

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
EM ADMINISTRAÇÃO**

Jonathan Saidelles Corrêa

**BEM-ESTAR NO TRABALHO E SÍNDROME DE *BURNOUT*: ANÁLISE
DE FACES OPOSTAS NO COTIDIANO DE SERVIDORES
PENITENCIÁRIOS GAÚCHOS**

**Santa Maria, RS
2018**

Jonathan Saidelles Corrêa

**BEM-ESTAR NO TRABALHO E SÍNDROME DE *BURNOUT*: ANÁLISE DE FACES
OPOSTAS NO COTIDIANO DE SERVIDORES PENITENCIÁRIOS GAÚCHOS**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Administração, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS) como requisito para a obtenção do grau de **Mestre em Administração**.

Orientador: Profº Drº Luis Felipe Dias Lopes

**Santa Maria, RS
2018**

Jonathan Saidelles Corrêa

BEM-ESTAR NO TRABALHO E SÍNDROME DE *BURNOUT*: ANÁLISE DE FACES OPOSTAS NO COTIDIANO DE SERVIDORES PENITENCIÁRIOS GAÚCHOS

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Administração, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS) como requisito para a obtenção do grau de **Mestre em Administração**.

Aprovado em 15 de fevereiro de 2018:

Luis Felipe Dias Lopes, Dr. (UFSM)
(Presidente/Orientador)

Maria Emília Camargo, Dr^a. (UCS)

Vânia Medianeira Flores Costa, Dr^a. (UFSM)

Santa Maria, RS
2018

DEDICATÓRIA

*Aos meus pais **Catarina Saidelles Corrêa e Cirineu Corrêa**, pelo carinho e presença constante na formação da minha personalidade; e a minha noiva **Andreza Saydelles da Rosa**, pelo suporte durante minha vida pessoal, profissional e acadêmica.*

AGRADECIMENTOS

Por saber que este momento foi possibilitado pela contribuição de inúmeras pessoas importantes, estendo os méritos aos que de alguma forma participaram direta ou indiretamente desta jornada, sendo que de maneira especial agradeço:

- (1) à minha família, principalmente aos meus pais Catarina Saidelles Corrêa e Cirineu Corrêa, os quais são os principais responsáveis pela construção de meu caráter;
- (2) à minha noiva Andreza Saydelles da Rosa, pelo amor, confiança, cumplicidade, incentivo e suporte incondicional;
- (3) ao meu orientador, pela oportunidade e dedicação para que esta pesquisa se concretizasse;
- (4) à banca examinadora, pelas contribuições que maximizaram a qualidade desta pesquisa;
- (5) aos colegas do Grupo de Pesquisa em Comportamento, Estresse e Trabalho (GPCET), em especial à Damiana Machado de Almeida, pelos conselhos relacionados à Pós-Graduação;
- (6) à Faculdade Metodista de Santa Maria (FAMES), por me proporcionar uma relação afetiva com a ciência da Administração;
- (7) à Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), por possibilitar um aprofundamento nos conhecimentos na ciência da Administração, por meio de uma educação pública, gratuita e de qualidade;
- (8) ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha (IFFar), por incentivar a desenvolvimento profissional e possibilitar o emprego da teoria da Administração na prática do Serviço Público;
- (9) à Superintendência dos Serviços Penitenciários do Estado do Rio Grande do Sul (SUSEPE), pela colaboração ao longo da realização da pesquisa;
- (10) e aos demais professores e funcionários de todas as instituições educacionais que percorri desde a Educação Infantil, pois sem a colaboração destes talvez hoje eu não estivesse escrevendo este agradecimento.

Ainda, a todos aqueles não nominados, mas que auxiliaram na concretização deste meu objetivo de vida, amplio o meu: **muito obrigado!**

RESUMO

BEM-ESTAR NO TRABALHO E SÍNDROME DE *BURNOUT*: ANÁLISE DE FACES OPOSTAS NO COTIDIANO DE SERVIDORES PENITENCIÁRIOS GAÚCHOS

AUTOR: Jonathan Saidelles Corrêa
ORIENTADOR: Luis Felipe Dias Lopes

Profissionais da área da segurança pública convivem diariamente com uma pluralidade de sentimentos, uma vez que desempenham suas atividades em meio a elevados níveis de tensão. Nesse ramo está inserida a Superintendência dos Serviços Penitenciários do Estado do Rio Grande do Sul (SUSEPE), cujo ambiente laboral, em cada um de seus estabelecimentos prisionais, pode revelar faces opostas no cotidiano dos servidores penitenciários, como o Bem-estar no Trabalho e a Síndrome de *Burnout*. Paschoal e Tamayo (2008, p. 16) explicam que o Bem-estar no Trabalho consiste na “prevalência de emoções positivas no trabalho” e na “percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida”. Em oposição, a Síndrome de *Burnout* é a resposta ao demasiado estresse laboral (GILMONTE; CARLOTTO; CÂMARA, 2010). Dessa forma, o presente estudo se propõe a analisar a perspectiva dos servidores penitenciários do estado do Rio Grande do Sul no que tange à relação entre os componentes do Bem-estar no Trabalho e os da Síndrome de *Burnout*. Para tanto, fez-se uso de uma pesquisa descritiva, do tipo *survey*, com uma abordagem quantitativa. A amostra foi constituída de 433 respondentes. Os resultados da pesquisa indicaram que o Bem-estar no Trabalho está parcialmente presente no cotidiano dos servidores penitenciários e que a maioria destes manifesta baixo nível de *afeto positivo*, baixo nível de *afeto negativo* e alto nível de *realização*. Por outro lado, não foram evidenciados estresse laboral e Síndrome de *Burnout*, predominando, nos participantes, alto nível de *ilusão pelo trabalho* e baixos níveis de *desgaste psíquico*, *indolência* e *culpa*. Quanto às correlações entre os constructos, todas demonstraram ser significantes; as mais expressivas ocorreram, de maneira direta, entre os constructos *realização* e *ilusão pelo trabalho* e, de maneira inversa, entre os constructos *afeto positivo* e *desgaste psíquico*. Os resultados revelaram quatro associações significativas entre os níveis dos constructos de Bem-estar no Trabalho e os de Síndrome de *Burnout*; também, oito associações significativas entre variáveis dos perfis sociodemográfico e ocupacional e os níveis dos constructos de ambos os temas. Por fim, o estudo permitiu concluir que, à medida que a *realização* do servidor penitenciário aumenta, sua *ilusão pelo trabalho* tende a se elevar; além disso, que o aumento do *afeto positivo* reduz o *desgaste psíquico* do indivíduo.

Palavras-chaves: Comportamento Organizacional. Bem-estar no Trabalho. Síndrome de *Burnout*. Servidor Penitenciário. SUSEPE.

ABSTRACT

WEL-BEING AT WORK AND BURNOUT SYNDROME: ANALYSIS OF OPPOSED FACES IN THE DAILY OF PRISON OFFICERS GAÚCHOS

AUTHOR: Jonathan Saidelles Corrêa

ADVISOR: Luis Felipe Dias Lopes

In institutions of public safety, the professional remains exposed to a plurality of feelings, since the function is characterized by the performance of activities through a high level of tension. In this branch is inserted the Superintendency of Penitentiary Services of the State of Rio Grande do Sul (SUSEPE). Depending on the work environment of the institution's establishments, opposing faces may manifest themselves in the daily life of prison officials, such as Workplace Welfare and Burnout Syndrome. Paschoal and Tamayo (2008, p.16) explain that Welfare at Work is about "the prevalence of positive emotions at work and the individual's perception that in his work he expresses and develops his potentials and advances in the attainment of their life goals. " On the other hand, Burnout Syndrome is the response to too much work stress (GIL-MONTE; CARLOTTO; CAMARA, 2010). Thus, the objective of this study is to analyze the perspective of the correctional officers of the State of Rio Grande do Sul regarding the relationship between the components of Welfare at Work and those of Burnout Syndrome. To do so, he used a descriptive, survey-type survey with a quantitative approach. The sample consisted of 433 respondents. Regarding the results of the research, it was verified that the sociodemographic profile of the sample had predominance of female subjects, from 31 to 40 years of age, with graduation, married, with a child, with family income of 4 to 8 thousand reais and with good economic situation. On the other hand, the occupational profile showed that the servants in the majority belong to the 2nd Penitentiary Police Station, work in State Prisons, occupy the position of Penitentiary Agent and have 4 to 10 years of Institution. With regard to Welfare at Work, it was verified, through the Standardization Technique of Scales, that this is partially present, and that the predominance of the penitentiary servers is with Low level of Positive Affect, Low level of Negative and High Affect level of achievement. On the other hand, the research did not show Work Stress or Burnout Syndrome, and the participants presented a high level of Illusion for Work and Low levels of Psychological Wear, Indolence and Guilt. Regarding the correlations between the constructs, all of them proved to be significant, and the most expressive ones occurred directly between the constructions Realization and Illusion through Work; and inversely between the Positive Affect and Psychic Wear constructs. However, the results related to the association performed with the aid of the Correspondence Analysis, showed four significant associations between the levels of the Work Well-being constructs and those of Burnout Syndrome. The Chi-square test demonstrated eight significant associations between sociodemographic and occupational profile variables with the levels of the constructs of both subjects. Finally, the study concluded that as the performance of the penitentiary server increases, its Work Illusion also tends to increase, and as Positive Affect increases, the individual's Psychic Wear tends to decrease.

Key-words: Organizational Behavior. Well-being at Work. Burnout Syndrome. Penitentiary Servants. SUSEPE.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Estrutura da pesquisa.....	21
Figura 2 – Avaliação da segurança, da cela para isolamento e dos alojamentos dos agentes	26
Figura 3 – Fatores que influenciam o Bem-estar no Trabalho	30
Figura 4 – Caminho do estresse à Síndrome de <i>Burnout</i>	38
Figura 5 – Desenho de pesquisa	44
Figura 6 – Representação do instrumento de pesquisa.....	52
Figura 7 – Etapas da pesquisa.....	60
Figura 8 – Publicações por ano no bibliométrico internacional sobre Bem-estar no Trabalho.....	62
Figura 9 – Publicações por ano no bibliométrico nacional sobre Bem-estar no Trabalho	64
Figura 10 – Publicações por ano no bibliométrico internacional sobre <i>Burnout</i>	68
Figura 11 – Publicações por ano no bibliométrico nacional sobre Síndrome de <i>Burnout</i>	70
Figura 12 – Síntese das principais características da bibliometria	82
Figura 13 – Abrangência geográfica da pesquisa no Estado no Rio Grande do Sul	86
Figura 14 – Nível de Bem-estar no Trabalho por constructo	96
Figura 15 – Nível de Síndrome de <i>Burnout</i> por constructo.....	102
Figura 16 – Nível dos constructos de Bem-estar no Trabalho e Síndrome de <i>Burnout</i>	110
Figura 17 – Diagrama de Dispersão dos constructos <i>afeto positivo e realização</i>	114
Figura 18 – Diagrama de Dispersão dos constructos <i>ilusão pelo trabalho e desgaste psíquico</i>	115
Figura 19 – Diagrama de Dispersão dos constructos <i>realização e ilusão pelo trabalho</i>	116
Figura 20 - Análise de correspondência dos níveis de BET e <i>Burnout</i>	120
Figura 21 – Síntese do Perfil Sociodemográfico e Ocupacional	133
Figura 22 – Principais aspectos positivos e negativos dos níveis de Bem-estar no Trabalho	Erro!
Indicador não definido.	
Figura 23 – Síntese das correlações entre os constructos de BET e <i>Burnout</i>	137

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Conceitos de Bem-estar no Trabalho	29
Quadro 2 – Tipos de estressores.....	36
Quadro 3 – Conceitos de Síndrome de <i>Burnout</i>	39
Quadro 4 – Procedimentos para análise dos dados	53
Quadro 5 – Leis que regem os estudos bibliométricos.....	58
Quadro 6 – Definições para classificação de <i>hot topics</i>	59
Quadro 7 – Matriz de correlação e as significâncias de BET e <i>Burnout</i>	113

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – População da SUSEPE e amostra do estudo.....	46
Tabela 2 – Constructos e variáveis da EBET	49
Tabela 3 – Constructos e variáveis do CESQT	51
Tabela 4 – <i>Hot topics</i> do bibliométrico internacional sobre Bem-estar no Trabalho	72
Tabela 5 – <i>Hot topics</i> do bibliométrico internacional sobre Síndrome de <i>Burnout</i>	73
Tabela 6 – Principais publicações nacionais que abordam concomitantemente BET e <i>Burnout</i>	74
Tabela 7 – Principais publicações que abordam concomitantemente ambos os temas	76
Tabela 8 – Estudos envolvendo concomitantemente os três assuntos da pesquisa	78
Tabela 9 – Publicações que abordam Bem-estar no Trabalho e <i>Burnout</i> em penitenciárias.....	79
Tabela 10 – Abrangência estatística da pesquisa no Estado no Rio Grande do Sul.....	85
Tabela 11 – Dados sociodemográficos dos participantes	87
Tabela 12 – Dados ocupacionais dos participantes	90
Tabela 13 – Confiabilidade das escalas.....	93
Tabela 14 – Estatísticas descritivas das variáveis do constructo <i>afeto positivo</i>	97
Tabela 15 – Estatísticas descritivas das variáveis do constructo <i>afeto negativo</i>	99
Tabela 16 – Estatísticas descritivas das variáveis do constructo <i>realização</i>	100
Tabela 17 – Estatísticas descritivas das variáveis do constructo <i>ilusão pelo trabalho</i>	104
Tabela 18 – Estatísticas descritivas das variáveis do constructo Desgaste Psíquico.....	105
Tabela 19 – Estatísticas descritivas das variáveis do constructo <i>indolência</i>	106
Tabela 20 – Estatísticas descritivas das variáveis do constructo <i>culpa</i>	107
Tabela 21 – Estatísticas descritivas da Padronização das Escalas.....	110
Tabela 22 – Combinações de níveis dos constructos de BET e <i>Burnout</i>	117
Tabela 23 – Associação do perfil sociodemográfico com os constructos de BET	122
Tabela 24 – Associação do perfil ocupacional com os constructos de BET	126
Tabela 25 – Associação do perfil sociodemográfico com os constructos de <i>Burnout</i>	127
Tabela 26 – Associação do perfil ocupacional com os constructos de <i>Burnout</i>	130

LISTA DE EQUAÇÕES

Equação 1 – Proporção populacional: população finita	45
Equação 2 – Padronização dos escores considerando os construtos	54

LISTA DE APÊNDICES

Apêndice A – Questionário Sociodemográfico e Ocupacional	158
Apêndice B – Termo de Confidencialidade	159
Apêndice C – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	160
Apêndice D – Frequências da Escala de Bem-estar no Trabalho (EBET)	162
Apêndice E – Frequências do <i>Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo</i> (CESQT).....	163
Apêndice F – Frequências das associações do perfil da amostra com os níveis dos constructos de Bem-estar no Trabalho	164
Apêndice G – Frequências das associações do perfil da amostra com os níveis dos constructos de Síndrome de <i>Burnout</i>	165

LISTA DE ANEXOS

Anexo A – Escala de Bem-estar no Trabalho (EBET).....	167
Anexo B – <i>Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT)</i> . 168	

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BEP	Bem-estar Psicológico
BES	Bem-estar Subjetivo
BET	Bem-estar no trabalho
CAAE	Certificado de apresentação para apreciação ética
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CCSH	Centro de Ciências Sociais e Humanas
CESQT	<i>Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo</i>
EBET	Escala de Bem-estar no trabalho
GAP	Gabinete de Projetos
GPCET	Grupo de Pesquisa em Comportamento, Estresse e Trabalho
ISB	Inventário para avaliação da Síndrome de <i>Burnout</i>
ISI	Institute for Scientific Information
MBI	<i>Maslach Burnout Inventory</i>
MBI-GS	<i>Maslach Burnout Inventory – General Survey</i>
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
SAS	<i>Statistical Analysis System</i>
SISNEP	Sistema Nacional de Ética em Pesquisa
SPSS	Statistical Package for Social Sciences
SUSEPE	Superintendência dos Serviços Penitenciários
UFSM	Universidade Federal de Santa Maria
WOS	<i>Web of Science</i>

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	17
1.1	OBJETIVOS	19
1.1.1	Objetivo Geral	19
1.1.2	Objetivos Específicos	19
1.2	JUSTIFICATIVA DO ESTUDO	19
1.3	ESTRUTURA DO TRABALHO	21
2	REFERENCIAL TEÓRICO	22
2.1	O TRABALHO E O SERVIÇO PENITENCIÁRIO GAÚCHO	23
2.2	BEM-ESTAR NO TRABALHO	27
2.2.1	Mensuração do Bem-estar no Trabalho	31
2.3	SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i>	34
2.3.1	Mensuração da Síndrome de <i>Burnout</i>	40
3	MÉTODO	43
3.1	CARACTERIZAÇÃO E DELINEAMENTO DA PESQUISA	43
3.1.1	Desenho de Pesquisa	44
3.2	POPULAÇÃO E AMOSTRA DO ESTUDO	45
3.2.1	Crítérios de inclusão e exclusão	46
3.3	CONSIDERAÇÕES ÉTICAS	47
3.3.1	Benefícios e Riscos da Pesquisa	47
3.4	COLETA DE DADOS.....	48
3.5	ANÁLISE DOS DADOS.....	53
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS DO ESTUDO BIBLIOMÉTRICO	56
4.1	PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DE UMA BIBLIOMETRIA	57
4.2	O CAMINHO BIBLIOMÉTRICO	58
4.3	ANÁLISE DAS CARACTERÍSTICAS GERAIS DAS PUBLICAÇÕES (1ª ETAPA).....	60
4.3.1	Publicações internacionais sobre Bem-estar no Trabalho	61
4.3.2	Publicações nacionais sobre Bem-estar no Trabalho	64
4.3.3	Publicações internacionais sobre Síndrome de <i>Burnout</i>	67
4.3.4	Publicações nacionais sobre Síndrome de <i>Burnout</i>	69
4.4	OS <i>HOT TOPICS</i> DOS TEMAS BET E <i>BURNOUT</i> (2ª e 3ª ETAPAS)	71
4.5	PUBLICAÇÕES CONCOMITANTES E CONGÊNERES (4ª ETAPA).....	74
4.5.1	Pesquisas internacionais que abordam concomitante BET e <i>Burnout</i>	74
4.5.2	Pesquisas nacionais que abordam concomitante BET e <i>Burnout</i>	76
4.5.3	Pesquisas congêneres publicadas em base de dados	77
4.6	SÍNTESE DO ESTUDO BIBLIOMÉTRICO.....	80
5	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA	85

5.1	PERFIL DOS PARTICIPANTES	87
5.2	ANÁLISE DA CONFIABILIDADE	93
5.3	NÍVEL DE BEM-ESTAR NO TRABALHO À LUZ DE SEUS CONSTRUCTOS	95
5.4	NÍVEL DE SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i> À LUZ DE SEUS CONSTRUCTOS.....	102
5.5	RELAÇÃO ENTRE BEM-ESTAR NO TRABALHO E SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i>	109
5.5.1	Correlação entre os níveis de Bem-estar no Trabalho e Síndrome de <i>Burnout</i>	112
5.5.2	Associação entre os níveis de Bem-estar no Trabalho e Síndrome de <i>Burnout</i>	117
5.5.3	Associações entre Perfil amostral e níveis de Bem-estar no Trabalho e <i>Burnout</i>	122
5.6	SÍNTESE DOS RESULTADOS	132
5.7	PROPOSTAS DE AÇÕES E PRÁTICAS	138
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	141
	REFERÊNCIAS	148
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO E OCUPACIONAL	158
	APÊNDICE B – TERMO DE CONFIDENCIALIDADE	159
	APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	160
	APÊNDICE D – FREQUÊNCIAS DA ESCALA DE BEM-ESTAR NO TRABALHO	162
	APÊNDICE E – FREQUÊNCIAS DO <i>CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO</i>	163
	APÊNDICE F – FREQUÊNCIAS DAS ASSOCIAÇÕES DO PERFIL DA AMOSTRA COM OS NÍVEIS DOS CONSTRUCTOS DE BEM-ESTAR NO TRABALHO.....	164
	APÊNDICE G – FREQUÊNCIAS DAS ASSOCIAÇÕES DO PERFIL DA AMOSTRA COM OS NÍVEIS DOS CONSTRUCTOS DE BEM-ESTAR NO TRABALHO.....	165
	ANEXO A – ESCALA DE BEM-ESTAR NO TRABALHO	167
	ANEXO B – <i>CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO</i>	168

1 INTRODUÇÃO

Qual o espaço que o trabalho ocupa na vida da maioria das pessoas? A resposta a esta indagação parece estar relacionada à evolução das características sociais. De acordo com Camelo e Angerami (2008) a evolução tecnológica trouxe contribuições para o desenvolvimento do homem em seu contexto social, cultural e biológico; contudo, também, expôs sua fragilidade física e emocional.

Aspectos positivos e negativos presentes na rotina de trabalho podem interferir diretamente no desempenho individual de cada profissional. Influências positivas tendem a propiciar sentimentos de Bem-estar no Trabalho. Dessen e Paz (2010) afirmam que o Bem-estar no Trabalho pode ser definido como o atendimento das pretensões dos profissionais no labor. No entanto, quando esses elementos impactam de maneira negativa, tendem a acarretar prejuízos à saúde, ocasionando problemas como o Estresse Ocupacional e a Síndrome de *Burnout*. O primeiro conceito está diretamente relacionado ao desgaste físico e mental ocasionado pelo desempenho de atividades na presença de condições análogas ao esgotamento. Já o segundo, refere-se a uma doença proveniente da permanência do indivíduo nessas condições por longos períodos de tempo, motivando a exaustão física e mental. De acordo com Carvalho e Magalhães (2011, p. 204) “a *Burnout* geralmente leva à deterioração do bem-estar físico e emocional”.

Historicamente as pretensões dos indivíduos no trabalho quanto a sua satisfação e bem-estar foram menosprezadas, tanto em instituições privadas como públicas. “Durante muito tempo, predominou nos países ocidentais a ideia de que saúde e doença eram entidades separadas e de que as doenças tinham origem biológica e pouca relação com os problemas psicológicos e sociais” (BARBOSA et al., 2010, p 56). Ao analisar o setor público, Palazzo, Carlotto e Aerts (2012) afirmam que estas características vêm se modificando, pois a relevância do gerenciamento de pessoal neste setor vem crescendo em decorrência do aumento das demandas por melhorias na qualidade dos serviços prestados.

Desse modo evidencia-se que a não observância das condições de trabalho favorece o adoecimento e conseqüentemente a ineficiência de instituições, tendo em vista que são as pessoas as principais responsáveis pelo alcance dos objetivos organizacionais. No que concerne às instituições públicas, algumas possuem atividades que são realizadas mediante alto nível de tensão, como aquelas incumbidas de manter a segurança pública. Nesse ambiente está inserida a Superintendência dos Serviços Penitenciários do Estado do Rio Grande do Sul, a qual é responsável pela reeducação, reintegração social e ressocialização do preso, tendo

entre suas prioridades a escolarização e a profissionalização dessas pessoas (SUSEPE, 2015). Bezerra, Assis e Constantino (2016) afirmam que o número de pesquisas que analisam aspectos de estresse em servidores penitenciários não é condizente com o aumento constante de unidades prisionais nos países.

Estas atividades laborais podem ocasionar situações estressantes propícias ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*. Bonez, Dal Moro e Sehnem (2013) mencionam que as atividades de alto risco desempenhadas por agentes penitenciários, somadas à condição de trabalho encontrada no sistema prisional no Brasil influenciam a saúde dos indivíduos, propiciando a manifestação do estresse e do sofrimento psíquico. O desempenho do trabalho no sistema penitenciário é depreciativo, arriscado e estressante, o que tende a prejudicar a saúde dos servidores (RUMIN, 2006; TSCHIEDEL; MONTEIRO, 2013). Ao analisar os níveis de estresse e *Burnout* de servidores penitenciários com a MBI, Justo e Benevides-Pereira (2011) evidenciaram a dimensão exaustão emocional como a mais elevada dentre as demais que compõem a síndrome.

Todavia, estratégias de gestão podem relativizar a rigidez vivenciada neste meio, permitindo que fatores referentes a afetos e realização contribuam para a ocorrência de Bem-estar no Trabalho. Isto se confirma em estudos como o de Bonez, Dal Moro e Sehnem (2013), em que os agentes penitenciários apresentam boas condições de saúde mental e baixos níveis de estresse, além de demonstrarem satisfação quanto à profissão. Ou seja, a instituição proporciona aos seus profissionais estrutura e recursos adequados para o bom desenvolvimento de suas atividades, já que estão submetidos a condições severas (NEVES; OLIVEIRA; ALVES, 2014). Desse modo, presume-se que o ambiente de trabalho oferecido pelas instituições públicas de segurança seja responsável por conduzir ao estresse ou ao bem-estar dos indivíduos.

Assim, a resposta à indagação inicial contida neste capítulo não parece ser relevante se a mensuração for somente do espaço que o trabalho ocupa na vida das pessoas, há de se avaliar os aspectos positivos e negativos vivenciados durante este espaço dedicado ao labor. Nesse sentido, o problema de pesquisa deste estudo consiste em verificar qual a relação entre os componentes do Bem-estar no Trabalho e da Síndrome de *Burnout* em servidores penitenciários do Estado do Rio Grande do Sul. O Tópico 1.1 evidenciam os objetivos de pesquisa.

1.1 OBJETIVOS

Tendo em vista o problema de pesquisa proposto, projetou-se objetivos no intuito de auferir contribuições relevantes para sua solução, de maneira que fosse possível alcançar a quantidade necessária de dados para descrever o fenômeno.

1.1.1 Objetivo Geral

- Analisar a perspectiva dos servidores penitenciários do Estado do Rio Grande do Sul no que tange a relação entre os componentes do Bem-estar no Trabalho e da Síndrome de *Burnout*.

1.1.2 Objetivos Específicos

- (1) Realizar uma revisão bibliométrica dos temas Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout*;
- (2) Mensurar os níveis dos constructos de Bem-estar no Trabalho de acordo com a Escala de Bem-estar no Trabalho;
- (3) Mensurar os níveis dos constructos de Síndrome de *Burnout* conforme o *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo*;
- (4) Correlacionar os constructos de Bem-estar no Trabalho com os de Síndrome de *Burnout*;
- (5) Associar os níveis dos constructos de Bem-estar no Trabalho com os de Síndrome de *Burnout*;
- (6) Associar os níveis dos constructos de Bem-estar no Trabalho e os de Síndrome de *Burnout* com as variáveis dos perfis sociodemográfico e ocupacional dos indivíduos;
- (7) Propor ações e práticas aos administradores da Superintendência dos Serviços Penitenciários do Rio Grande do Sul.

1.2 JUSTIFICATIVA DO ESTUDO

Compreender aspectos de comportamento organizacional no ambiente da segurança pública é um desafio, haja vista a complexidade que envolve o labor. As características

severas tradicionais da profissão se somam ao momento conturbado do sistema carcerário no Brasil, com números em desacordo com o que seria adequado (MINISTÉRIO PÚBLICO, 2016) e com o momento político vivido pelo Estado do Rio Grande do Sul. Conforme Kervalt (2017), desde 2015 o governo vem parcelando os salários dos servidores estaduais. Todas estas características são potenciais fatores que podem interferir no Bem-estar no Trabalho e na vivência de Síndrome de *Burnout*.

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

Nesse sentido, os dados desse estudo possibilita aos gestores públicos analisarem os fatores que influenciam no Bem-estar no Trabalho e se anteverem àqueles que conduzem ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*. Almeida (2015, p. 18) considera que “a percepção de estresse no trabalho está relacionada aos problemas no local de trabalho, sendo assim, são necessárias alterações na estrutura e nas rotinas visando a sua prevenção”. Logo, a compreensão dos fatores causadores da Síndrome de *Burnout* contribui para a implementação de mudanças organizacionais que favoreçam a prevenção de condições negativas e a promoção do Bem-estar no ambiente de trabalho.

Por consequência, resultados relevantes oriundos de ações institucionais favorecem o *benchmarking* de outros estabelecimentos prisionais, ao se espelharem nos resultados encontrados no Estado do Rio Grande do Sul para disseminarem conceitos e ações em seus Estados. Caso esta projeção ocorra, os resultados deste estudo podem ser utilizados na construção de políticas públicas que contribuam para minimizar os riscos físicos e psicológicos de ambientes penitenciários, bem como maximizar o Bem-estar no Trabalho.

Por fim, o estudo contribui também na verificação da adequação estatística do instrumento de pesquisa à população de servidores penitenciários. Do mesmo modo, ainda viabiliza a produção de novos conhecimentos relativos ao Bem-estar no Trabalho e à Síndrome de *Burnout* frente ao ambiente laboral da SUSEPE, o qual é explorado de maneira ainda incipiente. No Tópico 1.3 se demonstra a estrutura da dissertação.

1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO

A presente dissertação segue a estrutura do Manual de Dissertações e Teses da Universidade Federal de Santa Maria, publicado em 2015. Para melhor visualização de como está estruturada a pesquisa elaborou-se a Figura 1, destacando os seus principais tópicos.

Figura 1 – Estrutura da pesquisa



Fonte: Autor.

A apresentação da estrutura que está ilustrada na Figura 1 é sucinta, logo, alguns tópicos foram suprimidos, como elementos pré-textuais e seções secundárias e terciárias. Evidenciados os principais elementos introdutórios desta dissertação, no Capítulo 2 encontram-se os principais aspectos que envolvem as temáticas de Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout*, com uma revisão de literatura desde suas origens até os modelos teóricos mais relevantes na mensuração dos temas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo é composto por um apanhado teórico que abrange os aspectos considerados relevantes na literatura sobre: O Trabalho e o Serviço Penitenciário Gaúcho; Bem-estar no Trabalho; e Síndrome de *Burnout*.

2.1 O TRABALHO E O SERVIÇO PENITENCIÁRIO GAÚCHO

No âmbito da Gestão de Pessoas, mudanças relevantes ocorreram principalmente relacionadas ao papel do indivíduo na organização. Ainda na Administração Científica, Taylor (1990, p. 60) mencionava que os dois principais objetivos desta escola teórica eram “a prosperidade do empregado acompanhada da prosperidade do patrão”. Todavia, o modo como esta prosperidade do indivíduo era prescrita desconsiderava influências comportamentais, as quais hodiernamente são mais perceptíveis nas estratégias organizacionais.

Historicamente se considerava que o trabalho possuía características apenas convencionais, objetivando somente a satisfação biológica (MIELNIK, 1987). O sentido do trabalho na sociedade moderna vem extrapolando a definição restrita, representando um conjunto de energia e sentimentos que transcende o ambiente organizacional, influenciando também em laços familiares, tempo de descanso e reposição de energias físicas e mentais (IAMAMOTO, 2001). Esta ampliação do significado do trabalho pode induzir um maior desgaste do indivíduo.

As metas e pretensões de vida de cada pessoa muitas vezes estão alinhadas com o significado do seu labor. A dúvida quanto a este significado do trabalho pode comprometer o projeto de vida do indivíduo, conduzindo até mesmo a doenças organizacionais. Pines e Aronson (1988) reforçam isto ao afirmarem que o cerne da Síndrome de *Burnout* está relacionado ao fracasso no sentido do trabalho, ocasionado por aspectos como sobrecarga, ausência de autonomia e suporte e ambiguidade de papeis. Ao estudar a percepção de adolescentes sobre o trabalho, Rizzo e Chamon (2010) concluíram que os sentimentos de esforço e prazer agem concomitantemente sobre os indivíduos. Assim, a análise do ambiente laboral perpassa pelos elementos positivos e negativos que estão presentes ao longo da vida profissional de cada pessoa.

Dependendo da atividade a vivência de sentimentos é ainda mais intensa, como no ambiente laboral da Superintendência dos Serviços Penitenciários do Estado do Rio Grande

do Sul (SUSEPE), cujas características são mais severas que a da maioria das profissões. O servidor penitenciário possui papel fundamental na segurança da sociedade e na reinserção social do apenado. A Constituição do Estado do Rio Grande do Sul estabelece, em seu artigo 137, como objetivo da política penitenciária a reeducação, a reintegração social e a ressocialização dos presos (RIO GRANDE DO SUL, 1989). A SUSEPE foi estruturada pela Lei nº 5.745, de 28 de dezembro de 1968, tendo como atribuições o planejamento e a execução da política penitenciária do Estado. Seu surgimento ocorreu por meio da desvinculação das prisões da Polícia Civil, com intuito de incorporar o conceito de ressocialização dos presos, fato esse pioneiro no Brasil. Neste modelo o trabalho prisional passou a ser o foco, com conotação de direito do preso ao invés de uma forma de punição (SUSEPE, 2017).

Os responsáveis pelo alcance dos objetivos da SUSEPE são os servidores penitenciários, os quais estão alocados em três cargos: Agente Penitenciário (AP), Agente Penitenciário Administrativo (APA) e Técnico Superior Penitenciário (TSP - advogados, psicólogos e assistentes sociais).

De acordo com a Lei 13.259 as atribuições do Agente Penitenciário envolvem a realização de atividades de média complexidade, envolvendo planejamento, organização e execução de serviços de vigilância, custódia e segurança de presos recolhidos nos estabelecimentos prisionais na execução das penas privativas de liberdade, das medidas de segurança e restritivas de direitos; executar programas e ações de apoio ao tratamento penal para socialização do preso (RIO GRANDE DO SUL, 2009).

Já o Agente Penitenciário Administrativo é responsável por realizar atividades de média complexidade, envolvendo planejamento, organização e execução de atividades e serviços administrativos; execução de procedimentos de apoio administrativo às atividades de tratamento penal, entre outras, para socialização do preso (RIO GRANDE DO SUL, 2009).

Por fim, o Técnico Superior Penitenciário é incumbido de realizar atividade de nível superior, de alta complexidade, envolvendo atendimento, assistência e orientação a presos nos estabelecimentos prisionais na execução das penas privativas de liberdade, das medidas de segurança e restritivas de direitos, operacionalizando sua avaliação e o acompanhamento dos processos de socialização, bem como planejamento, coordenação, execução, estudos e pesquisas em matérias inerentes à área penitenciária e correlatas. Ambos os cargos mencionados são executados com risco de vida (RIO GRANDE DO SUL, 2009).

Estes servidores estão submetidos a um ambiente de trabalho que pode influenciar a saúde física e mental. Todavia, embora o sistema prisional aparente ser depreciativo, a

generalização desta presunção é equivocada, tendo em vista que o objetivo principal deste sistema é a ressocialização do apenado, por meio de projetos e ações sociais. Além da atuação eficiente destes servidores, parcerias e convênios entre instituições públicas e privadas são determinantes para que o preso possa encontrar no trabalho a maneira de se reinserir na sociedade (RIO GRANDE DO SUL, 1989). Ainda, o trabalho dentro dos estabelecimentos prisionais contribui para alcançar os objetivos da política penitenciária. Nesse sentido, projetos são desenvolvidos no âmbito da SUSEPE com a participação de pessoas privadas de liberdade.

Nessa ótica, no ano de 2016 a Penitenciária de Canoas divulgou que cerca de 15 apenados estavam engajados em um projeto de construção e manutenção de uma horta sustentável para consumo interno. Outro projeto desta mesma Penitenciária foi a confecção de artesanatos, com exposição no ano de 2016 em um Shopping da cidade de Canoas, objetivando a aproximação da sociedade com a população privada de liberdade (SUSEPE, 2017). Recentemente, em 2017, a Penitenciária de Santana do Livramento foi pioneira na abertura de salas de aula para Ensino a Distância (EaD), fruto de uma parceria com Instituto Mundo Melhor (IMM) do Paraná e com a Associação dos Juízes Federal (AJF). Com a utilização de 20 *notebooks* provindos desta parceria, o primeiro curso profissionalizante foi o de Introdução à Informática. Ainda em 2017, apenadas de Guaíba confeccionaram agasalhos para uso próprio (SUSEPE, 2017).

Também são exemplos de projetos as aulas de alfabetização, como ocorre em 53 presídios do Estado. No ano de 2011, 934 presos realizaram as provas do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), fazendo com que o Rio Grande do Sul ocupasse a segunda posição entre os estados brasileiros em número de detentos no certame. Em 2017, um projeto da Penitenciária de Canoas comemorou um ano de atividades, tendo como resultado o índice zero em analfabetismo entre presos (SUSEPE, 2017). Além destes projetos desenvolvidos durante a privação de liberdade, há exemplos de ideias que vão além dos muros. É o caso da Penitenciária de Rio Grande, que desenvolveu projeto inédito para egressos da casa prisional, com a participação de pessoas do regime semiaberto. Este projeto teve o intuito de informar sobre políticas públicas e mapear as referências para os egressos (SUSEPE, 2017).

Embora estes projetos demonstrem a concretização dos objetivos da política penitenciária do Estado, existem deficiências no sistema que vão de encontro aos conceitos de ressocialização e causam insegurança na sociedade. Órgãos de controle vêm atestando a insegurança e a precariedade das instituições. Na Figura 2 consta a avaliação presencial do Ministério Público em estabelecimentos prisionais dos três Estados da Região Sul do Brasil,

no que tange a segurança, cela para isolamento e alojamento dos agentes. Em uma análise breve, verifica-se que o Estado do Rio Grande do Sul foi o que apresentou menor percentual de classificação Ótima dos três Estados da Região Sul, em relação à segurança e à cela para isolamento, ficando na frente apenas do Estado do Paraná na avaliação do alojamento dos agentes.

Figura 2 – Avaliação da segurança, da cela para isolamento e dos alojamentos dos agentes

Estados	Segurança					Cela para isolamento					Alojamento dos Agentes				
	Ótimo	Bom	Regular	Ruim	Não se aplica	Ótimo	Bom	Regular	Ruim	Não se aplica	Ótimo	Bom	Regular	Ruim	Não se aplica
PR	6%	39%	42%	8%	6%	0%	31%	17%	6%	47%	0%	17%	25%	6%	53%
RS	2%	26%	42%	16%	15%	0%	13%	18%	14%	55%	2%	41%	24%	3%	31%
SC	7%	48%	30%	11%	4%	2%	30%	15%	13%	39%	7%	59%	22%	11%	2%
SUL	4%	34%	39%	13%	10%	1%	21%	17%	12%	50%	3%	40%	23%	5%	28%

Fonte: Ministério Público (2016, p. 128).

Além da precariedade da infraestrutura, a superlotação carcerária, as condições desumanas de custódia e a insuficiência das políticas de acesso ao estudo e ao trabalho são alguns dos problemas vivenciados no sistema carcerário (MINISTÉRIO PÚBLICO, 2016). No Estado do Rio Grande do Sul, o número de presos supera o número de vagas dos estabelecimentos, sendo que em 2014 existiam 28.125 apenados, para 21.287 vagas (LIMA; BUENO, 2016). As condições de infraestrutura do sistema prisional gaúcho teve, em 2017, um símbolo da precariedade: a utilização de um ônibus da SUSEPE para fins de encarceramento de apenados (KERVALT, 2017). Este fato decorreu da superlotação das cadeias e delegacias de polícia, o que culminou na utilização do ônibus como espécie de cela provisória.

Este elevado número de apenados contrapõe o quantitativo de servidores, conforme apontamento do Ministério Público ao Estado, que evidenciou estar o “número de agentes penitenciários em desconformidade com o preconizado pela ONU, que é de um funcionário para cada três presos, e do CNPCP, que é de um funcionário para cada cinco presos” (MINISTÉRIO PÚBLICO, 2016, p. 28). Para relativizar a carência de servidores penitenciários, o Governo do Estado em 2017 lançou um projeto para implementação de unidades prisionais baseadas no modelo desenvolvido pela Associação de Proteção e Assistência aos Condenados (APAC). Neste modelo o apenado é o principal responsável pela

sua ressocialização, por meio do trabalho e da organização interna do ambiente prisional (SUSEPE, 2017). O número de servidores penitenciários nas APACs é menor, haja vista que as chaves da cadeia ficam em posse dos próprios presos. Todavia, a operacionalização deste modelo ainda não foi iniciada.

Além destes fatores negativos relacionados ao sistema prisional, outro aspecto de gestão do Estado também pode afetar o servidor penitenciário: o parcelamento de salários dos servidores Estaduais. A crise financeira do Estado fez com que o governo adotasse algumas estratégias contestáveis de contingência de gastos. Conforme informa Jacobsen (2017), desde o mês de fevereiro de 2016 os salários dos servidores são pagos parceladamente de acordo com faixas, o que tem causado manifestações contrárias a esta estratégia de governo. Logo, em razão do salário estar relacionado à capacidade de cada indivíduo suprir suas necessidades básicas e sociais, o cenário atual pode prejudicar a estima dos profissionais.

Dependendo do modo como é encarado este conjunto de situações positivas e negativas da rotina de trabalho, características relacionadas ao Bem-estar no Trabalho e à Síndrome *Burnout* podem surgir e influenciar o desempenho de cada servidor. Desse modo, o Tópico 2.2 introduz primeiramente algumas conceituações que envolvem o Bem-estar no Trabalho.

