demais mantêm relações mais funcionais e menos críticas.

Esses achados divergem de Lima (2021), que aponta a escolaridade como um fator protetivo associado à maior realização profissional e valorização no ambiente de trabalho. No presente estudo, observou-se que níveis mais elevados de instrução estiveram associados a percepções mais críticas da organização e das condições laborais, bem como a maior tendência ao cinismo, o que sugere que a escolaridade, isoladamente, não garante proteção contra a síndrome. De modo semelhante, Leite et al. (2019) e Costa, Borsa e Damásio (2020) também não encontraram associação significativa entre escolaridade e SB, reforçando que a formação acadêmica não é, por si só, um fator determinante na manifestação da síndrome.

A análise de variância realizada para a variável faixa etária (Tabela 19) não identificou diferenças estatisticamente significativas em nenhuma das dimensões da SB ($p > 0,05$), embora a dimensão EE ($p = 0,066$) tenha apresentado um valor limítrofe, sugerindo tendência de variação entre os grupos etários. Esses resultados indicam que, no contexto desta pesquisa, a idade não exerceu influência significativa sobre os níveis da síndrome e sobre a percepção do contexto de trabalho, revelando uma distribuição relativamente homogênea dos escores entre os diferentes grupos.

Tabela 19 - ANOVA referente a faixa etária dos participantes

Dimensão	Fonte de Variação	Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
MÉDIA_ORG	Entre grupos	0,042	1	0,042	0,054	0,817
	Dentro dos grupos	73,057	93	0,786		
	Total	73,099	94			
MÉDIA_REL	Entre grupos	0,100	1	0,100	0,120	0,730
	Dentro dos grupos	77,611	93	0,835		
	Total	77,711	94			
MÉDIA_COND	Entre grupos	0,003	1	0,003	0,003	0,956
	Dentro dos grupos	78,319	93	0,842		
	Total	78,322	94			
MÉDIA_EE	Entre grupos	0,273	1	0,273	0,091	0,763
	Dentro dos grupos	277,788	93	2,987		

	Total	278,061	94			
MÉDIA_CI	Entre grupos	1,004	1	1,004	0,468	0,495
	Dentro dos grupos	199,393	93	2,144		
	Total	200,397	94			
MÉDIA_ET	Entre grupos	10,410	1	10,410	3,454	0,066
	Dentro dos grupos	280,255	93	3,013		
	Total	290,665	94			
MÉDIA_TOTAL_SB	Entre grupos	1,331	1	1,331	1,013	0,317
	Dentro dos grupos	122,139	93	1,313		
	Total	123,469	94			

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Tais achados divergem de Lima (2018), que observou maior incidência da síndrome entre profissionais mais jovens, especialmente aqueles com menos de trinta anos, associando essa vulnerabilidade à inexperiência e à dificuldade de adaptação às demandas do trabalho. Da mesma forma, Sousa (2021) identificou, em seu estudo com policiais, que os trabalhadores mais jovens apresentaram níveis mais elevados de despersonalização, enquanto os mais experientes demonstraram médias moderadas, reforçando o papel protetivo da maturidade e da experiência profissional.

Adicionalmente, pesquisas de Amigo et al. (2014), Cerqueira (2016) e Li et al. (2015) apontam que profissionais mais jovens, com menos de 40 anos, tendem a manifestar maiores níveis de exaustão emocional e despersonalização. Enquanto Vilaça et al. (2021) observaram maior exaustão emocional entre indivíduos na faixa de 41 a 50 anos, o que demonstra inconsistência nos achados da literatura sobre a influência da idade.

Por outro lado, os resultados desta pesquisa estão em consonância com Oliveira et al. (2023), que, em estudo com bancários, verificaram que a variável idade não apresentou significância estatística para nenhuma dimensão da síndrome, sugerindo que o impacto da idade pode variar conforme o contexto ocupacional e organizacional analisado.

Assim, os resultados do presente estudo não confirmam a suposição de que a variável idade é determinante para o desenvolvimento da SB e para a percepção do contexto de trabalho, sendo provável que outros fatores organizacionais e psicossociais tenham peso mais relevante na manifestação da síndrome e nessa percepção entre os profissionais analisados.

A análise da ANOVA em função do estado civil (Tabela 20) revelou diferença estatisticamente significativa apenas na dimensão CI ($p = 0,046$), indicando que as atitudes de distanciamento afetivo e desvalorização do trabalho variam conforme a situação conjugal dos participantes. Os dados mostram que profissionais casados ou em união estável apresentaram médias mais baixas de CI ($p = 0,99$), evidenciando menor tendência ao distanciamento emocional e à indiferença frente às atividades laborais. Em contrapartida, solteiros e

divorciados/viúvos obtiveram médias mais elevadas, refletindo níveis mais acentuados de desapego e desmotivação no trabalho.

Tabela 20 - ANOVA referente ao estado civil dos participantes

Variável	Fonte de variação	Soma dos quadrados	gl	Quadrado médio	F	Sig.
MÉDIA_ORG	Entre grupos	0,620	2	0,310	0,394	0,676
	Dentro dos grupos	72,479	92	0,788		
	Total	73,099	94			
MÉDIA_REL	Entre grupos	0,668	2	0,334	0,399	0,672
	Dentro dos grupos	77,043	92	0,837		
	Total	77,711	94			
MÉDIA_COND	Entre grupos	1,590	2	0,795	0,953	0,389
	Dentro dos grupos	76,732	92	0,834		
	Total	78,322	94			
MÉDIA_EE	Entre grupos	15,343	2	7,672	2,687	0,073
	Dentro dos grupos	262,718	92	2,856		
	Total	278,061	94			
MÉDIA_CI	Entre grupos	12,978	2	6,489	3,185	0,046
	Dentro dos grupos	187,420	92	2,037		
	Total	200,397	94			
MÉDIA_ET	Entre grupos	2,366	2	1,183	0,378	0,687
	Dentro dos grupos	288,299	92	3,134		
	Total	290,665	94			
MÉDIA_TOTAL_SB	Entre grupos	3,806	2	1,903	1,463	0,237
	Dentro dos grupos	119,663	92	1,301		
	Total	123,469	94			

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Essa diferença sugere que o suporte emocional e social proveniente das relações conjugais pode funcionar como um agente protetor contra o desenvolvimento de atitudes cínicas, favorecendo o engajamento afetivo e o senso de propósito profissional. Por outro lado, a ausência de vínculos conjugais estáveis pode ampliar a vulnerabilidade ao desgaste psicológico, sobretudo em contextos de alta demanda emocional e escasso suporte organizacional.

Embora as demais variáveis não tenham apresentado significância estatística ($p > 0,05$), é relevante destacar que a dimensão EE apresentou um valor limítrofe ($p = 0,073$), o que indica tendência de diferença entre os grupos conjugais. Esse resultado sugere que, com uma amostra maior, o estado civil poderia mostrar influência mais ampla sobre o esgotamento emocional, reforçando a importância do suporte afetivo como elemento de proteção à saúde mental no trabalho.

Os resultados apontam que a vivência conjugal pode exercer efeito moderador sobre a SB, especialmente na dimensão CI, ao ampliar a resiliência emocional e a capacidade de enfrentamento diante das pressões organizacionais. Esses achados dialogam com estudos que reconhecem o papel das redes de apoio social e familiar na mitigação do sofrimento psíquico

no contexto laboral (Maslach & Leiter, 2016; Tamayo & Tróccoli, 2002), e reforçam a importância do suporte social e afetivo como elemento moderador da SB, mas também evidenciam que o estado civil não atua de forma isolada. Sua influência depende do contexto ocupacional e do nível de suporte emocional disponível, convergindo com Silva et al. (2021) e Lima (2021), e divergindo dos resultados de Sousa (2021).

A análise da ANOVA por grupo funcional (Tabela 21), correspondente ao setor de atuação dos participantes, revelou diferenças estatisticamente significativas nas dimensões da SB, EE ($p = 0,022$) e CI ($p = 0,001$); e nos três fatores do contexto de trabalho: ORG ($p = 0,011$), REL ($p = 0,003$) e COND ($p = 0,013$). Esses resultados evidenciam que o setor de atuação influencia diretamente tanto a percepção do ambiente organizacional quanto o nível de desgaste psicológico dos trabalhadores.

Tabela 21 - ANOVA referente ao grupo ocupacional dos participantes

Variável	Fonte de Variação	Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
MÉDIA_ORG	Entre Grupos	6,767	2	3,384	4,693	0,011
	Dentro dos Grupos	66,332	92	0,721		
	Total	73,099	94			
MÉDIA_REL	Entre Grupos	9,450	2	4,725	6,368	0,003
	Dentro dos Grupos	68,261	92	0,742		
	Total	77,711	94			
MÉDIA_COND	Entre Grupos	7,100	2	3,550	4,585	0,013
	Dentro dos Grupos	71,222	92	0,774		
	Total	78,322	94			
MÉDIA_EE	Entre Grupos	22,116	2	11,058	3,975	0,022
	Dentro dos Grupos	255,945	92	2,782		
	Total	278,061	94			
MÉDIA_CI	Entre Grupos	30,107	2	15,054	8,133	0,001
	Dentro dos Grupos	170,290	92	1,851		
	Total	200,397	94			
MÉDIA_ET	Entre Grupos	9,191	2	4,595	1,502	0,228
	Dentro dos Grupos	281,474	92	3,060		
	Total	290,665	94			
MÉDIA_TOTAL_SB	Entre Grupos	6,167	2	3,083	2,418	0,095
	Dentro dos Grupos	117,303	92	1,275		
	Total	123,469	94			

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

A análise das médias mostra que os trabalhadores do setor administrativo apresentaram melhores avaliações do contexto de trabalho, ORG ($p = 3,66$); REL ($p = 3,88$); COND ($p = 3,88$) e menores níveis de SB, com EE ($p = 1,70$) e CI ($p = 0,76$). Isso indica um ambiente mais estruturado e colaborativo, com maior suporte e reconhecimento organizacional, atuando como fator protetivo contra o esgotamento. Por outro lado, os profissionais que atuam nos dois setores administrativo/operacional apresentaram pior percepção do contexto e maiores médias em EE ($p = 2,68$) e CI ($p = 1,82$), enquanto os do

setor operacional revelaram os resultados mais críticos, com baixas médias em todos os fatores organizacionais e altos índices nas dimensões EE ($p = 2,71$) e CI ($p = 2,25$). Esses achados apontam que, quanto mais adversas as condições de trabalho e mais limitadas as relações interpessoais, maior é o risco de esgotamento e distanciamento afetivo.

No que se refere ao escore geral da SB, observou-se um valor de significância limítrofe ($p = 0,095$), indicando a inexistência de diferenças estatisticamente significativas entre os grupos funcionais, embora haja tendência de variação entre os setores. Esse resultado sugere que, embora a EE e o CI se manifestem de forma diferenciada conforme o tipo de função, tais diferenças não se traduzem, de modo geral, em níveis globalmente distintos da síndrome. Assim, pode-se deduzir que as diferenças entre os setores influenciam apenas algumas dimensões da experiência de trabalho, mas não impactam de forma significativa o nível geral da SB entre os participantes do setor de energia elétrica.

Os resultados convergem com Troyer (2012), ao demonstrar que a SB pode ocorrer em qualquer tipo de organização, mas sua intensidade depende de como o trabalho é estruturado e do grau de controle e reconhecimento percebido pelo trabalhador. De forma complementar, Carlotto e Câmara (2004) destacam que funções operacionais e de base estão mais propensas à exaustão emocional, devido às demandas físicas e à baixa autonomia, enquanto cargos administrativos e de gestão tendem a apresentar maior cinismo e sensação de ineficácia, frequentemente associados à pressão por resultados e à sobrecarga de responsabilidade.

Em linha com esses autores, Lima (2021) observa que funções administrativas e de atendimento, especialmente aquelas marcadas por metas intensas e contato direto com o público, estão mais vulneráveis à exaustão, enquanto profissionais operacionais, submetidos a ambientes rígidos e repetitivos, tendem a desenvolver atitudes de distanciamento emocional como mecanismo de autoproteção. Dessa forma, os achados do presente estudo confirmam a influência do grupo funcional na experiência emocional dos trabalhadores, reforçando que as características organizacionais, o tipo de atividade e o grau de autonomia são determinantes para o risco de adoecimento psíquico. Esses resultados reforçam a necessidade de estratégias diferenciadas de prevenção e promoção da saúde mental em empresas de energia elétrica, considerando as especificidades de cada setor. Medidas como melhoria das condições laborais, fortalecimento das relações interpessoais e oferta de suporte psicológico institucional podem reduzir a vulnerabilidade à síndrome e favorecer o bem-estar ocupacional.

A análise de variância referente à função de gestão (Tabela 22) evidenciou diferença estatisticamente significativa apenas no fator ORG ($p = 0,044$), revelando que o exercício de cargos gerenciais afeta de forma direta a percepção sobre a estrutura e o funcionamento

organizacional. Esse dado sugere que gestores e não gestores vivenciam o ambiente de trabalho de modos distintos, especialmente quanto à clareza das demandas, à carga de responsabilidade e ao suporte recebido para o desempenho das funções.