2.2 BEM-ESTAR NO TRABALHO

Historicamente, o Bem-estar teve suas primeiras teorias direcionadas para a economia, sendo defendido como sinônimo de rendimento, ao passo que no início da década de 60 transcendeu seu foco para a qualidade de vida da pessoa (GALINHA; RIBEIRO, 2005; SIQUEIRA; PADOVAM, 2008). Posteriormente, na década de 70, adquiriu características de resolução de problemas de saúde (GALINHA; RIBEIRO, 2005), com o surgimento de movimento com base principalmente no interesse público dos Estados Unidos da América em relação à saúde psicológica dos indivíduos (RYAN; DECI, 2001). Essa mudança de características no conceito de Bem-estar causou conflitos teóricos, que segundo Novo (2003) fez com que surgissem duas correntes distintas na década de 80: o Bem estar Subjetivo (BES) e o Bem-estar Psicológico (BEP), em que “a principal diferença entre elas reside na concepção de felicidade adotada” (PASCHOAL; TAMAYO, 2008, p. 12).

O Bem-estar Subjetivo está relacionado ao hedonismo filosófico, que o considera como sinônimo de prazer e felicidade (RYAN; DECI, 2001). Albuquerque e Tróccoli (2004) explicam que o Bem-estar Subjetivo pode ser resumido em três dimensões, que são o afeto

positivo, o afeto negativo e a satisfação com a vida. Paschoal e Tamayo (2008) reforçam que o Bem-estar caracterizado pela felicidade hedônica pode ser considerado basicamente como um estado afetivo, de modo que os afetos positivos prevalecem sobre os negativos. Nesse sentido, procura-se compreender as avaliações que as pessoas fazem de suas próprias vidas em relação a aspectos afetivos (DIENER; SUH; OISHI, 1997). Infere-se assim que o Bem-estar Subjetivo está relacionado às sensações e emoções percebidas pelo indivíduo na sua rotina de vida.

Por outro lado, o Bem-estar Psicológico, segundo Ryan e Deci (2001), é amparado no eudonismo, que baseia a percepção de Bem-estar no desenvolvimento de potencialidades pessoais. As definições desta teoria “aparecem como críticas à fragilidade das formulações que sustentavam o BES” (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008, p. 205). De acordo com esses autores, ao passo que o Bem-estar subjetivo abarca a satisfação com a vida sob um prisma de afetos positivos e negativos que geram felicidade, o BEP embasa-se em formulações psicológicas referentes ao desenvolvimento humano e a capacidade de cada indivíduo de enfrentar os desafios da vida. Em consonância, Paschoal e Tamayo (2008) reforçam que o Bem-estar amparado na realização pessoal pode ser representado pela percepção de avanço das pretensões de vida.

Depreende-se assim que se torna frágil analisar o tema o vinculando à apenas uma destas correntes, haja vista que suas contribuições são complementares. Galinha e Ribeiro (2008, p. 209) afirmam que:

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

Além de estas correntes contribuírem para a evolução do conceito de Bem-estar geral ao longo das décadas, também foram empregadas na construção de estudos sobre Bem-estar no Trabalho. Conforme Accardo (2013, p. 35), “o bem-estar no trabalho é um elemento fundamental para se viver bem, pois, em geral, as pessoas costumam passar grande parte de suas vidas dedicando-se ao trabalho”.

Sustentando-se nas contribuições que as correntes de Bem-estar Subjetivo e Psicológico exararam, é possível assimilar a complexidade que cerca o BET, que harmoniza desde sentimentos de afeto ao desenvolvimento de potencialidades. Além dos fatores profissionais, os pessoais também podem influenciar o Bem-estar no Trabalho, haja vista que estes interferem diretamente no humor e na felicidade dos indivíduos. Nesse sentido,

Rothbard e Edwards (2000) afirmam que as instituições têm procurado adotar estratégias visando compreender a influência da vida pessoal das pessoas nas atividades laborais. Por intermédio dessas ações, as instituições conseguem demonstrar o interesse pelos problemas singulares de cada trabalhador, o que pode elevar seu bem-estar.

Ao abordarem o tema, pesquisadores tendem a relacioná-lo com fatores positivos – como satisfação com o trabalho – ou elementos negativos – como o estresse e a Síndrome de *Burnout* (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008). Embora a definição de BET apresente variação, Paschoal (2008) elucida que na maioria dos casos se confunde com o conceito de felicidade. No Quadro 1 estão alguns dos conceitos de Bem-estar no Trabalho discutidos por diferentes pesquisadores que estudam o tema.

Quadro 1 – Conceitos de Bem-estar no Trabalho

(continua)

Autor	Conceito
Waterman (1993)	O Bem-estar pode ser considerado como a percepção de desenvolvimento de potenciais e avanços dos propósitos de vida.
Van Horn et al. (2004)	É a avaliação positiva de diferentes características do ambiente laboral e inclui aspectos afetivos, motivacionais, comportamentais, psicossomáticos e cognitivos.
Paschoal (2008)	Prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida.
Waterman, Schwartz e Conti (2008)	
Paschoal, T.; Tamayo (2008)	

Quadro 1 – Conceitos de Bem-estar no Trabalho

(conclusão)

Autor	Conceito
Siqueira e Padovam (2008)	Construto psicológico multidimensional, integrado por vínculos afetivos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento organizacional afetivo).
Siqueira (2014)	
Dessen e Paz (2010)	Atendimento das pretensões dos colaboradores no desempenho de suas tarefas nas organizações.
Sant'anna, Paschoal e Gosendo (2012)	O Bem-estar no Trabalho inclui tanto aspectos afetivos (emoções e humores) quanto cognitivos (percepção de realização).

Fonte: Autor.

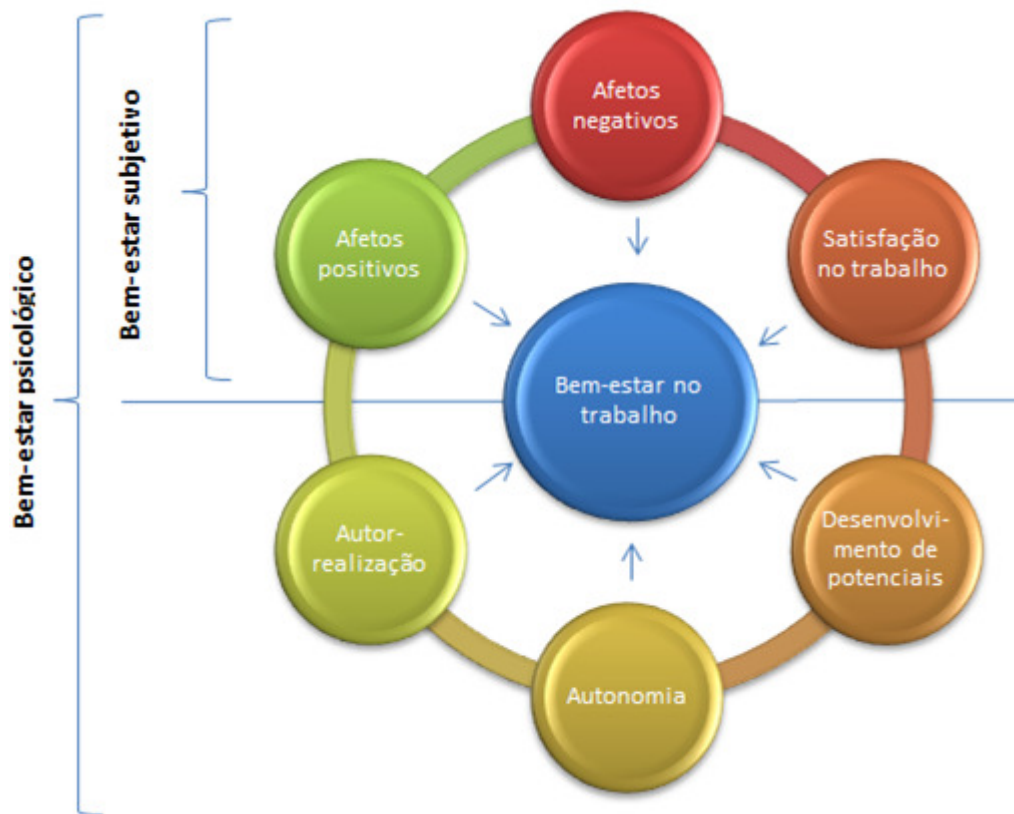
Harmonicamente, Karasek (1979), em seu estudo sobre estresse ocupacional, enfatizou que o controle e a autonomia que o indivíduo exerce sobre sua função estão positivamente relacionados ao seu retorno em desempenho. Por consequência, indivíduos que vivenciam esta autonomia tendem a apresentar melhores resultados. Em consonância, Sonnentag (2002) defende que os profissionais com necessidades satisfeitas em seus locais de trabalho

apresentam uma maior produtividade. Esse controle no trabalho age como um sustentáculo contra efeitos negativos oriundo da rotina de trabalho, pois viabiliza a tomada de decisões, a resolução de empecilhos e o enfrentamento de desafios (PASCHOAL; TAMAYO, 2008).

Hakanen, Perhoniemi e Toppin-Tanner (2008) corroboram com o exposto ao afirmarem que ao vivenciar bem-estar e satisfação, cada indivíduo poderá apresentar comportamento de iniciativa. O BET tem sido considerado também imprescindível para promover a competitividade entre as instituições, principalmente no que tange as experiências positivas do trabalhador (SANT'ANNA; PASCHOAL; GOSENDO, 2012), tendo em vista que a produtividade do indivíduo depende do seu estado físico e psicológico.

Isto posto, nota-se que as características do BES e BEP se consubstanciam no entendimento do Bem-estar no Trabalho, conforme se visualiza na Figura 2. Percebe-se que na Figura 2 que os afetos positivos e negativos seriam sentimentos antagônicos em relação à organização, englobando em síntese a tristeza e a felicidade no ambiente de trabalho. A satisfação no trabalho, segundo Paschoal e Tamayo (2008, p. 14) “refere-se ao quanto o trabalhador está satisfeito com os colegas, com a organização e com a própria atividade do trabalho”. O desenvolvimento de potenciais está entrelaçado com as oportunidades que a instituição proporciona aos seus servidores, sobretudo associado ao crescimento pessoal e profissional. Por sua vez, a autonomia está relacionada à liberdade que o trabalhador possui para decidir sobre sua função. E por fim, a autorrealização, está ligada à satisfação dos propósitos de vida do indivíduo, sob os prismas pessoal e profissional, em que afetos positivos se excedem aos negativos (PASCHOAL; TAMAYO, 2008).

Figura 3 – Fatores que influenciam o Bem-estar no Trabalho



Fonte: Autor.

Essa definição ampla de Bem-estar no Trabalho contribui para que o conceito possa ser utilizado em distintos contextos organizacionais (PASCHOAL; TAMAYO, 2008). Nesta ótica, o seu emprego necessita de ferramentas que permitam coletas de dados referentes a aspectos comportamentais dos indivíduos. No Tópico 2.2.1 estão apresentados alguns dos principais instrumentos já desenvolvidos para coleta, mensuração e análise de BET.

2.2.1 Mensuração do Bem-estar no Trabalho

No intuito de medir o Bem-estar no Trabalho, alguns autores desenvolveram instrumentos para avaliar as principais características que o definem. Em 1987, Warr propôs um instrumento no qual abordou a saúde mental no intuito de definir o bem-estar laboral. Argolo e Araújo (2004, p. 165) explicam que nesta escala “está proposto que o bem-estar psicológico do indivíduo [...] dependerá de quanto o seu ambiente psicossocial lhe proporciona oportunidades de experiências positivas, quanto estas são percebidas e como são aproveitadas”. Warr considera o funcionamento positivo integrado da pessoa e propõe cinco dimensões para a definição da saúde mental: afeto, aspiração, autonomia, competência e funcionamento integrado (PASCHOAL; TAMAYO, 2008).

Em 2000, Daniels propôs “cinco fatores compostos por emoções positivas e negativas: cansaço versus vigor, entusiasmo versus tédio, depressão versus prazer, ansiedade versus conforto, placidez versus raiva” (BEIRIZ, 2012, p. 23). A percepção deste autor vai ao encontro da abordagem hedonista, defendendo a percepção de bem-estar está diretamente relacionada com a frequência de afetos positivos ou negativos. Apesar desta ênfase no Bem-estar psicológico, Daniels defende que a satisfação no trabalho não pode ser um fator caracterizador do bem-estar (PASCHOAL, 2008).

No Brasil, Albuquerque e Tróccoli, em 2004, desenvolveram a Escala de Bem-estar Subjetivo (EBES) com três fatores: afeto positivo; afeto negativo; e satisfação-insatisfação com a vida (PASCHOAL; TAMAYO, 2008). Albuquerque e Tróccoli (2004, p. 161) afirmam que “a EBES mostrou-se um instrumento válido e preciso, o que recomenda seu uso para a avaliação de BES em populações não desviantes da normalidade em termos de saúde mental”. Logo, este instrumento está amparado no hedonismo filosófico, considerando aspectos de prazer e felicidade como predisposições ao Bem-estar no Trabalho.

Outra escala relevante no contexto brasileiro é a de Paz, construída em 2004 – Escala de Bem-estar Pessoal nas Organizações (EBEPO) –, a qual foi amparada em dois polos: gratificação e descontentamento. O primeiro estaria relacionado à realização de desejos e necessidades de cada indivíduo, ao passo que o segundo englobaria a não efetivação destes desejos e necessidades (PASCHOAL; TAMAYO, 2008; DESSEN; PAZ, 2010). Com 16 itens agrupados em um único fator, este instrumento avalia a percepção do trabalhador frente ao bem-estar pessoal, baseados nas relações de trocas entre colaborador e organização (SOUZA, 2012).

Os estudos de Paz ainda foram mais tarde aprimorados, visando corrigir os aspectos gerais da EBEPO. O instrumento de medida proposto pela autora carecia de um maior detalhamento dos indicadores, o que poderia contribuir na assimilação do bem-estar nas organizações (DESSSEN; PAZ, 2010). Nesse sentido, os autores desenvolveram e validaram Escala de Indicadores de Bem-estar Pessoal nas Organizações. Este instrumento fora composto por 61 variáveis organizadas em 10 fatores: reconhecimento; salário; relação com chefia; relação com colegas; identificação com a organização; oportunidade de crescimento; condições de trabalho; relação com clientes; valorização; e realização. Posteriormente, Dessen (2010) ainda reduziu para 49 o número de variáveis.

Paschoal e Tamayo (2008) validaram a Escala de Bem-estar no Trabalho (EBET), composta por três constructos: afeto positivo, afeto negativo e realização. Segundo os autores, esta escala engloba aspectos afetivos e cognitivos do Bem-estar no Trabalho, o que a faz

possuir características oriundas das visões subjetiva e psicológica de bem-estar. Em seus estudos, os autores mencionaram que:

No Brasil, não foi encontrado um instrumento que abrangesse o aspecto afetivo do bem-estar laboral e o aspecto cognitivo e eudaimônico. Assim, foi proposta a construção de um instrumento que apresentasse as seguintes características: a) operacionalização das dimensões hedônica e eudaimônica do bem-estar no trabalho, defendidas no presente artigo; b) possibilidade de aplicação em diferentes situações de trabalho, não apenas em contextos organizacionais; c) enfoque nas vivências do trabalhador de modo a não considerar possíveis antecedentes do construto (PASCHOAL; TAMAYO, 2008, p. 18).

A análise do bem-estar sob a ótica deste instrumento envolve um conglomerado de sentimentos sobre o trabalho, assim como a percepção de realização com as funções desempenhadas. Optou-se pela utilização desta escala para ser o instrumento mensurador desta pesquisa, cujos motivos da escolha estão descritos no Capítulo 3. Inúmeras pesquisas também se utilizaram desta escala para medir BET, como o caso do estudo de Bizzi (2016) que mensurou o Bem-estar no Trabalho dos servidores Técnicos Administrativos em Educação da Universidade Federal de Santa Maria. Também fez uso da EBET o pesquisador Sobrinho (2009), visando avaliar o BET em funcionários da Universidade Católica de Brasília. Todavia, não foi encontrado estudo que empregasse esta escala no contexto da segurança pública.

Do mesmo modo, Siqueira (2014), construiu e validou o Inventário de Bem-estar no Trabalho (IBET-13), o qual é composto por duas dimensões: compromisso e satisfação, relacionada a vínculos positivos frente à organização; e envolvimento com o trabalho, que pressupõe a existência de crenças de que o trabalho proporciona alegria e aspectos importantes para a vida (ACCARDO, 2013; SIQUEIRA, 2014). Uma das vantagens desta escala é o seu reduzido tamanho, contribuindo para que não haja comprometimento dos resultados em virtude de cansaço ou desânimo do respondente (SIQUEIRA, 2014).

As escalas e instrumentos de mensuração do tema Bem-estar no Trabalho mencionados nessa dissertação são apenas alguns dos construídos nacional e internacionalmente, sendo que suas escolhas se deram em virtude da possibilidade de adequação a pesquisa. Entretanto, em determinados contextos é relevante que a análise do Bem-estar no Trabalho aconteça concomitantemente com uma verificação de aspectos depreciativos.

Estudos como o de Makikangas e Kinnunen (2003) evidenciaram que a vivência em condições estressantes no trabalho impactam negativamente no otimismo e na autoestima dos indivíduos, comprometendo sua percepção de Bem-estar no Trabalho. Essa ausência de BET

pode resultar no desenvolvimento de problemas físicos e mentais mais graves, como a Síndrome de *Burnout*. Em consonância, pesquisa congênere verificou que a qualidade de vida no trabalho precária eleva a exaustão emocional dos colaboradores (SCHMIDT et al., 2013). Ainda, em um recente estudo com trabalhadores da área de enfermagem, a queda do nível de satisfação com o trabalho realizado demonstrou induzir a possibilidade de ocorrência de *Burnout* (NEVES; OLIVEIRA; ALVES, 2014). Analisar o adoecimento no trabalho sobre a ótica da Síndrome de *Burnout* também foi pretensão deste estudo, cujo referencial teórico está exposto no Tópico 2.3.

2.3. SÍNDROME DE *BURNOUT*

A ausência de características benéficas no ambiente de trabalho pode comprometer a qualidade do ambiente laboral, conduzindo à ocorrência de situações prejudiciais aos colaboradores. Nesse sentido, torna-se relevante percorrer o caminho teórico desde o estresse até o adoecimento organizacional. A definição de estresse é proveniente do século XVII, porém, somente em 1926 um dos principais estudiosos do tema – Hans Selye – passou a o descrever como um estado de tensão do organismo (LIPP, 2000). Porém, a banalização do tema faz com que a sociedade o empregue de maneira generalizada. Benevides-Pereira (2002) menciona que essa popularização da definição de estresse fez com que fosse considerado sinônimo de qualquer comportamento negativo incomum.

Embora haja esse emprego informal do conceito de estresse, no âmbito científico sua definição é controversa. Isso porque diversas áreas da ciência o utilizam como objeto de estudo, principalmente as relacionadas às ciências biológicas e as ciências sociais e humanas. Em decorrência disso, para Faro e Pereira (2013) geralmente existem ênfases distintas sobre o fenômeno na literatura, referindo-se geralmente aos agentes estressores, à mediação cognitiva, ou às consequências sobre a saúde.

O estresse é um estado em que o corpo emite reações a várias situações ambientais, físicas e sociais (FERRAZ; FRANCISCO; OLIVEIRA, 2014). Ou seja, quando afetada a homeostase do indivíduo, seu organismo emite respostas buscando restabelecer o seu equilíbrio interno. Tamayo (2007, p. 25) salienta que:

O estresse pode ser considerado como mecanismo utilizado pelas pessoas para se adaptarem às exigências do meio externo ou para responderem a metas que fixam para si próprias. Características do meio externo podem estimular o indivíduo a se engajar em atividades cada vez mais complexas, desenvolvendo assim o seu potencial.

No entanto, nem todo estresse pode ser considerado prejudicial. Bianchi (2001) defende que o estresse também pode adotar conotação positiva, em que o indivíduo assume o evento estressante como um desafio. Sonnentag e Bayer (2005) também ratificam que nem toda carga de trabalho conduz ao estresse, mas sim aquela crônica e permanente na rotina de trabalho. De acordo com Bonez, Dal Moro e Sehnem (2013, p. 514) “é natural e até esperado que o ser humano experimente algum desconforto ocasional, que se assemelha aos sintomas de estresse”. Abreu et al. (2002, p. 25) sinalizam que:

[...] algum estresse é importante para a realização de qualquer atividade e que sua total ausência, assim como seu excesso, podem ser prejudiciais à saúde. Entretanto, o prolongamento de situações de estresse pode repercutir num quadro patológico, originando distúrbios transitórios ou mesmo doenças graves, como o estresse ocupacional.

Desse modo, cada pessoa considera o estresse sob um prisma distinto, ao passo que enquanto para algumas configura um fator desmotivador, para outras, pode assumir conotação inversa. Em consonância, Garbarino, Chiorri e Magnavita (2014) e Kaur, Chodagiri e Reddi (2013) defendem que o estresse pode estar relacionado tanto a vida pessoal como a vida social dos indivíduos, manifestando-se de maneira distinta em cada pessoa. Além disso, situações de estresse também podem ser verificadas no ambiente de trabalho. Benevides-Pereira (2002, p. 46) salienta que “o estresse pode acometer qualquer pessoa e, quando o agente desencadeador se refere à atividade desempenhada, o mais correto seria a designação de estresse ocupacional”.

O estresse ocupacional está diretamente relacionado ao esforço despendido na adaptação a ambientes inadequados, ou seja, ao desgaste físico e mental ocasionado pelo desempenho de atividades na presença de condições precárias (SANTOS; CUBAS, 2012; ZANELLI; ANDRADE; BASTOS, 2014). Assim, quando o cenário organizacional é interpretado de maneira deficiente e exaustiva pelo profissional pode conduzir a sua ineficiência. Nesse sentido, Alexopoulos et al. (2014) explicam que os níveis de estresse têm efeito negativo profundo tanto na satisfação dos indivíduos no trabalho, como na qualidade de vida. Dependendo da intensidade dessas condições de desgaste no trabalho, o estresse se manifesta e acaba impactando diretamente a saúde das pessoas (WALVEKAR; AMBEKAR; DEVARANAVADAGI, 2015). Dessa forma, níveis elevados de estresse no trabalho além de causarem a diminuição da produtividade individual de cada colaborador, podem ocasionar doenças de ordem física e psicológica.

Os sintomas físicos e mentais de estresse tendem a se manifestar tanto em nível individual como também no organizacional (PAIVA et al., 2013). Consonante com esta afirmação, Jex et al. (2012) dispõem que o estresse ocupacional prejudica a seara financeira das organizações, tendo em vista a ocorrência de dispêndios de recursos relacionados, por exemplo, com tratamento de doenças dos funcionários. Assim, verifica-se que por meio da interferência no desempenho individual das pessoas, o estresse ocupacional afeta o alcance dos objetivos das organizações públicas e privadas.

Alguns autores têm conceituado os eventos ou fatores que ocasionam o estresse como estressores. Para Marras e Veloso (2012) agentes estressores são fatores ou elementos que despertam nos indivíduos a obrigatoriedade de resposta por entenderem que esse fato é consciente ou inconscientemente ameaçador. Da mesma forma, Carayon, Smith e Haims (1999) defendem que estressores estão ligados à organização do trabalho, como carga de trabalho excessiva, condições insalubres de trabalho, falta de treinamento e orientação, entre outras. Já para Bianchi (2009, p. 1056) “estressor pode ser entendido como qualquer evento, interno ou externo, e que leve o indivíduo a uma avaliação cognitiva desse evento”. Desse modo, esse conceito está diretamente relacionado às causas que propiciam situações que o estresse se manifesta. Benevides-Pereira (2002) elenca três tipos de estressores, conforme descrito no Quadro 2. Percebe-se então que a exaustão provocada pelo estresse ocupacional pode ser tanto física como relacionada a aspectos intangíveis, como sentimentos, valores e relações de trabalho.

Quadro 2 – Tipos de estressores

Estressor	Definição
Físicos	São provenientes do ambiente externo, tais como ruídos, frio ou calor intenso e/ou persistente, acidentes, fome, dor. Ou ainda os que interferem predominantemente no corpo do indivíduo, como excesso de exercícios físicos, alimentação pesada, utilização de drogas, etc.
Cognitivos	São avaliados como ameaçadores à integridade do indivíduo ou a seu patrimônio (físico ou psicossocial), tais como iminência ou a vivência de um assalto, envolvimento em uma discussão, seleção a um emprego, provas, etc.
Emocionais	Aqueles sentimentos como perda, medo, ira, entre outros, ou acontecimentos como casamento, divórcio, mudanças (de casa, escola, cidade, etc.), em que o componente afetivo se faz mais proeminente.

Fonte: Adaptado de Benevides-Pereira (2002).

Por meio da identificação e intervenção desses fatores de risco, o estresse e problemas de saúde no local de trabalho restam minimizados (WALVEKAR; AMBEKAR; DEVARANAVADAGI, 2015). Marras e Veloso (2012, p. 113) mencionam alguns tópicos relevantes para o processo de mapeamento do estresse:

Intensidade do processo: as consequências do estresse variam proporcionalmente a intensidade;

Tempo de permanência do agente estressor: quanto maior o tempo maior o impacto do estresse no indivíduo;

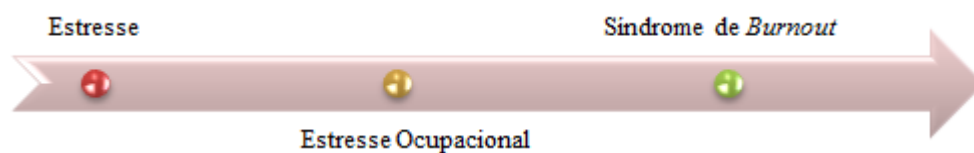
Capacidades, condição de saúde e características individuais: o indivíduo com bom estado de saúde reduzirá a capacidade do estresse em desenvolver doenças;

Resultados das ações dos indivíduos sobre os agentes estressores: capacidade do indivíduo em lidar com as situações de forma satisfatória.

Um dos complicadores do estresse ocupacional é o período em que o indivíduo fica exposto a essas condições. Entre as atividades mais propensas ao estresse ocupacional estão aquelas relacionadas à segurança pública, em que se inserem os servidores penitenciários, os quais absorvem sentimentos muitas vezes desagradáveis e desmotivadores. Segundo Kaur, Chodagiri e Reddi (2013), Almale et al. (2014) e Weltman et al. (2014) essas pessoas têm que enfrentar situações potencialmente perigosas que podem ocasionar danos físicos e mentais, possibilitando até mesmo o óbito no desempenho da função.

Nessas atividades, o estresse ocupacional é comum em praticamente todas as pessoas na organização e em vários níveis de hierarquia (ALMALE et al., 2014). Em estudos com população semelhante (policiais dos Estados Unidos da América), evidenciou-se que o estresse não só pode diminuir o desempenho, como também produzir resultados negativos para saúde, lesões psicológicas e conflitos familiares (SELOKAR et al., 2011; WELTMAN et al., 2014). É presumível que a manutenção da segurança pública é propensa a situações conflituosas e danosas aos agentes públicos. Todavia, as ameaças físicas e psicológicas são inerentes à função, sendo relativamente difícil reduzir a sua ocorrência (MA et al., 2015).

Em determinados casos, a recorrência de situações de estresse ocupacional elevado propicia o desenvolvimento de problemas físicos e mentais mais graves. Isso está de acordo com Monteiro, Dalagasperina e Quadros (2012, p. 20), os quais afirmam que “além do Estresse ocupacional, podem também aparecer outras doenças ocupacionais causadas pela recorrência e permanência do mesmo, entre as quais se destaca a Síndrome de *Burnout*”. A Figura 4 ilustra de modo simplificado o caminho percorrido do estresse até a *Burnout*.

Figura 4 – Caminho do estresse à Síndrome de *Burnout*

Fonte: Autor.

Classificada na legislação brasileira como transtorno mental e do comportamento relacionados com o trabalho, a Síndrome de *Burnout* tem como fatores de risco o ritmo penoso do labor e outras dificuldades físicas e mentais a ele relacionadas (BRASIL, 1999), sendo considerada um acidente de trabalho (COSTA et al, 2013). De acordo com o Art. 19 da Lei 8.213/1991 o acidente de trabalho é proveniente da atividade no desempenho do cargo, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou reduza, permanente ou temporária, a capacidade do indivíduo para o trabalho (BRASIL, 1991). Com base nesta mesma legislação, são consideradas acidentes de trabalhos as doenças profissionais e doenças do trabalho, sendo que a Síndrome de *Burnout* se enquadra na segunda definição.

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I (BRASIL, 1991, p. 11).

A *Burnout* tem transcendido a seara acadêmica, despertando também interesse de gestores (LEITER; BAKKER; MASLACH, 2014). Maslach, Schaufelli e Leiter (2001) defendem que o estresse crônico, típico do cotidiano do trabalho, a excessiva pressão, os conflitos e o baixo reconhecimento são fatores que influenciam na ocorrência da Síndrome de *Burnout*. Com pensamento congênere, Bakker e Demerouti (2013) afirmam que em determinados casos a disponibilização de recursos pelas organizações não é condizente com a quantidade de demandas de trabalho, conduzindo à ocorrência de *Burnout*. Maslach e Jackson foram pioneiras ao estudar o tema, caracterizando-a como um problema proveniente do ambiente de trabalho, e não oriundo do indivíduo (NEVES; OLIVEIRA; ALVES, 2014). No Quadro 3, estão relacionados alguns conceitos de diferentes autores sobre o tema.

Quadro 3 – Conceitos de Síndrome de *Burnout*

Autor	Conceito
Maslach e Jackson (1981)	A <i>Burnout</i> é a reação a uma tensão crônica que atinge profissionais de serviço, principalmente aqueles voltados para atividades de cuidado com outros, em que a oferta do cuidado ou serviço frequentemente ocorre em situações de mudanças emocionais.
Carvalho e Magalhães (2011)	
Benevides-Pereira (2002)	A Síndrome de <i>Burnout</i> é consequência da influência prolongada de agentes estressores sobre a rotina de trabalho de indivíduos.
Zanelli, Andrade e Bastos (2014)	
Gil-Monte (2005)	A Síndrome de <i>Burnout</i> é uma resposta ao demasiado estresse laboral, principalmente dos profissionais que trabalham com pessoas.
Gil-Monte, Carlotto e Câmara (2010)	
Lindblom et al. (2006)	A <i>Burnout</i> está relacionada a um processo de estresse no ambiente de trabalho, proveniente da relação entre fatores psicossociais e o trabalhador.

Fonte: Autor.

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

Gil-Monte (2005) divide em dois perfis o processo de *Burnout*, sugerindo que há uma ordem de ocorrência dos sintomas. O primeiro perfil (primeiros sintomas) estaria ligado à danificação cognitiva e afetiva, que prejudicaria o modo como o colaborador desempenha sua função; já o segundo perfil estaria relacionado às possíveis consequências dos primeiros sintomas, como sentimento de culpa por determinadas ações. Sob esta ótica, o autor considera a existência incisiva da síndrome somente na manifestação do segundo perfil, sendo o primeiro considerado apenas estresse laboral.

Depreende-se assim que a prevenção da Síndrome de *Burnout* está amparada na qualidade de vida no trabalho. Por outro lado, é relevante salientar que a identificação de sintomas de *Burnout* em um funcionário de determinada instituição, não significa a presença nos demais integrantes, isso porque o progresso dessa doença ocorre de forma singular em cada indivíduo, podendo seus efeitos levar anos para serem percebidos (RUDOW, 1999). Em virtude disso, Maslach (2003) afirma que as estratégias não devem ser direcionadas para os indivíduos, e sim diretamente no ambiente de trabalho das organizações, de maneira preventiva. Logo, é possível inferir que a estratégia ideal é aquela implementada

anteriormente à manifestação da síndrome, com foco nas rotinas de trabalho, proporcionando que os indivíduos desempenhem suas atividades de maneira satisfatória. Caso essa prevenção não ocorra de maneira tempestiva, as ações corretivas deverão ser direcionadas aos indivíduos, pois cada um reagirá de forma distinta. No Tópico 2.3.1 estão descritos alguns dos principais instrumentos construídos e validados no Brasil e internacionalmente para mensurar a Síndrome de *Burnout*.

2.3.1 Mensuração da Síndrome de *Burnout*

Existem três instrumentos utilizados com maior frequência quando se pretende mensurar os níveis da Síndrome de *Burnout*: *Staff Burnout Scale for Health Professionals* (SBS-HP) de Jones, de 1980; *o Burnout Measure (BM)* de Pines e Aronson, de 1988; e *o Maslach Burnout Inventory (MBI)* de Maslach e Jackson, de 1986 (GIL-MONTE; PEIRÓ, 1997).

O *Staff Burnout Scale for Health Professionals* (SBS-HP), de Jones – 1980 –, é um instrumento construído por 30 itens, sendo que 20 avaliam a Síndrome de *Burnout* e 10 se referem a uma escala de sinceridade (TAMAYO; TRÓCCOLI, 2009). Este está embasado em quatro fatores: insatisfação ou tensão laboral; tensão psicológica ou interpessoal; doença e tensão; e falta de relações profissionais com os pacientes. (SERRANO; MORENO; GOÑI, 2004).

Já a *Burnout Measure (BM)* de Pines e Aronson – 1988 – é uma escala de sete pontos composta por 21 itens subdivididos em três escalas: exaustão física, exaustão emocional e exaustão mental (SCHAUFELI et al., 2001). Seus idealizadores consideraram que o *Burnout* evidencia-se na baixa energia, fadiga, fraqueza e demais manifestações causadas pelo esgotamento físico (MARSOLLIER; APARICIO; AGUIRRE, 2009). Este é um dos fatores que conduzem a maior crítica sobre este instrumento, de que a redução da síndrome ao simples esgotamento desconsidera componentes atitudinais mencionados em outros estudos (TAMAYO; TRÓCCOLI, 2009).

Schuster et al. (2015), Carlotto (2002) e Tecedeiro (2005) mencionam que entre as escalas construídas para mensurar o tema, a escala mais utilizada é a MBI – *Maslach Burnout Inventory* – e suas variações. As variações que os autores se referem são os direcionamentos oriundos da MBI, que são *Educators Survey* (MBI-ES), a *Human Services Survey* (MBI-HSS), a *Student Survey* (MBI-SS) e a *General Survey* (MBI-GS). Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) explicam que a primeira derivação foi construída para analisar trabalhadores nos

serviços humanos e de saúde; a segunda direcionada para a rotina de professores; a terceira com o intuito de avaliar alunos; ao passo que a quarta é utilizada para qualquer tipo de profissão. Tamayo e Tróccoli (2009) mencionam que no Brasil ocorreram algumas validações da MBI, como se pode verificar nos trabalhos de Lautert, em 1997, Tamayo, em 1997 e 2003 e Carlotto e Câmara, em 2004, cada qual apresentando um diferente grau de sucesso.

A relativa imprecisão psicométrica ocorrida em instrumentos já existentes motivam Gil-Monte, em 2005, a construir o *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo* (GIL-MONTE; ROJAS; OCAÑA, 2009), o qual fora validado para a realidade brasileira por Gil-Monte, Carlotto e Câmara, em 2010.

O CESQT é formado por quatro dimensões: (1) Ilusão pelo trabalho, definida como a expectativa do indivíduo em alcançar determinadas metas laborais, pois isto supõe uma fonte de realização pessoal e profissional; (2) Desgaste psíquico, definido como a presença de esgotamento emocional e físico decorrente da atividade de trabalho, tendo em vista a necessidade de relacionar diariamente com pessoas que possuem ou geram problemas; (3) Indolência, definida como a presença de atitudes negativas de indiferença e cinismo frente aos clientes da organização; (4) Culpa, definida como a ocorrência de sentimentos de culpa pelo comportamento e atitudes negativas desenvolvidas no trabalho, principalmente, frente às pessoas com as quais o trabalhador deve relacionar-se profissionalmente.

A análise dos dados deste instrumento é realizada por meio da média dos indicadores *likert* de todas as variáveis que compõem cada dimensão. “Baixas pontuações na Ilusão pelo trabalho (< 2) e altas pontuações em Desgaste Psíquico, Indolência e Culpa (≥ 2) supõe altos níveis da Síndrome de *Burnout*” (SIMÕES, 2014, p. 31). Convém salientar também que o *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo* apresenta algumas dimensões semelhantes à *Maslach Burnout Inventory*, o que reforça que a sua utilização permite também a mensuração de aspectos presente em um dos instrumentos mais utilizados na literatura para mensurar o tema. Optou-se pela utilização desta escala para ser o instrumento mensurador desta pesquisa, cujos motivos da escolha estão descritos no Capítulo 3. Gil-Monte, Rojas e Ocaña (2009) empregaram o CESQT ao estudarem professores de anos iniciais de escolas públicas mexicanas. Por sua vez, Costa et al (2013) aplicou no contexto brasileiro com professores universitários do Estado de São Paulo. Todavia, não foi encontrado estudo que aplicasse o CESQT em agente penitenciários visando mensurar *Burnout*.

Algumas escalas construídas e validadas no Brasil também se destacam na mensuração do tema. Em 2009, Tamayo e Tróccoli desenvolveram a Escala de Caracterização do *Burnout*, a qual é composta por 35 afirmações sobre sentimentos e atitudes frente ao trabalho, que englobam as três dimensões da síndrome (exaustão emocional, desumanização e decepção no trabalho) (NEVES; OLIVEIRA; ALVES, 2014). Na construção deste

instrumento os autores utilizam variáveis de escalas já consagradas sobre o tema, como da Maslach *Burnout Inventory*, *Staff Burnout Scale for Health Professionals*, *Burnout Measure e Cuestionario Breve de Burnout* (TAMAYO; TRÓCCOLI, 2009).

Recentemente Benevides-Pereira (2015) desenvolveu e validou no Brasil o Inventário para avaliação da Síndrome de *Burnout* (ISB). Com 36 variáveis, este é constituído de duas partes: condições organizacionais positivas e negativas; e as mais relacionadas à síndrome (Exaustão Emocional, Desumanização; Distanciamento Emocional e Realização Pessoal) (BENEVIDES PEREIRA, 2015). Prosdócimo et al. (2015, p. 219) esclarece que com base neste instrumento “as dimensões são avaliadas isoladamente, abrangendo também profissões que não são assistenciais”.

Convém salientar que a lista de escalas e instrumentos adequados para mensuração do tema não se exaure nesta relação, pois o intuito foi apenas em evidenciar alguns dos mais relevantes considerados aplicáveis nesta pesquisa. A revisão de literatura exposta neste capítulo abordou os aspectos considerados relevantes sobre os temas Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout*, englobando suas origens e instrumentos de mensuração. Os elementos teóricos aqui mencionados representam o alicerce da pesquisa no que tange ao alcance de seus objetivos. No Capítulo 3 está exposto o caminho metodológico adotado, o qual foi construído em consonância com o referencial teórico e com os objetivos do estudo.

3 MÉTODO

Neste capítulo esboça-se o caminho metodológico adotado na pesquisa que permitiu a concretização dos objetivos propostos, principalmente no que tange a caracterização e delineamento, população e amostra de estudo, coleta dos dados, análise dos dados, bem como os aspectos éticos que envolveram a pesquisa. Convém salientar que por opção do pesquisador o caminho metodológico para construção da bibliometria está evidenciado no Capítulo 4, juntamente com a discussão dos resultados.

3.1 CARACTERIZAÇÃO E DELINEAMENTO DA PESQUISA

A pesquisa caracteriza-se como descritiva visto que os dados foram coletados, registrados e analisados de forma a verificar as peculiaridades do ambiente dos servidores penitenciários frente aos temas Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout*. Segundo Souza, Santos e Dias (2013) e Barros e Lehfeld (2000) este tipo de pesquisa visa à verificação e a transcrição das características de determinado cenário, grupo ou o estabelecimento de relações entre variáveis, sem a interferência do autor.

Quanto à abordagem, os procedimentos são de natureza quantitativa. Segundo Shaghnessy, Zechmeister e Zechmeister (2012) a pesquisa quantitativa é utilizada em estudos cujos resultados são decorrentes principalmente de análises estatísticas. Desse modo, é possível inferir que a pesquisa quantitativa se adequa em situações nas quais a população estudada é significativamente numerosa.

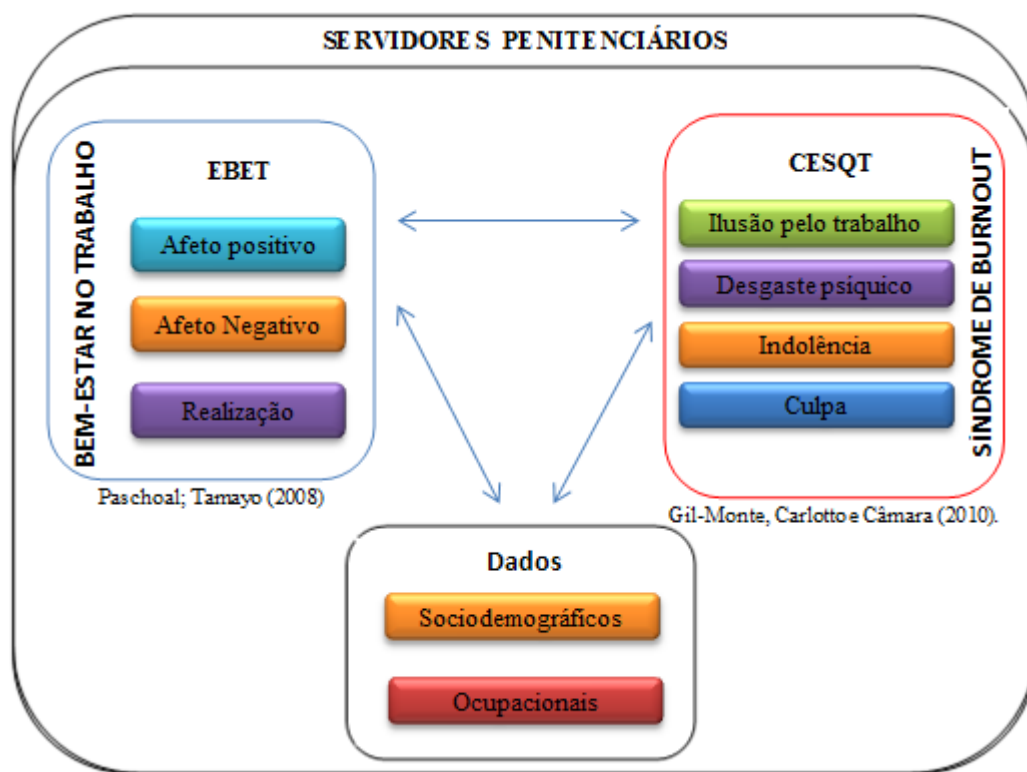
Ainda, a pesquisa é do tipo *survey*, que conforme Freitas et al. (2000) é indicada quando se deseja responder indagações do tipo “o que?”, “por que?”, “como?” e “quanto?”, ou seja, visando compreender como está acontecendo determinado fenômeno. Os dados nestas ocasiões são costumeiramente obtidos por meio da aplicação de questionários, o qual figura como uma das técnicas mais utilizadas em abordagens quantitativas.