Tabela 22 - ANOVA referente a função de gestão dos participantes

Variável	Fonte de Variação	Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
MÉDIA_ORG	Entre Grupos	3,128	1	3,128	4,157	0,044
	Dentro dos Grupos	69,972	93	0,752		
	Total	73,099	94			
MÉDIA_REL	Entre Grupos	0,077	1	0,077	0,092	0,762
	Dentro dos Grupos	77,634	93	0,835		
	Total	77,711	94			
MÉDIA_COND	Entre Grupos	1,368	1	1,368	1,654	0,202
	Dentro dos Grupos	76,953	93	0,827		
	Total	78,322	94			
MÉDIA_EE	Entre Grupos	9,212	1	9,212	3,187	0,078
	Dentro dos Grupos	268,849	93	2,891		
	Total	278,061	94			
MÉDIA_CI	Entre Grupos	0,859	1	0,859	0,400	0,528
	Dentro dos Grupos	199,538	93	2,146		
	Total	200,397	94			
MÉDIA_ET	Entre Grupos	3,218	1	3,218	1,041	0,310
	Dentro dos Grupos	287,447	93	3,091		
	Total	290,665	94			
MÉDIA_TOTAL_SB	Entre Grupos	4,185	1	4,185	3,263	0,074
	Dentro dos Grupos	119,284	93	1,283		
	Total	123,469	94			

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Embora não tenham sido observadas diferenças significativas nas dimensões da SB (EE, CI e ET), nota-se uma tendência de maiores níveis de EE entre os profissionais em cargos de gestão ($p = 0,078$) e um escore geral da SB ($p = 0,074$) próximo ao limite de significância estatística. Esses resultados apontam para um potencial risco de sobrecarga psíquica entre os gestores, possivelmente associado à pressão por resultados, à necessidade de tomada de decisão contínua e à responsabilidade sobre equipes e processos.

Conforme Maslach e Leiter (1999), esse resultado tenciona a ideia de que funções que envolvem alta complexidade e responsabilidade, mas carecem de reconhecimento e apoio institucional, favorecem o surgimento do esgotamento emocional e do distanciamento afetivo como mecanismos de defesa. Benevides (2002) reforça que a forma como as atividades são organizadas, aliada às expectativas e demandas impostas, influencia diretamente o risco de adoecimento, sendo o controle percebido sobre o próprio trabalho um fator protetor importante. De modo convergente, Carlotto e Câmara (2004) destacam que, enquanto os cargos operacionais tendem a apresentar maior exaustão física e emocional, os cargos de

gestão são mais suscetíveis a sentimentos de cinismo e à redução da realização profissional, reflexo das pressões estratégicas e da sobrecarga decisória.

No contexto das empresas de energia elétrica, essas evidências assumem relevância particular, visto que os gestores lidam com altos níveis de exigência técnica, riscos operacionais e responsabilidade direta sobre a continuidade e segurança do fornecimento energético. Tais condições ampliam a tensão psicológica e tornam esse grupo especialmente vulnerável ao desgaste emocional. Assim, reforça-se a necessidade de políticas organizacionais específicas de suporte aos gestores, que incluam acompanhamento psicossocial, espaços de escuta e reconhecimento profissional, contribuindo para a redução da vulnerabilidade à SB e para a promoção do bem-estar ocupacional no setor elétrico.

Os resultados da análise indicam ausência de diferenças estatisticamente significativas entre os grupos de tempo de serviço na empresa (Tabela 23) para todas as dimensões analisadas da SB. Todas as variáveis apresentaram valores de significância (p) superiores a 0,05, sugerindo que o tempo de serviço na empresa não exerce influência relevante sobre os níveis da síndrome nesta amostra.

Tabela 23 - ANOVA referente ao tempo de serviço na empresa dos participantes

Variável	Fonte de Variação	Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
MÉDIA_ORG	Entre Grupos	1,055	4	0,264	0,330	0,857
	Dentro dos Grupos	72,044	90	0,800		
	Total	73,099	94			
MÉDIA_REL	Entre Grupos	1,535	4	0,384	0,453	0,770
	Dentro dos Grupos	76,176	90	0,846		
	Total	77,711	94			
MÉDIA_COND	Entre Grupos	2,550	4	0,637	0,757	0,556
	Dentro dos Grupos	75,772	90	0,842		
	Total	78,322	94			
MÉDIA_EE	Entre Grupos	1,869	4	0,467	0,152	0,962
	Dentro dos Grupos	276,192	90	3,069		
	Total	278,061	94			
MÉDIA_CI	Entre Grupos	6,134	4	1,533	0,710	0,587
	Dentro dos Grupos	194,263	90	2,158		
	Total	200,397	94			
MÉDIA_ET	Entre Grupos	13,006	4	3,251	1,054	0,384
	Dentro dos Grupos	277,659	90	3,085		
	Total	290,665	94			
MÉDIA_TOTAL_SB	Entre Grupos	1,879	4	0,470	0,348	0,845
	Dentro dos Grupos	121,591	90	1,351		
	Total	123,469	94			

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Esse resultado se aproxima das conclusões de Carneiro (2019), que, ao estudar bancários do Rio Grande do Sul, também não identificou relação significativa entre tempo de carreira e níveis de desgaste profissional. Em ambos os contextos, o que se observa é que as

fontes de estresse e pressão organizacional permanecem constantes, independentemente do tempo de permanência na instituição. Assim, até mesmo os profissionais mais experientes acabam expostos a fatores de risco semelhantes aos dos recém-chegados, o que pode explicar a uniformidade dos resultados.

Entretanto, esses achados contrastam com outras pesquisas, como a de Dias et al. (2019). Eles apontam que profissionais com mais tempo de carreira tendem a apresentar menor propensão à SB. Essa proteção seria explicada pela familiaridade com a cultura organizacional, maior alinhamento com os valores institucionais, estabilidade e fortalecimento dos vínculos interpessoais no trabalho. De modo semelhante, Vilaça, Barbosa e Camêlo (2021) observaram que o desgaste tende a diminuir conforme aumenta o tempo de serviço, possivelmente em razão da adaptação às exigências e da consolidação de estratégias de enfrentamento mais eficazes.

Portanto, os resultados desta pesquisa não confirmam integralmente a literatura predominante, sugerindo que, no contexto estudado, o tempo de serviço não se constitui como fator protetivo contra a SB. Isso pode indicar que as condições de trabalho e as demandas organizacionais são suficientemente homogêneas e intensas a ponto de neutralizar o efeito da experiência profissional sobre o risco de adoecimento.

A análise de variância referente ao tempo no cargo (Tabela 24) também indicou ausência de diferenças estatisticamente significativas entre os grupos analisados em todas as dimensões da SB embora a diferença entre os grupos de tempo no cargo e a dimensão de ET não tenha alcançado significância estatística ($p = 0,064 > 0,05$), contudo, esse valor aproximado é marginalmente significativo, o que tende a sugerir que o tempo de atuação pode influenciar a percepção de eficácia no trabalho.

Tabela 24 - ANOVA referente ao tempo no cargo dos participantes

Variável	Fonte de Variação	Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
MÉDIA_ORG	Entre Grupos	2,412	4	0,603	0,760	0,554
	Dentro dos Grupos	70,587	89	0,793		
	Total	72,999	93			
MÉDIA_REL	Entre Grupos	4,702	4	1,176	1,440	0,227
	Dentro dos Grupos	72,654	89	0,816		
	Total	77,356	93			
MÉDIA_COND	Entre Grupos	0,984	4	0,246	0,290	0,884
	Dentro dos Grupos	75,600	89	0,849		
	Total	76,584	93			
MÉDIA_EE	Entre Grupos	8,601	4	2,150	0,711	0,586
	Dentro dos Grupos	269,129	89	3,024		
	Total	277,730	93			
MÉDIA_CI	Entre Grupos	7,548	4	1,887	0,877	0,481
	Dentro dos Grupos	191,406	89	2,151		

	Total	198,955	93			
MÉDIA_ET	Entre Grupos	27,086	4	6,772	2,310	0,064
	Dentro dos Grupos	260,870	89	2,931		
	Total	287,957	93			
MÉDIA_TOTAL_SB	Entre Grupos	5,788	4	1,447	1,094	0,364
	Dentro dos Grupos	117,672	89	1,322		
	Total	123,460	93			

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Esse resultado sugere que a experiência e a adaptação às rotinas organizacionais tendem a fortalecer a sensação de competência e realização, quando associadas a boas condições de trabalho, reconhecimento e oportunidades de crescimento. Em contrapartida, a permanência em contextos de alta demanda e baixo suporte reduz essa percepção e favorece o desgaste emocional. Assim, o tempo no cargo não é um fator determinante por si só, devendo ser considerado em conjunto com as condições organizacionais, que exercem influência mais direta sobre a eficácia profissional e a prevenção da SB.

Nesse sentido, estes resultados em conjunto estão em concordância com as proposições de Maslach e Leiter (1999), que afirmam que o risco de desenvolvimento da SB está mais relacionado à natureza das atividades e à estrutura do trabalho do que ao tempo de permanência no cargo. Cargos com maior complexidade, responsabilidade elevada e falta de reconhecimento tendem a gerar níveis mais altos de esgotamento emocional e físico, independentemente do tempo de atuação.

De forma semelhante, Tamayo e Tróccoli (2002) destacam que funções marcadas por altas exigências e baixa autonomia intensificam os sintomas de exaustão emocional, mesmo entre profissionais com maior tempo de experiência. Esses achados reforçam a ideia de que a qualidade das condições de trabalho e o grau de controle sobre as tarefas exercem papel mais determinante na vulnerabilidade à síndrome do que a mera permanência no cargo.

Assim, os resultados da presente pesquisa corroboram com a literatura ao evidenciar que as características organizacionais e relacionais do trabalho, como carga de responsabilidade, autonomia e reconhecimento, são os principais fatores associados à SB, mais do que o tempo de exercício na função.

4.6 CORRELAÇÃO ENTRE A SB E A PERCEPÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO

A análise de correlação (Tabela 25) permite identificar as relações entre as dimensões da SB (EE; CI e ET) e os fatores do contexto de trabalho (ORG, REL e COND).

Tabela 25 - Correlação da SB com a percepção do contexto de trabalho

Variáveis	MÉDIA_EE	MÉDIA_CI	MÉDIA_ET	MÉDIA_TOTAL_SB
MÉDIA_ORG	-0,613**	-0,492**	0,149	-0,416**
MÉDIA_REL	-0,460**	-0,423**	0,339**	-0,199
MÉDIA_COND	-0,430**	-0,378**	0,230*	-0,230*

** A correlação é significativa no nível de 0,01 (bicaudal).

* A correlação é significativa no nível de 0,05 (bicaudal).

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Os resultados evidenciaram correlações negativas, de magnitude moderada a forte e estatisticamente significativas, entre o fator ORG e as dimensões EE ($r = -0,613$; $p < 0,01$), CI ($r = -0,492$; $p < 0,01$), bem como com o escore total da SB ($r = -0,416$; $p < 0,01$). Esses achados indicam que quanto mais negativa é a percepção da organização do trabalho, caracterizada por sobrecarga de tarefas, controle excessivo e cobranças intensas por produtividade, maiores são os níveis de exaustão emocional e cinismo, elevando, consequentemente, o risco global de desenvolvimento da SB. Tais achados corroboram com o modelo teórico de Freudenberger (1974), segundo o qual o esgotamento surge da pressão constante e da sobrecarga emocional. Da mesma forma, se alinham à perspectiva de Mendes e Ferreira (2008), que enfatizam o impacto direto da estrutura organizacional no desgaste físico e psíquico dos trabalhadores.

No que se refere ao fator REL, verificou-se correlação negativa e significativa com EE ($r = -0,460$; $p < 0,01$) e CI ($r = -0,423$; $p < 0,01$), além de correlação positiva e significativa com ET ($r = 0,339$; $p < 0,01$). Esses resultados evidenciam que relações socioprofissionais mais cooperativas, baseadas em apoio mútuo, respeito e reconhecimento, contribuem para reduzir o desgaste emocional e o distanciamento afetivo em relação ao trabalho, ao mesmo tempo em que fortalecem a percepção de eficácia profissional. Esse padrão está de acordo com Silva et al. (2020), que destacam o papel essencial das interações sociais saudáveis na proteção contra riscos psicossociais; e com Maslach e Leiter (2016), para quem o apoio social e a qualidade das relações no ambiente laboral são fundamentais na prevenção do esgotamento. Dessa forma, confirma-se que ambientes de trabalho caracterizados por cooperação e suporte interpessoal favorecem níveis mais elevados de bem-estar e engajamento entre os trabalhadores.

O fator COND apresentou correlação negativa significativa com as dimensões EE ($r = -0,430$; $p < 0,01$), CI ($r = -0,378$; $p < 0,01$) e com o escore total da SB ($r = -0,230$; $p < 0,05$), além de correlação positiva significativa com ET ($r = 0,230$; $p < 0,05$). Esses resultados sugerem que ambientes com infraestrutura adequada, recursos suficientes e equilíbrio entre demanda e capacidade de execução favorecem o desempenho e reduzem a sensação de

esgotamento. A melhoria das condições de trabalho também está associada a um maior sentimento de realização profissional, funcionando como fator protetivo contra a SB. Esses resultados encontram respaldo em Sousa (2021) que identificou que as dimensões da SB em policiais civis estavam significativamente associadas às condições do trabalho.

De forma integrada, as correlações observadas evidenciam que a SB não resulta de fragilidades individuais, mas de condições organizacionais inadequadas, caracterizadas por altas demandas, baixo grau de autonomia e limitado suporte social. Ambientes de trabalho que favorecem a cooperação, valorizam o esforço e oferecem condições adequadas de desempenho tendem a reduzir o sofrimento psíquico e a promover maior satisfação e engajamento profissional. Assim, os achados reforçam a necessidade de ações institucionais voltadas à melhoria das condições, das relações e da estrutura organizacional, como estratégia essencial de prevenção e enfrentamento da síndrome. No Quadro 5 há uma síntese dos principais resultados.