As escolhas metodológicas se justificam em virtude deste estudo estar amparado em um corte transversal, visando analisar variáveis capazes de serem mensuradas por meio de números, os quais correspondem a sentimentos frente a uma afirmação. O intuito de generalizar os resultados da pesquisa também foi determinante para adoção do método, bem como a possível minimização de riscos de vieses oriundos de interferência do pesquisador sobre o contexto pesquisado. No Tópico 3.1.1 está ilustrado o desenho da pesquisa.

3.1.1 Desenho de Pesquisa

No intuito de auxiliar na compreensão de como a pesquisa está estruturada, elaborou-se seu desenho (Figura 5), evidenciando as relações que o estudo verificou no contexto dos servidores penitenciários. Na Figura 5 estão representadas as três partes que compõem o instrumento de pesquisa: o questionário sociodemográfico; a Escala de Bem-estar no Trabalho; e o *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo*. Convém salientar que os motivos que ensejam a escolha destas escalas estão expostos no tópico que aborda a coleta de dados.

Figura 5 – Desenho de pesquisa



Fonte: Autor.

Por meio do desenho de pesquisa (Figura 5) procurou-se ilustrar as relações que os objetivos desta pesquisa estabelecem, embasados na análise dos dados oriundos dos constructos dos instrumentos de pesquisa. Do mesmo modo, o estudo associa esses resultados com os dados sociodemográfico e ocupacionais, segmentando assim os resultados da pesquisa relativos aos temas Bem-estar no Trabalho ou *Burnout*. Não existe um sentido ou

direcionamento no desenho de pesquisa, mas sim interações recíprocas e simultâneas entre as três bases de análise. No Tópico 3.2 consta a especificação da população e da amostra do estudo.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA DO ESTUDO

A Superintendência dos Serviços Penitenciários (SUSEPE) é um órgão do governo do Rio Grande do Sul, vinculado à Secretaria da Segurança Pública. A rede prisional administrada por essa instituição compreende um Órgão Central, nove Delegacias Penitenciárias e alguns estabelecimentos classificados como Casas Especiais. Compõem estas estruturas os Albergues, as Penitenciárias, os Presídios, as Colônias Penais e os Institutos Penais, acolhendo presos do regime aberto, semiaberto e fechado (SUSEPE, 2017). As Delegacias possuem sedes nas cidades de Canoas, Santa Maria, Santo Ângelo, Passo Fundo, Pelotas, Santana do Livramento, Caxias do Sul, Santa Cruz do Sul, Charqueadas, sendo que o Órgão Central possui sua sede em Porto Alegre.

Conforme abordado no Tópico 2.1, o quadro de servidores da SUSEPE é composto pelos cargos de Agente Penitenciário (AP), Agente Penitenciário Administrativo (APA) e Técnico Superior Penitenciário (TSP - advogados, psicólogos e assistentes sociais). Ambos os cargos mencionados são executados com risco de vida. A população da pesquisa foi constituída por estes três cargos, com representação de estabelecimentos do Órgão Central, de Casas Especiais e de todas as Delegacias, em inúmeros municípios do Estado. Em virtude disso, considera-se que esta pesquisa possui abrangência para todo o estado do Rio Grande do Sul.

O quantitativo total de servidores da SUSEPE foi obtido por meio do pedido de acesso a informação ao Governo do Estado do Rio Grande do Sul nº 15833, protocolado aos sete dias do mês de fevereiro de 2017. Tendo em vista a impossibilidade de estender a pesquisa a todos os indivíduos que compõem a população, foi utilizada uma amostra, calculada por meio da fórmula estatística para população finita, embasada em Lopes (2016, p. 107), segundo a equação:

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 \cdot \hat{p} \cdot \hat{q} \cdot N}{e^2(N-1) + Z_{\alpha/2}^2 \cdot \hat{p} \cdot \hat{q}} \quad (1)$$

onde:

$Z_{\alpha/2}$ = valor padrão de Z (distribuição normal) para um nível de confiança de 95% = 1,96;
 \hat{p} = percentual estimado = 0,5;
 \hat{q} = complemento de \hat{p} = $1 - \hat{p}$ = 0,5;
 e = erro amostral = 0,05;
 α = nível de significância = 0,05.

Por meio deste procedimento foi possível determinar o quantitativo de respondentes mínimo da amostra, para que se pudessem efetuar inferências em relação à população. A Tabela 1 contém: o efetivo total por cargo; o resultado do cálculo da amostra mínima necessária para a pesquisa; e o total de servidores participantes na coleta de dados.

Tabela 1 – População da SUSEPE e amostra do estudo

Unidade Gestora	Efetivo	Amostra necessária	Amostra obtida
Superintendência de Serviços Penitenciários	4557	355	433
Agente Penitenciário	3671	286	291
Agente Penitenciário Administrativo	371	29	56
Técnico Superior Penitenciário	515	40	86

Fonte: Autor.

Na escolha dos servidores penitenciários, a amostragem foi probabilística, uma vez que a possibilidade de inclusão de cada indivíduo foi conhecida de acordo com o efetivo disponibilizado pelo estabelecimento, que serviu de base para selecioná-los (MALHOTRA, 2006). O Tópico 3.2.1 elenca os principais critérios de inclusão e exclusão dos participantes da pesquisa.

3.2.1 Critérios de inclusão e exclusão

Alguns aspectos relativos ao perfil dos participantes são relevantes para que se possa precisar de maneira mais eficiente os resultados da pesquisa, haja vista que determinados indivíduos não possuem atributos que os tornem capazes de analisar o ambiente laboral da SUSEPE. Visando minimizar possíveis incoerências e desvios nos dados, foram considerados os seguintes critérios de inclusão e exclusão dos servidores penitenciários que compuseram a amostra deste estudo:

- Foram incluídos na pesquisa aqueles servidores que possuem pelo menos um ano de serviço público prestado na instituição;

- Foram excluídos da pesquisa os servidores que se encontravam em período de férias, laudo, atestado ou em licença de qualquer natureza.

Do mesmo modo, a pesquisa não foi realizada com aqueles que por qualquer motivo se encontravam ausentes no momento da coleta de dados, mesmo que se enquadrassem nos critérios de inclusão. O Tópico 3.3 expõem as considerações éticas da pesquisa.

3.3 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

Primeiramente, convém salientar que o presente estudo foi realizado em conformidade com a Resolução nº196/96 do Conselho Nacional de Saúde, a qual dispõe sobre as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Para a realização do estudo, o projeto foi registrado no dia 3 de novembro de 2016 no Gabinete de Projetos (GAP) do Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) sob o número 044848. Posteriormente, foi registrado no Sistema Nacional de Ética em Pesquisa (SISNEP) com Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) nº 65397317.3.0000.5346.

Em 3 de fevereiro de 2017 ocorreu a autorização formal da SUSEPE para realização da pesquisa mediante análise do Grupo de Trabalho de Pesquisa da Superintendência dos Serviços Penitenciários. A aprovação pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de Santa Maria aconteceu no dia 14 de março de 2017, conforme parecer nº 1.964.875. Este parecer atestou a conformidade do Instrumento de Pesquisa, Termo de Confidencialidade (APÊNDICE B), Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE C) e demais aspectos da pesquisa. Depois de cumpridas estas etapas, a coleta de dados foi iniciada em 20 de abril de 2017. No 3.3.1 estão expostos os riscos da pesquisa.

3.3.1 Benefícios e Riscos da Pesquisa

Como benefícios, essa pesquisa buscou contribuir para a sistematização e divulgação do conhecimento científico, difundindo-se em formato de dissertação e artigos com fins acadêmicos e científicos. Esses elementos de informação proporcionam maior conhecimento sobre o tema abordado e gerar subsídios para uma reflexão sobre Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout* dos profissionais.

Ao aceitar participar do estudo, cada participante respondeu a perguntas de um questionário que mensurava o Bem-estar no Trabalho e a Síndrome de *Burnout*. Em virtude disso, o risco deste estudo ocorreu no momento do preenchimento do questionário, pois o indivíduo poderia sentir algum desconforto devido à extensão do instrumento. Cada respondente teve a liberdade de desistir a qualquer momento e retirar o seu consentimento sem penalidade alguma. A participação na pesquisa foi livre e voluntária. Não ocorreu nenhuma forma de compensação financeira e, também, não existiram custos para os participantes, sendo que suas identidades permanecerão em sigilo, inclusive na publicação dos resultados da pesquisa.

Por fim, salienta-se que as informações foram utilizadas única e exclusivamente para a execução do presente trabalho. Estas serão mantidas no Centro de Ciências Sociais e Humanas – CCSH, situado na Av. Roraima, nº 1.000, prédio 74C, sala nº 4125, Cidade Universitária, UFSM, sob a responsabilidade do Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes, por um período de cinco anos. Após esse período, os dados serão destruídos. No Tópico 3.4 está descrita como ocorreu a coleta de dados da pesquisa, evidenciando as escalas utilizadas para compor o instrumento desta pesquisa.

3.4 COLETA DE DADOS

A operacionalização da coleta de dados aconteceu conforme cronograma autorizado e agendado com os administradores dos estabelecimentos da SUSEPE. O período de coleta de dados compreendeu do dia 20 de abril de 2017 ao dia 03 de outubro de 2017. A aplicação do instrumento de pesquisa ocorreu de modo presencial por meio de visita a todos os setores que o acesso foi permitido, desde ambientes administrativos até ambientes de plantões. Em todas as visitas o pesquisador contextualizou os temas e os aspectos éticos. O instrumento de pesquisa foi dividido em três partes: caracterização do perfil sociodemográfico e ocupacional (APÊNDICE A); Escala de Bem-estar no Trabalho (ANEXO A); e *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo* (ANEXO B).

Para a caracterização do perfil dos servidores penitenciários (Parte I) foram abordados os seguintes itens no instrumento sociodemográfico: gênero, faixa de idade, escolaridade, estado civil, número de filhos, renda familiar e situação econômica. Quanto aos dados ocupacionais foram inseridos os itens: sede/região, tipo de estabelecimento, cargo, cidade e tempo de instituição.

Visando identificar o nível de Bem-estar no Trabalho na instituição (Parte II), foi utilizada a Escala de Bem-estar no Trabalho (EBET), construída e validada por Paschoal e Tamayo (2008), a qual é composta por duas partes: afeto e realização. A primeira definição se refere a sentimentos positivos e negativos originados no trabalho, já a segunda está relacionada a habilidades e potencialidades desenvolvidas no trabalho que intermedeiam o alcance das metas de vida (PASCHOAL; TAMAYO, 2008). Beiriz (2012) explica que a escala possui 30 itens, sendo que nove estão relacionados ao *afeto positivo*, 12 ao *afeto negativo* e nove à *realização*.

A validação da Escala de Bem-estar no Trabalho no Brasil ocorreu com 317 trabalhadores de organizações públicas e privadas. O método da validação foi composto por algumas estratégias de validação, como a análise de juízes e análise semântica dos itens. Os três fatores do instrumento (*afeto positivo*, *afeto negativo* e *realização*) explicaram 57,30% da variância do constructo, sendo que os coeficientes de consistência interna *Alpha de Cronbach* apresentaram valores superiores a 0,70 (*afeto positivo*, $\alpha = 0,93$; *afeto negativo*, $\alpha = 0,91$; *realização*, $\alpha = 0,88$) (PASCHOAL; TAMAYO, 2008).

Na Tabela 2 estão especificados os constructos, assim como as respectivas variáveis que compõem o referido instrumento.

Tabela 2 – Constructos e variáveis da EBET

(continua)

Constructos	Variáveis
<i>afeto positivo</i>	Animado
	Entusiasmado
	Empolgado
	Feliz
	Alegre
	Contente
	Disposto
	Orgulhoso
	Tranquilo
Afeto Negativo	Nervoso
	Tenso
	Irritado
	Chateado
	Impaciente
	com raiva
	Incomodado
	Deprimido
	Frustrado
	Ansioso
	Preocupado
Entediado	

Tabela 2 – Constructos e variáveis da EBET

Constructos	Variáveis
Realização	Realizo o meu potencial
	Desenvolvo habilidades que considero importantes
	Realizo atividades que expressam minhas capacidades
	Consigo recompensas importantes para mim
	Supero desafios
	Atinjo resultados que valorizo
	Avanço nas metas que estabeleci para minha vida
	Faço o que realmente gosto de fazer
	Expresso o que há de melhor em mim

(conclusão)

Fonte: Paschoal e Tamayo (2008).

A opção por este instrumento ocorreu em virtude da capacidade deste mensurar aspectos de Bem-estar Subjetivo e Psicológico. Ou seja, esta escala possibilita ao pesquisador analisar o tema como sinônimo de prazer e felicidade (hedonismo) e como sinônimo de desenvolvimento de potencialidades (eudonismo). Nesta concepção se percebe que a EBET apresenta uma abrangente capacidade de análise do Bem-estar no Trabalho em indivíduos que o compreendem de maneiras distintas. Outra característica que ensejou a escolha da escala foi sua possibilidade de aplicação em diferentes contextos organizacionais, tendo em vista a inexistência de instrumentos relevantes especificamente direcionados para profissionais da área da segurança pública. Ainda é relevante salientar que o contato acessível com um dos autores da EBET, Professora Tatiane Paschoal, também surgiu como um ponto forte na sua utilização, haja vista que possíveis lacunas que por ventura pudessem ocorrer durante a coleta ou análise dos dados poderiam ser minimizadas por meio de suas contribuições.

Já para verificar a ocorrência da Síndrome de *Burnout* na organização (Parte III), foi utilizado o *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo* o qual fora desenvolvido por Gil-Monte (2005) e validado para a realidade brasileira por Gil-Monte, Carlotto e Câmara (2010). Este instrumento é formado por quatro dimensões: Ilusão pelo trabalho; *desgaste psíquico*; *indolência*; e *culpa*.

A validação no Brasil do *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo* foi realizada com 714 professores que trabalhavam em instituições de ensino da cidade de Porto Alegre e região metropolitana. A validação foi composta de etapas como tradução, retrotradução e equivalência semântica. Os coeficientes de consistência interna *Alpha de Cronbach* resultaram valores superiores a 0,70 (*ilusão pelo trabalho*, $\alpha = 0,83$; *desgaste psíquico*, $\alpha = 0,80$; *indolência*, $\alpha = 0,80$; e *culpa*, $\alpha = 0,80$) (GIL-

MONTE; CARLOTTO; CÂMARA, 2010). As variáveis que compõem o instrumento, bem como as suas distribuições nas dimensões podem ser verificadas na Tabela 3.

Tabela 3 – Constructos e variáveis do CESQT

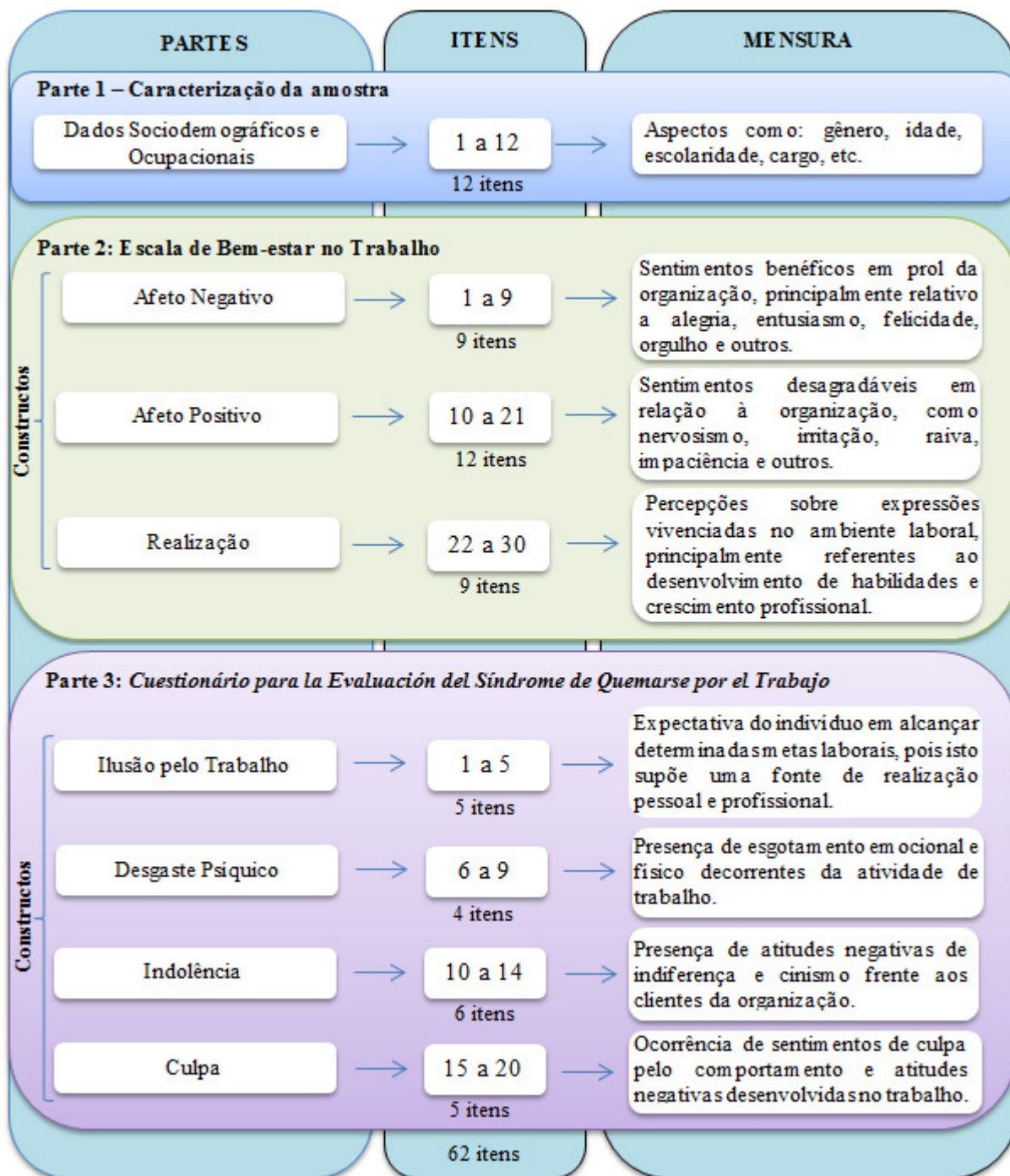
Constructos	Variáveis
Ilusão pelo trabalho	O meu trabalho representa, para mim, um desafio estimulante. Vejo o meu trabalho como uma fonte de realização pessoal. Penso que o meu trabalho me dá coisas positivas. O meu trabalho é gratificante. Sinto-me realizado com meu trabalho.
Desgaste psíquico	Penso que estou saturado/a pelo meu trabalho. Sinto-me pressionado/a pelo trabalho. Sinto-me cansado/a fisicamente no trabalho. Sinto-me desgastado/a emocionalmente no trabalho.
Indolência	Não me agrada atender algumas pessoas em meu trabalho. Acho que muitas pessoas com as quais tenho de lidar em meu trabalho são insuportáveis. Acho que as pessoas com as quais tenho de lidar em meu trabalho são desagradáveis. Penso que trato com indiferença algumas pessoas com as quais tenho de lidar em meu trabalho. Aprecio ser irônico/a com algumas pessoas em meu trabalho. Rotulo ou classifico as pessoas com quem me relaciono no trabalho segundo o seu comportamento.
Culpa	Preocupa-me a forma como tratei algumas pessoas no trabalho. Sinto-me culpado/a por algumas das minhas atitudes. Tenho remorsos por alguns dos meus comportamentos no trabalho. Penso que deveria pedir desculpas a alguém pelo meu comportamento no trabalho. Sinto-me mal por algumas coisas que disse no trabalho.

Fonte: Gil-Monte, Carlotto e Câmara (2010).

A opção pelo CESQT ocorreu em razão deste instrumento oferecer algumas vantagens em relação a outras escalas, principalmente em relação aos seus requisitos de consistência interna. Embora este instrumento tenha sido validado em uma população de professores, ele possui capacidade de se adaptar em distintas culturas e profissões (GIL-MONTE; CARLOTTO; CÂMARA, 2010). Denota-se isso também por meio de sua aplicação em administradores públicos, em uma pesquisa de Carlotto, Gil-Monte e Figueiredo-Ferraz (2015), bem como por sua utilização em monitores de pessoas com deficiências (Espanha) e com pediatras (Argentina) (FIGUEIREDO-FERRAZ; GIL-MONTE; GRAU-ALBEROLA, 2009). Após estes empregos, a escala se demonstrou confiável para mensurar a Síndrome de *Burnout*, mesmo em contexto distinto daquele que foi inicialmente aplicada. A disponibilidade de uma das autoras que validaram o instrumento para a realidade brasileira, Professora Mary Sandra Carlotto, também pode ser visto como um aspecto determinante para a escolha do instrumento.

Nesse sentido, estas três partes supracitadas compuseram o instrumento desta pesquisa, o qual está graficamente representado na Figura 6. Também nesta Figura estão brevemente conceituados os constructos da Escala de Bem-estar no Trabalho e do *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo*.

Figura 6 – Representação do instrumento de pesquisa



O instrumento de pesquisa ilustrado na Figura 6 possibilitou uma coleta significativa de dados, os quais permitiram atingir os objetivos de pesquisas por meio do emprego de técnicas estatísticas. A análise do instrumento ocorreu de modo isolado em cada parte do instrumento de pesquisa, bem como relacionamentos dos dados de diferentes partes. O Tópico 3.5 evidencia as técnicas utilizadas na análise dos dados da pesquisa.

3.5 ANÁLISE DOS DADOS

Finalizada a coleta dos dados, estes foram organizados em uma planilha eletrônica no programa *Microsoft Office Excel*. As análises estatísticas ocorreram principalmente por meio dos softwares *Statistical Package for Social Sciences* versão 21 (SPSS) e *Statistical Analysis System* versão 9.1 (SAS). A organização permitida por esses softwares contribuiu para a verificação das principais variáveis que permeiam o objetivo do estudo. Com a organização dos dados finalizada, foi realizada uma análise descritiva dos dados, sendo posteriormente aplicados testes estatísticos.

Visando facilitar a compreensão de como foi realizada a análise dos dados do instrumento de pesquisa, foi elaborado o Quadro 4 englobando as estratégias que foram utilizadas no tratamento dos dados relativos às pretensões estatísticas da pesquisa.

Quadro 4 – Procedimentos para análise dos dados

Parte	Objetivos de Pesquisa	Instrumento	Análise dos dados
II	Mensurar os níveis dos constructos de Bem-estar no Trabalho de acordo com a Escala de Bem-estar no Trabalho.	EBET	-Alpha de Cronbach; -Medidas Descritivas; -Padronização de Escalas.
III	Mensurar os níveis dos constructos de Síndrome de <i>Burnout</i> conforme o <i>Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo</i> .	CESQT	-Alpha de Cronbach; -Medidas Descritivas; -Padronização de Escalas.
II e III	Correlacionar os constructos de Bem-estar no Trabalho com os de Síndrome de <i>Burnout</i> .	EBET e CESQT	-Medidas Descritivas; -Padronização de Escalas; -Análise de Correlação de Pearson.
II e III	Associar os níveis dos constructos de Bem-estar no Trabalho com os de Síndrome de <i>Burnout</i> .	EBET e CESQT	-Medidas Descritivas; -Padronização de Escalas; -Análise de Correspondência.
I, II e III	Associar os níveis dos constructos de Bem-estar no Trabalho e os de Síndrome de <i>Burnout</i> com as variáveis dos perfis sociodemográfico e ocupacional dos indivíduos.	Questionário de Perfil, EBET e CESQT	-Padronização de Escalas; -Medidas Descritivas; -Teste Qui-quadrado.

Fonte: Autor.

Conforme se verifica no Quadro 4, uma gama de técnicas estatísticas foram utilizadas em cada objetivo de pesquisa. O *Alpha de Cronbach* é o mais aceito entre pesquisadores para análise de consistência interna de uma medida psicológica (MAROCO; GARCIA-MARQUES, 2006). O *Alpha de Cronbach* varia em uma escala de 0 a 1, devendo apresentar no mínimo valores igual ou superior a 0,7 (FIELD, 2009).

Por sua vez, as Medidas Descritivas se caracterizaram pela análise de frequência, médias e desvios-padrões, visando descrever algumas características dos dados. Isto está consonante com Freund e Simon (2000), que afirmam que a estatística descritiva não busca ultrapassar o que os dados mostram, mas sim manejá-los e resumí-los.

Também foi utilizada a técnica de Padronização de Escalas, em que os dados em escala ordinal foram transformados em escala de razão, sendo que a categorização dos dados levou em conta o cálculo da soma das respostas dos indivíduos em relação às escalas *likerts* de 5 pontos utilizadas neste estudo. De posse das somas de cada dimensão, Lopes (2016) menciona que estas podem padronizadas numa escala de 0 a 100%, convencionadas em categorias. Na presente pesquisa as categorias foram: baixo (média de 0% a 49,99%) e alto (média de 50% a 100%), conforme a Equação 2. Essa padronização tem o intuito de esclarecer o nível atingido por cada constructo dos modelos teóricos utilizados.

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

onde:

i = número de dimensões

Soma = Somatório das respostas válidas;

Mínimo = menor soma possível das respostas válidas;

Máximo = maior soma possível das respostas válidas.

Outra técnica utilizada foi a Análise de Correlação de Pearson. Também conhecida como Coeficiente de Correlação (r ou p), a Análise de Correlação de Pearson possui o objetivo de verificar a relação entre duas variáveis ou constructos. Lopes (2016) menciona que o coeficiente assume valores positivos ou negativos, sendo que a magnitude de r indica o quão próximos estão os pontos individuais de uma reta em um diagrama de dispersão.

- quando o r se aproxima de +1 indica pouca dispersão, e uma correlação muito forte e positiva;
- quando o r se aproxima de "zero" indica muita dispersão, e uma ausência de relacionamento;
- quando o r se aproxima de -1 indica pouca dispersão, e uma correlação muito forte e negativa. (LOPES, 2016, p. 158).

Empregou-se também a Análise de Correspondência, que segundo Carvalho e Struchiner (1992, p. 288) “é especialmente indicada para descrever matrizes com grande volume de dados discretos e sem uma estrutura claramente definida *a priori*”. O autor ainda salienta que esta técnica estatística demonstra as possíveis relações relevantes de um conjunto de variáveis ou constructos.

Por fim, utilizou-se o Teste Qui-quadrado para fins de associações significativas entre o perfil sociodemográfico e ocupacional com os níveis dos constructos de Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout*. O teste Qui-quadrado “é usado quando se quer comparar frequências observadas com frequências esperadas” (LOPES, 2016, p. 129).

Cabe salientar que todos estes procedimentos visaram atingir o objetivo geral, ou seja, analisar a perspectiva dos servidores penitenciários do Estado do Rio Grande do Sul no que tange a relação entre os componentes do Bem-estar no Trabalho e da Síndrome de *Burnout*. Finalizada a exposição dos aspectos metodológicos, o Capítulo 4 aborda a análise e discussão dos resultados do estudo bibliométrico que foi construído como aprofundamento de conhecimentos sobre as temáticas abordadas, além de possibilitar a análise de possíveis pesquisas congêneres.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS DO ESTUDO BIBLIOMÉTRICO

Com o intuito de atender ao primeiro objetivo de pesquisa, realizou-se um estudo bibliométrico que possibilitou um maior aprofundamento sobre as publicações relevantes presentes na literatura sobre os temas sustentadores desta pesquisa, tanto na ceara nacional como internacional.

4.1 PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DE UMA BIBLIOMETRIA

Para Pritchard (1969), a bibliometria é aplicada em pesquisas que visam analisar estatisticamente os processos de comunicação escrita. De modo semelhante, Silva (2004) e Leite Filho (2008) mencionam que objetiva a avaliação da atividade científica ou técnica de um determinado campo do conhecimento por meio do estudo quantitativo de publicações.

No campo das Ciências Sociais, a bibliometria tem a função recorrente de averiguar a produção de artigos em determinadas áreas, mapear as comunidades acadêmicas e identificar as redes de pesquisadores e suas motivações (NEDERHOF, 2006; CHUEKE; AMATUCCI, 2015). Estes estudos estatísticos que analisam as características de publicações de maneira longitudinal costumam ser balizados por três leis: Lei de Lotka, Lei de Brandford e Lei de Zipf.

A Lei de Lotka (lei do Quadrado Inverso) propõe que determinado número de pesquisadores produz muito em determinada área – e são mais citados –, sendo que um grande número de pesquisadores produz pouco – e são menos citados (ÁVILA et al., 2014; MACHADO JUNIOR, et al., 2016). Isto é, transfere-se parcela da relevância do artigo ao autor responsável por sua publicação, principalmente para aqueles reconhecidos na academia por possuírem elevada produção científica em determinados temas.

Por sua vez, a lei de Bradford (lei de Dispersão) estima a importância de periódicos que atuam nas mais variadas áreas do conhecimento. O objetivo desta lei, na perspectiva de Araujo (2006), é evidenciar a disposição dos artigos nos periódicos, no intuito de determinar aqueles mais relevantes para determinados assuntos. Assim, no instante que um periódico se dispõe a publicar um assunto considerado novo, há uma probabilidade de que outros autores que estudam o tema também procurem encaminhar suas produções para o mesmo periódico. Com esse movimento, há uma especialização na revista sobre o tema devido às recorrentes publicações relevantes.

Por fim, a lei de Zipf (lei do Mínimo Esforço) “relaciona a frequência de palavras e o significado das mesmas para a área de pesquisa” (QUEVEDO-SILVA et al., 2016, p. 249). Neste caso, a quantidade de vezes que uma palavra é mencionada por autores define os principais temas abordados em distintas ciências. Tal lei está relacionada à enumeração dos tópicos mais relevantes sobre determinados temas (*hot topics*).

Para simplificar o entendimento dos conceitos das leis supracitadas, Chueke e Amatucci (2015) sistematizaram suas especificidades, conforme exposto no Quadro 5.

Quadro 5 – Leis que regem os estudos bibliométricos

Leis	Medida	Critério	Objetivo Geral
Lei de Bradford	Grau de atração do periódico	Reputação do periódico	Identificar os periódicos mais relevantes e que dão maior vazão a um tema em específico.
Lei de Zipf	Frequência de palavras-chave	Lista ordenada de temas	Estimar os temas mais recorrentes relacionados a um campo de conhecimento.
Lei de Lotka	Produtividade autor	Tamanho-frequência	Levantar o impacto da produção de um autor numa área de conhecimento.

Fonte: Chueke e Amatucci (2015).

Deste modo, ciente das contribuições que este tipo de pesquisa proporciona na construção de um arcabouço teórico que conduza à evolução da fronteira do conhecimento, construiu-se neste capítulo um estudo bibliométrico sobre Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout*, englobando publicações de 2007 a 2016 contidas na Principal Coleção do *Web of Science*. O Tópico 4.2 evidencia o caminho bibliométrico adotado para auferir os resultados.

4.2 O CAMINHO BIBLIOMÉTRICO

O estudo bibliométrico está dividido em dois cenários: o internacional e o nacional. Para auferir os resultados relativos às publicações internacionais, utilizou-se da base de dados do *Web Of Science*, com a utilização das expressões ‘*well-being at work*’ e ‘*burnout*’. Já no contexto brasileiro, utilizou-se a base de dados SciELO, com o emprego das expressões ‘bem-estar no trabalho’ e ‘*burnout*’. Convém salientar que a 2^a e 3^a etapas foram executadas apenas no estudo internacional, haja vista que a base de dados utilizada para busca de resultados nacionais não dispunha de ferramentas necessárias.

A primeira etapa consistiu na busca as expressões ‘bem-estar no trabalho’ e ‘*burnout*’ isoladamente nas bases de dados, com o objetivo de obter as características gerais das

produções científicas de cada uma no contexto nacional e internacional, como áreas temáticas, ano de publicações, autores, títulos das fontes e países.

Já a segunda etapa se constituiu na identificação dos tópicos relacionados com Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout*, sendo elencados 20 temas de acordo com o conhecimento do autor sobre os assuntos. Após, ocorreu a combinação isolada das expressões ‘*well-being at work*’ e ‘*burnout*’ com os 20 principais tópicos escolhidos. Esta etapa foi realizada apenas no contexto internacional.

A terceira etapa constituiu-se na evidenciação dos *hot topics* de cada tema, por meio da identificação dos índices h e h-b e do cálculo do índice m. O índice h-index (índice h), desenvolvido por Jorge Hirsch, visa quantificar as publicações que determinado pesquisador auferiu ao longo de sua vida. Oliveira e Gracio (2011) citam que não se trata de um indicador linear, tendo em vista que na medida em que seu indicador aumenta, requer maior esforço do pesquisador em virtude do seu crescimento ser proveniente do número de citações recebidas. O índice h-b – criado por Banks (2006) – consiste em “uma extensão do h-index, que é obtido por meio do número de citações de um tópico ou combinação em determinado período, listados em ordem decrescente de citações” (DA ROCHA et al., 2013, p. 79). Já o índice m, na perspectiva de Banks (2006), refere-se à razão entre o índice h-b e o número de anos que se deseja analisar.

A partir deste processo de pesquisa, na terceira etapa foi possível verificar os tópicos mais relevantes (*hot topics*) que se relacionam tanto com o Bem-estar no Trabalho, como a Síndrome de *Burnout*. Objetivando analisar estes índices, adotaram-se os conceitos de Banks (2006), conforme se visualiza no Quadro 6.

Quadro 6 – Definições para classificação de *hot topics*

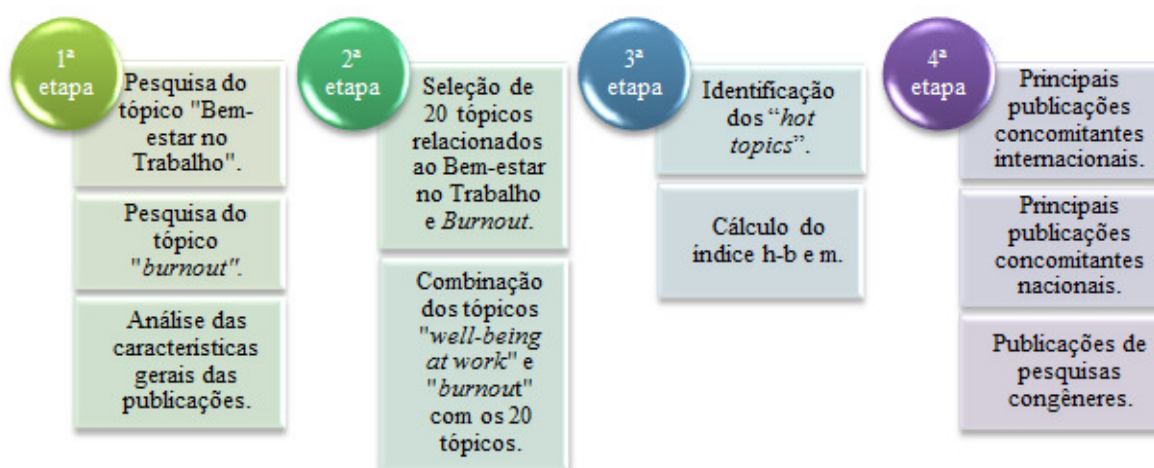
Índice m	Tópico/combinação
$0 < m \leq 0,5$	Pode ser de interesse para pesquisadores em um campo específico de pesquisa, o qual engloba uma comunidade pequena;
$0,5 < m \leq 2$	Provavelmente pode se tornar um “ <i>hot topic</i> ” como área de pesquisa, no qual a comunidade é muito grande ou o tópico/combinação apresenta características muito interessantes;
$m > 2$	É considerado um “ <i>hot topic</i> ”, tópico exclusivo com alcance não apenas na sua própria área de pesquisa e é provável que tenha efeitos de aplicação ou características únicas.

Fonte: Ávila et al. (2014) com base em Banks (2006).

Fundamentada nas definições apresentadas no Quadro 6, nesta pesquisa foram considerados *hot topics* aqueles que obtiveram $m > 2$, haja vista que valores abaixo apenas sugerem a possibilidade de se tornar uma das contribuições mais relevantes sobre o tema.

Por fim, a quarta etapa buscou analisar as principais publicações sobre os temas no cenário nacional e internacional. Ainda nesta etapa, está evidenciada a verificação da existência de pesquisas congêneres em quatro Bases de Dados; o *SciELO*; o *Scopus*; o *Spell*; e o *Web of Science*. Na Figura 7 ilustra-se o caminho que o estudo bibliométrico percorreu, com as características de cada etapa do processo.

Figura 7 – Etapas da pesquisa



Fonte: Autor.

A partir do detalhado na Figura 7, sobre como foi construído o processo bibliométrico desta pesquisa, na sequência serão evidenciadas as principais características das publicações sobre Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout* nas bases de dados *Web of Science* e *SciELO* na última década (2007 até 2016). O desenvolvimento da coleta de dados nas bases de dados foi realizado no mês de janeiro de 2017. Deste modo, a primeira etapa da bibliometria está exposta no Tópico 4.3, abordando as principais características de publicações nacionais e internacionais sobre os temas da pesquisa.

4.3 ANÁLISE DAS CARACTERÍSTICAS GERAIS DAS PUBLICAÇÕES (1ª ETAPA)

Verificar o contexto internacional e nacional de publicações sobre Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout* é fundamental para contribuir com o aprofundamento da revisão teórica. É importante salientar que a escolha das bases de dados centrais da pesquisa bibliométrica é fundamental para que se atinjam resultados relevantes, ou seja, publicações com representatividade no âmbito científico. No contexto internacional optou-se pela base

Web of Science (WOS) do *Institute for Scientific Information* (ISI), o qual conforme Ávila et al. (2014, p. 91):

consiste em uma base multidisciplinar que indexa somente os periódicos mais citados em suas respectivas áreas. É também um índice de citações na web, onde além de identificar as citações recebidas, referências utilizadas e registros relacionados, pode-se analisar a produção científica com cálculo de índices bibliométricos e o percentual de autocitações, assim como a criação de rankings por inúmeros parâmetros.

Por sua vez, as publicações nacionais foram buscadas na base de dados do SciELO, o qual é um programa especial da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP), cobrindo mais e 14 países, sendo que “publicou até hoje um total de mais de 400 mil artigos de acesso aberto, verificando-se uma média diária de mais de 1,5 milhões downloads de artigos” (PACKER; MENEGHINI, 2014, p. 14).

As características elencadas no intuito de estabelecer o levantamento bibliométrico internacional foram: áreas temáticas; publicações por ano; autores; fontes; e países. Para isso, foram consideradas as publicações que continham as expressões ‘*well-being at work*’ e ‘*burnout*’ em tópicos de publicações contidas na base de dados *Web of Science*. A opção pela busca nos tópicos ocorreu objetivando ampliar os resultados levando em consideração a importância do tema para a produção.

Por outro lado, na análise nacional as características foram: áreas temáticas; publicações por ano; autores; e fontes. Neste caso, foram consideradas as publicações que continham as expressões ‘bem-estar no trabalho’ e ‘*burnout*’ em seus resumos. A opção pela busca nos resumos ocorreu objetivando ampliar os resultados, tendo em vista que a base de dados SciELO não possibilita a busca por tópico que foi viabilizada pela base de dados *Web of Science*. No Tópico 4.3.1 estão expostas as principais características das publicações internacionais sobre BET.