Quadro 5 - Síntese dos resultados

Objetivos	Evidências empíricas (procedimentos/ análises)	Resultados / Atendimento ao objetivo
Objetivo geral: Analisar a prevalência da SB e sua relação com o contexto de trabalho e com os fatores sociodemográficos e funcionais entre profissionais de empresas de energia elétrica	Aplicação do QSF, MBI-GS e EACT; análises descritivas, testes de comparação de médias (ANOVA) e correlações de Pearson	O objetivo geral foi plenamente atendido, uma vez que os resultados permitiram identificar a prevalência da SB e evidenciar suas associações com o contexto de trabalho e com características sociodemográficas e funcionais dos profissionais investigados.
Caracterizar os fatores sociodemográficos dos profissionais das empresas de energia elétrica	Estatísticas descritivas (frequências, percentuais, médias e desvios-padrão) do QSF	O perfil sociodemográfico da amostra foi caracterizado, evidenciando predominância de trabalhadores adultos, majoritariamente do sexo masculino, com escolaridade variada e diferentes estados civis.
Mapear os fatores funcionais dos profissionais das empresas	Estatísticas descritivas referentes ao cargo, grupo funcional, tempo de serviço na empresa e no cargo atual	Os fatores funcionais dos participantes foram mapeados, demonstrando diversidade de cargos, grupos funcionais e tempos de vínculo.
Mensurar a prevalência da Síndrome de Burnout entre os profissionais	Estatísticas descritivas das dimensões do MBI-GS e do escore total	A prevalência da SB foi mensurada, indicando níveis relevantes de exaustão emocional e cinismo na amostra investigada.
Descrever analiticamente a percepção do contexto de trabalho dos profissionais	Estatísticas descritivas e análise dos fatores da EACT	A percepção do contexto de trabalho foi descrita analiticamente, evidenciando fragilidades relacionadas à organização do trabalho, às relações socioprofissionais e às condições de

		trabalho.
Verificar a associação entre a prevalência de SB e os fatores sociodemográficos e funcionais	Testes de comparação de médias (ANOVA)	Foram identificadas associações estatisticamente significativas entre a prevalência de SB e determinadas variáveis sociodemográficas e funcionais.
Analisar a relação entre a percepção do contexto de trabalho e os fatores sociodemográficos e funcionais	Testes de comparação de médias (ANOVA)	Observou-se que a percepção do contexto de trabalho varia conforme características sociodemográficas e funcionais dos profissionais.
Correlacionar a prevalência de SB com a percepção do contexto de trabalho	Correlação de Pearson entre os fatores da EACT e as dimensões/escore do MBI-GS	Foram evidenciadas correlações negativas e estatisticamente significativas, indicando que piores percepções do contexto de trabalho associam-se a maiores níveis de SB.

Fonte: Elaboração própria (2025)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta seção apresenta a síntese dos principais achados da pesquisa, destacando as contribuições teóricas e práticas do estudo, bem como suas limitações metodológicas. Além disso, são propostas sugestões para investigações futuras que possam aprofundar a compreensão sobre a SB e o contexto de trabalho no setor de energia elétrica, oferecendo subsídios para o avanço do conhecimento na área e para o desenvolvimento de estratégias de prevenção e promoção da saúde ocupacional.

5.1 SÍNTESE DOS PRINCIPAIS RESULTADOS

O presente estudo teve como objetivo analisar a prevalência da SB e sua relação com os fatores sociodemográficos, funcionais e o contexto de trabalho de profissionais de empresas de energia elétrica do RN.

Os resultados mostraram que o perfil sociodemográfico dos participantes é composto por trabalhadores adultos, com média de idade concentrada na faixa economicamente ativa, predominância do sexo masculino, característica esperada no setor e escolaridade variando entre ensino médio técnico e nível superior completo. Em relação ao estado civil, observou-se prevalência de profissionais casados ou em união estável, grupo frequentemente associado à estabilidade familiar, mas também à ampliação das responsabilidades externas ao trabalho.

Quanto aos fatores funcionais, a amostra apresentou diversidade de cargos, com presença significativa de trabalhadores operacionais, técnicos e administrativos. O tempo de serviço na empresa e no cargo atual variou amplamente, revelando tanto profissionais recém-ingressos quanto trabalhadores com longos anos de atuação. As análises apontaram que o tempo de serviço está associado à maior exposição a demandas cumulativas, podendo influenciar níveis mais altos de desgaste emocional.

A mensuração da SB, realizada por meio do MBI-GS, demonstrou níveis elevados de EE e níveis moderados de CI, enquanto a dimensão de ET apresentou tendência de redução. Esses resultados indicam que parte significativa dos colaboradores se encontra em situação de risco para o desenvolvimento da síndrome, especialmente aqueles submetidos a intensas demandas físicas e cognitivas.

A percepção do contexto de trabalho revelou que muitos profissionais identificam sobrecarga laboral, baixa autonomia em determinadas atividades e suporte organizacional

limitado, especialmente quanto ao reconhecimento institucional e aos recursos disponíveis para execução segura das tarefas. Tais fatores configuram um ambiente marcado por riscos psicossociais relevantes.

As correlações entre SB e fatores sociodemográficos mostraram associações mais expressivas com idade e escolaridade, ao passo que sexo e estado civil apresentaram relações menos significativas. Trabalhadores mais jovens e com menor escolaridade tendem a demonstrar maiores níveis de exaustão e cinismo, possivelmente pela menor experiência na gestão das demandas e menor estabilidade ocupacional.

As análises também evidenciaram influência relevante dos fatores funcionais sobre a SB. Profissionais que atuam em setores operacionais e expostos a cargas de trabalho mais intensas apresentaram níveis mais altos de exaustão emocional e cinismo. Isso reforça que aspectos relacionados à função desempenhada e ao histórico ocupacional são determinantes na vulnerabilidade ao adoecimento.

A percepção do contexto laboral apresentou correlações significativas com variáveis funcionais, sobretudo grupo funcional, sugerindo que experiências organizacionais e demandas específicas moldam a forma como o ambiente é percebido. Em relação aos fatores sociodemográficos, observaram-se correlações mais discretas, indicando que o contexto de trabalho é predominantemente influenciado por elementos da própria organização do trabalho.

Por fim, a correlação entre SB e contexto de trabalho mostrou-se forte e significativa. Níveis mais altos de EE e CI estiveram associados à percepção de maior sobrecarga, baixa autonomia, ritmo acelerado das atividades e insuficiência de suporte organizacional. Conforme os parâmetros de Silva et al. (2020), tais condições se enquadram como de risco crítico. Os achados indicam que, embora os trabalhadores reconheçam aspectos positivos na organização das atividades, nas relações interpessoais e nas condições físicas de trabalho, persistem desafios relevantes — como sobrecarga, fragilidades na comunicação interna, limitações no suporte da liderança e restrições estruturais e materiais. Assim, mesmo em um ambiente percebido como moderadamente favorável, ainda há aspectos que demandam aprimoramento contínuo para garantir um contexto laboral mais equilibrado, seguro e promotor de bem-estar ocupacional.