4.3.1 Publicações internacionais sobre Bem-estar no Trabalho

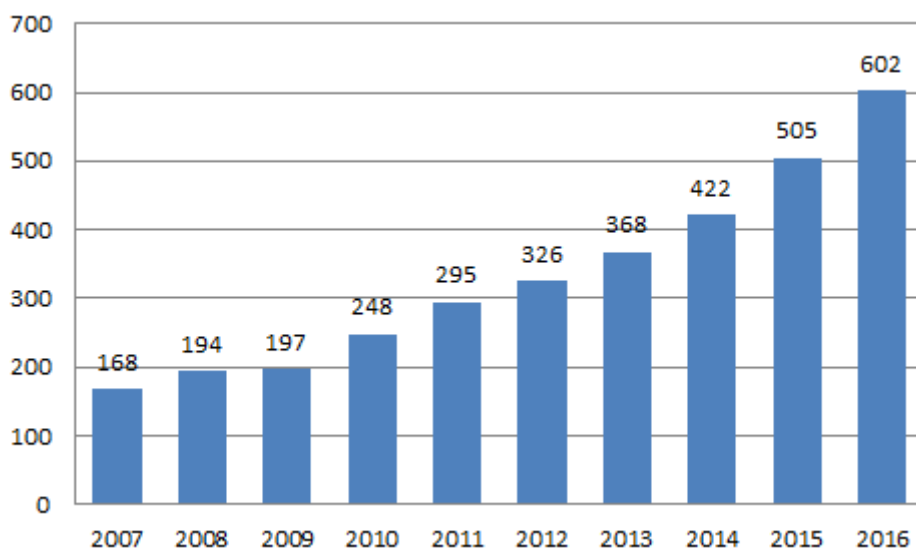
A compreensão dos principais conceitos que envolvem o Bem-estar no Trabalho está diretamente relacionada à assimilação das principais características que as publicações sobre o tema possuem. Por meio destas, visualiza-se os aspectos relevantes no cenário científico que validam as opções metodológicas adotadas. As características detalhadas englobam as 10 primeiras posições classificadas por critério de maior número de registros provenientes inserção da expressão ‘*well-being at work*’ no sistema de busca por tópicos da Principal

Coleção da WOS, entre os anos de 2007 e 2016. Neste período pesquisado, encontrou-se 3325 publicações sobre o assunto, englobando distintas especificidades.

Quando às áreas de pesquisas relacionadas ao Bem-estar no Trabalho, constata-se que a que engloba o maior número de publicação é a Psicologia, com 827 do total dos registros. Também com quantitativo expressivo se destacaram as áreas de Saúde Ocupacional Pública e Economia de Negócios, com respectivamente 553 e 388 registros. Logo após estão as áreas de Psiquiatria (205), Pesquisa Educacional (188), Tópicos de Ciências Sociais (183), Enfermagem (169), Saúde, Ciências e Serviços (161), Engenharias (136) e Medicina (124). Deste modo, percebe-se que as ciências possuem finalidade de cuidados com a saúde são as principais fomentadoras de publicações sobre Bem-estar no Trabalho, embora exista considerável interdisciplinaridade.

Para verificar o panorama da produção científica ao longo dos últimos 10 anos demonstrou-se também a distribuição do quantitativo de publicações na Figura 8.

Figura 8 – Publicações por ano no bibliométrico internacional sobre Bem-estar no Trabalho



Fonte: *Web of Science* (2017).

Analisar o panorama das publicações de modo longitudinal é interessante para que se demonstre o estágio de significância que determinado tema possui, assim na Figura 8 se percebe um crescente aumento da produção na última década, sendo que ao comparar os anos de 2007 e 2016, verifica-se que a quantidade de registros mais que triplicou. O ano de 2016 foi o que apresentou o maior número de publicações (602). Este cenário progressivo

demonstra que o tema está cada vez mais despertando o interesse de pesquisadores, o que representa ser contemporâneo.

No intuito de atender os requisitos de uma das três leis da Bibliometria, a Lei de Lotka, evidenciou-se os principais autores que publicam sobre o tema. A pesquisadora com quantidade mais expressiva de registros é Ulla Kinnunen, com 22 registros. Esta é professora de psicologia na Universidade de Tampere, a qual possui Ph.D. em psicologia do trabalho em 1989 pela Universidade de Jyväskylä, na Finlândia. Sua pesquisa se concentra no bem-estar de profissionais a partir das perspectivas de stress, cansaço e recuperação, incluindo a interface trabalho-família. Logo após estão Taru Feldt (15), Sabine Sonnentag (14), Arnold B. Bakker (13), Karina Nielsen (13), Fehmidah Munir (12), Evangelia Demerouti (11), Toon W. Taris (11), Michiel A. J. Kompier (10) e Saija Mauno (8).

Outra informação relevante que satisfaz uma das Leis da bibliometria (Lei de Bradford) é a relação das principais fontes em que estão depositados os escritos sobre Bem-estar no Trabalho. A fonte que apresentou o maior número de produções em relação ao total de registros foi a BioMed Central Public Health (43), a qual é uma revista de acesso aberto que considera artigos sobre a compreensão de todos os aspectos da saúde pública. A revista tem um foco especial nos determinantes sociais de saúde, no meio ambiente e em aspectos comportamentais. Em seguida estão: *Work a Journal of Prevention Assessment Rehabilitation* (34), *Work and Stress* (32), *Social Indicators Research* (29), *Journal of Clinical Nursing* (28), *Journal of Occupational Health Psychology* (28), *Procedia Social and Behavioral Sciences* (26), *Journal of Vocational Behavior* (25), *Journal of Happiness Studies* (24) e *Plos One* (24).

Também foi objeto desta bibliometria o levantamento dos países detentores da maior quantidade de publicações relevantes sobre Bem-estar no Trabalho. Nesta ótica, destacou-se amplamente em relação aos demais os Estados Unidos da América, com 975 do total de registros, mais que o dobro da Inglaterra que figura na segunda posição com 431 publicações. Após estes países estão Austrália (260), Canadá (243), Alemanha (224), Países Baixos (206), Suécia (145), Itália (144), Finlândia (142), e França (110). Nesta lista é relevante mencionar que o Brasil ocupa apenas a 16ª posição, com 66 registros. Convém salientar que, embora a Finlândia ocupe apenas a 9ª posição no ranking de países, é natural deste país a autora com maior número de publicações sobre o tema – Ulla Kinnunen.

Finalizada a descrição sobre as publicações internacionais sobre o Bem-estar no Trabalho, o Tópico 4.3.2 referencia a pesquisa bibliométrica nacional sobre o referido tema.

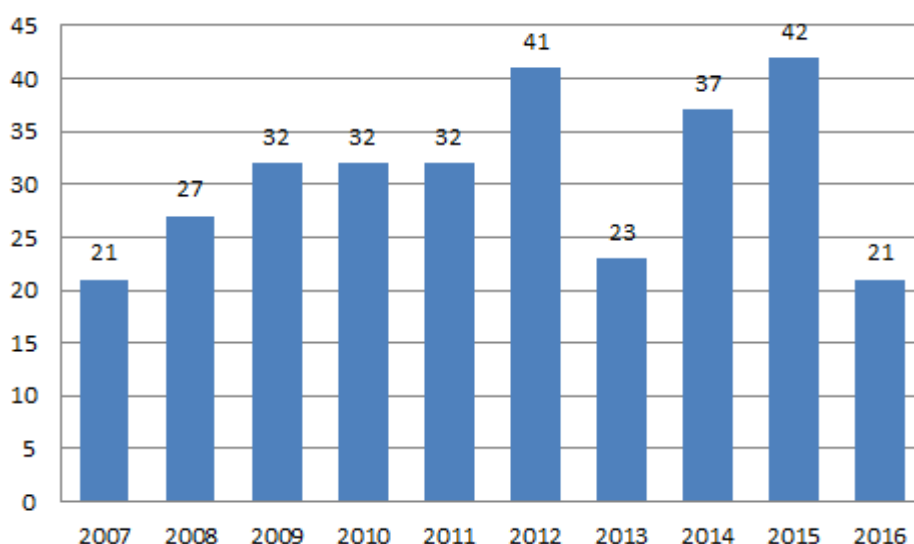
4.3.2 Publicações nacionais sobre Bem-estar no Trabalho

A busca pela expressão ‘Bem-estar no Trabalho’ resultou em 308 publicações realizadas no Brasil no período de 2007 a 2016. As características detalhadas neste tópico englobam as 10 primeiras posições em relação a número de registros (área temática, publicações por ano e fonte) e número de citações (autores) no primeiro dia do ano de 2017.

Primeiramente se evidenciou as dez principais áreas de pesquisas relacionadas ao Bem-estar no Trabalho no Brasil. A área de pesquisa que engloba o maior número de publicação Saúde pública, ambiental e ocupacional, possuindo 42 do total dos registros. Também com número expressivo se destacaram as áreas de Enfermagem (27), Psicologia multidisciplinar (24), Economia (23) e Gerenciamento (22). Logo após estão as áreas de Sociologia (17), Engenharia agrícola (13), Física multidisciplinar (11), Agronomia (10) e Educação e pesquisa educacional (10). Deste modo, percebe-se que as três primeiras áreas possuem finalidade de cuidados com a saúde estão entre as principais fomentadoras de publicações sobre Bem-estar no Trabalho, embora exista considerável interdisciplinaridade.

Para verificar o panorama da produção científica nacional ao longo dos últimos 10 anos demonstrou-se também a distribuição do quantitativo de publicações na Figura 9.

Figura 9 – Publicações por ano no bibliométrico nacional sobre Bem-estar no Trabalho



Fonte: *SciELO* (2017).

Ao verificar os dados da Figura 9, percebe-se uma oscilação no interesse dos pesquisadores sobre o tema ao longo da última década. As publicações demonstraram um crescimento de 2007 a 2009, passando de 21 para 32. De 2009 a 2011 as produções permaneceram em uma constante de 32 por ano. Os anos mais significativos foram 2012 e 2015, com 41 e 42 publicações, respectivamente. Em contraponto, os anos menos representativos foram 2007 e 2016, com 21 registros cada um. Este cenário demonstra o panorama das publicações de modo longitudinal, o qual é relevante para que se demonstre o estágio de contemporaneidade do tema.

Já a análise dos principais autores que publicam sobre o tema se levou em conta o número de citações, em razão da base de dados SciELO não dispor de ferramenta para auferir os principais autores com base em quantitativo de registros. Desse modo, organizou-se os estudos pelo maior número de citações no intuito de verificar os autores reconhecidos no tema. Foram considerados os pesquisadores em primeira ordem de autoria dos estudos mais citados, até compor as 10 primeiras posições. Este procedimento foi adotado no intuito de atender os requisitos de uma das três leis da Bibliometria, a Lei de Lotka. Assim, o autor do estudo mais citado é Oswaldo Hajime Yamamoto, com 32 citações, o qual é Professor Titular do Departamento de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, possui graduação em Psicologia e Mestrado e Doutorado em Educação. Junto com este autor, outros três completam as quatro primeiras posições: Janete Pessuto Simonetti (31), Mirlene Maria Matias Siqueira (21) e Tatiane Paschoal (21). Após estes autores figuram Valdiney Veloso Gouveia (12), Maria Carmen Martinez (11), Gislaine Silveira Simões (11), Mônica Rocha Muller (10), Leila Regina Wolff (10) e Jaqueline Brito Vidal Batista (9).

Outra informação relevante que satisfaz uma das Leis da bibliometria (Lei de Bradford) é a relação das principais fontes em que estão depositados os escritos sobre Bem-estar no Trabalho. A fonte que apresentou o maior número de produções em relação ao total de registros foi a *Ciência & Saúde Coletiva* (14), a qual é uma revista editada pela Associação Brasileira de Saúde Coletiva (ABRASCO). Criada ao final de 1996, este periódico é um espaço científico de acesso aberto da área de medicina e saúde pública. Em seguida estão: *Engenharia Agrícola* (10), *Psicologia: Ciência e Profissão* (10), *Revista Latino-Americana de Enfermagem* (9), *Ciência Rural* (7), *Estudos Econômicos* (7), *RAM. Revista de Administração Mackenzie* (7), *Escola Anna Nery* (6), *Estudos de Psicologia* (6) e *Saúde e Sociedade* (6).

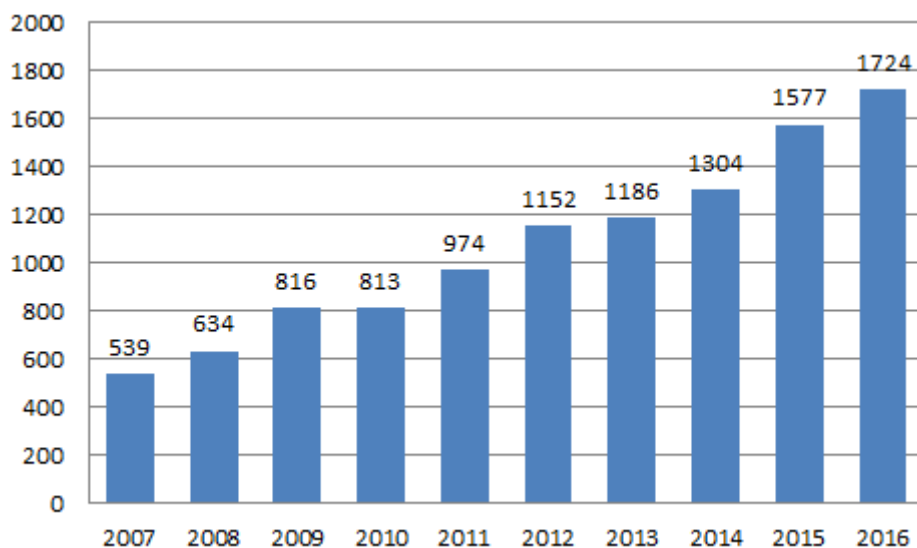
Finalizada a descrição sobre as publicações nacionais sobre Bem-estar no Trabalho, o Tópico 4.3.3 referencia a pesquisa bibliométrica internacional que envolve o tema *Burnout*.

4.3.3 Publicações internacionais sobre Síndrome de *Burnout*

De modo igual ao tópico anterior, as características demonstradas neste Tópico englobam as dez primeiras posições classificadas por critério de maior número de registros obtidos com a inserção da expressão '*Burnout*' no sistema de busca por tópicos da Principal Coleção da WOS, entre os anos de 2007 e 2016. Foram encontradas 10719 publicações sobre o assunto.

Quanto à área temática, a Psicologia é a área amplamente mais relevante quando se trata de publicações sobre *Burnout*, com 2747 registros. Com quantitativos menos expressivos estão as áreas de Enfermagem (1114), Saúde Ocupacional Pública (1060), Economia de Negócios (951), Engenharias (933), Pesquisa Educacional (929), Psiquiatria (786), Medicina (785), Saúde, Ciências e Serviços (620), e Combustíveis Energéticos (550). Portanto, percebe-se que os resultados confirmam que a expressão *Burnout* possui grande relevância nas áreas de comportamento e saúde. É importante mencionar que figuram entre as áreas duas bastante específicas (Engenharias e Combustíveis Energéticos), cujo motivo se deve parcialmente ao termo '*burnout*' possuir tradução alternativa para o inglês como "queima". Este fato conduz à consideração pela Base de Dados de publicações que não são relacionadas à Síndrome de *Burnout*, mas sim ao verbo "queimar". Todavia, optou-se por não excluir os registros destas áreas por considerar que algumas produções destas áreas podem ser voltadas ao tema desta pesquisa. Esta conclusão se deu em virtude da área de Engenharia estar entre as 10 principais áreas do levantamento sobre Bem-estar no Trabalho, cuja tradução para o inglês não remete a qualquer engano presumível.

Na Figura 10 está exibida a distribuição do quantitativo de publicações em cada ano que compôs o referido estudo. É possível inferir por meio da análise da Figura 10 que as publicações envolvendo o assunto – com exceção dos anos 2009 e 2010 – permaneceram em constante ascensão, o que certifica ser um tema instigante na academia. Comparando o primeiro ano do estudo com último, percebe-se que o número de registros mais que triplicou. Em consonância, também se comprova ser um assunto ainda recente, pois o ano de 2016 apresentou o maior número de registros (1724). Por outro lado, o ano de 2007 foi responsável por 539 dos resultados sobre o tema no período.

Figura 10 – Publicações por ano no bibliométrico internacional sobre *Burnout*

Fonte: *Web of Science* (2017).

Visando atender a Lei de Lotka, evidenciou-se os autores responsáveis pela maior quantidade de publicações sobre o tema. O autor que mais possui registros é Arnold B. Bakker, com 99 das produções encontradas na base do WOS. Este é professor de Psicologia Organizacional na Universidade Erasmus de Rotterdam – nos Países Baixos – e da Universidade de Lingnan – em Hong Kong. Possui interesses de pesquisa em temas como o engajamento de trabalho, o comportamento de cidadania organizacional, o desempenho no trabalho, o esgotamento, e a interface trabalho-família. Na sequência se localizam os demais autores com representatividade no assunto: Tait D. Shanafelt (84), Wilmar B. Schaufeli (77), Lotte N. Dyrbye (57), Evangelia Demerouti (49), Katariina Salmela-Aro (46), Li, Z.Q. (41), Colin P. West (36), Ulla Kinnunen (34) e Jeff A. Sloan (33).

Novamente se faz relevante evidenciar as principais fontes em que estão alocados os escritos sobre *Burnout*, sendo esta uma das informações mais importante para um estudo bibliométrico, segundo a Lei de Bradford.

Conforme demonstrado na Tabela 10, a Revista é a *Procedia Social and Behavioral Sciences* que possui o maior número de registro relacionado a publicações sobre *Burnout* na base de dados da WOS no período pesquisado (124), relacionando-se aos seguintes temas: ciências sócias e comportamento. Esta revista possui vinculação com a Elsevier, a qual possui os direitos internacionais sobre inúmeras bases de dados, como a Scopus. As demais fontes são: *Journal of Nursing Management* (112), *International Journal of Nursing Studie* (101),

Journal of Advanced Nursing (99), *Energy Fuels* (98), *Fuel* (93), *Psychology Health* (89), *Journal of Occupational Health Psychology* (88), *Academic Medicine* (87) e *International Journal of Psychology* (87).

Foram elencados também os principais países aos quais pertence a maior quantidade de publicações relevantes sobre *Burnout*. Com expressivo percentual de registros, os Estados Unidos da América foram os que mais emitiram publicações sobre o tema (3027), representando mais de 3 vezes o número de registros da China (902), que figura na segunda posição. Na sequência estão Austrália (646), Inglaterra (630), Alemanha (615), Canadá (609), Países Baixos (596), Espanha (488), Suécia (382) e Turquia (321). Neste cenário o Brasil ocupa a décima quinta posição, com 234 do total de publicações relacionadas ao assunto.

Finalizada a descrição sobre as publicações internacionais sobre a Síndrome de *Burnout*, o Tópico 4.3.4 evidencia a pesquisa bibliométrica nacional sobre o referido tema.

4.3.4 Publicações nacionais sobre Síndrome de *Burnout*

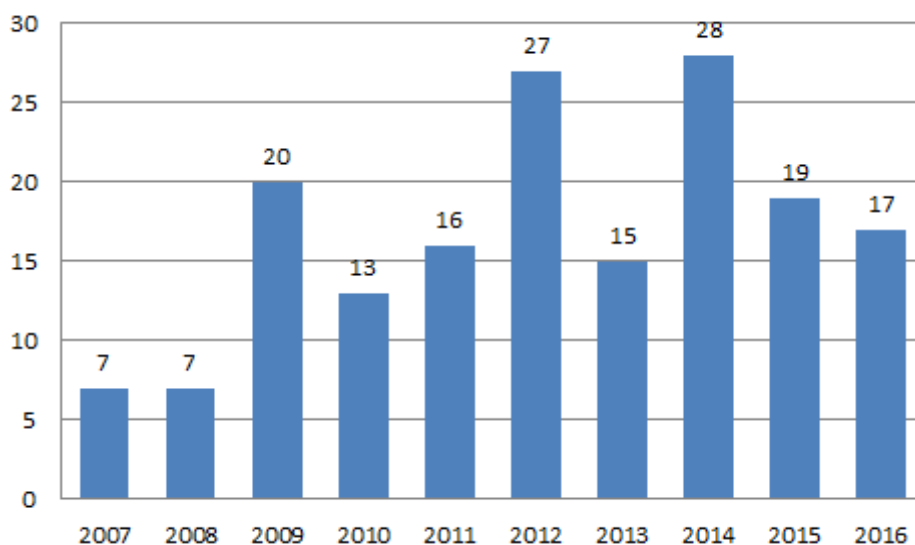
Do mesmo que o tópico anterior, buscou-se pela expressão '*Burnout*' na base de dados SciELO, resultando em 169 publicações realizadas no Brasil no período de 2007 a 2016. Convém salientar novamente que as características detalhadas neste tópico englobam as 10 primeiras posições em relação a número de registros (área temática, publicações por ano e fonte) e número de citações (autores) no primeiro dia do ano de 2017.

Referente as dez principais áreas de pesquisas relacionadas à Síndrome de *Burnout* no Brasil, a área de pesquisa que engloba o maior número de publicação é a Enfermagem, com 38 registros. Também com quantitativo expressivo se destacaram as áreas de Saúde pública, ambiental e ocupacional (31) e Psicologia multidisciplinar (20). Logo após estão as áreas de Física multidisciplinar (13), Ciências e serviços da saúde (11), Medicina geral e interna (10), Sociologia (10), Educação e pesquisa educacional (8), Psiquiatria (7) e Psicologia educacional (7). Deste modo, percebe-se que as ciências possuem finalidade de cuidados com a saúde são as principais fomentadoras de publicações sobre Síndrome de *Burnout*, embora haja considerável interdisciplinaridade.

Para verificar o panorama da produção científica ao longo dos últimos dez anos demonstrou-se também a distribuição do quantitativo de publicações nacionais em cada período na Figura 11. Ao analisar os dados da Figura 11, nota-se uma oscilação no interesse dos pesquisadores sobre o tema ao longo da última década. Nos anos de 2007 e 2008 a quantidade de publicações foi a menos significativa, com sete em cada um. Por sua vez, um

aumento expressivo nas publicações ocorre no ano de 2009, subindo para 20 a quantidade de produção anual. Os anos mais significativos foram 2012 e 2014, com 27 e 28 publicações, respectivamente. O ano de 2016 foi o 5º com maior número de publicações anuais. Conforme já frisado anteriormente, a demonstração do panorama das publicações de modo longitudinal é relevante para que se demonstre o estágio de significância quanto à contemporaneidade do tema.

Figura 11 – Publicações por ano no bibliométrico nacional sobre Síndrome de *Burnout*



Fonte: *SciELO* (2017).

Também foram elencados os principais autores que publicam sobre o tema, no intuito de atender os requisitos de uma das três leis da Bibliometria, a Lei de Lotka. O autor do estudo mais citado é Telma Ramos Trigo, com 28 citações, a qual é Médica psiquiatra colaboradora do grupo de pesquisas do Interconsultas – Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo. Possui mestrado com ênfase em Síndrome de *Burnout* ou Esgotamento Profissional. Junto com esta autora, outros três completam as quatro primeiras posições: Davi de Souza (23), Fernanda Meneghini (18) e Mary Sandra Carlotto (18). Após estes autores figuram Flávia Dutra (14), Dalton de Souza Barros (14), Denise Albieri Jodas (13), Letícia de Lima Trindade (11), Rosângela Marion da Silva (10) e Luciano Garcia Lourenção (10).

Outra informação relevante que satisfaz uma das Leis da bibliometria (Lei de Bradford) é a relação das principais fontes em que estão depositados os escritos sobre *Burnout*. O maior número de produções em relação ao total de registros está na Revista

Latino-Americana de Enfermagem (11), a qual é órgão oficial de divulgação científica da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo e do Centro Colaborador da OPS/OMS para o Desenvolvimento da Pesquisa em Enfermagem. Em seguida estão: Revista da Escola de Enfermagem da USP (10), Acta Paulista de Enfermagem (9), Psicologia: Reflexão e Crítica (9), Revista Brasileira de Educação Médica (9), Ciência & Saúde Coletiva (8), Revista de Saúde Pública (6), Psicologia Escolar e Educacional (5), Cadernos Saúde Coletiva (4) e Psico-USF (4).

Após a apresentação destes dados, fica finalizada a primeira etapa do estudo bibliométrico, a qual foi composta da análise das principais características dos temas no contexto nacional e internacional. No Tópico 4.4 estão expostas as segunda e terceira etapas da bibliometria, que consistiram na identificação, escolha e combinação de vinte tópicos com os temas bases da dissertação. Por meio deste procedimento, buscou-se identificar os *hot topics* sobre Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout*. Cabe salientar que estas etapas não puderam ser realizadas nas publicações brasileiras, haja vista que a base de dados utilizada não permite o cálculo dos índices h e m.

4.4 OS *HOT TOPICS* DOS TEMAS BET E *BURNOUT* (2ª e 3ª ETAPAS)

Existem dados sobre publicações que permitem verificar se dois temas possuem elevada relação e afinidade teórica, conforme determina a lei bibliométrica de Zipf. Conforme se aprofunda o arcabouço teórico relativo aos temas desta pesquisa, é possível compreender o contexto em que estão inseridos e as possíveis relações que possuem com temas que abordam teorias congêneres. Diante disso, foram elencados tópicos com probabilidade de relação com os temas Bem-estar no Trabalho (BET) e *Burnout* com base no conhecimento do autor, sendo elencados os vinte que apresentaram os melhores índices de relação.

Por intermédio do cálculo dos índices h e m é possível aferir o resultado da combinação de temas, com base principalmente no número de citações (KELLY; JENNIONS, 2006). Para a classificação utilizou-se os conceitos de Banks (2006), os quais já foram evidenciados no Quadro 5. Para este autor, se $0 < m \leq 0,5$, o tópico pode ser de interesse para pesquisadores em um campo específico de pesquisa, o qual engloba uma comunidade pequena. Por outro lado, se $0,5 < m \leq 2$ o tópico provavelmente pode se tornar um *hot topic* como área de pesquisa. Já se o tópico apresentar $m > 2$, ele é considerado um *hot topic*, com alcance além da sua própria área de pesquisa e possivelmente com efeitos de aplicação ou

características únicas. Depreende-se então que somente são considerados tópicos quentes aqueles que possuam $m > 2$, conforme exposto na Tabela 4.

Tabela 4 – *Hot topics* do bibliométrico internacional sobre Bem-estar no Trabalho

Posição	Tópicos	Total de Publicações	Índice h-b	Índice m
1 ^a	<i>Quality of life at work</i> (Qualidade de Vida no Trabalho)	569	41	4,1
2 ^a	<i>Stress</i> (Estresse)	839	39	3,9
3 ^a	<i>Job Satisfaction</i> (Satisfação no Trabalho)	448	37	3,7
4 ^a	<i>Physical Health</i> (Saúde Física)	542	36	3,6
5 ^a	<i>Psychological Health</i> (Saúde Psicológica)	451	34	3,4
6 ^a	<i>Burnout</i> (Síndrome de <i>Burnout</i>)	352	32	3,2
7 ^a	<i>Engagement at Work</i> (Engajamento no Trabalho)	286	23	2,3
8 ^a	<i>Conflicts</i> (Conflitos)	250	22	2,2
9 ^a	<i>Organizational Support</i> (Suporte)	157	20	2,0
10 ^a	<i>Motivation</i> (Motivação)	213	20	2,0
11 ^a	<i>Leadership</i> (Liderança)	114	19	1,9
12 ^a	<i>Turnover</i> (Rotatividade)	84	17	1,7
13 ^a	<i>Suffering at Work</i> (Sofrimento no trabalho)	102	16	1,6
14 ^a	<i>People Management</i> (Gestão de Pessoas)	93	13	1,3
15 ^a	<i>Organizational Commitment</i> (Comprometimento)	85	12	1,2
16 ^a	<i>Human Cost of Work</i> (Custo Humano no Trabalho)	34	11	1,1
17 ^a	<i>Organizational Citizenship</i> (Cidadania Organizacional)	35	11	1,1
18 ^o	<i>Organizational Values</i> (Valores Organizacionais)	69	11	1,1
19 ^a	<i>Pleasure at Work</i> (Prazer no trabalho)	21	6	0,6
20 ^a	<i>Flourishing</i> (Florescimento)	18	6	0,6

Fonte: *Web of Science* (2017).

Na Tabela 4 demonstram-se os resultados obtidos das combinações dos vinte temas com o tema Bem-estar no Trabalho, bem como os cálculos relativos aos índices. Os *hot topics* relacionados ao tema Bem-estar no Trabalho foram compostos pelos tópicos: *Quality of life at work* (Qualidade de Vida no Trabalho); *Stress* (Estresse); *Job Satisfaction* (Satisfação no Trabalho); *Physical Health* (Saúde Física); *Psychological Health* (Saúde Psicológica); *Burnout* (Síndrome de *Burnout*); *Engagement at Work* (Engajamento no Trabalho); e *Conflicts* (Conflitos). Depreende-se assim que oito dos 20 tópicos elencados demonstraram ser *hot topics*.

Com amparo veemente em temas referentes a comportamento organizacional, denota-se que entre os tópicos quentes estão tanto os que estudam aspectos negativos como aqueles que abordam os positivos no ambiente de trabalho. Os demais tópicos relacionados na Tabela 15 podem ser considerados prováveis de se tornar um *hot topic*, pois apresentam $0,5 < m \leq 2$. Convém salientar o tema *Burnout* figura na 6^a posição, ao passo que o tema estresse está na 2^a posição. Isto evidencia a relação dos temas bases desta pesquisa, respaldando ainda mais os objetivos específicos desta pesquisa.

Na Tabela 5 estão demonstrados os vinte tópicos relacionados à Síndrome de *Burnout*, assim como os cálculos para identificação dos *hot topics*.

Tabela 5 – *Hot topics* do bibliométrico internacional sobre Síndrome de *Burnout*

Posição	Tópicos	Total de Publicações	Índice h-b	Índice m
1 ^a	<i>Job Satisfaction</i> (Satisfação no Trabalho)	2303	63	6,3
2 ^a	<i>Conflicts</i> (Conflitos)	843	43	4,3
3 ^a	<i>Motivation</i> (Motivação)	648	43	4,3
4 ^a	<i>Turnover</i> (Rotatividade)	643	43	4,3
5 ^a	<i>Organizational Support</i> (Suporte)	630	41	4,1
6 ^a	<i>Psychological Health</i> (Saúde Psicológica)	944	40	4,0
7 ^a	<i>Engagement at Work</i> (Engajamento no Trabalho)	404	37	3,7
8 ^a	<i>Organizational Commitment</i> (Comprometimento)	392	37	3,7
9 ^a	<i>Physical Health</i> (Saúde Física)	651	32	3,2
10 ^a	<i>Well-being at work</i> (Bem-estar no Trabalho)	352	32	3,2
11 ^a	<i>Leadership</i> (Liderança)	402	28	2,8
12 ^a	<i>Quality of life at work</i> (Qualidade de Vida no Trabalho)	216	26	2,6
13 ^a	<i>Organizational Values</i> (Valores Organizacionais)	205	20	2,0
14 ^a	<i>Organizational Citizenship</i> (Cidadania Organizacional)	132	18	1,8
15 ^a	<i>People Management</i> (Gestão de Pessoas)	104	15	1,5
16 ^a	<i>Suffering at Work</i> (Sofrimento no trabalho)	129	15	1,5
17 ^o	<i>Learning Organizational</i> (Aprendizagem Organizacional)	61	13	1,3
18 ^a	<i>Flourishing</i> (Florescimento)	24	9	0,9
19 ^a	<i>Human Cost of Work</i> (Custo Humano no Trabalho)	12	4	0,4
20 ^a	<i>Pleasure at Work</i> (Prazer no trabalho)	7	2	0,2

Fonte: *Web of Science* (2017)

A partir da análise da Tabela 5, verifica-se que com relação Síndrome de *Burnout*, os *hot topics* foram constituídos pelos tópicos: *Job Satisfaction* (Satisfação no Trabalho); *Conflicts* (Conflitos); *Motivation* (Motivação); *Turnover* (Rotatividade); *Organizational Support* (Suporte); *Psychological Health* (Saúde Psicológica); *Engagement at Work* (Engajamento no Trabalho); *Organizational Commitment* (Comprometimento Organizacional); *Physical Health* (Saúde Física); *Well-being at work* (Bem-estar no Trabalho); *Leadership* (Liderança); e *Quality of life at work* (Qualidade de Vida no Trabalho). Estes tópicos representam 12 dos 20 escolhidos para representar as possíveis relações com o tema.

Infere-se que da posição 13^a até a 18^a, os valores do índice m ficaram entre 0,5 e 2, evidenciando que os temas podem se transformarem em *hot topics*. Os demais assuntos apenas despertam atenção de alguns pesquisadores, pois restaram com índice m inferior a 0,5. Denota-se ainda que os *hot topics* referentes à *Burnout* também se relacionam a assuntos que estudam fatores positivos e negativos no ambiente de trabalho. Entre estes é relevante destacar que o Bem-estar no Trabalho aparece na 10^a posição, ratificando novamente a escolha do objetivo desta pesquisa.

Com isto, encerra-se a segunda e terceira etapa do estudo bibliométrico e inicia-se, no Tópico 4.5, a quarta e última etapa, a qual se constituiu na análise gráfica das publicações nacionais e internacionais que envolvem simultaneamente os dois temas pilares desta pesquisa e o panorama de pesquisas que sejam congêneres a esta dissertação.

4.5 PUBLICAÇÕES CONCOMITANTES E CONGÊNERES (4ª ETAPA)

A busca por estudos que abordam simultaneamente os temas desta pesquisa é relevante para verificar similaridades com pesquisas já realizadas, os quais de alguma forma possam contribuir com a presente dissertação. Do mesmo modo, verificar a existência de publicações que tenham como objetivo analisar o Bem-estar no Trabalho e a Síndrome de *Burnout* em contextos de servidores penitenciários também contribui para verificar o possível ineditismo desta pesquisa. A quarta e última etapa deste estudo bibliométrico foi subdividida em dois momentos, a busca: por estudos que abordam simultaneamente BET e *Burnout* no cenário nacional e internacional (Tópico 4.5.1); e por publicações que abordem estes temas no contexto de servidores penitenciários (Tópico 4.5.2).

4.5.1 Pesquisas internacionais que abordam concomitante BET e *Burnout*

Visando maximizar as contribuições provenientes deste estudo bibliométrico, a quarta etapa realizou-se, primeiramente, um breve aprofundamento sobre as 10 publicações mais citadas que abordam os dois temas de maneira simultânea. Para isso, pesquisou-se na Principal Coleção da base de dados do *Web of Science*, conjuntamente, sobre Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout*, visando obter como resultado as produções que abordassem ambos os assuntos no período de 2007 a 2016. As expressões foram traduzidas para o inglês (*'well-being at work'* e *'burnout'*) visando maximizar os resultados da busca. A classificação ocorreu de acordo com o número de citações, como é possível verificar na Tabela 6.

Tabela 6 – Principais publicações nacionais que abordam concomitantemente BET e *Burnout*

			(continua)
Pos.	Descrição		Citações
1º	Título	<i>Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness</i>	156
	Autores	Hakanen, J. J.; Perhoniemi, R.; Toppinen-Tanner, S.	
	Periódico	<i>Journal of Vocational Behavior</i>	
	Ano	2008	
2º	Título	<i>Career satisfaction, practice patterns and burnout among surgical</i>	99

		<i>oncologists: Report on the quality of life of members of the society of surgical oncology</i>	
--	--	--	--

Tabela 6 – Principais publicações nacionais que abordam concomitantemente BET e *Burnout*

			(conclusão)
Pos.	Descrição		Citações
	Autores	Kuerer, H. M.; Eberlein, T.J.; Pollock, R.E.; Huschka, M.; Baile, W.F.; Morrow, M.; Michelassi, F.; Singletary, S.E.; Novotny, P.; Sloan, J.; Shanafelt, T.D.	
	Periódico	<i>Annals of Surgical Oncology</i>	
	Ano	2007	
3º	Título	<i>Take care! The evaluation of a team-based burnout intervention program for oncology care providers</i>	
	Autores	Le Blanc, P. M.; Hox, J.J.; Schaufeli, W.B.; Taris, T.W.; Peeters, M.C.W.	86
	Periódico	<i>Journal of Applied Psychology</i>	
	Ano	2007	
4º	Título	<i>Emotional labor and leadership: A threat to authenticity?</i>	
	Autores	Gardner, W. L.; Fischer, D.; Hunt, J. G.	79
	Periódico	<i>Leadership Quarterly</i>	
	Ano	2009	
5º	Título	<i>Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study</i>	
	Autores	Hakanen, J. J.; Schaufeli, W. B.	72
	Periódico	<i>Journal of Affective Disorders</i>	
	Ano	2012	
6º	Título	<i>The Impact of Job Crafting on Job Demands, Job Resources, and Well-Being</i>	
	Autores	Tims, M.; Bakker, A. B.; Derks, D.	68
	Periódico	<i>Journal of Occupational Health Psychology</i>	
	Ano	2013	
7º	Título	<i>Work stress and reduced health in young physicians: prospective evidence from Swiss residents</i>	
	Autores	Buddeberg-Fischer, B.; Klaghofer, R.; Stamm, M.; Siegrist, J.; Buddeberg, C.	68
	Periódico	<i>International Archives of Occupational and Environmental Health</i>	
	Ano	2008	
8º	Título	<i>Learning How To Recover From Job Stress: Effects of a Recovery Training Program on Recovery, Recovery-Related Self-Efficacy, and Well-Being</i>	
	Autores	Hahn, V. C.; Binnewies, C.; Sonnentag, S.; Mojza, E. J.	65
	Periódico	<i>Journal of Occupational Health Psychology</i>	
	Ano	2011	
9º	Título	<i>Psychological and Physiological Reactions to High Workloads: Implications for Well-Being</i>	
	Autores	Ilies, R.; Dimotakis, N.; De Pater, I. E.	63
	Periódico	<i>Personnel Psychology</i>	
	Ano	2010	
10º	Título	<i>Intervention to Promote Physician Well-being, Job Satisfaction, and Professionalism A Randomized Clinical Trial</i>	
	Autores	West, C. P.; Dyrbye, L. N.; Rabatin, J. T.; Call, T. G.; Davidson, J. H.; Multari, A.; Romanski, S. A.; Hellyer, J. M. H.; Sloan, J. A.; Shanafelt, T. D.	62
	Periódico	<i>Jama Internal Medicine</i>	
	Ano	2014	

Fonte: *Web of Science* (2017).

Ao examinar as dez principais publicações que abordam simultaneamente Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout* (Tabela 6), contata-se novamente a utilização dos temas

em pesquisas que buscam analisar o comportamento do indivíduo, bem como sua saúde no ambiente de trabalho, com respaldo principalmente em teorias da psicologia.

Entre os autores destas dez publicações, estão três pesquisadores que figuraram entre os dez com maior número de registro sobre Bem-estar no Trabalho, os quais são Sabine Sonnentag, Arnold B. Bakker e Toon W. Taris, cada um com uma publicação. Do mesmo modo, seis autores que compõem as dez primeiras posições em relação ao número de publicações sobre Síndrome de *Burnout*: Arnold B. Bakker, Lotte N. Dyrbye e Colin P. West com uma publicação cada um; Tait D. Shanafelt, Wilmar B. Schaufeli e Jeff A. Sloan, com duas publicações cada um.

Referente às principais fontes responsáveis por publicar sobre ambos os temas, destacam-se duas que estão em as dez com maior número de registros sobre Bem-estar no Trabalho: *Journal of Vocational Behavior* e *Journal of Occupational Health Psychology*, com duas e uma publicações entre as dez mais citadas, respectivamente. No que tange as principais fontes sobre *Burnout*, destaca-se novamente o *Journal of Occupational Health Psychology*, com duas publicações entre as dez mais citadas.

Finalizada a análise das publicações internacionais que abordam simultaneamente Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout*, o Tópico 4.5.2 demonstra este relacionamento na produção brasileira.

4.5.2 Pesquisas nacionais que abordam concomitante BET e *Burnout*

Para análise das produções vinculada ao Brasil, pesquisou-se na base de dados SciELO, conjuntamente, sobre Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout*, visando obter como resultado as pesquisas que abordassem ambos os assuntos. A classificação ocorreu de acordo com o número de citações, como é possível verificar na Tabela 7.

Tabela 7 – Principais publicações que abordam concomitantemente ambos os temas

			(continua)
Pos.	Descrição		Citações
1º	Título	Prevalência da Síndrome de <i>Burnout</i> e fatores sociodemográficos e laborais em professores de escolas municipais da cidade de João Pessoa, PB	9
	Autores	BATISTA, J. B. V.; CARLOTTO, M. S.; COUTINHO, A. S.; AUGUSTO, L. G. S.	
	Periódico	Revista Brasileira de Epidemiologia	
	Ano	2010	
2º	Título	Síndrome de <i>Burnout</i> em Agentes comunitários de saúde e estratégias de enfrentamento	6
	Autores	TELES, H.; PIMENTA, A. M. C.	
	Periódico	Saúde e Sociedade	

	Ano	2009	
--	------------	------	--

Tabela 7 – Principais publicações que abordam concomitantemente ambos os temas

Pos.	Descrição		(conclusão)
	Título		Citações
3º	Título	Prevalência e Preditores de <i>Burnout</i> em Bombeiros	0
	Autores	MELO, L. P.; CARLOTTO, M. S.	
	Periódico	Psicologia: Ciência e Profissão	
	Ano	2016	
4º	Título	A síndrome de <i>burnout</i> em profissionais da Rede de Atenção Primária à Saúde de Aracaju, Brasil	0
	Autores	SILVA, S. C. P. S.; NUNES, M. A. P.; SANTANA, V. R.; REIS, F. P.; MACHADO NETO, JOSÉ; LIMA, S. O.	
	Periódico	Ciência & Saúde Coletiva	
	Ano	2015	

Fonte: *Web of Science* (2017).

Entre os autores destas quatro publicações, está Jaqueline Brito Vidal Batista, que figura entre os dez com maior número de registro sobre Bem-estar no Trabalho. A pesquisadora Mary Sandra Carlotto, que está entre as dez com maior número de publicações sobre Síndrome de *Burnout*, aparece em duas das quatro publicações.