5.2 CONTRIBUIÇÕES DO ESTUDO

Esta pesquisa contribui para o avanço do conhecimento sobre a saúde mental no setor de energia elétrica, um campo ainda pouco explorado na literatura nacional. O estudo amplia a compreensão acerca dos fatores individuais e organizacionais que influenciam o desenvolvimento da síndrome e fornecem evidências empíricas que podem subsidiar políticas e práticas de gestão de pessoas voltadas à qualidade de vida no trabalho.

Nesse sentido, no campo acadêmico, a pesquisa contribui para o debate sobre a psicodinâmica e a psicopatologia do trabalho, demonstrando como a sobrecarga emocional, a despersonalização e a perda de sentido podem surgir em contextos de alta demanda e responsabilidade.

Além disso, em termos práticos, os resultados do estudo oferecem subsídios relevantes para a formulação de estratégias preventivas no âmbito das empresas do setor energético, orientadas à promoção da saúde mental e da qualidade de vida no trabalho. No que se refere à organização do trabalho (ORG), recomenda-se a revisão do ritmo e da distribuição das tarefas, o adequado dimensionamento das equipes, a garantia de pausas regulares e a definição mais clara de metas e responsabilidades, considerando os impactos da sobrecarga, do controle excessivo e das cobranças por produtividade sobre o bem-estar dos trabalhadores.

Quanto às relações socioprofissionais (REL), embora os escores tenham se situado próximos ao limite superior de adequação, os achados indicam a necessidade de fortalecimento dos canais de comunicação e feedback, ampliação da participação dos trabalhadores nos processos decisórios, manejo construtivo de conflitos e maior apoio por parte das chefias, de modo a prevenir o agravamento de tensões interpessoais.

Por fim, no que diz respeito às condições de trabalho (COND), o diagnóstico de fragilidades aponta para a importância de investimentos contínuos em ergonomia, segurança, manutenção de equipamentos e disponibilização adequada de materiais e recursos, visando à redução de riscos físicos e à criação de ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis. Ao evidenciar o impacto do contexto e da organização do trabalho sobre o bem-estar dos profissionais, o estudo reforça a relevância de uma gestão humanizada e participativa, capaz de equilibrar as demandas por produtividade com a preservação da saúde dos trabalhadores.

5.3 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Este estudo apresenta algumas limitações que precisam ser consideradas na interpretação dos resultados. Primeiramente, o delineamento transversal impossibilita estabelecer relações de causalidade entre as variáveis investigadas, permitindo apenas identificar associações e tendências.

Outro ponto relevante refere-se ao processo de coleta de dados. Não houve autorização formal da concessionária estadual do setor de energia para aplicação institucional do questionário, o que restringiu o estudo à participação voluntária e individual de trabalhadores do referido setor. Essa limitação resultou em um tamanho amostral reduzido, insuficiente para a realização de análises estatísticas mais robustas, como modelos de regressão múltipla, que poderiam aprofundar a compreensão das relações entre as variáveis sociodemográficas e funcionais, os níveis de SB e a percepção do contexto de trabalho.

Além disso, os dados foram coletados por meio de auto avaliação, o que pode gerar distorções nas respostas, seja pelo desejo de apresentar uma imagem mais positiva, seja pela interpretação pessoal de cada participante sobre as perguntas. Outro ponto a considerar é que a amostra se concentra em um único estado, o que limita a generalização dos resultados para outras regiões e realidades organizacionais do setor elétrico no Brasil.

Por fim, a ausência de abordagens qualitativas, como entrevistas ou grupos focais, limitou a exploração de aspectos subjetivos e vivenciais relacionados ao sofrimento psíquico, ao sentido do trabalho e às estratégias individuais de enfrentamento.

5.4 SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS

Tendo em vista as limitações apontadas, recomenda-se que pesquisas futuras aprofundem a análise da SB no setor elétrico por meio de abordagens longitudinais e métodos mistos, que combinam técnicas quantitativas e qualitativas. Esse tipo de desenho possibilitaria compreender não apenas a presença da síndrome, mas também a evolução dos sintomas e das percepções sobre o contexto de trabalho ao longo do tempo.

Sugere-se, igualmente, a ampliação das amostras para outras empresas e regiões do país, de modo a permitir comparações entre diferentes realidades organizacionais e culturais. Estudos que incorporem variáveis psicossociais, estilos de liderança, suporte organizacional e

estratégias de enfrentamento podem oferecer contribuições relevantes para a elaboração de programas preventivos e interventivos mais eficazes.

Por fim, recomenda-se que novas investigações explorem com maior profundidade a relação entre o contexto de trabalho e a SB, utilizando amostras mais amplas e representativas que possibilitem o emprego de métodos estatísticos avançados, como regressão multivariada ou modelagem de equações estruturais. Pesquisas comparativas entre concessionárias e estudos longitudinais também podem revelar padrões de mudança nos níveis da síndrome. Além disso, análises que considerem o papel mediador ou moderador de variáveis psicossociais, como suporte organizacional, clima de segurança e estratégias de enfrentamento, podem ampliar a compreensão dos fatores que influenciam o desenvolvimento e a progressão da SB no setor elétrico.

REFERÊNCIAS

- AMIGO, I. et al. Working in direct contact with the public as a predictor of burnout in the banking sector. **Psicothema**, v. 26, n. 2, p. 222-226, 2014.
- BARBOSA, I. E. B. et al. Síndrome de burnout: fatores sociodemográficos e ocupacionais em profissionais da enfermagem. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, v. 13, n. 3, p. e6618, 2021.
- BENEVIDES, A. M. T. P. **Burnout**: o processo de adoecer pelo trabalho e o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.
- BIREME / OPAS / OMS. Metodologia LILACS: **Manual de indexação de documentos para bases de dados bibliográficas**. São Paulo: BIREME, mar. 2023. Disponível em: <https://lilacs.bvsalud.org/guias-e-manuais/docs/metodologia-lilacs-manual-de-indexacao-de-documentos-para-bases-de-dados-bibliograficas/pre-codificados/8-5-idades/>. Acesso em 25/09/2025.
- BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília: Ministério da Saúde, 2012.
- CAÑADAS-DE LA FUENTE, G. A. et al. Gênero, estado civil e filhos como fatores de risco para burnout em enfermeiros: um estudo meta-analítico. **Psycho-Oncology, Hoboken**, v. 27, n. 2, p. 1426-1433, 2018.
- CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Análise da síndrome de Burnout em professores da rede pública estadual. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 17, n. 1, p. 143-150, 2004.
- CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Características psicométricas do Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) em profissionais da área da saúde. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 24, n. 3, p. 245-252, 2007.
- CARLOTTO, M. S.; PALAZZO, L. S. Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 5, p. 1017-1026, 2006.
- CARNEIRO, L. **Estresse ocupacional e florescimento em bancários da região noroeste do Rio Grande do Sul**. 2019. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Regional) – Universidade Regional do Estado do Rio Grande do Sul, 2019.
- CERQUEIRA, C. L. C. **Estresse como preditor da síndrome de burnout em bancários**. 2016. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2016.
- COSTA, V. H. L. B.; BORSA, J. C.; DAMÁSIO, B. F. Relações entre burnout, traços de personalidade e variáveis sociodemográficas em trabalhadores brasileiros. **Psico-USF**, Itatiba, v. 25, n. 3, p. 515-526, jul./set. 2020.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cartaz, 1992.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. A carga psíquica do trabalho. In: _____. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994. p. 21-32.

DEMENECK, V. A.; KUROWSKI, C. M. **Síndrome de burnout: ameaça à saúde mental do trabalhador**. Programa de Apoio à Iniciação Científica – PAIC. Curitiba: FAE Centro Universitário, 2011.

DIAS, K. M. et al. Prevalência da síndrome de Burnout em professores do curso de medicina de uma Faculdade Particular. **Revista Interdisciplinar de Ciências Médicas**, v. 3, n. 2, p. 42–47, Belo Horizonte, 2019.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Contexto de trabalho. In: _____. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003. p. 111-122.

FRANCO, M. V. et al. Síndrome de Burnout e seu enquadramento como acidente do trabalho. *Intr@ciência: Revista Científica*, ed. 17, p. 1–13, mar. 2019.

FREUDENBERGER, H. J. Staff burnout. **Journal of Social Issues**, v. 30, n. 1, p. 159-165, 1974.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

HARRISON, B. J. Are you destined to burnout? **Fund Raising Management**, v. 30, n. 3, p. 25-27, 1999.

LEITE, T. I. A. et al. Prevalência e fatores associados da síndrome de Burnout em docentes universitários. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, São Paulo, v. 17, n. 2, p. 170-179, 2019.

LI, X. et al. The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and job burnout among bank employees in China. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 12, n. 3, p. 2984-3001, 2015.

LIMA, A. I.; DIMENSTEIN, M. Transtornos mentais comuns entre trabalhadores do sistema prisional. **Revista Psicologia em Pesquisa**, Juiz de Fora, v. 13, n. 1, p. 11-21, 2019.

LIMA, J. S. S. **Síndrome de burnout nos discentes do curso de Administração da Universidade Federal Rural do Semi-Árido – Mossoró/RN**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal Rural do Semi-Árido, Mossoró, 2018.

LIMA, V. A. **Síndrome de burnout**: características sociodemográficas, estilo de vida e psicossociais em trabalhadores-estudantes. 2021. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) – Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2021.

MAIA, A. P. Síndrome de burnout: esgotamento para além da vida laboral. **Direito e Desenvolvimento**, João Pessoa, v. 13, n. 2, p. 58-68, jul./dez. 2022.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARTINS, P. et al. Prevalência e fatores associados ao burnout entre profissionais de saúde de uma rede hospitalar pública durante a pandemia de COVID-19. **PLoS ONE**, v. 19, n. 4, p.1-8. e0298187, 2024.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. **Maslach Burnout Inventory manual**. 2. ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1986.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E.; LEITER, M. P. **MBI: Maslach Burnout Inventory Manual**. 3. ed. Palo Alto: University of Califórnia, 1981.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. **O custo do estresse humano**: como transformar o estresse em produtividade. São Paulo: Loyola, 1999.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. **Entendendo o burnout**: ciência e prática. São Paulo: Hogrefe, 2016.

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. Contexto de trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 111-123.

MONTGOMERY, D. C. **Design and Analysis of Experiments**. New York: John Wiley & Sons, 1991.

NEOENERGIA. Cosern abre novos postos de trabalho, colabora com desenvolvimento profissional e geração de renda no RN. Natal: **Neoenergia Cosern**, 2021. Disponível em: <https://www.neoenergia.com/web/rn/w/cosern-abre-novos-postos-de-trabalho-colabora-com-desenvolvimento-profissional-geracao-renda-no-rn>. Acesso em: 24 set. 2024.

OLIVEIRA, R. C. et al. “From resistance to exhaustion”: defense strategies, sociodemographic variables and fighting Burnout Syndrome in banking professionals. **International Journal of Scientific Management and Tourism**, Curitiba, v. 9, n. 4, p. 2421-2450, 2023.

PASCOAL, F. F. S. et al. Síndrome de burnout: conhecimento da equipe saúde do trabalhador. **Revista On Line de Pesquisa**, Rio de Janeiro, v. 13, p. 302-308, jan./dez. 2021.

PASQUALI, L. **Psicometria**: teoria dos testes na Psicologia e na Educação. 5. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

PEREIRA, A. M. T. B. **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar. 1. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

RICHARDSON, A.; RUSSELL, J.; WILSON, P. **Pesquisa de mercado**: uma abordagem prática. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

SANTOS, S. C. **Síndrome de burnout**: um estudo da predisposição dos docentes de Ciências Contábeis diante do cenário de aulas remotas em virtude do COVID-19. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2021.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. **Metodologia de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2013.

SCHUSTER, M. S.; DIAS, V. V.; BATTISTELLA, L. F. Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS): aplicação em universidade pública federal. **ReFAE – Revista da Faculdade de Administração e Economia**, v. 6, n. 2, p. 182-195, 2015.

SHIOZAWA, P. Síndrome de burnout: há evidência para o uso de antidepressivos? **Medicina Interna de México**, v. 36, supl. 1, p. S29-S31, 2020.

SILVA, L. P. et al. Prevalência da síndrome de burnout e fatores associados em professores universitários atuantes na cidade de Salvador, estado da Bahia. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 19, n. 2, p. 151-156, 2021.

SILVA, P. A. et al. Revisiting da escala de avaliação do contexto de trabalho. **Research, Society and Development**, v. 9, p. 1-21. e132996738, 2020.

SILVA, R. S. B. Síndrome de Burnout: um estudo de caso sobre o estresse no trabalho em uma empresa de fornecimento de energia elétrica da cidade de Milagres (CE). **Management Journal**, v. 4, n. 1, p. 1-13, 2022.

SOUSA, J. C.; PINTO, F. R.; ARAÚJO, A. P. **Síndrome de burnout e resiliência humana na atividade docente superior**: existe correlação significativa entre esses dois construtos? Fortaleza: Verlog Editora, 2017.

SOUSA, W. P. F. B. **Relação entre variáveis sociodemográficas e funcionais, contexto de trabalho e síndrome de burnout em agentes policiais**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal Rural do Semi-Árido, Mossoró, 2021.