No que tange as fontes que compuseram a lista daquelas com maior número de registros sobre Bem-estar no Trabalho, três também estão presentes na lista das quatro publicações que abordaram simultaneamente os temas desta pesquisa: Saúde e Sociedade; Psicologia: Ciência e Profissão; Ciência & Saúde Coletiva. Esta última fonte citada também campos a lista das 10 principais fontes sobre Síndrome de *Burnout*.

Após a exposição das pesquisas que abordam simultaneamente ambos os temas desta pesquisa no contexto nacional e internacional, o Tópico 4.5.3 demonstra as pesquisas congêneres ao presente estudo.

4.5.3 Pesquisas congêneres publicadas em base de dados

Até o momento, com base na bibliometria realizada, verificou-se que são muitos os estudos publicados que abordam isoladamente e conjuntamente os dois temas desta pesquisa nas bases de dados. Para restringir ainda mais a busca e verificar a existência de outros estudos semelhantes que pudessem ser utilizado como comparação na discussão dos dados, optou-se por cruzar as três expressões sustentadoras desta pesquisa – Bem-estar no Trabalho,

Burnout e penitenciárias – em quatro bases de dados distintas: o SciELO; o Scopus; o Spell; e o Web of Science.

As bases de dados SciELO e *Web of Science* já foram anteriormente referidas, todavia cabe uma breve contextualização das demais que foram utilizadas. Primeiramente, o *Scopus* é uma das maiores base de dados de resumos e citações da literatura, englobando revistas científicas, livros e anais de conferências. Vinculada à Elsevier, em todo o mundo, ele é usado por mais de 3 mil instituições acadêmicas (ELSEVIER, 2016). Esta base de dados é caracterizada por possui ferramentas bibliométricas avançadas, capaz de identificar *hot topics*. Já o *Spell – Scientific Periodicals Electronic Librar* –, é um sistema de indexação, pesquisa e disponibilização gratuita da produção científica criado em 2012, concentrando a produção científica das áreas de Administração, Contabilidade e Turismo, publicadas a partir de 2008. Esta base não possui ferramentas bibliométricas específicas, apenas o sistema de busca.

Apesar dos sítios mencionados permitirem buscas em inúmeros idiomas, as expressões foram inseridas em inglês em razão de que a literatura científica é em sua maioria publicada nesta língua. Do mesmo modo, ao invés de utilizar as variações de tradução de “servidor penitenciário” na íntegra para o inglês (*prison agent, prison worker, prison staff, correctional staf ou correctional officers*), optou-se por empregar apenas a palavra ‘*prison*’, visando maximizar o alcance da pesquisa. Dessa forma, cruzaram-se as expressões ‘*well-being at work*’, ‘*burnout*’ e ‘*prison*’ de maneira simultânea de modo a evidenciar o panorama das publicações em distintas bases de dados até 14 de janeiro de 2017, conforme pode ser observado na Tabela 8.

Tabela 8 – Estudos envolvendo concomitantemente os três assuntos da pesquisa

Combinação de expressões	SciELO	Scopus	Spell	Web of Science	Total
<i>Well-being at work + Prison</i>	1	28	0	12	41
<i>Burnout + Prison</i>	7	90	0	82	179
<i>Well-being at work + Burnout + Prison</i>	0	1	0	3	4

Fonte: SciELO (2017), Scopus (2017), Spell (2017) e Web of Science (2017).

Por meio desta busca nas principais bases de dados com representatividade nas áreas de conhecimento que envolvem os temas (Tabela 8), percebe-se que 41 pesquisas relacionando Bem-estar no Trabalho em ambientes prisionais, sendo 28 delas na base do *Scopus*, 12 no *Web of Science* e apenas um no SciELO. Por sua vez, foram evidenciadas 179 publicações que abordam *Burnout* em contextos prisionais, com 90 no *Scopus*, 82 no *Web of*

Science e sete no SciELO. Ainda, denota-se uma quantidade reduzida de pesquisas que relacionam simultaneamente os três temas bases dessa dissertação, sendo que após a busca nas bases de dados restaram apenas quatro registros, de acordo com a Tabela 9.

Tabela 9 – Publicações que abordam Bem-estar no Trabalho e *Burnout* em penitenciárias

Posição	Base de dados	Descrição	
1º	Web of Science	Título	<i>The Relationship Between Work-Family Conflict, Correctional Officer Job Stress, and Job Satisfaction</i>
		Autores	ARMSTRONG, G. S.; ATKIN-PLUNK, C. A.; WELLS, J.
		Periódico	<i>Criminal Justice and Behavior</i>
		Ano	2015
2º	Web of Science	Título	<i>Attitude to personality disorder among prison officers working in a dangerous and severe personality disorder unit</i>
		Autores	BOWERS, L.; CARR-WALKER, P.; ALLAN, T.; et al.
		Periódico	<i>International Journal of Law and Psychiatry</i>
		Ano	2006
3ª	Web of Science	Título	<i>Work-related wellbeing in UK prison officers: a benchmarking approach</i>
		Autores	KINMAN, G.; CLEMENTS, A. J.; HART, J.
		Periódico	<i>International Journal of Workplace Health Management</i>
		Ano	2016
4º	Scopus	Título	<i>Watching the watchers: Making sense of emotional constructions behind bars.</i>
		Autores	TRACY, S.J.
		Periódico	<i>State University of New York Press</i>
		Ano	2003

Fonte: *Web of Science* (2017) e *Scopus* (2017).

Ao analisar primeiro estudo elencado na Tabela 9, percebe-se que Armstrong, Atkin-Plunk e Wells (2015) analisaram o conflito trabalho-família que se refere ao estresse no trabalho e satisfação no trabalho dentro de uma amostra diversificada de servidores penitenciários. Por sua vez, a segunda pesquisa objetivou verificar aspectos sobre transtorno de personalidade entre os servidores penitenciários que trabalham em uma unidade perigosa de transtorno de personalidade (BOWERS et al., 2006). Já o terceiro estudo teve como objetivo examinar o bem-estar dos funcionários de prisão do Reino Unido, utilizando uma abordagem de *benchmarking* (KINMAN; CLEMENTS; HART, 2016). Os autores analisaram o ambiente de servidores penitenciários embasado na Ferramenta de Indicadores de Estresse do *Health and Safety Executive* (HSE), a qual é amplamente utilizada no Reino Unido para avaliar os principais riscos psicossociais no local de trabalho. Por fim, Tracy (2003) realizou uma pesquisa para compreender e contar uma história sobre os dilemas emocionais enfrentados por servidores penitenciários por meio de observações participantes.

Logo, embora não se possa afirmar que existem somente quatro pesquisas já publicadas que envolvam os três temas, a averiguação da existência de produções congêneres em quatro bases de dados que possuem abrangência reconhecida possibilita inferir que são poucos os estudos que abordam aspectos de comportamento organizacional em ambientes prisionais. Esta busca de anterioridade contribui para enaltecer a relevância da presente pesquisa, pois o Bem-estar no Trabalho e a Síndrome de *Burnout* são temas ainda recentes que apresentaram uma crescente produção científica na última década, porém pouco compreendido quando o objeto de estudo são servidores penitenciários.

Finalizada a bibliometria sobre ambos os temas, o Tópico 4.6 retoma de maneira sintetizada as principais contribuições que esta estratégia forneceu, visando possibilitar um entendimento simplificado do panorama das publicações sobre Bem-estar no Trabalho e *Burnout* no Brasil e no exterior.

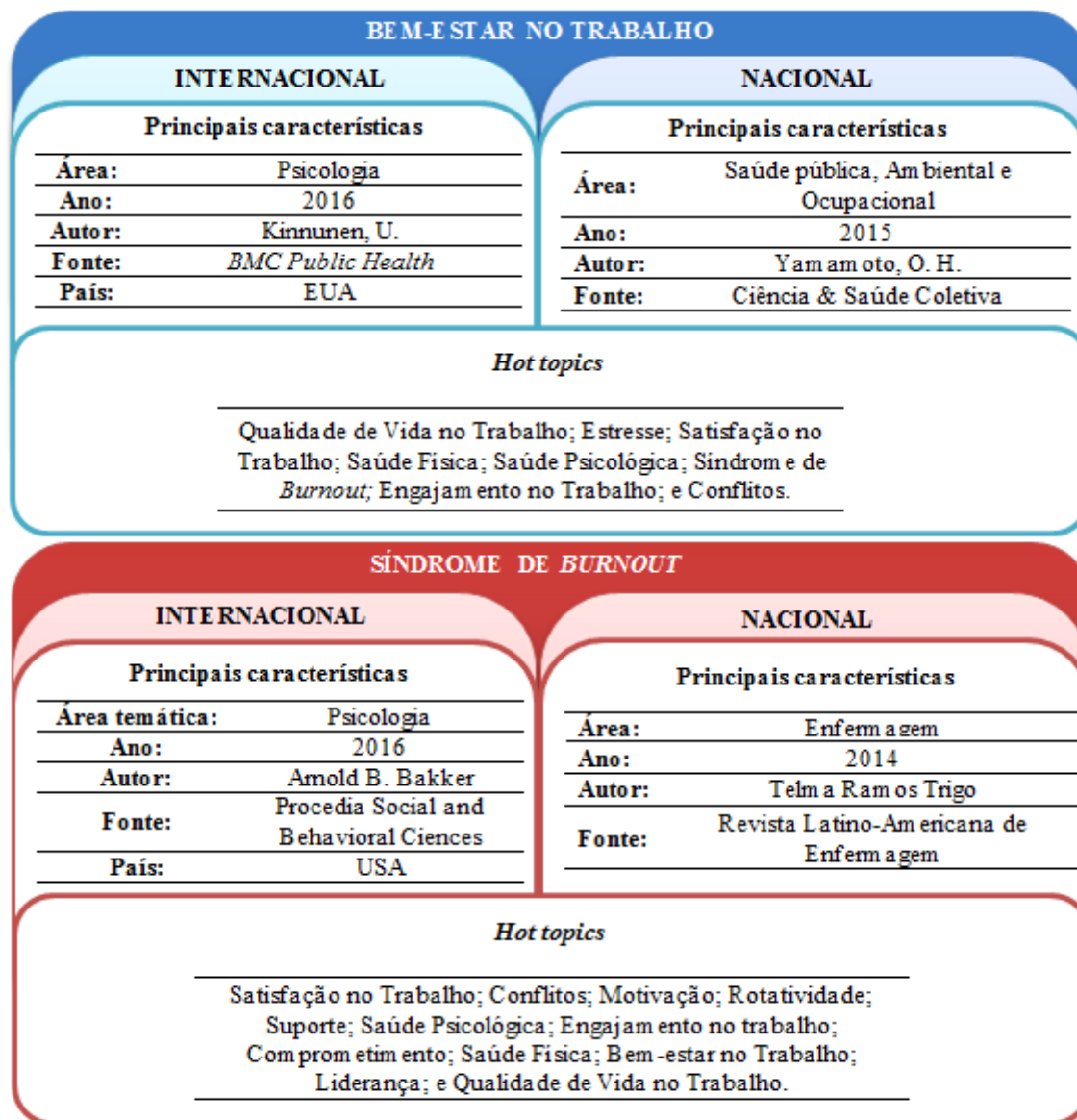
4.6 SÍNTESE DO ESTUDO BIBLIOMÉTRICO

A similaridade entre as características dos dois temas se sobressaiu no estudo bibliométrico, pois determinadas características analisadas proporcionaram resultados semelhantes. Isto transmite uma segurança na medida em que releva a compatibilidade e a grande probabilidade de obter relações relevantes ao cruzar dados obtidos em instrumentos de Bem-estar no Trabalho e de *Burnout*. Na Figura 12 estão sistematizados os principais resultados da bibliometria sobre as características básicas e sobre *hot topics* dos dois temas objetos desta pesquisa.

As informações acima relacionadas (Figura 12) são fundamentais para que se possa obter um panorama básico sobre os temas pesquisados, no intuito de amparar a construção de um referencial teórico de qualidade. Além destas informações básicas, também é interessante compreender quais conceitos e abordagens as principais publicações sobre o tema estão adotando.

Com relação à primeira etapa e no que tange o cenário internacional, percebe-se que a Psicologia domina as publicações sobre ambos os temas, demonstrando o intuito da academia de relacioná-los a questões comportamentais e de saúde individual. Tal resultado harmoniza com o objetivo desta pesquisa, que visa analisar fatores comportamentais que podem influenciar tanto de forma positiva como negativa na saúde das pessoas no ambiente laboral. Já no cenário nacional, as áreas de Saúde Pública, Ambiental e Ocupacional e Enfermagem foram as mais representativas sobre BET e *Burnout*, respectivamente.

Figura 12 – Síntese das principais características da bibliometria



Fonte: *Web of Science* (2017) e *SciELO* (2017).

No que tange o ano que mais ocorreram publicações internacionalmente, novamente se tem uma paridade entre os assuntos, figurando o ano de 2016 como o que mais possuiu registros na última década. No contexto brasileiro, os anos de 2015 (BET) e 2014 (*Burnout*) foram os com maior número de registros. Haja vista se tratar dos anos mais recentes da pesquisa bibliométrica, é possível inferir que ambos os temas são contemporâneos e estão crescentemente sendo inseridos em novas pesquisas científicas.

Por sua vez, com relação aos principais autores, Ulla Kinnunen se destaca quando o assunto é Bem-estar no Trabalho, com 22 publicações. Arnold B. Bakker surge como o autor

que mais publicou sobre *Burnout* na última década, com 99 publicações no período. Nacionalmente, Oswaldo Hajime Yamamoto, com 32 citações, se destaca em pesquisas sobre BET, ao passo que Telma Ramos Trigo é autora do estudo com maior número de citações sobre *Burnout* (28 citações). Os três primeiros autores supracitados atuam na área de Psicologia, sendo que a última advém da área da Psiquiatria. Ao elencar os pesquisadores mais citados sobre cada tema, este estudo atende a lei de Lotka, uma das três leis de bibliometria sistematizadas por Chueke e Amatucci (2015) no início deste Capítulo (Quadro 4).

Outra lei básica de toda bibliometria é a de Brandford, a qual sugere a identificação do periódico que mais publica sobre determinado assunto. No cenário internacional, a fonte que mais disseminou publicações sobre BET foi o *BMC Public Health*, com 43 documentos publicados. Já o *Procedia Social and Behavioral Sciences* foi a fonte que mais se destacou no tocante a expressão *Burnout*, com 124 publicações. Por outro lado, no contexto nacional, a revista que mais publicou sobre Bem-estar no Trabalho foi a *Ciência & Saúde Coletiva*, com 14 registros, sendo que sobre Síndrome de *Burnout* foi a *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. Constatou-se que as duas fontes demonstram interesse em contribuições sobre saúde física e mental, abrangendo também questões comportamentais.

Na última característica básica os temas novamente apresentaram equivalência de resultados internacionalmente, dado que os Estados Unidos da América apresenta o maior número de publicações, com 975 publicações relacionadas a BET e 3027 vinculadas a *Burnout*. Convém salientar que esta característica não consta no estudo nacional, haja vista que este compreende apenas o Brasil.

Já em relação à segunda e terceira etapas (*hot topics*), verificou-se que os principais temas relacionados a Bem-estar no Trabalho foram: Qualidade de Vida no Trabalho (4,1); Estresse (3,9); Satisfação no Trabalho (3,7); Saúde Física (3,6); Saúde Psicológica (3,4); Síndrome de *Burnout* (3,2); Engajamento no Trabalho (2,3); e Conflitos (2,2). Por sua vez, os *hot topics* relacionados à Síndrome de *Burnout* foram: Satisfação no Trabalho (6,3); Conflitos (4,3); Motivação (4,3); Rotatividade (4,3); Suporte (4,1); Saúde Psicológica (4,0); Engajamento no trabalho (3,7); Comprometimento (3,7); Saúde Física (3,2); Bem-estar no Trabalho (3,2); Liderança (2,8); e Qualidade de Vida no Trabalho (2,6). Estes resultados satisfazem a lei bibliométrica de Zipf.

Por fim, a quarta e última etapa buscou verificar as possíveis publicações congêneres com os temas desta pesquisa. Para isso, diferentes modos de relacionamento dos três temas desta pesquisa foram testados em quatro bases de dados. Assim, foram encontradas 41

publicações que abordaram simultaneamente as expressões *well-being at work* e *prison*. Já ao relacionar as expressões *Burnout* e *prison*, evidenciaram-se 179 pesquisas nas quatro bases teóricas. Por sua vez, ao relacionar simultaneamente as expressões bases desta pesquisa (*well-being at work*, *Burnout* e *prison*), verificou-se apenas quatro publicações.

Convém salientar que, embora estas quatro publicações envolvam os temas utilizados nesta dissertação, suas características se diferem quanto aos objetivos, metodologia e análise de dados utilizados no presente estudo. Esta inferência nos conduz a acreditar num relativo ineditismo deste estudo em decorrência de ter como objetivo analisar a perspectiva dos servidores penitenciários do Estado do Rio Grande do Sul no que tange a relação entre os componentes do Bem-estar no Trabalho e da Síndrome de *Burnout*, por meio de uma pesquisa *survey* e análises de dados baseadas em técnicas quantitativas. Exposta a análise e discussão referente ao estudo bibliométrico, o Capítulo 5 traz os principais resultados relacionados à pesquisa aplicada com os servidores penitenciários do Estado do Rio Grande do Sul.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA

No intuito de atingir o objetivo de pesquisa, a coleta de dados foi conduzida conforme o caminho metodológico evidenciado no Capítulo 3. A população da pesquisa correspondia a 4557 servidores penitenciários, sendo que o cálculo da amostra para população finita evidenciou a necessidade de a pesquisa obter a participação mínima de 355 indivíduos. Assim, o questionário usado como instrumento de pesquisa foi disponibilizado a 1467 servidores, sendo que 447 efetivamente retornaram respondidos. Destes, 14 foram considerados inválidos, perfazendo uma amostra final de 433 questionários válidos. Convém salientar que todas as Delegacias Penitenciárias tiveram representantes participando da amostra, assim como servidores vinculados ao Órgão Central e a Casas Especiais da Superintendência dos Serviços Penitenciários do Estado do Rio Grande do Sul.

Os dados da pesquisa foram organizados em um banco de dados no Microsoft Excel e posteriormente analisados por meio dos *softwares Statistical Package for Social Sciences* versão 21 (SPSS) e *Statistical Analysis System* versão 9.1 (SAS). As técnicas estatísticas e procedimentos utilizados na análise dos dados já foram especificados no Capítulo 3.5, no que tange à análise dos dados.

Quanto à abrangência geográfica do estudo, a amostra foi composta por participantes de 22 municípios gaúchos. A maior participação ocorreu na Região Central do estado, em virtude de conveniência e proximidade geográfica com a Universidade Federal de Santa Maria. Isto possibilitou reduzir os custos com viagens na pesquisa. Todavia, mesmo com a adoção deste critério, o custo com deslocamento rodoviário na pesquisa foi significativo, sendo que algumas viagens rodoviárias foram custeadas por recursos da UFSM. A Tabela 10 demonstra a quantidade de participantes por município.

Tabela 10 – Abrangência estatística da pesquisa no Estado no Rio Grande do Sul

Cidade	Total (n=433)	
	Frequência	%
Alegrete	19	4,39
Bagé	2	0,46
Bento Gonçalves	8	1,85
Canoas	28	6,47
Caxias do Sul	1	0,23
Charqueadas	30	6,93
Dom Pedrito	17	3,93
Frederico Westphalen	12	2,77
Guaporé	1	0,23

(continua)

Tabela 10 – Abrangência estatística da pesquisa no Estado no Rio Grande do Sul

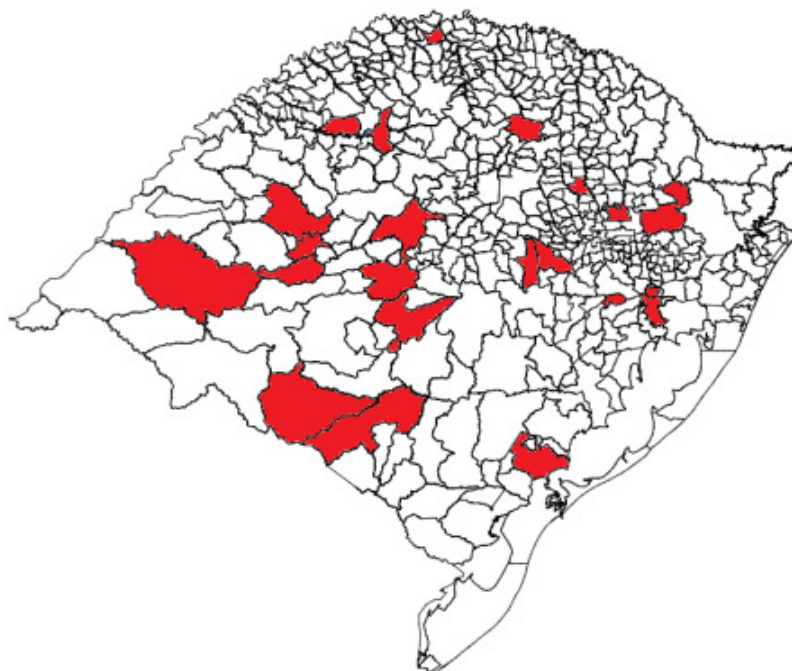
Cidade	Total (n=433)	
	Frequência	%
Jaguari	12	2,77
Júlio de Castilhos	8	1,85
Passo Fundo	10	2,31
Pelotas	24	5,54
Porto Alegre	64	14,78
Santiago	8	1,85
Santo Ângelo	22	5,08
Santa Cruz do Sul	21	4,85
<u>Santa Maria</u>	<u>95</u>	<u>21,94</u>
São Sepé	11	2,54
São Vicente do Sul	11	2,54
Venâncio Aires	1	0,23

(conclusão)

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme pode ser verificado na Tabela 10, o município com maior percentual de participantes foi Santa Maria (21,94%). Além da conveniência geográfica deste em relação à UFSM, também contribuiu para este alto percentual a quantidade de estabelecimentos da SUSEPE que nele possuem sede. O município de Porto Alegre (Capital) foi o segundo com maior participação (14,78%), em virtude principalmente deste contemplar estabelecimentos vinculados ao Órgão Central e à Casas Especiais. A ilustração geográfica da abrangência da pesquisa está evidenciada na Figura 13.

Figura 13 – Abrangência geográfica da pesquisa no Estado no Rio Grande do Sul



Fonte: Autor.

Por meio da análise desta Figura torna-se evidente a estratégia utilizada na coleta de dados para escolha dos municípios: primar pela participação de municípios de todas as regiões do Estado do Rio Grande do Sul. A pretensão desta distribuição territorial ocorreu visando propiciar ao estudo um caráter estadual, minimizando as possíveis diferenças regionais que os servidores dos estabelecimentos prisionais pudessem estar submetidos. Logo, esta homogeneização da amostra propicia inferir que os resultados podem ser considerados representativos para toda a Superintendência dos Serviços Penitenciários do Estado do Rio Grande do Sul.

No intuito de viabilizar a compreensão da análise dos resultados, esta foi organizada em tópicos: perfil dos participantes; análise da confiabilidade; análise do nível Bem-estar no Trabalho; análise do nível de Síndrome de *Burnout*; relação entre Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout*; e propostas de ações e práticas. Primeiramente o Tópico 5.1 evidencia os resultados relativos ao Perfil Sociodemográfico e Ocupacional dos participantes.

5.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES

As características pessoais, sociais e ocupacionais dos participantes da pesquisa são relevantes para verificar aspectos que influenciam na análise dos temas basilares desta pesquisa. O objetivo de caracterização da amostra está intrínseco em estudos acadêmicos. No que tange o instrumento sociodemográfico, foram abordados os seguintes itens: Gênero, Faixa de Idade, Escolaridade, Estado Civil, Número de Filhos, Renda Familiar e Situação Econômica. A Tabela 11 evidencia estes resultados de maneira segmentada.

Tabela 11 – Dados sociodemográficos dos participantes

Variáveis	Total (n=433)	
	Frequência	%
(continua)		
Gênero		
<u>Feminino</u>	<u>257</u>	<u>59,35</u>
Masculino	176	40,65
Não informaram	0	0
Faixa de Idade		
De 21 a 30 anos	38	8,78
<u>De 31 a 40 anos</u>	<u>162</u>	<u>37,41</u>
De 41 a 50 anos	149	34,41
51 anos ou mais	39	9,01
Não informaram	45	10,39
Escolaridade		
Ensino Fundamental	1	0,23

Ensino Médio

112

25,87

Tabela 11 – Dados sociodemográficos dos participantes

Variáveis	Total (n=433)	
	Frequência	%
<u>Graduação</u>	<u>176</u>	<u>40,65</u>
Pós-Graduação	144	33,26
Não informaram	0	0
Estado Civil		
<u>Casado</u>	<u>198</u>	<u>45,73</u>
Divorciado	46	10,62
Solteiro	100	23,09
União Estável	84	19,40
Viúvo	5	1,15
Não informaram	0	0
Número de Filhos		
Zero	97	22,40
<u>Um</u>	<u>159</u>	<u>36,72</u>
Dois	101	23,33
Três	33	7,62
Quatro	5	1,15
Cinco	1	0,23
Não informaram	37	8,55
Renda Familiar		
Até 4 mil reais	44	10,16
<u>De 4 a 8 mil reais</u>	<u>188</u>	<u>43,42</u>
De 8 a 12 mil reais	95	21,94
12 mil reais ou mais	33	7,62
Não informaram	73	16,86
Situação Econômica		
<u>Boa</u>	<u>218</u>	<u>50,35</u>
Média	170	39,26
Má	9	2,08
Não informaram	36	8,31

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme se verifica na Tabela 11, a maioria dos participantes foi do gênero feminino, com 59,35% do total. O gênero masculino representou 40,65%. Este resultado vai de encontro com dados da SUSEPE (2017), os quais evidenciam que o gênero masculino domina o quadro de servidores. Todavia, se analisado o gênero por cargo, percebe-se que apenas o de Agente Penitenciário possui supremacia numérica do gênero masculino, sendo que nos cargos de Agente Penitenciário Administrativo e Técnico Superior Penitenciário a dominância é do gênero feminino SUSEPE (2017).

Por conseguinte, entende-se que o difícil acesso ao cargo de Agente Penitenciário – mais numeroso e com predominância masculina – contribuiu para que a predominância da pesquisa fosse feminina. Uma característica prejudicial ao acesso ao cargo foi a jornada de trabalho – escala de plantão –, de modo que no dia da coleta em cada estabelecimento a quantidade de Agentes Penitenciários correspondia a um quarto do total lotado no

estabelecimento. A outra característica decorre de aspectos de segurança, pois em alguns estabelecimentos não se obteve acesso em virtude dos Agentes Penitenciários estarem realizando, naquele instante, procedimentos diretos com os apenados. Esta realidade contribuiu para que o acesso fosse maior aos servidores que desempenhavam suas atividades em jornada de oito horas diárias – Agente Penitenciário Administrativo e Técnico Superior Penitenciário –, que possuem dominância do gênero feminino.

No que tange a Faixa de Idade, optou-se pela organização em faixas, de modo que a com predominância de respondentes foi a de 31 a 40 anos, com 37,41% dos participantes. A faixa de idade de 41 a 50 anos também foi significativa, com 34,41% dos servidores. Já as faixas de 51 anos ou mais e de 21 a 30 anos representaram percentual semelhantes, sendo a primeira com 9,01% e a segunda com 8,78%. Convém salientar que 10,39% dos participantes optaram por não informar sua idade. Este perfil de idade dos servidores penitenciários se aproxima com os dos policiais militares do Estado do Rio Grande do Sul, pois na pesquisa de Almeida (2015) a maioria dos servidores detinham 31 anos ou mais.

Quanto à Escolaridade, a maioria dos servidores possuía graduação, correspondendo a um percentual de 40,65% do total. Destacam-se também os que possuíam pós-graduação, com percentual de 33,26%. Com 25,87% estão representados os partícipes com ensino médio. Ainda, verificou-se que apenas 0,23% da amostra possuía Ensino Fundamental. Assim, verifica-se que a qualificação acadêmica é um fator considerado relevante pelos servidores penitenciários, haja vista que aqueles com escolaridade igual ou superior a graduação representam mais de 73% da amostra.

Com relação ao Estado Civil, a ampla maioria dos servidores possuía o status de casado, com percentual de 45,73%. O percentual de pessoas com vínculos civis se torna ainda mais expressivo se somado com aqueles que possuíam união estável, os quais representam 19,40%. Por sua vez, os servidores solteiros corresponderam a 23,09% da amostra. Ainda, alguns servidores se enquadraram em dois estados civis que caracterizam a perda do status casado, os divorciados, com 10,62%, e os viúvos, com 1,15%.

Já referente ao Número de Filhos, percebe-se que os participantes que possuíam apenas um filho são maioria, com 36,72%. Aqueles que possuíam dois filhos corresponderam a 23,33% do total, ao passo que os que não possuem filho (zero) representaram 22,40%. Por sua vez, a soma dos percentuais daqueles que possuíam três, quatro e cinco filhos foi inferior a 10% do total da amostra. Ainda, é relevante mencionar que 8,55% dos servidores optaram por não assinalar informações sobre filhos. Desse modo, afirma-se com precisão que apenas 22,40% não comprometiam suas remunerações na sustentação de filhos.

Pertinente à Renda Familiar, optou-se por organizá-la em quatro faixas. A faixa com maior representatividade foi a de 4 a 8 mil reais, com percentual de 43,42%. A com segundo maior percentual foi a faixa de 8 a 12 mil reais, que correspondeu a 21,94% do total de respondentes. Aqueles que possuíam renda familiar até quatro mil reais representaram 10,16%. A última faixa de renda, 12 mil reais ou mais, representou 7,62% dos servidores penitenciários. Ainda, 16,86% dos respondentes optaram por não informar a renda familiar. Nesse sentido, é possível inferir que a maioria dos servidores penitenciários possui renda familiar aproximadamente entre quatro e oito salários mínimos nacionais, o qual está atualmente fixado em R\$ 954,00. Ressalta-se que esta renda pode englobar também a remuneração de companheiros e dependentes.

A última característica referente aos dados sociodemográficos foi a Situação Econômica. A maioria dos servidores caracterizou sua situação como Boa, perfazendo um percentual de 50,35% dos participantes. Os que sinalizaram que estão em situação econômica Média corresponderam a 39,26%, ao passo apenas 2,08% dos servidores alegaram estarem em Má situação econômica. Ao final da pesquisa, 8,31% dos participantes preferiram não informar sua situação econômica. Percebe-se nesta variável que o parcelamento dos salários implementado pelo Estado do Rio Grande do Sul desde fevereiro de 2016 (JACOBSEN, 2017) parece não influenciar na percepção dos servidores penitenciários sobre suas situações econômicas.

Portanto, em síntese o perfil geral da amostra relativa aos dados sociodemográficos foi composto por servidores do gênero feminino, com idade de 31 a 40 anos, graduados, casados, com um filho, com renda familiar de quatro a oito mil reais e situação econômica boa. Além dos resultados relativos aos dados sociodemográficos, também é relevante a verificação dos dados ocupacionais, os quais estão evidenciados na Tabela 12.

Tabela 12 – Dados ocupacionais dos participantes

(continua)

Variáveis	Total (n=433)	
	Frequência	%
Sede – Região		
1ª DPR-Vale dos Sinos e Litoral	14	3,23
<u>2ª DPR-Região Central</u>	<u>145</u>	<u>33,49</u>
3ª DPR-Missões e Noroeste	50	11,55
4ª DPR-Alto Uruguai	21	4,85
5ª DPR-Sul	24	5,54
6ª DPR-Campanha	38	8,78
7ª DPR-Serra	11	2,54
8ª DPR-Vale do Rio Pardo	22	5,08
9ª DPR-Carbonífera	30	6,93

Tabela 12 – Dados ocupacionais dos participantes

Variáveis	Total (n=433)	
	Frequência	%
Órgão Central	47	10,85
Casas Especiais	31	7,16
Não informaram	0	0
Tipo de Estabelecimento		
Delegacia Penitenciária	56	12,93
Instituto Penal	36	8,31
Instituto Penal de Monitoramento Eletrônico	28	6,47
Penitenciária Estadual	87	20,09
<u>Presídio Estadual</u>	<u>154</u>	<u>35,57</u>
Presídio Regional	72	16,63
Não informaram	0	0
Cargo		
<u>Agente Penitenciário</u>	<u>291</u>	<u>67,21</u>
Agente Penitenciário Administrativo	56	12,93
Técnico Superior Penitenciário	86	19,86
Não informaram	0	0
Tempo de Instituição		
Até 3 anos	106	24,48
<u>De 4 a 10 anos</u>	<u>183</u>	<u>42,26</u>
De 11 a 20 anos	109	25,17
Mais de 20 anos	34	7,85
Não informaram	1	0,23

Fonte: Dados da pesquisa.

Analisando os dados da Tabela 12 quanto à Sede-Região, verifica-se que a 2ª Delegacia Penitenciária Regional (Região Central) apresentou maior número de participantes na pesquisa, com 33,49% do total da amostra. Esta Delegacia Penitenciária está localizada na região central do estado, com sede no município de Santa Maria. A sua maior participação decorreu de conveniência geográfica em relação à localização da Universidade Federal de Santa Maria, bem como da quantidade de estabelecimentos a ela vinculados. Além disso, também contribuiu o fato de que os demais municípios vinculados a 2ª DPR-Região Central também receberam visitas para fins de coleta de dados. Por sua vez, foram poucas as situações em que ocorreram visitas além do município classificado como sede das demais Delegacias, cuja quantidade de servidores participantes decorreu do contingente à disposição no momento da coleta de dados. Este fato justifica o percentual de participação das demais DPRs ser menor ou igual a 11,55%, expressivamente inferiores ao da 2ª DPR-Região Central.

Já quanto ao Tipo de Estabelecimento prisional, percebe-se que a maioria dos servidores desempenhavam suas funções em Presídios Estaduais, com 35,57% do total da amostra. Esta predominância está relacionada à organização estrutural da SUSEPE. O órgão tem por característica possuir um Presídio Regional no município sede da Delegacia Penitenciária, sendo que na maioria dos demais municípios vinculados à Delegacia existem

Presídios Estaduais. É o caso da 2ª DPR-Região Central, a qual possui apenas um Presídio Regional e oito Presídios Estaduais. O segundo estabelecimento com maior representatividade foi Penitenciária Estadual, com 20,09% de servidores participantes do estudo. Este resultado se deve principalmente em razão da grande infraestrutura deste tipo de estabelecimento, o qual detém uma quantidade expressiva de servidores em relação aos demais. Os demais estabelecimentos apresentaram percentuais menores ou iguais a 16,63%.

Por sua vez, quanto ao Cargo, os resultados expressaram a predominância do cargo de Agente Penitenciário, com 67,21% do total de participantes. Em seguida estão os cargos de Técnico Superior Penitenciário e Agente Penitenciário Administrativo com, respectivamente, 19,86% e 12,93% do total de participantes. Estes resultados estão proporcionalmente condizentes com os dados populacionais evidenciados na Tabela 1, a qual especifica que dos 4557 servidores penitenciários, 3671 são Agentes Penitenciários, ao passo que 371 e 515 são, respectivamente, Agentes Penitenciários Administrativos e Técnicos Superiores Penitenciários.

Por fim, com relação ao Tempo de Instituição, percebe-se que a dominância esteve na faixa de 4 a 10 anos de serviço na SUSEPE, com 42,26% da amostra. Também é relevante mencionar que aqueles que possuíam de 11 a 20 anos e os com até 3 anos obtiveram percentuais semelhantes (aproximadamente 25% da amostra), ao passo que os indivíduos com mais de 20 anos de serviço representaram apenas 7,85%. Ainda, destaca-se que 0,23% da amostra optou por não informar esta característica. Infere-se então que a maioria dos servidores penitenciários possui mais de quatro anos de instituição, demonstrando a experiência dos servidores no que tange o desempenho de suas funções. Por outro lado, isto evidencia a ausência de concurso público que possibilite aumentar o efetivo de servidores penitenciários, o qual atualmente é defasado no estado do Rio Grande do Sul (MINISTÉRIO PÚBLICO, 2016).

Portanto, o perfil ocupacional da amostra obteve predominância das seguintes características indivíduos: vinculados a 2ª Delegacia Penitenciária Regional (Região Central); lotados em Presídios Estaduais; ocupantes do cargo de Agente Penitenciário; e entre 4 a 10 anos de tempo de serviço na Superintendência dos Serviços Penitenciário do Estado do Rio Grande do Sul. Exaurida a caracterização do Perfil Sociodemográfico e Ocupacional da amostra, no Tópico 5.2 está a análise da confiabilidade dos instrumentos de pesquisa, com base nos valores dos *Alpha de Cronbach*.

5.2 ANÁLISE DA CONFIABILIDADE

No intuito de verificar a confiabilidade (fiabilidade) dos instrumentos no contexto em que foram aplicados, utilizou-se a análise do *Alpha de Cronbach*, o qual é uma das técnicas mais utilizadas para medição de consistência interna (MAROCO; GARCIA-MARQUES, 2006). Este teste estatístico também foi utilizado pelos autores desenvolvedores da escala, apresentando índices significativos.

A análise dos valores do *Alpha de Cronbach* é tratada de maneira distinta entre pesquisadores. Field (2009) menciona que o *Alpha de Cronbach* varia em uma escala de 0 a 1, devendo apresentar no mínimo valores iguais ou superiores a 0,7. Por sua vez, Hair Jr. et al (2005) considera uma variação entre 0,7 a 0,8 como boa, de modo que valores acima de 0,9 são considerado excelentes. Ainda, Lopes (2016) categorizou a fiabilidade do *Alpha de Cronbach* como Inaceitável (<0,60) e Aceitável (>0,61), subdividindo a classificação do Aceitável em Fraco (0,61 a 0,79), Moderado (0,80 a 0,90) e Forte (0,91 a 1,00).

Na Tabela 13 estão evidenciados os índices originais dos instrumentos, bem como os encontrados na presente pesquisa, ambos segmentados por constructo.

Tabela 13 – Confiabilidade das escalas

Escalas teóricas	<i>Alpha de Cronbach</i>	
	Original	Pesquisa
Escala de Bem-estar no Trabalho		
Afeto positivo	,93	,94
Afeto negativo	,91	,94
Realização	,88	,90
Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo		
Ilusão pelo trabalho	,83	,89
Desgaste psíquico	,80	,83
Indolência	,80	,78
Culpa	,82	,79

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme se verifica na Tabela 13, os índices foram organizados por constructo, conforme proposto pelos autores das escalas teóricas. Para a classificação dos índices do *Alpha de Cronbach* deste estudo, utilizou-se a classificação supracitada de Lopes (2016). Primeiramente verificou-se que todos os índices do presente estudo em relação aos da Escala de Bem-estar no Trabalho (*afeto positivo*, *afeto negativo* e *realização*) foram superiores aos encontrados pelos autores na validação original da Escala, ao passo que dois constructos do

Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (ilusão pelo trabalho e desgaste psíquico) também apresentaram valores superiores ao estudo original.

Com relação à Escala de Bem-estar no Trabalho, construída e validada por Paschoal e Tamayo (2008), o cálculo foi detalhado em três constructos. Com base em Lopes (2016) classifica-se o *Alpha de Cronbach* do constructo *afeto positivo* como Forte, tanto na versão original da escala ($\alpha=0,93$), quando na presente pesquisa ($\alpha=0,94$), pois os valores possuíram remota distinção. Do mesmo modo, os valores do constructo *afeto negativo* também podem ser classificados como Forte, tanto no presente estudo ($\alpha=0,94$) como no original ($\alpha=0,91$), sendo que os valores agora encontrados apresentaram fiabilidade ainda mais expressiva. Já o constructo *realização* apresentou fiabilidade Moderada tanto na escala original ($\alpha=0,88$), como no atual estudo ($\alpha=0,90$), embora agora tenha apresentado um indicador maior.

Do mesmo modo, o cálculo do *Alpha de Cronbach* referente ao *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo*, desenvolvido por Gil-Monte (2005) e validado no Brasil por Gil-Monte, Carlotto e Câmara (2010), foi realizado para seus quatro constructos. O constructo *ilusão pelo trabalho* foi classificado como Moderado na pesquisa original ($\alpha=0,83$) e continua com esta classificação no presente estudo ($\alpha=0,89$), porém com valor mais elevado. Do mesmo modo, o valor relativo ao constructo *Desgaste psíquico* foi classificado como Moderado na pesquisa original ($\alpha=0,80$) e também no atual estudo ($\alpha=0,83$), com um índice maior na presente pesquisa. Por sua vez, o constructo *indolência*, que possuía a classificação do *Alpha de Cronbach* Moderada ($\alpha=0,80$), apresentou classificação Fraca no presente estudo ($\alpha=0,78$). Também se comportou deste modo o constructo *culpa*, o qual apresentava classificação Moderada no estudo original ($\alpha=0,82$) e resultou na classificação Fraca no atual estudo ($\alpha=0,79$).

Assim, esta pesquisa revelou valores Aceitáveis ($\alpha > 0,7$) para todos os constructos de ambos os instrumentos de pesquisa, o que ratifica a consistência interna (FIELD, 2009; HAIR Jr. et al, 2005; LOPES, 2016). Logo, a análise dos índices do *Alpha de Cronbach* da Escala de Bem-estar no Trabalho e do *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo* confirma a confiabilidade estatística destes instrumentos de pesquisa para utilização no contexto de servidores penitenciários do Estado do Rio Grande do Sul. Finalizada a análise da fiabilidade dos instrumentos de pesquisa, no Tópico 5.3 inicia-se a análise dos dados referente ao Bem-estar no Trabalho dos servidores penitenciários gaúchos.

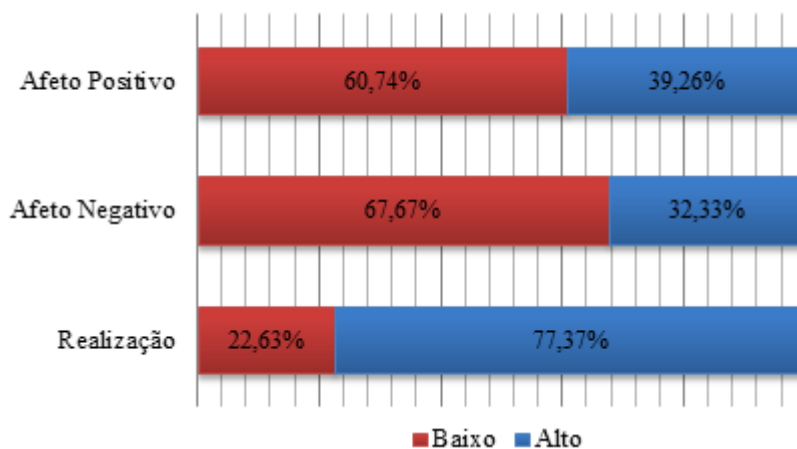
5.3 NÍVEL DE BEM-ESTAR NO TRABALHO À LUZ DE SEUS CONSTRUCTOS

Para fins de responder ao segundo objetivo específico da pesquisa, que se propôs a mensurar os níveis dos constructos de Bem-estar no Trabalho de acordo com a Escala de Bem-estar no Trabalho, foram utilizadas técnicas estatísticas. Conforme já evidenciado no Capítulo 3, a EBET é constituída por 30 itens, os quais estão organizados em três constructos (*afeto positivo*, *afeto negativo* e *realização*). Com relação aos dois primeiros constructos, o participante assinalou a intensidade com que seu trabalho lhe causou alguns sentimentos positivos e negativos nos últimos seis meses. Já com relação ao constructo *realização* o participante evidenciou determinadas situações que seu trabalho lhe proporcionou.

Os constructos *afeto positivo* e *afeto negativo* possuem escala *likert* idêntica (1-Nem um pouco; 2-Um pouco; 3-Moderadamente; 4-Bastante; 5-Extremamente), a qual difere da escala *likert* do constructo *realização* (1-Discordo totalmente; 2-Discordo; 3-Concordo em parte; 4-Concordo; e 5-Concordo totalmente). Assim, visando classificar os resultados dos constructos da EBET em níveis, utilizou-se a técnica estatística de Padronização de Escalas (LOPES, 2016). Por meio desta, faz-se uso das somas de cada constructo para padronizar os dados em dois níveis numa escala de 0 a 100%: baixo (de 0% a 49,99%) e alto (de 50% a 100%), de acordo com a Equação 2. A opção pela padronização em apenas dois níveis ocorreu em razão da necessidade de relacionar os resultados da Escala de Bem-estar no Trabalho com o *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo*, no qual os seus autores determinam que a análise dos dados seja realizada com duas classificações (baixo e alto).

Na Figura 14 está ilustrado o percentual de servidores penitenciários que se encontra em cada nível dos constructos do Bem-estar no Trabalho com base na EBET, no que tange o contexto da Superintendência dos Serviços Penitenciários do Rio Grande do Sul. Conforme pode ser verificado na Figura 14, a EBET possui três constructos, cuja interpretação deve se dar de maneira distinta, haja vista que eles possuem diferentes relações com o Bem-estar no Trabalho. De acordo com Paschoal e Tamayo (2008), autores do instrumento, a plena presença de BET é caracterizada por meio da combinação de altos níveis nos constructos *afeto positivo* e *realização* e baixo nível no constructo *afeto negativo*. Esta combinação de níveis ocorreu no estudo de Sobrinho (2009), realizado com funcionários da Universidade Católica de Brasília.

Figura 14 – Percentual de servidores por nível dos constructos de Bem-estar no Trabalho



Fonte: Dados da pesquisa.

Primeiramente, no que tange o constructo *afeto positivo*, 60,74% dos participantes da pesquisa apresentaram nível baixo, ao passo que 39,26% demonstram estar com nível alto. Este constructo representa os sentimentos benéficos em prol da organização (PASCHOAL; TAMAYO, 2008), sendo que sua relação acontece de maneira diretamente proporcional. Isto significa que à medida que aumenta o seu nível, eleva também a probabilidade de incidência do Bem-estar no Trabalho. Logo, depreende-se que, nos últimos seis meses, os afetos positivos influenciaram de maneira prejudicial o BET.

Já com relação ao constructo *afeto negativo*, 67,67% dos servidores penitenciários apresentaram nível baixo, ao passo que 32,33% apresentam nível alto. Este constructo engloba sentimentos desagradáveis em relação à organização (PASCHOAL; TAMAYO, 2008). A relação desta dimensão é inversamente proporcional ao Bem-estar no Trabalho, isto é, quanto menor o seu nível, maior a vivência de BET. Nesse sentido, os resultados sugerem que o baixo nível deste constructo contribui para a incidência de Bem-estar no Trabalho.

Por fim, no que se refere ao constructo *realização*, 22,63% apresentaram nível baixo, sendo que 77,37% demonstram estar com alto nível. Esta dimensão engloba as percepções sobre expressões vivenciadas no ambiente laboral, principalmente referente a desenvolvimento de habilidades e crescimento profissional (PASCHOAL; TAMAYO, 2008). A relação do BET com o constructo *realização* ocorre de maneira diretamente proporcional, ou seja, o nível alto de *realização* evidencia sua influência benéfica no Bem-estar no Trabalho dos servidores penitenciários. Isto também está de acordo com Waterman (1993), quando menciona que o Bem-estar pode ser considerado como a percepção de desenvolvimento de potenciais e avanços dos propósitos de vida.

De posse destas informações, estratégias podem ser implementadas visando melhorar, manter ou corrigir os níveis de cada constructo. Todavia, a instituição deve ser cirúrgica, evitando o dispêndio de esforços em ações direcionadas inadequadamente. Esta precisão perpassa pela análise consciente dos itens que compõem os constructos do BET. É fundamental ir além da análise dos níveis gerais de cada constructo, adentrando na análise dos aspectos que influenciam seus resultados gerais. Para isso, verificou-se a Média (\bar{x}) e o Desvio Padrão (s) de cada variável, com ênfase para as que apresentaram maiores e menores pontuações. Em ambas as escalas *likerts* da EBET o ponto médio (3) foi considerado o limite entre o nível baixo ou alto. Assim, padronizou-se que a média menor que 3 ($\bar{x} < 3$) indica um baixo nível de influencia no constructo, ao passo que a média maior ou igual a 3 ($\bar{x} \geq 3$) expressa um nível alto. Ainda, foi objeto de análise a Frequência de resposta de cada variável da EBET, conforme APÊNDICE D.

A Tabela 14 expõem as médias e os desvios padrões de todas as nove variáveis que compõem o constructo *afeto positivo* da Escala de Bem-estar no Trabalho, bem como a média geral da dimensão.

Tabela 14 – Estatísticas descritivas das variáveis do constructo *afeto positivo*

Variável	Estatísticas	
	Média (\bar{x})	Desvio Padrão (s)
3 Disposto	3,21	1,03
13 Feliz	2,92	1,05
1 Alegre	2,91	0,96
4 Contente	2,89	1,01
19 Orgulhoso	2,88	1,24
8 Animado	2,77	1,01
21 Tranquilo	2,71	1,14
11 Entusiasmado	2,61	1,07
17 Empolgado	2,56	1,07
Constructo Afeto Positivo	2,83	1,08

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 14 expõe o conjunto de variáveis que perfazem o constructo *afeto positivo*, o qual apresentou nível geral baixo, sendo que o desvio padrão do constructo evidenciou que a amostra se comportou de maneira homogenia. A variável relativa ao sentimento de ‘disposição’ foi a única a apresentar média com nível alto ($\bar{x}=3,21$ e $s=1,03$), significando que este é o principal afeto que se destaca favoravelmente ao BET dos servidores penitenciários. Por outro lado, a variável com menor média foi relativa ao sentimento de

‘empolgação’ no trabalho ($\bar{x}=2,56$ e $s=1,07$), figurando como o sentimento menos presente dos afetos positivos. Esta também foi a variável com menor escore no estudo de Bizzi (2013), realizado com Técnicos Administrativos em Educação da UFSM. Somente três variáveis apresentaram pontuação classificada como baixa no referido estudo (Empolgado, Entusiasmado e Animado), ao passo que na presente pesquisa foram oito.

Além disso, percebe-se que, com exceção da variável com nível alto, as médias das restantes corresponderam a um baixo nível no constructo, com médias entre os pontos 2 e 3. Os resultados desse conjunto de itens contribuíram para que a média geral do constructo fosse representada pelo ponto 2 da escala *likert* ($\bar{x}=2,83$ e $s=1,08$), significando que este influencia ‘um pouco’ no Bem-estar no Trabalho.

Diferentemente da análise da média, a verificação das frequências de respostas expôs o ponto 3 da escala *likert* com o maior número de adesão de todas as variáveis, conforme pode ser verificado no APÊNDICE D. Isto expõe que a predominância dos servidores penitenciários assinalou que, nos últimos seis meses, todos os aspectos de afetos positivos elencados no instrumento de pesquisa foram ‘moderadamente’ vivenciados no labor.

Estas análises do constructo *afeto positivo* evidenciam a necessidade da instituição implementar estratégias que permitam maximizar os sentimentos benéficos em prol da organização, pois a ausência destes aspectos podem prejudicar a incidência do Bem-estar no Trabalho. Isto corrobora com Argolo e Araújo (2004, p. 165) afirmam que o lado subjetivo do Bem-estar no Trabalho depende “de quanto o seu ambiente psicossocial lhe proporciona oportunidades de experiências positivas, quanto estas são percebidas e como são aproveitadas”.

Com relação ao constructo *afeto negativo* da EBET, a Tabela 15 demonstra a sua média e desvio padrão, bem como de suas variáveis. O sentimento de ‘preocupação’ foi a única variável com média mais representativa ($\bar{x}=3,35$ e $s=1,12$), expressando um nível alto. No estudo de Bizzi (2013) a variável relacionada ao sentimento de preocupação também apresentou maior pontuação na percepção dos Técnicos Administrativos em Educação da UFSM, porém esta não apresentou nível alto como na presente pesquisa. Já com relação às menores médias, destaca-se a relativa ao sentimento de ‘depressão’ ($\bar{x}=2,04$ e $s=1,15$). Os demais itens obtiveram médias variando entre 2 e 3, as quais significam nível baixo no constructo. Os resultados dos itens contribuíram para que a média do constructo ficasse representada pelo ponto 2 da escala *likert* ($\bar{x}=2,59$ e $s=1,26$), demonstrando que esta dimensão influencia ‘um pouco’ no Bem-estar no Trabalho.

Tabela 15 – Estatísticas descritivas das variáveis do constructo *afeto negativo*

Variável	Estatísticas	
	Média (\bar{X})	Desvio Padrão (s)
2 Preocupado	3,35	1,12
12 Ansioso	2,96	1,22
18 Tenso	2,85	1,28
5 Irritado	2,68	1,21
15 Incomodado	2,66	1,23
14 Frustrado	2,64	1,33
10 Impaciente	2,61	1,22
16 Nervoso	2,58	1,24
9 Chateado	2,53	1,14
20 Com raiva	2,09	1,17
7 Entediado	2,08	1,17
6 Deprimido	2,04	1,15
Constructo Afeto Negativo	2,59	1,26

Fonte: Dados da pesquisa.

A análise das frequências de respostas da EBET corrobora com a média encontrada, porém revela curiosidades relevantes sobre os itens, conforme exposto no APÊNDICE D. Diferentemente do que expressou a média, a predominância de servidores penitenciários assinalou o ponto 4 da escala *likert* (Bastante) na variável referente ao sentimento de ‘preocupação’. Do mesmo modo, os sentimentos ‘depressão’, ‘tédio’ e ‘raiva’ tiveram como resposta mais frequente o ponto 1 da escala *likert*, ou seja, estas variáveis estão ‘nem um pouco’ presentes na rotina de trabalho.

As análises expostas expressam um panorama satisfatório da instituição no que tange afetos negativos. No entanto, esta deve avaliar principalmente os motivos que tem conduzido os servidores a sentirem alto nível de preocupação no trabalho, como forma de minimizar ainda mais os resultados relativos ao constructo *afeto negativo*. Todavia, a própria rotina dos servidores penitenciários pode induzir ao sentimento de preocupação, podendo prejudicar a saúde dos indivíduos (TSCHIEDEL; MONTEIRO, 2013; RUMIN, 2006).

Por fim, as estatísticas descritivas das variáveis que compõem o constructo *realização* estão organizadas na Tabela 16. O valor do desvio padrão do constructo demonstrou que a amostra uniformidade nas respostas dos participantes.

Tabela 16 – Estatísticas descritivas das variáveis do constructo *realização*

Variável	Estatísticas	
	Média (\bar{x})	Desvio Padrão (s)
22 Desenvolvo habilidades que considero importantes	4,29	0,84
30 Supero desafios	3,92	0,95
28 Faço o que realmente gosto de fazer	3,70	1,12
26 Atinjo resultados que valorizo	3,63	1,01
25 Expresso o que há de melhor em mim	3,54	1,08
29 Avanço nas metas que estabeleci para minha vida	3,50	0,98
27 Realizo atividades que expressam minhas capacidades	3,50	1,04
24 Realizo o meu potencial	3,40	1,10
23 Consigo recompensas importantes para mim	3,11	1,10
Constructo Realização	3,62	1,07

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme evidenciado na Tabela 16, a variável ‘desenvolvo habilidades que considero importantes’ foi a mais significativa ($\bar{x}=4,29$ e $s=0,84$), representando um nível alto no constructo *realização*. Já a variável que apresentou menor média está relacionada à ‘obtenção de recompensas importantes para cada servidor’ ($\bar{x}=3,11$ e $s=1,10$). Quanto às variáveis restantes, todas apresentaram média entre 3 e 4, consideradas como nível alto na dimensão. Por consequência, a média geral do constructo ficou representada pelo ponto 3 da escala *likert* ($\bar{x}=3,62$ e $s=1,07$), significando que a realização influencia ‘moderadamente’ no BET. As variáveis que apresentaram maior e menor pontuação foram idênticas ao do estudo de Bizzi (2013) realizado com Técnicos Administrativos em Educação, sendo que todas variáveis dos constructos também apresentaram nível alto.

A análise da média não condiz com as frequências de respostas expressas no APÊNDICE D, haja vista que a predominância dos servidores penitenciários assinalou o ponto 4 da escala *likert* (Bastante). A variável ‘consigo recompensas importantes para mim’ obteve maior frequência no ponto 3 (Às vezes), sendo que no item ‘faço o que realmente gosto de fazer’ foi o ponto 5 (Extremamente). Logo, são satisfatórios os resultados relativos às percepções sobre expressões vivenciadas no ambiente laboral. Em consonância, Sonnentag (2002) defende que os profissionais com necessidades satisfeitas em seus locais de trabalho apresentam uma maior produtividade. A manutenção destes índices pode ser realizada mediante a implementação de estratégias que possibilitem que o servidor alcance seus objetivos pessoais paralelamente aos objetivos institucionais.

Portanto, depreende-se da análise dos resultados relativos aos constructos que o Bem-estar no Trabalho está parcialmente presente no ambiente laboral dos servidores

penitenciários, haja vista que dois dos três constructos do instrumento de pesquisa apresentaram níveis satisfatórios. Contudo, o constructo *afeto positivo* foi o único a apresentar nível insuficiente no alcance do BET, carecendo de maior atenção da instituição quanto ao desenvolvimento de estratégias que possam maximizar sentimentos positivos dos servidores. Os demais constructos, embora tenham atingido níveis adequados, também devem ser objetos de ações que possibilitem a manutenção ou a elevação de seus índices. Estas ações podem ser direcionadas de acordo com a análise das médias e das frequências das variáveis, pois demonstram a relevância que cada item possui para o resultado final de cada constructo relacionado ao Bem-estar no Trabalho na instituição. Isto permite avaliar os itens com maior e menor influência, exteriorizando os seus fatores positivos e negativos.

A existência de aspectos positivos evidencia o que a organização possui de melhor, ao mesmo tempo em que não exclui a necessidade de ações mantenedoras. Entre estes aspectos destacam-se os sentimentos de disposição e de depressão, os quais foram classificados, respectivamente, com níveis alto e baixo nos constructos *afeto positivo* e *afeto negativo*. Ainda, evidencia-se com alto nível a percepção dos servidores em relação ao desenvolvimento de habilidades por eles consideradas importantes, relativo ao constructo *realização*.

Por outro lado, os sentimentos de empolgação e preocupação obtiveram os resultados menos benéficos no desenvolvimento do Bem-estar no Trabalho, com níveis baixo e alto nos constructos *afeto positivo* e *negativo*, respectivamente. Ao estudar a satisfação no trabalho de policiais militares do Estado do Rio Grande do Sul, Almeida (2015) também verificou ser uma oportunidade de melhoria os aspectos que conduzem a preocupações no trabalho. Também com média menos representativa está a percepção do servidor em obter recompensas consideradas por eles importantes, referente ao constructo *realização*.

Com a análise exposta neste Capítulo encerra-se a mensuração do nível dos constructos de Bem-estar no Trabalho, de modo que a combinação dos níveis de cada constructo permite concluir que o BET está parcialmente presente no contexto dos servidores penitenciários. Posteriormente, mediante estratégias estatísticas de associação, a pesquisa evidencia a parcela da amostra que incorreu em plena ausência ou existência de BET. Além da análise de Bem-estar no Trabalho, é relevante realizar a análise dos aspectos negativos do ambiente laboral que envolve o estresse. Estudos como o de Makikangas e Kinnunen (2003) evidenciaram a vivência em condições estressantes no trabalho impactam negativamente no otimismo e na autoestima dos indivíduos, comprometendo sua percepção de Bem-estar no Trabalho. Assim, no Tópico 5.4 inicia-se a análise relativa à verificação da Síndrome de *Burnout*.

5.4 NÍVEL DE SÍNDROME DE *BURNOUT* À LUZ DE SEUS CONSTRUCTOS

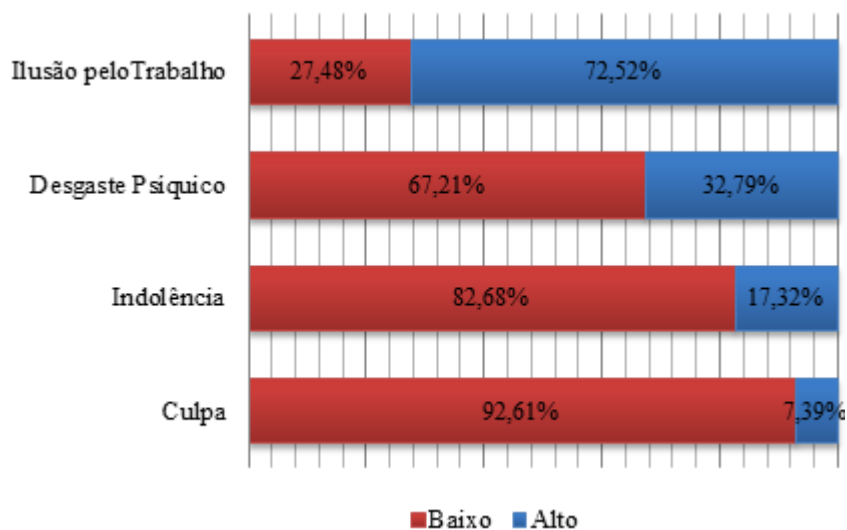
O terceiro objetivo específico da presente pesquisa visou mensurar a Síndrome de *Burnout* dos servidores penitenciários gaúchos por meio dos níveis dos constructos do CESQT. Os procedimentos utilizados foram os mesmo do Tópico 5.3, envolvendo técnicas estatísticas. O CESQT é um questionário composto por 20 itens, distribuídos em quatro constructos. Este instrumento está organizado em uma escala *likert* de cinco pontos (0-Nunca; 1-Raramente; 2-Às vezes; 3-Frequentemente; 4-Diariamente) em que o servidor penitenciário informa a frequência que determinadas situações ocorrem no seu labor. Na presente pesquisa, adaptou-se a escala *likert* original (0, 1, 2, 3, 4) visando excluir o valor zero (1, 2, 3, 4, 5). Esta adaptação foi realizada em virtude de usar o Zero como uma resposta relacionada à ‘não se aplica’ ou ‘não respondeu’. Convém salientar que esta alteração não influenciou nos testes estatísticos empregados neste estudo.

Conforme já exposto anteriormente, os dados de cada constructo foram padronizados em dois níveis numa escala de 0 a 100%: baixo (de 0% a 49,99%) e alto (de 50% a 100%), de acordo com a Equação 2. Esta padronização em dois níveis é indicação de Gil-Monte, Carlotto e Câmara (2010), autores do referido instrumento.

Na Figura 15 está ilustrado o percentual de servidores penitenciários em cada nível dos constructos da Síndrome de *Burnout* evidenciados no CESQT. Tendo em vista que a relação de cada constructo com a Síndrome de *Burnout* ocorre de maneira distinta, os dados da Figura 15 precisam de um olhar específico, de modo que se evidenciem suas peculiaridades. Gil-Monte, Carlotto e Câmara (2010) instituíram dois perfis ao analisar *Burnout*, sendo o primeiro relativo ao Estresse Laboral e o segundo à síndrome propriamente.

O perfil 1 refere-se ao surgimento de um conjunto de sentimentos e condutas vinculadas ao estresse laboral, que origina uma forma moderada de mal-estar, mas que não incapacita o indivíduo para o exercício do seu trabalho, ainda que pudesse realizá-lo de melhor forma. Este perfil 1 caracteriza-se pela presença de baixa Ilusão pelo trabalho com altos níveis de Desgaste psíquico e Indolência. O perfil 2 define os casos clínicos mais deteriorados pelo desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*, incluindo, além dos sintomas já mencionados, sentimentos de culpa (GIL-MONTE, 2005).

Figura 15 – Percentual de servidores por nível dos constructos de Síndrome de *Burnout*



Fonte: Dados da pesquisa.

Com relação ao constructo *ilusão pelo trabalho*, este representa a expectativa do indivíduo em alcançar determinadas metas laborais, pois isto supõe uma fonte de realização pessoal e profissional (GIL-MONTE; CARLOTTO; CÂMARA; 2010). Os resultados deste constructo demonstraram que 27,48% dos participantes apresentaram nível baixo, sendo que 72,52% permaneceram com alto nível *ilusão pelo trabalho*. A relação desta dimensão com o tema é inversamente proporcional, ou seja, quanto maior o seu nível, menor a chance de vivência da Síndrome de *Burnout*. Logo, o seu alto nível evidenciado permite inferir que este constructo contribui para que a Síndrome não esteja presente no contexto da SUSEPE.

No que tange o constructo *desgaste psíquico*, este evidencia a presença de esgotamento emocional e físico decorrentes da atividade de trabalho (GIL-MONTE; CARLOTTO; CÂMARA; 2010). A pesquisa evidenciou que 67,21% dos servidores enquadraram-se no nível baixo de *desgaste psíquico*, ao passo que 32,79% demonstraram alto nível. Desse modo, considerando que a relação deste constructo é diretamente proporcional, o seu baixo nível tende a influenciar de maneira positiva o ambiente de trabalho e minimizar a probabilidade de ocorrência de *Burnout*. Ainda, convém salientar que nem toda carga de trabalho conduz ao estresse, mas sim aquela crônica e permanente na rotina de trabalho (SONNENTAG; BAYER, 2005).

Por sua vez, o constructo *indolência* pressupõe a presença de atitudes negativas de indiferença e cinismo frente às pessoas da organização (GIL-MONTE; CARLOTTO; CÂMARA; 2010). Nesse sentido, 82,68% dos partícipes figuraram no nível baixo de *indolência*, de modo que 17,32% apresentaram alto nível. Assim, o baixo nível encontrado pressupõe que esta dimensão não contribui para existência da Síndrome de *Burnout*, haja vista que a relação entre o constructo e o tema é diretamente proporcional.

Por fim, com relação ao constructo *culpa*, este se refere à ocorrência de sentimentos culposos pelo comportamento e atitudes negativas desenvolvidas no trabalho (GIL-MONTE; CARLOTTO; CÂMARA; 2010). Identificou-se nesta dimensão que 92,61% dos servidores penitenciários estão com baixo nível, de modo que apenas 7,39% apresentaram nível alto de *culpa*. Nesse sentido, com base na relação diretamente proporcional do constructo com o tema, infere-se que o seu nível baixo tende a impossibilitar a ocorrência de *Burnout*.

Como destacado no Tópico 5.3, a análise dos resultados específicos de cada item que compõem um constructo é essencial para que se conheçam as suas especificidades, bem como para que estratégias sejam corretamente implementadas pela instituição. No presente estudo esta análise se consistiu na verificação da Média (\bar{x}), Desvio Padrão (s) e Frequência das variáveis do CESQT. Conforme evidenciado, nesta pesquisa o ponto médio do instrumento é o 3 (Às vezes) da escala *likert*. Assim, padronizou-se que a média menor que 3 ($\bar{x} < 3$) indica um baixo nível da variável, ao passo que a média maior ou igual a 3 ($\bar{x} \geq 3$) expressa um nível alto.

A Tabela 17 evidencia as médias e os desvios padrões de todas as variáveis que compõem o constructo *ilusão pelo trabalho* do *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo*, bem como da dimensão como um todo.

Tabela 17 – Estatísticas descritivas das variáveis do constructo *ilusão pelo trabalho*

Variável	Estatísticas	
	Média (\bar{x})	Desvio Padrão (s)
10 Penso que o meu trabalho me dá coisas positivas.	3,72	0,99
15 O meu trabalho é gratificante.	3,67	1,04
1 O meu trabalho representa, para mim, um desafio estimulante.	3,65	1,01
19 Sinto-me realizado com meu trabalho.	3,64	1,06
5 Vejo o meu trabalho como uma fonte de realização pessoal.	∨ 3,62	1,07
Constructo Ilusão pelo Trabalho	3,66	1,04

Fonte: Dados da pesquisa.

Com base na Tabela 17, evidencia-se que a amostra foi homogênea, tendo em vista que o valor do desvio padrão do constructo é menor que a metade da média. Percebe-se que a variável ‘penso que o meu trabalho me dá coisas positivas’ apresentou a média mais representativa ($\bar{x}=3,72$ e $s=0,99$), demonstrando uma influência significativa no constructo que foi classificado com nível alto. Por sua vez, a variável que apresentou a menor média foi ‘vejo o meu trabalho como uma fonte de realização pessoal’ ($\bar{x}=3,62$ e $s=1,07$). Estes resultados vão de encontro com os resultados de Gil-Monte, Rojas e Ocaña (2009) ao

estudarem professores de anos iniciais de escolas públicas, haja vista que a variável com maior escore na pesquisa destes foi a com menor pontuação na presente pesquisa. As demais variáveis também apresentaram pontuações elevadas, ratificando a homogeneidade dos dados deste constructo. A média geral do constructo ficou evidenciada pelo ponto 3 da escala *likert* ($\bar{x}=3,66$ e $s=1,04$), significando que a ilusão pelo trabalho influencia ‘às vezes’ no labor dos servidores penitenciários.

Por outro lado, ao analisar as frequências de respostas (APÊNDICE E), constata-se que a predominância dos servidores penitenciários assinalou o ponto 4 da escala *likert* (Frequentemente) do CESQT. Somente a variável ‘o meu trabalho representa, para mim, um desafio estimulante’ obteve maior número de frequência no ponto 3 (Às vezes).

Diante deste cenário, a instituição deve atentar primeiramente para os itens com menores pontuações e frequências, haja vista que são estes os pontos mais deficitários relativos às expectativas do indivíduo em alcançar determinadas metas laborais. A manutenção destes índices é crucial para a instituição, pois segundo Costa et al (2013, p. 639) o baixo nível deste constructo “pode indicar uma tendência para o aparecimento dos casos de SB depois de um período de exposição a estressores”.

Na Tabela 18 estão expostas as médias e os desvios padrões relativos às variáveis do constructo *desgaste psíquico* do CESQT.

Tabela 18 – Estatísticas descritivas das variáveis do constructo *desgaste psíquico*

Variável	Estatísticas	
	Média (\bar{x})	Desvio Padrão (s)
18 Sinto-me desgastado(a) emocionalmente.	3,07	1,15
17 Sinto-me cansado(a) fisicamente no trabalho.	3,00	1,12
12 Sinto-me pressionado(a) pelo trabalho.	2,62	1,18
8 Penso que estou saturado(a) pelo meu trabalho	2,36	1,15
Constructo Desgaste Psíquico	2,76	1,18

Fonte: Dados da pesquisa.

Verifica-se na Tabela 18 que a amostra se comportou de maneira homogenia, haja vista que o valor do desvio padrão do constructo. A variável com maior média foi ‘sinto-me desgastado(a) emocionalmente’ ($\bar{x}=3,07$ e $s=1,15$), a qual possuiu classificação alta em um constructo que evidenciou um nível geral baixo. O item que apresentou a menor média foi ‘penso que estou saturado(a) pelo meu trabalho’ ($\bar{x}=2,36$ e $s=1,15$), significando um nível baixo no constructo. No estudo de Gil-Monte, Rojas e Ocaña (2009) a variável relativa à

saturação no trabalho foi a que apresentou maior escore, ao passo que na presente pesquisa esta apresentou o menor. Os dados ainda evidenciam outra variável com nível alto, sendo que a que restou figurou no nível baixo. Já a média geral do constructo foi classificada pelo ponto 2 da escala *likert*, expressando que o desgaste psíquico influencia ‘Raramente’ no trabalho.

A análise das frequências demonstrada no APÊNDICE E evidencia que três itens tiveram predominância de respostas no ponto 3 da escala *likert* (Às vezes). Apenas na variável ‘penso que estou saturado(a) pelo meu trabalho’ a maioria servidores penitenciários assinalou o ponto 2 da escala *likert* (Raramente).

Ao analisar os níveis de estresse e *Burnout* de servidores penitenciários com a MBI, Justo e Benevides-Pereira (2011) evidenciaram a dimensão Exaustão Emocional como a mais elevada dentre as demais que compõem a síndrome. Neste sentido, as variáveis com maiores pontuações ou frequências devem ser compreendidas como as que a instituição deve canalizar maior esforço na implementação de ações, pois nelas estão evidenciados os pontos críticos no que tange a presença de esgotamento emocional e físico decorrentes da atividade de trabalho.

Na Tabela 19 estão expostas as médias e os desvios padrões que se referem às variáveis do constructo *indolência* do CESQT.

Tabela 19 – Estatísticas descritivas das variáveis do constructo *indolência*

Variável	Estatísticas	
	Média (\bar{x})	Desvio Padrão (s)
3 Acho que muitas pessoas com as quais tenho de lidar em meu trabalho são insuportáveis.	2,71	1,15
6 Acho que as pessoas com as quais tenho de lidar em meu trabalho são desagradáveis.	2,60	1,04
2 Não me agrada atender algumas pessoas em meu trabalho.	2,53	1,09
14 Rotulo ou classifico as pessoas com quem me relaciono no trabalho segundo o seu comportamento.	2,39	1,07
7 Penso que trato com indiferença algumas pessoas com as quais tenho de lidar em meu trabalho.	2,22	1,08
11 Aprecio ser irônico(a) com algumas pessoas em meu trabalho.	1,89	1,03
Constructo Indolência	2,39	1,11

Fonte: Dados da pesquisa.

Segundo os dados da Tabela 19, é possível inferir que a amostra possui característica homogeneia, tendo em vista o valor do desvio padrão do constructo. O item com maior representatividade em relação ao constructo *indolência* é o ‘acho que muitas pessoas com as quais tenho de lidar em meu trabalho são insuportáveis’ ($\bar{x}=2,71$ e $s=1,15$), classificado como nível baixo. Logicamente todas as demais variáveis demonstram o mesmo nível, com

destaque para a que figurou com a com menor média: ‘aprecio ser irônico(a) com algumas pessoas em meu trabalho’ ($\bar{x}=1,89$ e $s=1,03$). Os resultados das variáveis colaboraram para que o constructo *indolência* ficasse representado pelo ponto 2 da escala *likert* ($\bar{x}=2,39$ e $s=1,11$), significando que a *indolência* influencia ‘às vezes’ no ambiente laboral da SUSEPE. Gil-Monte, Rojas e Ocaña (2009), ao estudarem professores de anos iniciais de escolas públicas, obtiveram mesmo resultado no que tange a variável com menor e maior escore.

Quanto às frequências expostas no APÊNDICE E, percebe-se a predominância de respostas dos servidores penitenciários foram distribuídas entre os pontos 2 (Raramente), 3 (Às vezes) e 1 (Nunca) da escala *likert*. A variável com maior concentração figurou no ponto 1 (Nunca), correspondo ao item ‘aprecio ser irônico(a) com algumas pessoas em meu trabalho’, corroborando com o resultado relativo à média mais baixa deste constructo.

Embora tenha sido encontrado o nível baixo, as variáveis com maiores médias, carecem de atenção da instituição por evidenciarem os pontos críticos relacionados às atitudes negativas de indiferença e cinismo frente às pessoas da organização. Schuster (2015) verificou que em colaboradores de um hospital brasileiro o cinismo está direta e negativamente relacionado com a percepção suas percepções sobre saúde.

A Tabela 20 evidencia as médias e os desvios padrões que se referem às variáveis do constructo *culpa* do CESQT.

Tabela 20 – Estatísticas descritivas das variáveis do constructo *culpa*

Variável	Estatísticas	
	Média (\bar{X})	Desvio Padrão (s)
4 Preocupa-me a forma como tratei algumas pessoas no trabalho.	2,41	1,03
16 Penso que deveria pedir desculpas a alguém pelo meu comportamento no trabalho.	2,11	0,86
20 Sinto-me mal por algumas coisas que disse no trabalho.	2,10	0,79
9 Sinto-me culpado(a) por algumas das minhas atitudes no trabalho.	2,08	0,91
13 Tenho remorsos por alguns dos meus comportamentos no trabalho.	1,73	0,84
Constructo Culpa	2,09	0,92

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 20 expõe que a amostra se comportou de maneira homogenia, tendo em vista que o valor do desvio padrão do constructo evidencia pouca variação entre as respostas. A variável do constructo *culpa* com maior representatividade foi a ‘preocupa-me a forma como tratei algumas pessoas no trabalho’ ($\bar{x}=2,41$ e $s=1,03$), configurando como baixo nível.

Igualmente, todas as demais variáveis também permaneceram com nível baixo e a com menor média foi a ‘tenho remorsos por alguns dos meus comportamentos no trabalho’ ($\bar{x}=1,73$ e $s=0,84$). A média geral do constructo ficou evidenciada pelo ponto 2 da escala *likert* ($\bar{x}=2,09$ e $s=0,92$), significando que o sentimento de culpa está presente ‘às vezes’ na rotina dos servidores penitenciários. Do mesmo modo que no constructo *indolência*, Gil-Monte, Rojas e Ocaña (2009), encontraram mesmo resultado no que tange a variável com menor e maior pontuação ao estudarem professores de anos iniciais de escolas públicas.

No que tange a frequência de respostas contida no APÊNDICE E, o ponto 2 da escala *likert* (Raramente) foi o mais assinalado pelos partícipes, com exceção da variável ‘tenho remorsos por alguns dos meus comportamentos no trabalho’, que o ponto mais assinalado foi o 1 (Nunca).

Em virtude disso, denota-se que a instituição necessita atentar para os itens com maior média, pois são os que influenciam negativamente a ocorrência de sentimentos de culpa pelo comportamento e atitudes negativas desenvolvidas no trabalho. Convém salientar que o sentimento de culpa surge posteriormente aos dos demais constructos, sendo que este não ocorre necessariamente em todos os indivíduos (COSTA et al., 2013).

Assim, infere-se da análise dos constructos que a combinação de nível alto de *ilusão pelo trabalho*, baixo de *desgaste psíquico*, baixo de *indolência* e baixo de *culpa* pressupõe a inexistência de Estresse Laboral e Síndrome de *Burnout* no ambiente laboral dos servidores penitenciários. Tanto o Perfil 1 (Estresse Laboral), como o Perfil 2 (Síndrome de *Burnout*) inexistem na análise geral da amostra, conforme estabelecido por Gil-Monte, Carlotto e Câmara (2010). Este resultado é condizente ao encontrado por Gil-Monte, Rojas e Ocaña (2009) ao estudarem professores de anos iniciais de escolas públicas, em que encontraram altos indicadores de *ilusão pelo trabalho* e baixos de *desgaste psíquico*, *indolência* e *culpa*. Também com combinação idêntica nos níveis dos constructos figura o estudo de Costa et al (2013), realizado com professores universitários do Estado de São Paulo, no Brasil.

Todavia, isto não convencionam que inexistem situações que envolvem estresse no ambiente laboral em casos particulares. Conforme Rudow (1999), Garbarino, Chiorri e Magnavita (2014) e Kaur, Chodagiri e Reddi (2013) a identificação de sintomas de *Burnout* em um funcionário de determinada instituição, não significa a presença nos demais integrantes, isso porque o progresso dessa doença ocorre de forma singular em cada indivíduo, podendo seus efeitos levarem anos para serem percebidos.

A verificação das variáveis permite compreender os fatores que contribuíram para o nível atingido em cada constructo. Depreende-se que a organização apresenta aspectos

positivos em relação ao ambiente laboral, os quais minimizam a chance de incidência da Síndrome de *Burnout*. Realça-se principalmente o pensamento de que o trabalho oferece coisas positivas aos servidores penitenciários no desempenho de suas funções, ao passo que estes demonstram baixa saturação, baixo intuito de ser irônico com pessoas no trabalho e baixo nível de remorso por seus comportamentos.

Todavia, existem também aspectos negativos no contexto da SUSEPE, principalmente relacionados ao desgaste psíquico da profissão. Isto porque foram elevados os índices de desgaste emocional e físico. Do mesmo modo, embora não sejam pontos negativos em virtude de figurarem como baixo nível, é saudável a instituição adotar estratégias visando minimizar ainda mais a presença de situações indesejadas no cotidiano dos servidores penitenciários. É o caso destes considerarem que às vezes muitas pessoas com as quais possuem contato no trabalho são insuportáveis, bem como a preocupação que estes possuem pelo tratamento que emanam sobre alguns indivíduos pertencentes ao labor.

Finalizada esta exposição, fica encerrada a análise de Síndrome de *Burnout* no contexto dos servidores penitenciários gaúchos. Concluindo que esta não incide sobre o labor, embora alguns aspectos relacionados ao *desgaste psíquico* possam ser objeto de ações pela instituição. Posteriormente, mediante estratégias estatísticas de associação a pesquisa evidencia a parcela da amostra que incorreu em plena ausência ou existência de Estresse Laboral e *Burnout*. A discussão sobre a relação entre os resultados de Bem-estar no Trabalho com os de Síndrome de *Burnout* está contida no Tópico 5.5.

5.5 RELAÇÃO ENTRE BEM-ESTAR NO TRABALHO E SÍNDROME DE *BURNOUT*

Estabelecer a relação entre níveis de Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout* contribui para a compreensão das correlações e associações que ambos os temas possuem. De acordo com Carvalho e Magalhães (2011, p. 204) “a *Burnout* geralmente leva à deterioração do bem-estar físico e emocional”. Nesse sentido, este Tópico visa atender o quarto, quinto e sexto objetivos específicos da pesquisa, que se referem, respectivamente, à correlação entre os constructos; à associação dos níveis dos constructos; e associação dos níveis dos constructos com os Perfis Sociodemográfico e Ocupacional dos servidores.

Reforça-se novamente que as médias foram padronizadas em dois níveis numa escala de 0 a 100%: baixo (de 0% a 49,99%) e alto (de 50% a 100%), de acordo com a Equação 2 (LOPES, 2016). Esta técnica foi fundamental para que se pudesse analisar a média e o desvio padrão das variáveis. Posteriormente realizou-se: correlação entre os níveis de Bem-estar no

Trabalho e de *Burnout*, mediante análise de Correlação de Pearson; associação entre os níveis de Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout*, por meio da técnica Análise de Correspondência; associação entre o Perfil da amostra e os níveis de Bem-estar no Trabalho e de Síndrome de *Burnout*, mediante análise do resultado do Teste Qui-quadrado.

A Tabela 21 demonstra a padronização das médias e dos desvios padrões dos constructos de ambos os temas.