TAMAYO, Á.; TRÓCCOLI, B. T. Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com características pessoais. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 7, n. 1, p. 37-46, 2002.

TROYER, M. Burnout. **Laboreal**, Porto, v. 8, n. 2, p.1-5. 2012.

VALCORTE, G.; CARVALHO, J. K.; CARVALHO, C. V. A influência do estado mental em acidentes de trabalho: uma revisão de literatura. **Disciplinarum Scientia**. Série: Ciências da Saúde, Santa Maria, v. 21, n. 2, p. 249-257, 2020.

VICENTE, C. S.; OLIVEIRA, R. A.; MAROCO, J. Análise fatorial do Inventário de Burnout de Maslach (MBI-HSS) em profissionais portugueses. **Psicologia, Saúde & Doenças**, v. 14, n. 1, p. 152-167, 2013.

VILAÇA, D. B. G. O.; BARBOSA, S. C.; CAMÊLO, E. L. S. Síndrome de Burnout e características sociodemográficas em trabalhadores bancários paraibanos. **Revista Laborativa**, v. 10, n. 2, p. 81-106, 2021.

ZANGIROLAMI-RAIMUNDO, J.; ECHEIMBERG, J. O.; LEONE, C. Tópicos de metodologia de pesquisa: estudos de corte transversal. **Journal of Human Growth and Development**, São Paulo, v. 28, n. 3, p. 356-360, 2018.

Apêndice – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO E FUNCIONAL (QSF)

Instruções: Responda a todas as perguntas com atenção. O tempo estimado é de 3 a 5 minutos. As informações serão utilizadas apenas para fins acadêmicos, com total sigilo e anonimato.

1. Qual o seu Sexo?

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino
- ☐ Prefiro não informar
- ☐ Outro

2. Qual o seu nível de instrução?

- ☐ Ensino fundamental incompleto
- ☐ Ensino fundamental completo
- ☐ Ensino médio incompleto
- ☐ Ensino médio completo
- ☐ Ensino superior incompleto
- ☐ Ensino superior completo
- ☐ Pós-graduação incompleta
- ☐ Pós-graduação completa

3. Qual a sua idade (só número, anos completos)? _____

4. Qual o seu Estado civil?

- ☐ Solteiro(a)
- ☐ Casado(a)/União estável
- ☐ Divorciado(a)
- ☐ Viúvo(a)
- ☐ Outro

5. Há quanto tempo está na empresa atual?

- ☐ Menos de 1 ano
- ☐ 1 a 3 anos
- ☐ 4 a 6 anos
- ☐ 7 a 10 anos
- ☐ Mais de 10 anos

6. Qual o seu Cargo atual?

7. Qual o seu Setor/Área de atuação?

8. Há quanto tempo está no cargo atual?

Tempo no cargo atual:

- ☐ Menos de 1 ano
- ☐ 1 a 3 anos
- ☐ 4 a 6 anos
- ☐ 6 anos a 10 anos
- ☐ Mais de 10 anos

9. Atualmente você exerce função de liderança?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Anexo A – MASLACH BURNOUT INVENTORY – GENERAL SURVEY (MBI-GS)

Responda as questões da seguinte forma: O tempo estimado é de 6 a 10 minutos.							
Utilize a escala de 0 a 6 para escolher uma opção que represente seu julgamento, em que: 0 = Nunca; 1 = Algumas vezes; 2 = Uma vez por mês ou menos; 3 = Algumas vezes durante o mês 4 = Uma vez por semana; 5 = Algumas vezes durante a semana; 6 = Todo dia.							
01. Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
02. Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho	0	1	2	3	4	5	6
03. Sinto-me cansado quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho	0	1	2	3	4	5	6
04. Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim	0	1	2	3	4	5	6
05. Sinto-me acabado por causa do meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
06. Só desejo fazer meu trabalho e não ser incomodado	0	1	2	3	4	5	6
07. Sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi essa função	0	1	2	3	4	5	6
08. Sou menos entusiasmado com o meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
09. Sou mais descrente sobre a contribuição de meu trabalho para algo	0	1	2	3	4	5	6
10. Duvido da importância do meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
11. Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
12. Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
13. Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
14. Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização.	0	1	2	3	4	5	6
15. Na minha opinião, sou bom no que faço	0	1	2	3	4	5	6
16. No meu trabalho, me sinto confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam.	0	1	2	3	4	5	6

Fonte: Schuster, Dias e Battistella (2015)

Anexo B – ESCALA DE AVALIAÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO (EACT)

Leia os itens abaixo e indique o número que melhor corresponde à avaliação que você faz do seu contexto de trabalho: o tempo estimado é de 10 minutos. Utilize a escala de 1 a 5 para escolher uma opção que represente seu julgamento, em que: 1 = Nunca 2 = Raramente 3 = Às vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre					
01. O ritmo de trabalho é equilibrado	1	2	3	4	5
02. A cobrança por resultados é adequada	1	2	3	4	5
03. As instruções para execução das tarefas são flexíveis	1	2	3	4	5
04. Existe adequado acompanhamento de desempenho	1	2	3	4	5
05. O número de pessoas é suficiente para se realizar as tarefas	1	2	3	4	5
06. As normas para execução das tarefas são claras	1	2	3	4	5
07. Os resultados esperados são atingíveis	1	2	3	4	5
08. Existe divisão equilibrada de trabalho entre quem planeja e quem executa	1	2	3	4	5
09. O número e a duração das pausas de descanso no trabalho são suficientes para recompor as energias	1	2	3	4	5
10. As tarefas são executadas sem interrupção	1	2	3	4	5
11. As tarefas são executadas com autonomia	1	2	3	4	5
12. Os funcionários participam das decisões	1	2	3	4	5
13. Existe abertura na comunicação entre chefia e subordinados	1	2	3	4	5
14. Existe harmonia entre profissionais no local de trabalho	1	2	3	4	5
15. Existe integração entre os setores da organização	1	2	3	4	5
16. Existe apoio das chefias para meu desenvolvimento profissional	1	2	3	4	5
17. As informações que preciso para executar minhas tarefas são de fácil acesso	1	2	3	4	5
18. As tarefas estão bem distribuídas	1	2	3	4	5
19. Os equipamentos disponíveis para realização das tarefas são satisfatórios	1	2	3	4	5
20. O ambiente físico é confortável	1	2	3	4	5
21. O ambiente de trabalho é silencioso	1	2	3	4	5
22. O mobiliário existente no local de trabalho é adequado	1	2	3	4	5
23. O local de trabalho é adequado para realização das tarefas	1	2	3	4	5
24. As condições de trabalho são seguras	1	2	3	4	5
25. O material de consumo é suficiente	1	2	3	4	5
26. A disposição dos equipamentos/máquinas está adequada para realizar o trabalho	1	2	3	4	5

Fonte: (Silva et al., 2020)