Tabela 21 – Estatísticas descritivas da Padronização das Escalas

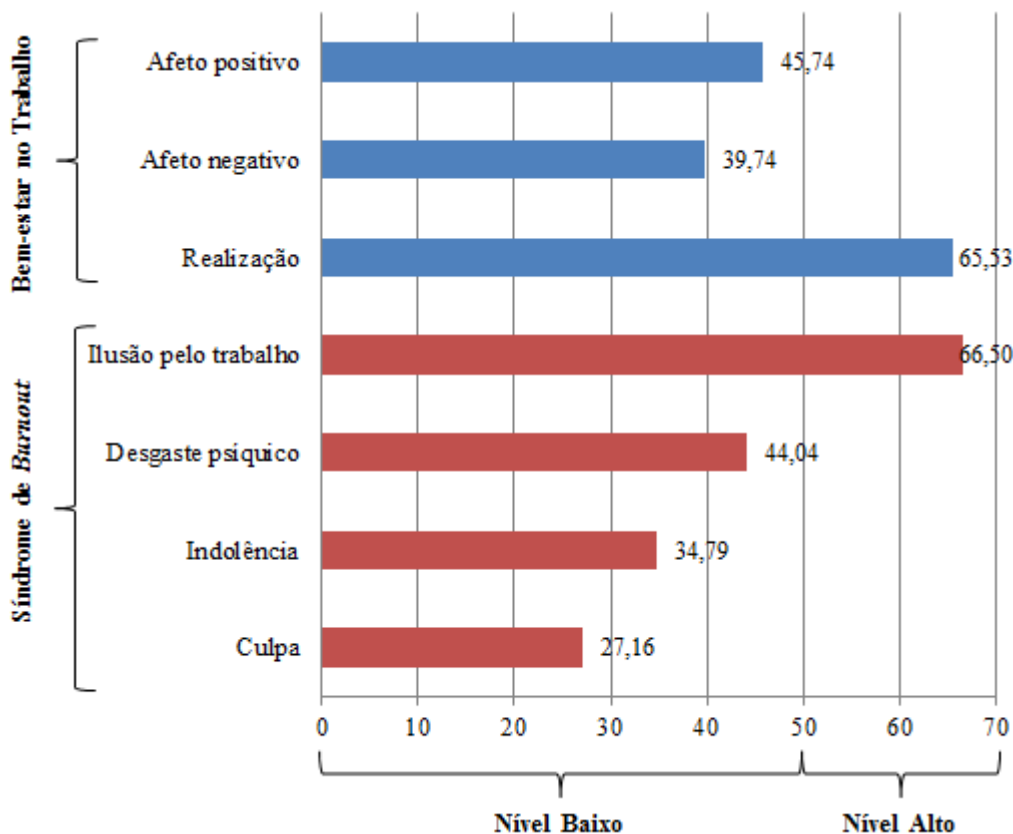
Escalas teóricas	Estatísticas	
	Média (\bar{X})	Desvio Padrão (s)
Escala de Bem-estar no Trabalho		
Afeto positivo	45,74	21,65
Afeto negativo	39,74	23,07
Realização	65,53	19,28
Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo		
Ilusão pelo trabalho	66,50	21,45
Desgaste psíquico	44,04	23,33
Indolência	34,79	18,61
Culpa	27,16	16,43

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme se verifica na Tabela 21, os desvios padrões padronizados demonstraram que a amostra foi homogênea para os constructos *afeto positivo*, *realização*, *ilusão pelo trabalho* e *culpa*, ao passo que se demonstrou heterogênea para os constructos *afeto negativo*, *desgaste psíquico* e *indolência*. Por outro lado, conforme já evidenciado nos Tópicos 5.3 e 5.4, os desvios padrões gerais de todos os constructos obtiveram valores menores que a metade da média, demonstrando a homogeneidade destes.

No que tange a análise das médias padronizadas, elaborou-se a Figura 16 visando ilustrar o comportamento de cada construto de Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout* em relação aos níveis baixo e alto. Primeiramente, constatou-se que nenhum constructo obteve média acima de 66,50, o que demonstra que os constructos classificados como nível alto ultrapassaram no máximo 16,50 pontos em relação à classificação baixa. Por outro lado, a menor média foi de 27,16.

Figura 16 – Nível dos constructos de Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout*



Fonte: Dados da pesquisa.

No que tange o Bem-estar no Trabalho, apenas o constructo *realização* apresentou nível alto ($\bar{x}=65,53$ e $s=19,28$), cuja relação com tema ocorre de maneira diretamente proporcional. A segunda maior média foi evidenciada em outro constructo com relação diretamente proporcional, todavia com média classificada com nível baixo ($\bar{x}=45,74$ e $s=21,65$). O constructo que apresentou a menor média ($\bar{x}=39,74$ e $s=23,07$), *afeto negativo*, também foi evidenciado como nível baixo, sendo que sua relação com o Bem-estar no Trabalho acontece de modo inversamente proporcional. Reforça-se o já relatado no Tópico 5.3, no que diz respeito à análise distinta que cada constructo deve receber em razão da distinta relação que exercem sobre o tema. Em resumo, a instituição deve primar por alto nível nos constructos *afeto positivo* e *realização* e baixo nível de *afeto negativo*. Assim, os constructos *realização* e *afeto negativo* apresentaram resultados que tendem a contribuir com a incidência de Bem-estar no Trabalho na instituição, ao passo que o constructo *afeto positivo* carece de maior atenção da SUSEPE no que tange a implementação de ações que possibilitem maximizar o seu nível. Esta combinação demonstra que no geral a amostra composta pelos servidores penitenciários vivencia parcialmente o Bem-estar no Trabalho.

Já referente à Síndrome de *Burnout*, o único constructo inversamente proporcional – *ilusão pelo trabalho* – foi também o único a apresentar nível alto ($\bar{x}=66,50$ e $s=23,07$). Os demais constructos, que são diretamente proporcionais, apresentaram nível baixo: *desgaste psíquico* ($\bar{x}=44,04$ e $s=23,33$); *indolência* ($\bar{x}=34,79$ e $s=18,61$); e *culpa* ($\bar{x}=27,16$ e $s=16,43$). Do mesmo modo que o Bem-estar no Trabalho, e conforme já exposto no Tópico 5.4, as relações que cada constructo exerce sobre a *Burnout* influenciam nas conclusões de seus resultados. Nesta ótica, o cenário que a instituição deve primar é alto nível no constructo *ilusão pelo trabalho*, e baixos níveis nos constructos *desgaste psíquico*, *indolência* e *culpa*. Depreende-se na presente pesquisa que a amostra composta pelos servidores penitenciários não vivencia a Estresse Laboral, tão pouco Síndrome de *Burnout*.

Estes resultados gerais da amostra de servidores penitenciários sobre os temas Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout* demonstram os aspectos descritivos que representam a população da SUSEPE. Todavia, é possível aprofundar ainda mais estes dados por meio de técnicas de correlação e associação, que possibilitem a análise de segmentos da amostra. Nesse sentido, o Tópico 5.5.1 demonstra a correlação entre os níveis de Bem-estar no Trabalho e de Síndrome de *Burnout*.

5.5.1 Correlação entre os níveis de Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout*

Verificar as correlações entre os constructos de Bem-estar no Trabalho e os de Síndrome de *Burnout* corresponde ao determinado pelo quarto objetivo específico. Para isso, utilizou-se a Análise de Correlação de Pearson, que segundo Lopes (2016) também é denominada de Coeficiente de Correlação (r), a qual possui o objetivo de verificar a relação entre duas variáveis ou constructos. Lopes (2016) menciona que este coeficiente pode assumir valores positivos ou negativos, sendo que a magnitude de r indica o quão próximos estão os pontos individuais de uma reta ajustada em um diagrama de dispersão.

Para a análise da Correlação de Pearson, elaborou-se a matriz de correlação e significância (Quadro 7), da qual se extraem conclusões específicas. Esta matriz é dividida pela diagonal de valor 1,0, sendo que os valores expostos acima desta diagonal indicam as significâncias e abaixo os valores e os sinais das correlações. Lopes (2016) menciona que este coeficiente pode assumir valores positivos ou negativos, sendo que a magnitude de r indica o quão próximos estão os pontos individuais de uma reta ajustada em um diagrama de dispersão. O comportamento do Coeficiente de Pearson apresenta as seguintes características:

- quando o r se aproxima de +1 indica pouca dispersão, e uma correlação muito forte e positiva;
- quando o r se aproxima de "zero" indica muita dispersão, e uma ausência de relacionamento;
- quando o r se aproxima de -1 indica pouca dispersão, e uma correlação muito forte e negativa. (LOPES, 2016, p. 158).

Por sua vez, Lopes (2016) menciona que a fiabilidade do Coeficiente de Correlação de Pearson é classificada em: nula (0,00); ínfima fraca (0,01 a 0,20); fraca (0,21 a 0,40); moderada (0,41 a 0,60); forte (0,61 a 0,80); ínfima forte (0,81 a 0,99); e perfeita (1,00). No Quadro 7 estão expostos os dados da matriz de correlação e significância da pesquisa, com os cruzamentos entre os constructos da Escala de Bem-estar no Trabalho e do *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo*.

Quadro 7 – Matriz de correlação e as significâncias de BET e *Burnout*

Constructos		Significância (p - valor)						
		Afeto Positivo	Afeto Negativo	Realização	Ilusão pelo Trabalho	Desgaste Psíquico	Indolência	Culpa
Correlações	Afeto Positivo	1,0000	p=0,00	p=0,00	p=0,00	p=0,00	p=,000	p=,004
	Afeto Negativo	-0,5773	1,0000	p=,000	p=0,00	p=0,00	p=0,00	p=,000
	Realização	0,6241	-0,4064	1,0000	p=0,00	p=0,00	p=0,00	p=0,00
	Ilusão pelo Trabalho	0,6576	-0,4625	0,7790	1,0000	p=0,00	p=0,00	p=0,00
	Desgaste Psíquico	-0,5522	0,6967	-0,4387	-0,5180	1,0000	p=0,00	p=0,00
	Indolência	-0,3609	0,4848	-0,4480	-0,4907	0,4993	1,0000	p=0,00
	Culpa	-0,1380	0,2986	-0,1870	-0,1971	0,4312	0,3848	1,0000

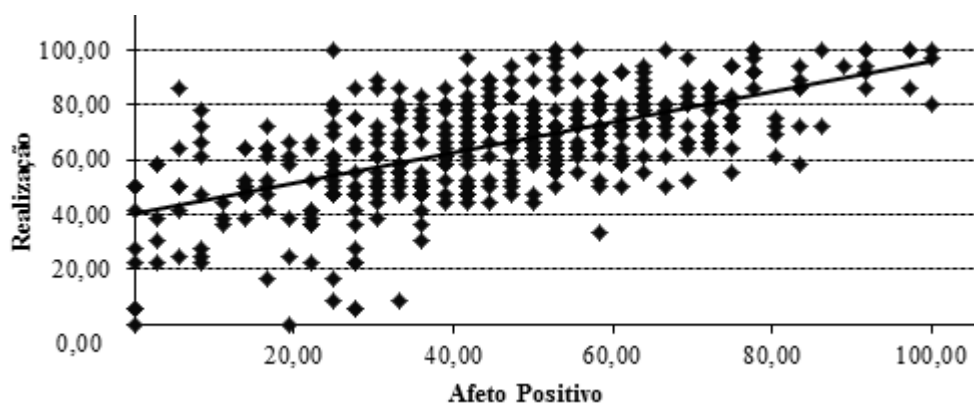
Fonte: Dados da pesquisa.

A matriz exposta no Quadro 7 evidencia acima da diagonal (1,0) a significância de cada cruzamento dos constructos. Além disso, abaixo da diagonal estão expostos os Coeficientes de Correlação de Pearson (r) dos cruzamentos entre os constructos de BET, entre os constructos de *Burnout* e entre os constructos de ambos os temas. Nesta pesquisa se analisou duas características do referido coeficiente: o seu sinal e o seu valor. O sinal expõe se a correlação entre os constructos ocorreu de maneira direta ou inversa, ao passo que o valor classifica a fiabilidade da correlação (LOPES, 2016), ou seja, a força da relação entre as variáveis. Primeiramente convém salientar todas as correlações significativas, ou seja, aquelas que apresentaram p-valor $\leq 0,05$.

No que tange às correlações entre os constructos que compõem o Bem-estar no Trabalho, os coeficientes confirmaram o que a EBET propôs no que se refere às relações. O constructo *afeto positivo* apresentou uma relação moderada e inversamente proporcional ao

afeto negativo ($r=-0,5773$) e forte e diretamente proporcional ao constructo *realização* ($r=0,624$). Tais resultados significam que à medida que aumenta o *afeto positivo* diminui o *afeto negativo* e aumenta a *realização*. Por sua vez, o constructo *afeto negativo* apresentou uma correlação fraca e inversa com o constructo *realização* ($r=-0,4064$), o que permite inferir que quando aumenta o *afeto negativo* diminui a *realização*. Verifica-se assim que a correlação mais representativa (menor dispersão) ocorreu de maneira direta entre os constructos *afeto positivo* e *realização*, sendo classificada como forte. Esta relação está ilustrada graficamente na Figura 17, em um diagrama de dispersão.

Figura 17 – Diagrama de Dispersão dos constructos *afeto positivo* e *realização*

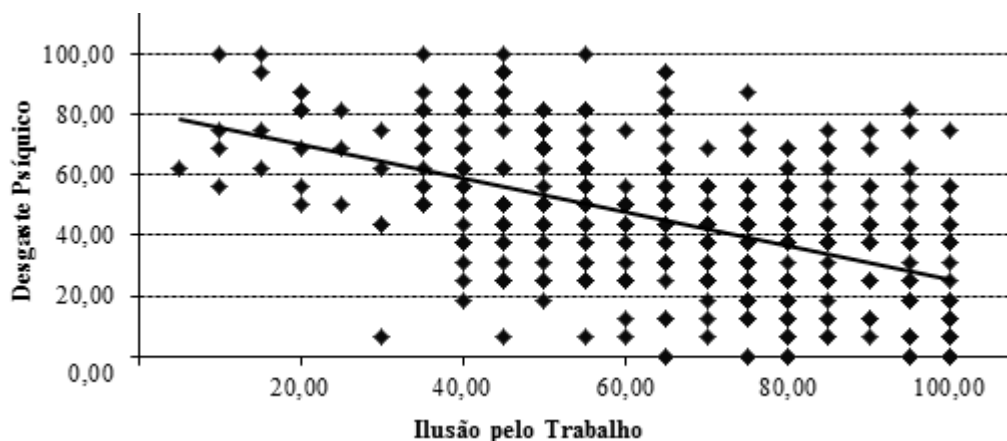


Fonte: Dados da pesquisa.

Já com relação aos constructos da Síndrome de *Burnout*, percebe-se que os coeficientes também confirmaram o proposto pelo CESQT no que tange às relações. O constructo *ilusão pelo trabalho* apresentou relação inversamente proporcional com os constructos *desgaste psíquico* ($r=-0,5180$), *indolência* ($r=-0,4907$) e *culpa* ($r=-0,1971$), o que permite inferir que à medida que aumenta a *ilusão pelo trabalho* diminui o *desgaste psíquico*, a *indolência* e a *culpa*. O constructo *desgaste psíquico* apresentou relação diretamente proporcional com os constructos *indolência* ($r=0,4993$) e *culpa* ($r=0,4312$), o que significa que quando ocorre o aumento do *desgaste psíquico* aumenta a *indolência* e a *culpa*. Por fim, o constructo *indolência* também apresentou relação fraca e direta com o constructo *culpa* ($r=0,3848$), podendo-se inferir que à medida que aumenta a *indolência* aumenta o sentimento de *culpa*. Assim, constata-se que a relação mais representativa (menor dispersão) foi inversa entre os constructos *ilusão pelo trabalho* e *desgaste psíquico*, sendo classificada como

moderada. A representação gráfica da relação entre estes constructos está exposta na Figura 18.

Figura 18 – Diagrama de Dispersão dos constructos *ilusão pelo trabalho* e *desgaste psíquico*

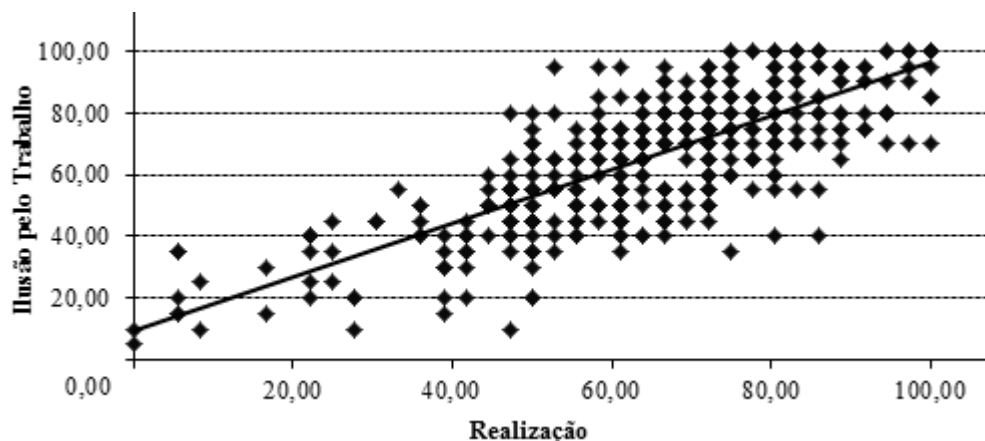


Fonte: Dados da pesquisa.

Além das relações entre os constructos de mesmo tema, a matriz evidencia as correlações entre os constructos de Bem-estar no Trabalho e os de Síndrome de *Burnout*. Observando os coeficientes de correlação, evidencia-se que o constructo *afeto positivo* demonstrou correlação forte e direta com o constructo *ilusão pelo trabalho* ($r=0,6576$) e moderada e indireta com os constructos *desgaste psíquico* ($r=-0,5522$), *indolência* ($r=-0,3609$) e *culpa* ($r=-0,1380$), podendo-se inferir que quando ocorre o aumento do *afeto positivo* aumenta a *ilusão pelo trabalho* e diminui o *desgaste psíquico*, a *indolência* e a *culpa*. Já o constructo *afeto negativo* evidenciou relação moderada e indireta com o constructo *ilusão pelo trabalho* ($r=-0,4625$) e direta com os constructos *desgaste psíquico* ($r=0,6967$), *indolência* ($r=0,4848$) e *culpa* ($r=0,2986$), sendo que as três últimas correlações foram classificadas como forte, moderada e fraca. Isto significa que à medida que aumenta o *afeto negativo* diminui a *ilusão pelo trabalho* e aumenta o *desgaste psíquico*, a *indolência* e a *culpa*. Por fim, o constructo *realização* demonstrou relação forte e direta com o constructo *ilusão pelo trabalho* ($r=0,7790$) e indireta com os constructos *desgaste psíquico* ($r=-0,4387$), *indolência* ($r=-0,4480$) e *culpa* ($r=-0,1870$), sendo que as três últimas correlações foram classificadas como moderada, moderada e ínfima fraca. Infere-se assim que quando ocorre o aumento do sentimento de *realização* aumenta a *ilusão pelo trabalho* e diminui o *desgaste psíquico*, a *indolência* e a *culpa*. Dessa forma, a correlação mais expressiva (menor dispersão)

ocorreu de maneira direta entre o constructo *realização* e *ilusão pelo trabalho*, sendo classificada como forte. Na Figura 19 está a ilustração gráfica desta relação.

Figura 19 – Diagrama de Dispersão dos constructos *realização* e *ilusão pelo trabalho*



Fonte: Dados da pesquisa.

Nota-se que os resultados permitiram classificar os constructos em dois grupos: constructos com variáveis que expressam situações negativas; e constructos com variáveis que expressam condições positivas. No caso dos constructos pertencentes ao primeiro grupo – *afeto positivo, realização e ilusão pelo trabalho* –, quanto maior o nível, mais benéfico para a instituição. Já com relação aos constructos do segundo grupo – *afeto negativo, desgaste psíquico, indolência e culpa* – ocorre o inverso, ou seja, quanto menor o nível, melhor para a instituição. As correlações evidenciaram que os constructos do primeiro grupo obtiveram associações inversamente proporcionais aos do segundo grupo, o que significa que à medida que aumentam a ocorrência de aspectos relacionados ao primeiro grupo, diminuem a ocorrência dos constantes no segundo grupo. Dito de outra forma, o desenvolvimento de práticas voltadas para a promoção de aspectos relacionados ao *afeto positivo, realização e ilusão pelo trabalho*, corroboram para evitar a incidência de aspectos referentes ao *afeto negativo, desgaste psíquico, indolência e culpa*.

No estudo de Almeida (2015), policiais militares gaúchos demonstraram uma relação inversa entre os níveis de Satisfação no Trabalho e os de Estresse Ocupacional, ou seja, na medida em que um aumentava o outro diminuía. Levando em consideração o cruzamento dos sete constructos dos dois temas, percebe-se uma predominância de correlações inversamente proporcionais entre os constructos de Bem-estar no Trabalho e os de Síndrome de *Burnout*.

Exposta as correções dos constructos de cada tema, bem como do inter-relacionamento entre os constructos de Bem-estar no Trabalho e os de Síndrome de *Burnout*, o Tópico 5.5.2 exprime as associações entre os níveis dos constructos.

5.5.2 Associação entre os níveis de Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout*

Compreender como os níveis dos constructos de Bem-estar no Trabalho e os de Síndrome de *Burnout* se relacionam contribui para aprofundar os resultados e contempla o determinado pelo quinto objetivo específico desta pesquisa, o qual foi viabilizado por meio da técnica de Análise de Correspondência. Segundo Carvalho e Struchiner (1992, p. 288) esta técnica “é especialmente indicada para descrever matrizes com grande volume de dados discretos e sem uma estrutura claramente definida a priori”. O autor ainda salienta que esta técnica estatística demonstra as possíveis relações relevantes de um conjunto de variáveis ou constructos.

Convém reforçar que os constructos oriundos da Escala de Bem-estar no Trabalho são *afeto positivo*, *afeto negativo* e *realização*, ao passo que os constructos relacionados ao *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo* são *ilusão pelo trabalho*, *desgaste psíquico*, *indolência* e *culpa*. São estes os constructos que foram objetos da Análise de Correspondência.

Conforme evidenciado no Tópico 5.3, os servidores penitenciários no geral possuem o Bem-estar no Trabalho presente de maneira parcial, haja vista que os resultados demonstraram uma combinação de baixo *afeto positivo*, baixo *afeto negativo* e alta *realização*. Já com relação à Síndrome de *Burnout* (Tópico 5.4), os servidores penitenciários não demonstraram estarem a vivenciando, expressando uma combinação de alta *ilusão pelo trabalho*, baixo *desgaste psíquico*, baixa *indolência* e baixa *culpa*. Embora estes resultados representem o todo, existem parcelas dos dados que merecem ser aprofundadas, levando em conta as combinações relevantes demonstradas entre os níveis dos constructos. A Tabela 22 expõe estes resultados oriundos da Análise de Correspondência, tendo como referência a frequência de respostas dos servidores penitenciários. Esta tabela aprofunda os resultados da amostra, evidenciando qual quantitativo de servidores obtiveram combinações que representam a ausência ou a presença de Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout*.

Tabela 22 – Combinações de níveis dos constructos de BET e *Burnout*

BEM-ESTAR NO TRABALHO				
Constructos	Combinações dos níveis			
	1^a	2^a	3^a	4^a
Afeto Positivo	Baixo	Alto	Baixo	
Afeto Negativo	Baixo	Baixo	Alto	OUTRAS
Realização	Alto	Alto	Baixo	
Frequência	99	153	57	124
Percentual	22,86%	35,33%	13,16%	28,65%
SÍNDROME DE BURNOUT				
Constructos	Combinações dos níveis			
	1^a	2^a	3^a	4^a
Ilusão pelo Trabalho	Alto	Baixo	Baixo	
Desgaste Psíquico	Baixo	Alto	Alto	OUTRAS
Indolência	Baixo	Alto	Alto	
Culpa	Baixo	Baixo	Alto	
Frequência	226	28	12	167
Percentual	52,19%	6,47%	2,77%	38,57%

Fonte: Dados da pesquisa.

As demais combinações classificadas como ‘outras’ na Tabela 22 embora devam ser objeto de estudo pela SUSEPE, apresentaram resultados sem significado amparado nos estudos dos autores que desenvolveram a Escala de Bem-estar no Trabalho e o *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo*. Primeiramente, no que se refere ao Bem-estar no Trabalho, Paschoal e Tamayo (2008) explicam que este é vivenciado quando o indivíduo possui altos níveis de *afeto positivo* e *realização* e baixo nível de *afeto negativo*.

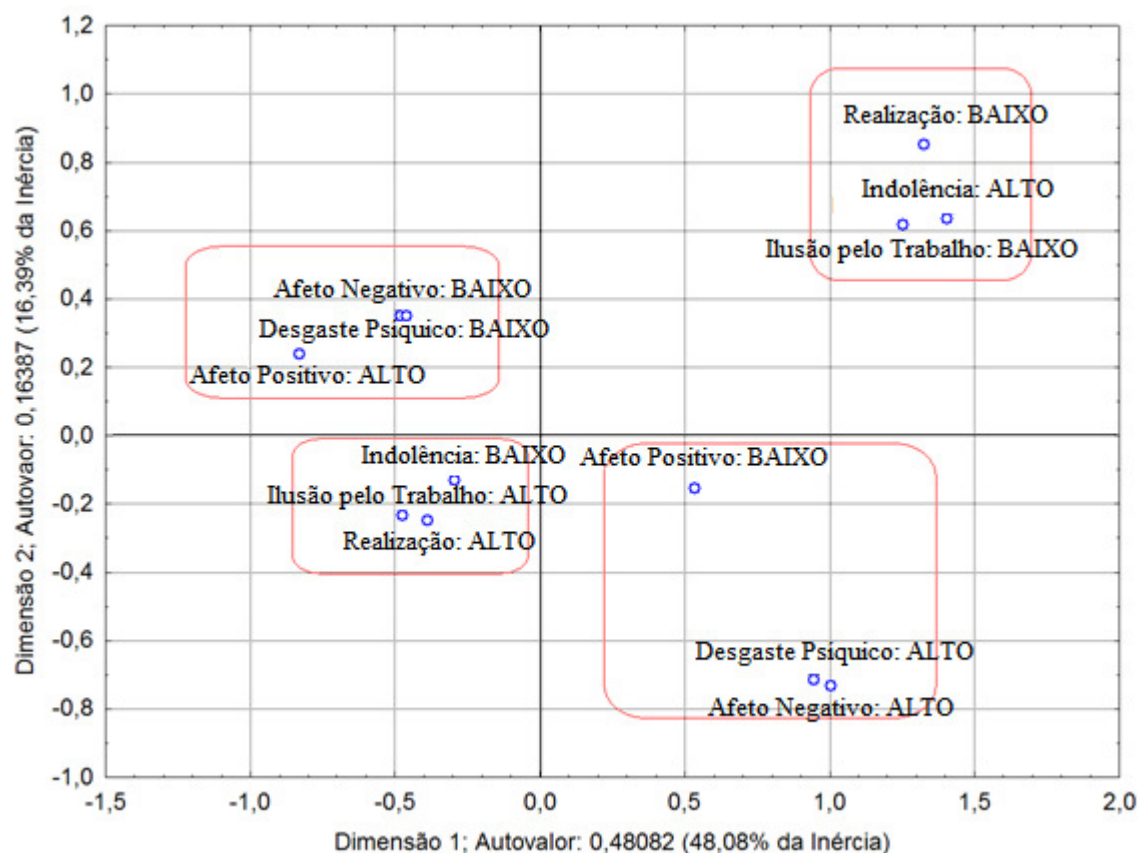
A primeira combinação expressa (Tabela 22) é a que foi encontrada na análise das médias dos constructos na presente pesquisa (baixo *afeto positivo*, baixo *afeto negativo* e alta *realização*). Este resultado vai ao encontro do que os autores mencionam sobre os constructos *afeto negativo* e *realização*, porém de encontro ao constructo *afeto positivo*. Esta primeira combinação representou 22,86% da amostra, demonstrando a presença parcial do Bem-estar no Trabalho. Já a segunda combinação (alto *afeto positivo*, baixo *afeto negativo* e alta *realização*) representa o que os autores compreendem como ideal. Desse modo, a análise de frequência possibilita inferir que 35,22% da amostra vivencia o Bem-estar no ambiente laboral. A terceira combinação (baixo *afeto positivo*, alto *afeto negativo* e baixa *realização*) expôs o resultado inverso ao que os autores preconizam, significando por consequência a inexistência de Bem-estar no Trabalho. Esta situação ocorreu com 13,16% da amostra de servidores penitenciários. A quarta combinação representou todas as demais não citadas, perfazendo um percentual de 28,65%.

Com relação à Síndrome de *Burnout*, os autores Gil-Monte, Carlotto e Câmara (2010) estabelecem dois perfis: o Perfil 1 ocorre pela combinação de baixa *ilusão pelo trabalho*, alto

desgaste psíquico, alta *indolência* e baixa *culpa*, configurando a presença do Estresse Laboral; o Perfil 2 se diferencia do primeiro apenas em no que tange o constructo *culpa*, o qual neste apresenta nível alto.

A primeira combinação (alta *ilusão pelo trabalho*, baixo *desgaste psíquico*, baixa *indolência* e baixa *culpa*), expressa o que foi vivenciado no geral da amostra desta pesquisa na análise das médias, correspondendo à inexistência de estresse laboral e Síndrome de *Burnout*. Nesse sentido, a parcela de servidores que não vivenciam este adoecimento é de 52,19%. A segunda combinação (baixa *ilusão pelo trabalho*, alto *desgaste psíquico*, alta *indolência* e baixa *culpa*) expõe aqueles servidores que vivenciam o Perfil 1 ou seja, estão com estresse laboral. Esta parcela representa 6,47% dos partícipes. Todavia, isto não significa um aspecto prejudicial, tão pouco inviabiliza o indivíduo de desempenhar suas funções. Conforme Bianchi (2001), o estresse também pode adotar conotação positiva, em que o indivíduo assume o evento estressante como um desafio. Por fim, a terceira combinação representa o que os autores definiram como Perfil 2 – Síndrome de *Burnout* –, representando apenas 2,77% da amostra. Diferentemente do estresse, que pode estar ligado a aspectos positivos, a Síndrome de *Burnout* é sempre negativa à vida profissional e pessoal (BENEVIDES-PEREIRA, 2002). De acordo com Carvalho e Magalhães (2011, p. 204) “a *Burnout* geralmente leva à deterioração do bem-estar físico e emocional”. As demais combinações representaram 38,57%.

Assim, os resultados vão ao encontro aos da pesquisa de Bonez, Dal Moro e Sehnem (2013), em que os agentes penitenciários apresentam boas condições de saúde mental e baixos níveis de estresse, além de demonstrarem satisfação quanto à profissão. Em casos de resultados como estes, presume-se que a instituição proporcione aos seus profissionais estrutura e recursos adequados para o bom desenvolvimento de suas atividades, já que estão submetidos a condições severas de estresse (NEVES; OLIVEIRA; ALVES, 2014). Além das associações separadas de cada tema, cabe ressaltar as associações entre os níveis dos constructos de ambos os temas. A Figura 20 ilustra as associações significativas entre os constructos de BET e *Burnout*, tendo como referência seus respectivos níveis (baixo ou alto).

Figura 20 - Análise de correspondência dos níveis de BET e *Burnout*

Fonte: Dados da pesquisa.

Com base na Figura 20, verifica-se o modo como os constructos de ambos os temas se associaram, transparecendo suas relações diretas e inversas organizadas pelos quadrantes do eixo x e y. Estas relações entre os constructos foram organizadas em razão do nível que cada um obteve (baixo ou alto). Ao total, revelaram-se quatro associações significativas entre os sete constructos, sendo que quanto mais próximos estão os pontos dos constructos no gráfico, maior a significância.

A primeira associação – segundo quadrante – aconteceu com os níveis baixos de *afeto negativo* e de *desgaste psíquico* com o nível alto de *afeto positivo*. Isto caracteriza uma relação inversamente proporcional dos níveis dos dois primeiros constructos com o do terceiro, explicando que o indivíduo que apresentou alto nível de *afeto positivo*, também teve a tendência de apresentar baixos níveis de *afeto negativo* e baixo nível de *desgaste psíquico*.

Já a segunda associação – terceiro quadrante – ocorreu entre os níveis altos de *ilusão pelo trabalho* e de *realização* com o nível baixo de *indolência*. Esta associação evidencia que

os dois primeiro constructos possuíram uma relação inversamente proporcional com o terceiro, expressando que o servidor penitenciário que demonstrou altos níveis de *ilusão pelo trabalho e realização* também foi tendente a apresentar baixo nível de *indolência*.

Por sua vez, a terceira associação – primeiro quadrante – foi proveniente dos baixos níveis de *realização e ilusão pelo trabalho* com o alto nível de *indolência*. Dessa forma, esta relação inversamente proporcional dos níveis dos dois primeiros constructos com o do terceiro pressupõe que o participante que demonstrou alto nível de *indolência*, teve como tendência apresentar também baixos níveis de *realização e ilusão pelo trabalho*.

Por fim, a quarta associação – quarto quadrante – aconteceu entre os altos níveis de *desgaste psíquico* e de *afeto negativo* com o baixo nível de *afeto positivo*. Isto indica que uma relação inversamente proporcional dos níveis dos dois primeiros constructos com o do terceiro. Por conseguinte, o servidor penitenciário que apresentou altos níveis de *desgaste psíquico e afeto negativo*, teve como tendência demonstrar também um baixo nível de *afeto positivo*.

Após especificação das quatro associações representativas, verifica-se que apenas o constructo *culpa* não esteve no rol de associações, o qual apresentou o menor nível na Padronização das Escalas (Tópico 5.4). Também, percebe-se que os constructos relacionados a Afetos de Bem-estar no Trabalho se associaram apenas ao constructo *desgaste psíquico* de Síndrome de *Burnout*. Ainda, infere-se que todas as associações acima mencionadas são reflexivas, ou seja, não há ordem na conclusão sobre a relação direta ou inversa que ocorre entre os níveis dos constructos.

Logo, a SUSEPE pode utilizar-se destes dados para balizar suas ações institucionais, de modo que estas ações possam ser direcionadas de modo mais preciso. Percebe-se que ao implementar estratégia visando aumentar o nível de *afeto negativo*, paralelamente a organização deve agir em aspectos relacionados ao aumento do nível de *desgaste psíquico e afeto positivo*, pois estes níveis possuem associação. Este comportamento associativo também acontece com os baixos níveis dos constructos *realização e ilusão pelo trabalho*, de modo que a SUSEPE pode direcionar estratégias simultaneamente para estas duas dimensões.

Finalizada a associação dos níveis dos constructos de Bem-estar no Trabalho e de Síndrome de *Burnout*, no Tópico 5.5.3 constam as associações das dimensões de ambos os temas com os dados sociodemográficos e ocupacionais dos servidores penitenciários.

5.5.3 Associações entre Perfil amostral e níveis de Bem-estar no Trabalho e *Burnout*

Além das associações já realizadas no presente estudo, é possível aprofundar ainda mais o relacionamento dos níveis de Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout*. É nessa ótica que o sexto objetivo específico foi construído, visando associar o nível dos constructos destes temas com os perfis sociodemográfico e ocupacional dos participantes. Para esta ação, empregou-se o Teste Qui-quadrado, o qual “é usado quando se quer comparar frequências observadas com frequências esperadas” (LOPES, 2016, p. 129). Existem duas hipóteses no teste Qui-quadrado: H_0 indicando que não há associação ($p > 0,05$) e H_1 indicando que há associação ($p \leq 0,05$).

Em razão do instrumento de pesquisa contar com muitas variáveis relativas ao perfil da amostra, optou-se por explorar os resultados apenas de algumas, tendo como critério a representatividade estatística. Ou seja, as variáveis que apresentavam possibilidade de respostas numerosas foram desconsideradas, por segmentar demasiadamente a amostra. Assim, considerou-se no perfil sociodemográfico apenas as variáveis Gênero, Faixa de Idade, Escolaridade, Estado Civil e Renda Familiar, ao passo que se explorou no perfil ocupacional as variáveis Cargo e Tempo de Instituição.

A Tabela 23 expressa os resultados relativos à associação dos níveis dos constructos de Bem-estar no Trabalho com os dados sociodemográficos dos servidores penitenciários participantes da pesquisa, de acordo com o percentual das frequências. As frequências absolutas destas associações estão no APÊNDICE F.

Tabela 23 – Associação do perfil sociodemográfico com os constructos de BET

(continua)

Perfil	Afeto Positivo		Afeto Negativo		Realização	
	Alto	Baixo	Alto	Baixo	Alto	Baixo
Gênero (n=433)	%	%	%	%	%	%
Feminino	23,56	35,80	17,09	42,26	46,19	13,16
Masculino	15,70	24,94	15,24	25,40	31,18	09,47
Total	39,26	60,74	32,33	67,67	77,37	22,63
Teste Qui-quadrado	p=0,8257		p=0,0571		p=0,7851	
Faixa de Idade (n=388)	%	%	%	%	%	%
De 21 a 30 anos	03,61	6,19	02,84	6,96	06,44	03,35
De 31 a 40 anos	17,53	24,23	13,92	27,84	31,96	09,79
De 41 a 50 anos	14,43	23,97	13,14	25,26	29,90	08,51
51 anos ou mais	03,35	06,70	03,09	06,96	08,51	01,55
Total	38,92	61,08	32,99	67,01	76,80	23,20
Teste Qui-quadrado	p=0,7222		p=0,9233		p=0,2591	

Tabela 23 – Associação do perfil sociodemográfico com os constructos de BET

Perfil	Afeto Positivo		Afeto Negativo		Realização	
	Alto	Baixo	Alto	Baixo	Alto	Baixo
Escolaridade (n=432)	%	%	%	%	%	%
Ensino Médio	10,19	15,74	09,49	16,44	20,60	05,32
Graduação	14,81	25,93	11,57	29,17	32,41	08,33
Pós-Graduação	14,12	19,21	11,34	21,99	24,31	09,03
Total	39,12	60,88	32,41	67,59	77,31	22,69
Teste Qui-quadrado	p=0,5494		p=0,3074		p=0,038	
Estado Civil (n=432)	%	%	%	%	%	%
Casado	19,21	26,62	15,51	30,32	37,27	08,56
Divorciado	04,40	06,25	03,70	06,94	08,56	02,08
Solteiro	09,49	13,66	04,86	18,29	17,36	05,79
União Estável	05,79	13,66	07,87	11,57	13,19	06,25
Viúvo	00,23	00,69	00,46	00,46	00,93	00,00
Total	39,12	60,88	32,41	67,59	77,31	22,69
Teste Qui-quadrado	p=0,3650		p=0,0539		p=0,0983	
Renda Familiar (n=360)	%	%	%	%	%	%
Até 4 mil reais	01,67	07,50	04,17	05,00	07,22	01,94
De 4 a 8 mil reais	21,67	30,56	16,94	35,28	37,50	14,72
De 8 a 12 mil reais	11,67	14,72	07,50	18,89	21,39	05,00
12 mil reais ou mais	03,61	08,61	03,89	08,33	09,72	02,50
Total	38,61	61,39	32,50	67,50	75,83	24,17
Teste Qui-quadrado	p=0,0261		p=0,3540		p=0,3128	

Fonte: Dados da pesquisa.

Com relação à primeira variável sociodemográfica exposta na Tabela 23, Gênero, não ocorreu associação significativa no teste Qui-quadrado com nenhum constructos de BET, indicando que ambos segmentos possuem comportamentos semelhantes. A predominância de indivíduos foi do gênero feminino, conforme indicado pelas frequências absolutas no APÊNDICE F. Com relação aos níveis gerais dos constructos, os servidores penitenciários evidenciaram um baixo nível de *afeto positivo* (60,74%), baixo nível de *afeto negativo* (67,67%) e um alto nível de *realização* (77,37%).

Denota-se ainda que dos 60,74% dos servidores que se enquadraram no nível baixo de *afeto positivo*, 35,80% pertencem ao gênero feminino, ao passo que 24,94% ao masculino. Por sua vez, dos 67,67% que figuraram no nível baixo de *afeto negativo*, 42,26% são do gênero feminino, enquanto 25,40% são do masculino. Já com relação aos 77,37% pertinentes ao nível alto de *realização*, 46,19% são do gênero feminino, de modo que 31,18% são do masculino.

Pertinente à segunda variável sociodemográfica, Faixa de Idade, o teste Qui-quadrado também não evidenciou associação significativa da variável com nenhum constructo. As frequências absolutas expostas no APÊNDICE F demonstraram que a faixa mais

representativa foi a de 31 a 40 anos. No que tange os níveis dos constructos, o resultado geral dos partícipes demonstrou que estes estavam com baixo nível de *afeto positivo* (61,08%), baixo nível de *afeto negativo* (67,01%) e alto nível de *realização* (76,80%).

Ainda, verifica-se que dos 61,08% dos indivíduos classificados com nível baixo de *afeto positivo*: 24,23% se enquadraram na faixa de 31 a 40 anos; 23,97% na de 41 a 50 anos; 6,70% na de 51 anos ou mais; e 6,19% na de 21 a 30 anos. Com relação aos 67,01% relativos ao constructo *afeto negativo*: 27,84% pertencem à faixa de 31 a 40 anos; 25,26% à faixa de 41 a 50 anos; 6,96% à faixa de 21 a 30 anos; e 6,96% à faixa de 51 anos ou mais. Já sobre os 76,80% que demonstraram nível alto de *realização*: 31,96% estão alocados na faixa de 31 a 40 anos; 29,90% na de 41 a 50 anos; 8,51% na de 51 anos ou mais; e 6,44% na de 21 a 30 anos.

Referente à terceira variável sociodemográfica, Escolaridade, o teste Qui-quadrado demonstrou uma associação significativa da variável com o constructo *realização* ($p=0,038$), o que permite inferir que o nível de realização do servidor penitenciário está associado ao seu grau de escolaridade. O segmento que obteve maior frequência foi o de Graduação, conforme evidenciado no APÊNDICE F. Com relação aos níveis dos constructos, os servidores penitenciários no geral caracterizaram um baixo nível de *afeto positivo* (60,88%), baixo nível de *afeto negativo* (67,59%) e alto nível de *realização* (77,31%).

Salienta-se também que dos 60,88% dos indivíduos que caracterizaram o nível baixo de *afeto positivo*: 25,93% eram graduados; 19,21% eram pós-graduados; e 15,74% possuíam ensino médio. No que diz respeito aos 67,59% que demonstraram nível baixo de *afeto negativo*: 29,17% eram graduados; 21,99% eram pós-graduados; e 16,44% possuíam ensino médio. Concernente aos 77,31% dos partícipes que exteriorizaram nível alto de *realização*: 32,41% eram graduados; 24,31% eram pós-graduados; e 20,60% detinham ensino médio.

No que concerne à quarta variável sociodemográfica, Estado Civil, o teste Qui-quadrado não evidenciou associação significativa desta com nenhum constructo de BET. Conforme se constata no APÊNDICE F, os servidores penitenciários casados obtiveram maior frequência. Pertinente aos níveis dos constructos, no geral a amostra apresentou baixo nível de *afeto positivo* (60,88%), baixo nível de *afeto negativo* (67,59%) e alto nível de *realização* (77,31%).

Analisando os constructos de maneira isolada, percebe-se que dos 60,88% da amostra que apresentaram baixo *afeto positivo*: 26,62% eram casados; 13,66% eram solteiros; 13,66% possuíam união estável; 6,25% eram divorciados; e 0,69% eram viúvos. Com relação ao constructo *afeto negativo*, dos 67,59% que apresentaram nível baixo: 30,32% eram casados;

18,29% eram solteiros; 11,57% possuíam união estável; 6,94% eram divorciados; e 0,46% eram viúvos. Ainda, dos 77,31% dos servidores penitenciários caracterizados pelo alto nível de *realização*: 37,27% eram casados; 17,36% eram solteiros; 13,19% possuíam união estável; 8,56% eram divorciados; e 0,93% eram viúvos.

A quinta e última variável sociodemográfica, Renda Familiar, teve uma associação significativa evidenciada pelo teste Qui-quadrado com o constructo *afeto positivo* ($p=0,0261$). A predominância de frequência ocorreu na faixa de 4 a 8 mil reais (APÊNDICE F). No tocante aos níveis dos constructos, os participantes demonstraram um baixo nível de *afeto positivo* (61,39%), baixo nível de *afeto negativo* (67,50%) e alto nível de *realização* (75,83%).

Observa-se ainda que dos 61,39% dos servidores que demonstraram baixo nível de *afeto positivo*: 30,56% figuraram na faixa de 4 a 8 mil reais; 14,72% na de 8 a 12 mil reais; 8,61% na de 12 mil reais ou mais; e 7,50% na de até 4 mil reais. Já dos 67,50% que se caracterizaram pelo nível baixo de *afeto negativo*: 35,28% estão na faixa de 4 a 8 mil reais; 18,89% na de 8 a 12 mil reais; 8,33% na de 12 mil reais ou mais; e 5,00% na de até 4 mil reais. Por fim, dos 75,83% dos participantes que atestaram nível alto de *realização*: 37,50% situaram-se na faixa de 4 a 8 mil reais; 21,39% na de 8 a 12 mil reais; 9,72% na de 12 mil reais ou mais; e 7,22% na de até 4 mil reais.

Nesse sentido, as variáveis que obtiveram associação significativa com alguns constructos de Bem-estar no Trabalho foram: Escolaridade e Renda Familiar. Estes resultados vão ao encontro da pesquisa de Almeida (2015), a qual estudou o contexto de policiais militares no Estado do Rio Grande do Sul. Nela também se verificou associações significativas de constructos de Satisfação no Trabalho com as variáveis Escolaridade e Faixa de Renda.

Finalizada a associação dos dados sociodemográficos em relação aos níveis dos constructos de Bem-estar no Trabalho, na Tabela 24 consta a associação deste tema com os dados ocupacionais, com base no percentual de frequência. Conforme demonstra o APÊNDICE F, a maior frequência ocorreu no cargo de Agente Penitenciário.

No que concerne à primeira variável ocupacional, Cargo, verifica-se na Tabela 24 uma associação significativa com o constructo *realização* ($p=0,0455$), podendo-se inferir que o nível de realização no trabalho está associado com o cargo que o agente penitenciário ocupa. Referente aos níveis gerais dos constructos, percebe-se que os servidores penitenciários assinalaram baixo nível de *afeto positivo* (60,88%), baixo nível de *afeto negativo* (67,59%) e alto nível de *realização* (77,31%).

Tabela 24 – Associação do perfil ocupacional com os constructos de BET

Perfil	Afeto Positivo		Afeto Negativo		Realização	
	Alto	Baixo	Alto	Baixo	Alto	Baixo
Cargo (n=432)	%	%	%	%	%	%
Agente Penitenciário	27,78	39,35	21,53	45,60	53,24	13,89
Agente Penit. Adm.	03,94	09,03	03,94	09,03	10,65	02,31
Técnico Sup. Penit.	07,41	12,50	06,94	12,96	13,43	06,48
Total	39,12	60,88	32,41	67,59	77,31	22,69
Teste Qui-quadrado	p=0,2782		p=0,8339		p=0,0455	
Tempo de Instituição (n=431)	%	%	%	%	%	%
Até 3 anos	06,96	18,10	09,51	15,55	19,26	05,80
De 4 a 10 anos	17,40	25,06	14,39	28,07	33,41	09,05
De 11 a 20 anos	11,14	13,46	06,96	17,63	18,10	06,50
Mais de 20 anos	03,71	04,18	01,62	06,26	06,50	01,39
Total	39,21	60,79	32,48	67,52	77,26	22,74
Teste Qui-quadrado	p=0,0338		p=0,1968		p=0,6731	

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme a Tabela 24, dos 60,88% dos indivíduos que exibiram nível baixo de *afeto positivo*: 39,35% eram do cargo de Agente Penitenciário; 12,50% eram do de Técnico Superior Penitenciário; e 9,03% eram do de Agente Penitenciário Administrativo. Já dos 67,59% que evidenciaram nível baixo de *afeto negativo*: 45,60% eram do de Agente Penitenciário; 12,96% eram do de Técnico Superior Penitenciário; e 9,03% eram do de Agente Penitenciário Administrativo. Em relação aos 77,31% dos participantes que compuseram o nível alto de *realização*: 53,24% eram do de Agente Penitenciário; 13,43% eram do de Técnico Superior Penitenciário; e 10,65% eram do de Agente Penitenciário Administrativo.

A segunda e última variável ocupacional, Tempo de Instituição, demonstrou uma associação significativa com o constructo *afeto positivo* ($p=0,0338$), o que significa que o nível de *afeto positivo* do servidor está associado com o seu tempo de trabalho na instituição. No APÊNDICE F, nota-se que a faixa com maior frequência foi a de 4 a 10 anos. Atinente aos níveis dos constructos, no geral ocorreu um baixo nível de *afeto positivo* (60,79%), baixo nível de *afeto negativo* (67,52%) e alto nível de *realização* (77,26%).

Adentrando especificamente em cada constructo, percebe-se que dos 60,79% dos servidores penitenciários que demonstraram nível baixo de *afeto positivo*: 25,06% pertenceram à faixa de 4 a 10 anos; 18,10% à de até 3 anos; 13,46% à de 11 a 20 anos; e 4,18% à de mais de 20 anos. No que fiz respeito aos 67,52% que caracterizaram o nível baixo de *afeto negativo*: 28,07% estão na faixa de 4 a 10 anos; 17,63% na de 11 a 20 anos; 15,55%

na de até 3 anos; e 6,26% na de mais de 20 anos. Por fim, dos 77,26% de indivíduos que manifestaram nível alto de *realização*: 33,41% correspondem à faixa de 4 a 10 anos; 19,26% à de até 3 anos; 18,10% à de 11 a 20 anos; e 6,50% à de mais de 20 anos.

Assim, as variáveis Cargo e Tempo de Instituição obtiveram associação significativa com algum constructo de Bem-estar no Trabalho. Ao comparar novamente com o estudo de Almeida (2015), verifica-se que esta autora também evidenciou associação entre constructos de Satisfação no Trabalho com a variável ocupacional Tempo de Serviço, em polícias.

Expostas as associações das variáveis ocupacionais com os níveis de Bem-estar no Trabalho, na Tabela 25 constam as associações com os níveis dos constructos de *Burnout*. As frequências absolutas das associações estão organizadas no APÊNDICE G.

Tabela 25 – Associação do perfil sociodemográfico com os constructos de *Burnout*

Perfil	Ilusão pelo Trabalho		Desgaste Psíquico		Indolência		Culpa	
	Alto	Baixo	Alto	Baixo	Alto	Baixo	Alto	Baixo
Gênero (n=433)	%	%	%	%	%	%	%	%
Feminino	45,50	13,86	18,71	40,65	07,39	51,96	03,00	56,35
Masculino	27,02	13,63	14,09	26,56	09,93	30,72	04,39	36,26
Total	72,52	27,48	32,79	67,21	17,32	82,68	07,39	92,61
Teste Qui-quadrado	p=0,0198		p=0,4940		p=0,0012		p=0,0250	
Faixa de Idade (n=388)	%	%	%	%	%	%	%	%
De 21 a 30 anos	06,44	03,35	02,32	7,47	02,58	07,22	01,03	08,76
De 31 a 40 anos	30,67	11,08	13,40	28,35	06,96	34,79	03,09	38,66
De 41 a 50 anos	27,84	10,57	14,43	23,97	06,96	31,44	02,84	35,57
51 anos ou mais	06,96	03,09	03,35	06,70	01,55	08,51	00,77	09,28
Total	71,91	28,09	33,51	66,49	18,04	81,96	07,73	92,27
Teste Qui-quadrado	p=0,7869		p=0,4070		p=0,5412		p=0,9264	
Escolaridade (n=432)	%	%	%	%	%	%	%	%
Ensino Médio	18,52	07,41	09,49	16,44	04,86	21,06	02,78	23,15
Graduação	30,09	10,65	11,11	29,63	07,18	33,56	02,78	37,96
Pós-Graduação	23,84	09,49	12,27	21,06	05,32	28,01	01,85	31,48
Total	72,45	27,55	32,87	67,13	17,36	82,64	07,41	92,59
Teste Qui-quadrado	p=0,8624		p=0,1213		p=0,8386		p=0,2732	
Estado Civil (n=432)	%	%	%	%	%	%	%	%
Casado	35,65	10,19	16,20	29,63	07,64	38,19	03,01	42,82
Divorciado	06,71	03,94	04,63	06,02	01,39	09,26	01,16	09,49
Solteiro	16,44	06,71	06,02	17,13	04,63	18,52	02,08	21,06
União Estável	12,73	06,71	05,79	13,66	03,70	15,74	01,16	18,29
Viúvo	00,93	00,00	00,23	00,69	00,00	00,93	00,00	00,93
Total	72,45	27,55	32,87	67,13	17,36	82,64	07,41	92,59
Teste Qui-quadrado	p=0,0740		p=0,2381		p=0,7070		p=0,7436	
Renda Familiar (n=360)	%	%	%	%	%	%	%	%
Até 4 mil reais	06,11	03,06	05,56	03,61	02,22	06,94	01,11	08,06
De 4 a 8 mil reais	35,83	16,39	18,33	33,89	09,17	43,06	03,89	48,33
De 8 a 12 mil reais	20,56	05,83	08,06	18,33	04,72	21,67	01,94	24,44
12 mil reais ou mais	08,61	03,61	02,50	09,72	02,78	09,44	00,83	11,39
Total	71,11	28,89	34,44	65,56	18,89	81,11	07,78	92,22
Teste Qui-quadrado	p=0,3880		p=0,0023		p=0,7242		p=0,8072	

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme exposto na Tabela 25, o teste Qui-quadrado evidenciou associações significativas da primeira variável sociodemográfica, Gênero, com os constructos *ilusão pelo trabalho* ($p=0,0198$), *indolência* ($p=0,0012$) e *culpa* ($p=0,0250$). Isto expõe que os níveis destes constructos estão associados ao gênero do servidor penitenciário. No APÊNDICE G percebe-se que a maior frequência de indivíduos foi do gênero feminino. Pertinente aos níveis gerais dos constructos, os servidores demonstraram alto nível de *ilusão pelo trabalho* (72,52%), baixo nível de *desgaste psíquico* (67,21%), baixo nível de *indolência* (82,68%) e baixo nível de *culpa* (92,61%).

Dos 72,52% dos participantes que demonstraram nível alto de *ilusão pelo trabalho*: 45,50% eram do gênero feminino; e 27,02% do masculino. Já dos 67,21% que demonstraram nível baixo de *desgaste psíquico*: 40,65% eram do gênero feminino; e 26,56% do masculino. Por sua vez, dos 82,68% dos servidores que corresponderam ao nível baixo de *indolência*: 51,96% eram do gênero feminino; e 30,72% do masculino. Por fim, dos 92,61% pertinentes ao nível baixo de *culpa*: 56,35% eram do gênero feminino; e 36,26% do masculino.

Com relação à segunda variável sociodemográfica, Faixa de Idade, não ocorreram associações significativas com os constructos de Síndrome de *Burnout*. A faixa que apresentou maior frequência foi de 31 a 40 anos, conforme exposto no APÊNDICE G. Com relação aos níveis gerais dos constructos, os servidores penitenciários evidenciaram um alto nível de *ilusão pelo trabalho* (71,91%), baixo nível de *desgaste psíquico* (66,49%), baixo nível de *indolência* (81,96%) e baixo nível de *culpa* (92,27%).

Dos 71,91% dos participantes que demonstraram nível alto de *ilusão pelo trabalho*: 30,67% pertencem à faixa de 31 a 40 anos; 27,84% à de 41 a 50 anos; 6,96% à de 51 anos ou mais; e 6,44% à de 21 a 30 anos. Já dos 66,49% que correspondem ao nível baixo de *desgaste psíquico*: 28,35% estão na faixa de 31 a 40 anos; 23,97% na de 41 a 50 anos; 7,47% na de 21 a 30 anos; e 6,70% na de 51 anos ou mais. No que concerne aos 81,96% que demonstraram nível baixo de *indolência*: 34,79% estão vinculados à faixa de 31 a 40 anos; 31,44% à de 41 a 50 anos; 8,51% à de 51 anos ou mais; e 7,22% à de 21 a 30 anos. Por fim, dos 92,27% dos participantes que figuraram com nível baixo de *culpa*: 38,66% pertencem à faixa de 31 a 40 anos; 35,57% à de 41 a 50 anos; 9,28% à de 51 anos ou mais; e 8,76% à de 21 a 30 anos.

No que tange à terceira variável sociodemográfica, Escolaridade, não foram encontradas associações significativas com os constructos de Síndrome de *Burnout*. A maior frequência ocorreu no segmento que possui Graduação (APÊNDICE G). Referente aos níveis gerais dos constructos, os partícipes obtiveram alto nível de *ilusão pelo trabalho* (72,45%),

baixo nível de *desgaste psíquico* (67,13%), baixo nível de *indolência* (82,64%) e baixo nível de *culpa* (92,59%).

Analisando os constructos de modo isolado, dos 72,45% que apresentaram nível alto de *ilusão pelo trabalho*: 30,09% eram graduados; 23,84% eram pós-graduados; e 18,52% possuíam ensino médio. Já dos 67,13% que demonstraram nível baixo de *desgaste psíquico*: 29,63% eram graduados; 21,06% eram pós-graduados; e 16,44% detinham ensino médio. Por sua vez, dos 82,64% que apresentaram nível baixo de *indolência*: 33,56% eram graduados; 28,01% eram pós-graduados; e 21,06% detinham ensino médio. E por último, dos 92,59% que figuraram no nível baixo de *culpa*: 37,96% eram graduados; 31,48% eram pós-graduados; e 23,15% possuíam ensino médio.

Referente à quarta variável sociodemográfica, Estado Civil, o teste Qui-quadrado não demonstrou associação com os constructos. A maior frequência de respostas ocorreu no estado civil casado, conforme exposto no APÊNDICE G. Pertinente aos níveis dos constructos, a maioria figurou com alto nível de *ilusão pelo trabalho* (72,45%), baixo nível de *desgaste psíquico* (67,13%), baixo nível de *indolência* (82,64%) e baixo nível de *culpa* (92,59%).

Nesse sentido, dos 72,45% de servidores que apresentaram nível alto de *ilusão pelo trabalho*: 35,65% eram casados; 16,44% eram solteiros; 12,73% possuíam união estável; 6,71% eram divorciados; e 0,93% eram viúvos. Já dos 67,13% que apresentaram nível baixo de *desgaste psíquico*: 29,63% eram casados; 17,13% eram solteiros; 13,66% possuíam união estável; 6,02% eram divorciados; e 0,69% eram viúvos. Por sua vez, dos 82,64% dos participantes que demonstraram nível baixo de *indolência*: 38,19% eram casados; 18,52% eram solteiros; 15,74% possuíam união estável; 9,26% eram divorciados; e 0,93% eram viúvos. Quanto aos 92,59% dos indivíduos que demonstraram nível baixo de *culpa*: 42,82% eram casados; 21,06% eram solteiros; 18,29% possuíam união estável; 9,49% eram divorciados; e 0,93% eram viúvos.

Por fim, no tocante à quinta e última variável sociodemográfica, Renda Familiar, o Teste Qui-quadrado evidenciou uma associação significativa com o constructo *desgaste psíquico* ($p=0,0023$), demonstrando que os níveis deste constructo estão associados à renda familiar dos indivíduos. A maior frequência ocorreu na faixa de 4 a 8 mil reais (APÊNDICE G). Atinente aos níveis gerais dos constructos, percebe-se os indivíduos estão com alto nível de *ilusão pelo trabalho* (71,11%), baixo nível de *desgaste psíquico* (65,56%), baixo nível de *indolência* (81,11%) e baixo nível de *culpa* (92,22%). No entanto, a faixa de até 4 mil reais

demonstrou comportamento avesso ao dos níveis gerais, expressando alto nível de *desgaste psíquico* (5,56%).

Dos 71,11% servidores que compuseram o nível alto de *ilusão pelo trabalho*: 35,83% pertenciam à faixa de 4 a 8 mil reais; 20,56% à de 8 a 12 mil reais; 8,61% à de 12 mil reais ou mais; e 6,11% à de até 4 mil reais. No que tange os 65,56% que demonstraram nível baixo de *desgaste psíquico*: 33,89% figuraram na faixa de 4 a 8 mil reais; 18,33% na de 8 a 12 mil reais; 9,72% na de 12 mil reais ou mais; e 3,61% na de até 4 mil reais. Com relação ao nível baixo de *indolência*, dos 81,11% dos indivíduos: 43,06% estão na faixa de 4 a 8 mil reais; 21,67% na de 8 a 12 mil reais; 9,44% na de 12 mil reais ou mais; e 6,94% na de até 4 mil reais. Por fim, com relação aos 92,22% que demonstraram nível baixo de *culpa*: 48,33% estão na faixa de 4 a 8 mil reais; 24,44% na de 8 a 12 mil reais; 11,39% na de 12 mil reais ou mais; e 8,06% na de até 4 mil reais.

Desse modo, as variáveis Gênero e Renda Familiar demonstraram possuir associações significativas com os constructos de Síndrome de *Burnout*. No estudo de Almeida (2015), a variável Faixa de Renda também se associou com o estresse ocupacional de policiais militares do Rio Grande do Sul.

Exposta a associação dos dados sociodemográficos em relação aos níveis dos constructos de Síndrome de *Burnout*, na Tabela 26 consta a associação deste tema com os dados ocupacionais, com base no percentual de frequência. A maior frequência foi registrada no cargo de agente penitenciário, conforme demonstrado no APÊNDICE G.

Tabela 26 – Associação do perfil ocupacional com os constructos de *Burnout*

Perfil	Ilusão pelo Trabalho		Desgaste Psíquico		Indolência		Culpa	
	Alto	Baixo	Alto	Baixo	Alto	Baixo	Alto	Baixo
Cargo (n=432)	%	%	%	%	%	%	%	%
Agente Penitenciário	49,07	18,06	22,45	44,68	12,96	54,17	05,09	62,04
Agente Penit. Adm.	08,80	04,17	03,47	09,49	01,62	11,34	00,69	12,27
Técnico Sup. Penit.	14,58	05,32	06,94	12,96	02,78	17,13	01,62	18,29
Total	72,45	27,55	32,87	67,13	17,36	82,64	07,41	92,59
Teste Qui-quadrado	p=0,7111		p=0,5651		p=0,3032		p=0,8090	
Tempo de Instituição (n=431)	%	%	%	%	%	%	%	%
Até 3 anos	17,40	07,66	09,51	15,55	05,80	19,26	02,55	22,51
De 4 a 10 anos	31,55	10,90	14,62	27,84	06,03	36,43	03,02	39,44
De 11 a 20 anos	17,87	06,73	05,80	18,79	04,41	20,19	00,93	23,67
Mais de 20 anos	05,57	02,32	02,78	05,10	01,16	06,73	00,93	06,96
Total	72,39	27,61	32,71	67,29	17,40	82,60	07,42	92,58
Teste Qui-quadrado	p=0,8333		p=0,1265		p=0,2645		p=0,2394	

Fonte: Dados da pesquisa.

Verifica-se na Tabela 26 que na primeira variável ocupacional, Cargo, o teste Qui-quadrado não evidenciou associação significativa com os constructos de Síndrome de *Burnout*. Com relação aos níveis gerais dos constructos, os participantes demonstraram alto nível de *ilusão pelo trabalho* (72,45%), baixo nível de *desgaste psíquico* (67,13%) baixo nível de *indolência* (82,64%) e baixo nível de *culpa* (92,59%).

Adentrando nos níveis de cada constructo, infere-se que dos 72,45% dos servidores penitenciários que apresentaram nível alto de *ilusão pelo trabalho*: 49,07% ocupavam o cargo de Agente Penitenciário; 14,58% o de Técnico Superior Penitenciário; e 8,80% o de Agente Penitenciário Administrativo. Já dos 67,13% que apresentaram nível baixo de *desgaste psíquico*: 44,68% ocupavam o cargo de Agente Penitenciário; 12,96% o de Técnico Superior Penitenciário; e 9,49% o de Agente Penitenciário Administrativo. Por sua vez, dos 82,64% que se caracterizaram pelo nível baixo de *indolência*: 54,17% ocupavam o cargo de Agente Penitenciário; 17,13% o de Técnico Superior Penitenciário; e 11,34% o de Agente Penitenciário Administrativo. Por fim, dos 92,59% que possuíam nível baixo de *culpa*: 62,04% ocupavam o cargo de Agente Penitenciário; 18,29% o de Técnico Superior Penitenciário; e 12,27% o de Agente Penitenciário Administrativo.

Finalmente, a segunda e última variável ocupacional, Tempo de Instituição, também não apresentou associação significativa com os constructos. A maior frequência em todas as dimensões ocorreu na faixa de 4 a 10 anos (APÊNDICE G). No que tange os níveis gerais dos constructos, os servidores penitenciários atestaram um alto nível de *ilusão pelo trabalho* (72,39%), baixo nível de *desgaste psíquico* (67,29%) baixo nível de *indolência* (82,60%) e baixo nível de *culpa* (92,58%).

Assim, dos 72,39% indivíduos que figuraram com nível alto de *ilusão pelo trabalho*: 31,55% pertenciam à faixa de 4 a 10 anos de instituição; 17,87% à de 11 a 20 anos; 17,40% à de até 3 anos; e 5,57% à de mais de 20 anos. Já dos 67,29% que demonstraram nível baixo de *desgaste psíquico*: 27,84% possuíam de 4 a 10 anos de instituição; 18,79% de 11 a 20 anos; 15,55% até 3 anos; e 5,10% mais de 20 anos. Pertinente aos 82,60% que estão com nível baixo de *indolência*: 36,43% pertenciam à faixa de 4 a 10 anos; 20,19% à de 11 a 20 anos; 19,26% à de até 3 anos; e 6,73% a de mais de 20 anos. Por fim, dos 92,58% que figuraram no nível baixo de *culpa*: 39,44% possuíam de 4 a 10 anos; 23,67% de 11 a 20 anos; 22,51% até 3 anos; e 6,96% mais de 20 anos.

Assim, nenhuma variável ocupacional se associou com os níveis dos constructos de Síndrome de *Burnout*. No estudo congênere de Almeida (2015), a variável ocupacional

Tempo de Serviço se associou de maneira significativa com o estresse ocupacional dos policiais militares gaúchos.

Ao fim, restaram evidenciadas oito associações significativas no teste Qui-quadrado. As associações relacionadas ao Bem-estar no Trabalho foram: variável Escolaridade com o constructo *realização* ($p=0,038$); variável Renda Familiar com o constructo *afeto positivo* ($p=0,0261$); variável Cargo com o constructo *realização* ($p=0,0455$); e variável Tempo de Instituição com o constructo *afeto positivo* ($p=0,0338$). Já com relação à Síndrome de *Burnout*, as associações significativas foram: variável Gênero com os constructos *ilusão pelo trabalho* ($p=0,0198$), *indolência* ($p=0,0012$) e *culpa* ($p=0,0250$); e variável Renda Familiar com o constructo *desgaste psíquico* ($p=0,0023$). Estas associações demonstram que os níveis destes constructos estão associados com as referidas variáveis do perfil amostral.

Ainda, no que tange a análise dos percentuais de frequência do perfil amostral em relação aos níveis de cada constructo, apenas a variável Faixa de Renda Familiar demonstrou comportamento contrário aos níveis gerais. Ao passo que no geral os indivíduos evidenciaram um nível baixo de *desgaste psíquico*, aqueles pertencentes à Faixa de até 4 mil reais demonstraram um alto nível de *desgaste psíquico*. Este comportamento dos dados pode ser objeto de estudo pela SUSEPE para fins de direcionamento de ações estratégicas. Os demais segmentos de todas as variáveis sociodemográficas e ocupacionais apresentaram níveis idênticos aos níveis gerais.

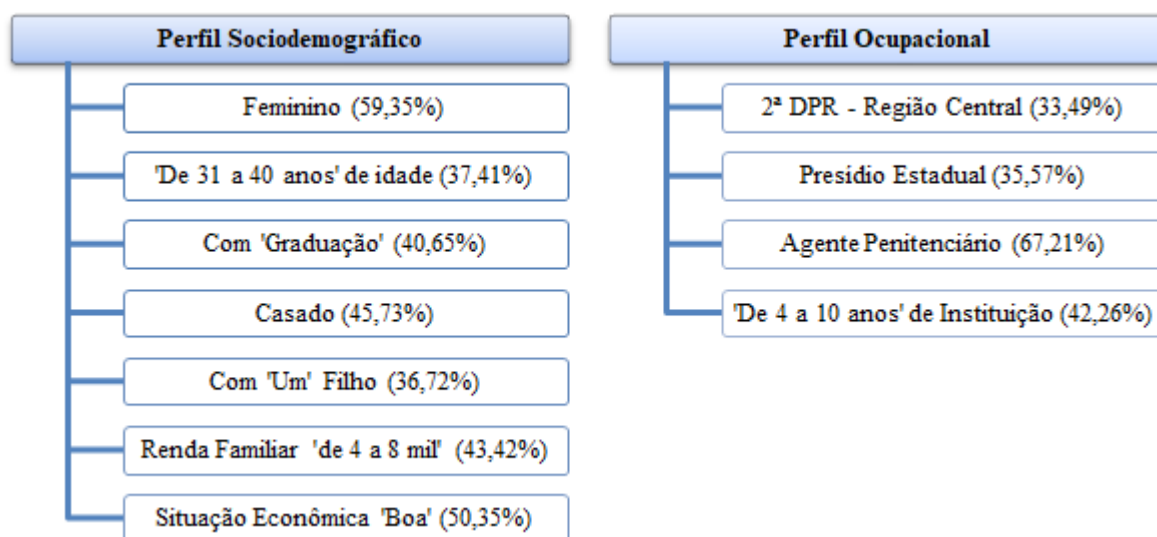
Exposta a associação dos níveis de Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout* com o Perfil Sociodemográfico e Ocupacional da amostra, encerra-se também a análise dos resultados desta pesquisa. Nesse sentido, visando resumir os resultados, o Tópico 5.6 traz a síntese da análise dos resultados.

5.6 SÍNTESE DOS RESULTADOS

Finalizada a análise dos resultados, optou-se por elaborar a síntese dos principais aspectos que envolveram a avaliação do Bem-estar no Trabalho e da Síndrome de *Burnout* no contexto da Superintendência dos Serviços Penitenciários do Estado do Rio Grande do Sul. A análise permeou o uso de técnicas estatísticas para: caracterizar o perfil da amostra; mensurar os níveis de BET e *Burnout*; correlacionar e associar os níveis dos constructos de Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout*, inclusive com os dados sociodemográficos e ocupacionais.

Desse modo, primeiramente a Figura 21 ilustra a predominância das características sociodemográficas e ocupacionais dos servidores penitenciários gaúchos que compuseram a amostra.

Figura 21 – Síntese do Perfil Sociodemográfico e Ocupacional



Fonte: Autor.

Posteriormente à evidenciação das principais características do perfil da amostra de servidores penitenciários, buscou-se identificar o nível de Bem-estar no Trabalho e de Síndrome de *Burnout*. Os níveis dos constructos de cada tema foram classificados, de acordo com a Técnica de Padronização de Escalas, em dois: baixo e alto. Assim, a amostra apresentou os seguintes níveis dos constructos de Bem-estar no Trabalho: baixo *afeto positivo*; baixo *afeto negativo*; e alta *realização*. Estes resultados permitem concluir a presença parcial de Bem-estar no Trabalho, em razão do constructo *afeto positivo* não ter apresentado nível alto. Já os constructos de Síndrome de *Burnout* apresentaram a seguinte combinação: alta *ilusão pelo trabalho*; baixo *desgaste psíquico*; baixa *indolência*; e baixa *culpa*. Conclui-se assim que os servidores penitenciários no geral não caracterizaram nem o Perfil 1 (Estresse Laboral), tão pouco o Perfil 2 (Síndrome de *Burnout*), pois todos os constructos apresentaram resultado avesso ao adoecimento.

As Médias e Desvios Padrões das variáveis que compõem os constructos também foram objetos de verificação, visando compreender sua influência para o resultado geral do constructo. Nesse sentido, observa-se que os constructos de Bem-estar no Trabalho e de

Síndrome de *Burnout* possuem relações distintas, de modo que enquanto uma média alta em determinado constructo é benéfica para o labor, para outros constructos pode ser prejudicial.

Assim, os constructos foram organizados como positivos (*afeto positivo, realização e ilusão pelo trabalho*) e negativos (*afeto negativo, desgaste psíquico, indolência e culpa*), tendo por base seu impacto no ambiente laboral. Para avaliação das variáveis, estas foram padronizadas e organizadas como pontos fracos (constructos positivos, $0 < \bar{x} \leq 1,66$; constructos positivos, $3,33 < \bar{x} \leq 5$) oportunidades de melhoria ($1,66 < \bar{x} \leq 3,33$) e pontos fortes (constructos positivos, $3,33 < \bar{x} \leq 5$; constructos positivos, $0 < \bar{x} \leq 1,66$). Na Tabela 27 e 28 estão expostas, respectivamente, as variáveis dos constructos classificados como positivos e dos negativos.

Tabela 27 – Variáveis dos constructos com impactos positivos no ambiente laboral

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

Fonte: Autor.

Tabela 28 – Variáveis dos constructos com impactos negativos no ambiente laboral

Variável	Constructo	Estatísticas		
		(\bar{x})	(s)	
Oportunidade de melhoria				
18	Sinto-me desgastado(a) emocionalmente.	Desgaste Psíquico	3,07	1,15
17	Sinto-me cansado(a) fisicamente no trabalho.	Desgaste Psíquico	3,00	1,12

12	Ansioso	Afeto Negativo	2,96	1,22
18	Tenso	Afeto Negativo	2,85	1,28
3	Acho que muitas pessoas com as quais tenho de lidar em meu trabalho são insuportáveis.	Indolência	2,76	1,18
5	Irritado	Afeto Negativo	2,68	1,21
15	Incomodado	Afeto Negativo	2,66	1,23
14	Frustrado	Afeto Negativo	2,64	1,33
12	Sinto-me pressionado(a) pelo trabalho.	Desgaste Psíquico	2,62	1,18
10	Impaciente	Afeto Negativo	2,61	1,22
6	Acho que as pessoas com as quais tenho de lidar em meu trabalho são desagradáveis.	Indolência	2,60	1,04
16	Nervoso	Afeto Negativo	2,58	1,24
2	Não me agrada atender algumas pessoas em meu trabalho.	Indolência	2,53	1,09
9	Chateado	Afeto Negativo	2,53	1,14
4	Preocupa-me a forma como tratei algumas pessoas no trabalho.	Culpa	2,41	1,03
14	Rotulo ou classifico as pessoas com quem me relaciono no trabalho segundo o seu comportamento.	Indolência	2,39	1,07
8	Penso que estou saturado(a) pelo meu trabalho	Desgaste Psíquico	2,36	1,15
7	Penso que trato com indiferença algumas pessoas com as quais tenho de lidar em meu trabalho.	Indolência	2,22	1,08
16	Penso que deveria pedir desculpas a alguém pelo meu comportamento no trabalho.	Culpa	2,11	0,86
20	Sinto-me mal por algumas coisas que disse no trabalho.	Culpa	2,10	0,79
20	Com raiva	Afeto Negativo	2,09	1,17
9	Sinto-me culpado(a) por algumas das minhas atitudes no trabalho.	Culpa	2,08	0,91
7	Entediado	Afeto Negativo	2,08	1,17
6	Deprimido	Afeto Negativo	2,04	1,15
11	Aprecio ser irônico(a) com algumas pessoas em meu trabalho.	Indolência	1,89	1,03
13	Tenho remorsos por alguns dos meus comportamentos no trabalho.	Culpa	1,73	0,84
Ponto fraco				
2	Preocupado	Afeto Negativo	3,35	1,12

Fonte: Autor.

Conforme exposto na Tabela 27, os pontos fortes foram pertinentes principalmente ao desenvolvimento de habilidades, a superação de desafios, expectativa do indivíduo em alcançar determinadas metas laborais que visem à realização pessoal e profissional. Waterman (1993) menciona que o Bem-estar no Trabalho pode ser considerado como a percepção de desenvolvimento de potenciais e avanços dos propósitos de vida. As variáveis que figuraram como pontos fortes pertencem aos constructos *realização* e *ilusão pelo trabalho*.

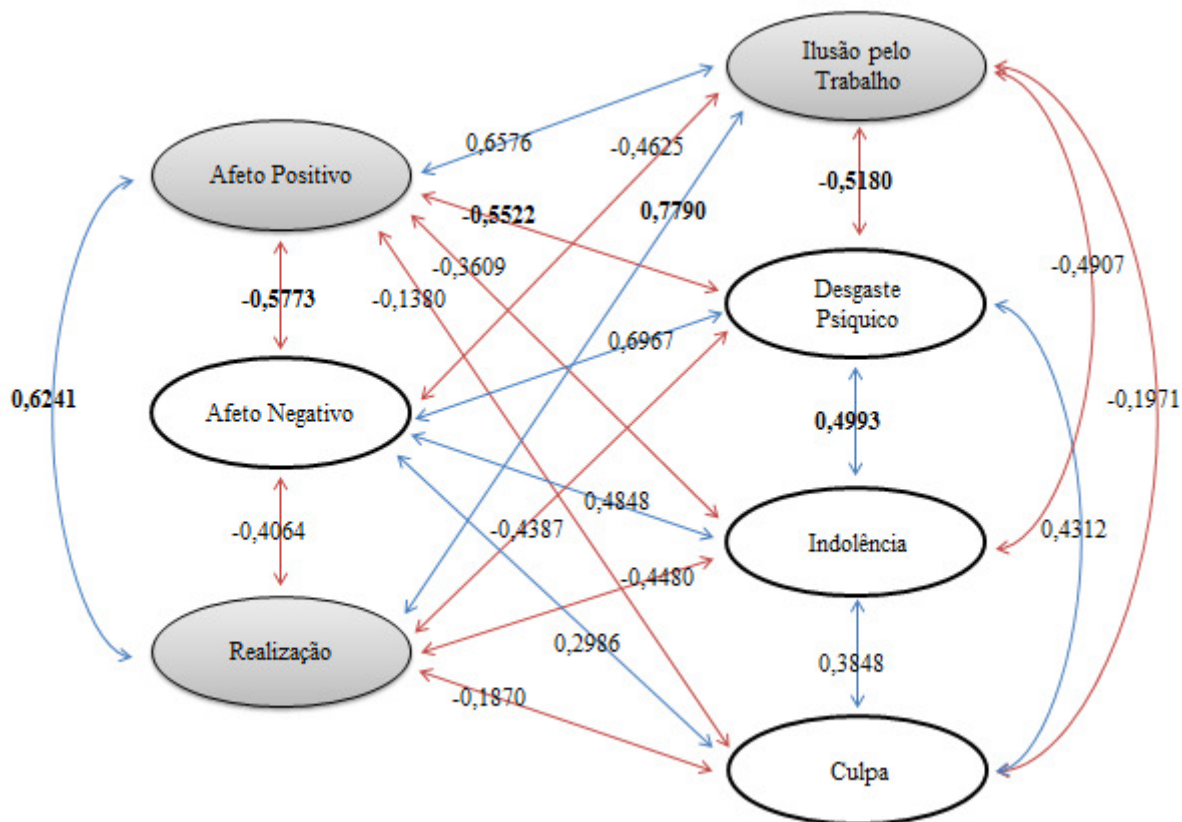
Com relação às oportunidades de melhorias, todas as variáveis devem ser objetos de análise de gestão da SUSEPE. Todavia, as com menores médias dos constructos positivos carecem de maior urgência, como os sentimentos de empolgação, entusiasmo, tranquilidade e animação no trabalho (*afeto positivo*). No estudo de Bizzi (2013), realizado com Técnicos Administrativos em Educação da UFSM, a variável empolgação também apresentou o menor escore. Do mesmo modo, os itens com maiores médias dos constructos negativos também

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

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

Apenas uma variável foi classificada como ponto fraco, a qual pertence ao constructo *afeto negativo* e representa o sentimento de preocupação. Todavia, a própria rotina dos servidores penitenciários pode induzir ao sentimento de preocupação, podendo prejudicar a saúde dos indivíduos (TSCHIEDEL; MONTEIRO, 2013; RUMIN, 2006). Ao estudar a satisfação no trabalho de policiais militares do Estado do Rio Grande do Sul, Almeida (2015) também verificou ser uma oportunidade de melhoria os aspectos que conduzem a **preocupações no trabalho**.

Outro objetivo da pesquisa foi demonstrar as relações entre os constructos de Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout* por meio da análise do Coeficiente de Correlação de *Pearson*, sendo que todas demonstraram ser significantes ($p\text{-valor} \leq 0,05$). Das correlações entre os constructos de Bem-estar no Trabalho, a mais intensa ocorreu de maneira direta entre o *afeto positivo* e a *realização* ($r=0,6241$), sendo classificada como forte. Já com relação aos constructos de Síndrome de *Burnout*, a correlação mais representativa aconteceu de maneira inversa entre os constructos *ilusão pelo trabalho* e *desgaste psíquico* ($r=-0,5180$), sendo classificada como moderada. Por fim, ao analisar o cruzamento dos constructos dos dois temas, percebe-se que a correlação mais expressiva se deu de maneira direta entre os constructos *realização* e *ilusão pelo trabalho* ($r=0,7790$), classificada como forte. Em segundo momento se destaca a correlação inversa entre os constructos *afeto positivo* e *desgaste psíquico* ($r=-0,5522$), classificada como moderada. Os resultados relativos aos coeficientes de correlação (r) estão ilustrados na Figura 22, sendo que os da significância ($p\text{-valor}$) não compuseram a ilustração em razão de todas as correlações terem sido significativas.

Figura 22 – Síntese das correlações entre os constructos de BET e *Burnout*

Fonte: Autor.

Visando estabelecer a associação entre os níveis dos constructos de ambos os temas, utilizou-se a técnica de Análise de Correspondência. Uma primeira associação ocorreu entre os baixos níveis de *afeto negativo* e *desgaste psíquico* com o alto nível de *afeto positivo*. Em segundo momento evidencia-se a associação dos níveis altos de *ilusão pelo trabalho* e de *realização* com o nível baixo de *indolência*. A terceira associação foi proveniente dos baixos níveis de *realização* e *ilusão pelo trabalho* com o alto nível de *indolência*. A última associação aconteceu entre os altos níveis de *desgaste psíquico* e de *afeto negativo* com o baixo nível de *afeto positivo*. Estas associações demonstram o comportamento inverso que ocorreu na pesquisa entre os níveis baixo e alto de cada constructo, sendo que apenas o constructo *culpa* não se associou com os demais.

Ainda, com relação às associações dos dados sociodemográficos e ocupacionais dos servidores penitenciários com os níveis dos constructos de Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout*, restaram evidenciadas oito associações significativas no teste Qui-quadrado. As

relacionadas ao Bem-estar no Trabalho foram: variável Escolaridade com o constructo *realização* ($p=0,038$); variável Renda Familiar com o constructo *afeto positivo* ($p=0,0261$); variável Cargo com o constructo *realização* ($p=0,0455$); e variável Tempo de Instituição com o constructo *afeto positivo* ($p=0,0338$). Já com relação à Síndrome de *Burnout*, as associações significativas foram: variável Gênero com os constructos *ilusão pelo trabalho* ($p=0,0198$), *indolência* ($p=0,0012$) e *culpa* ($p=0,0250$); e variável Renda Familiar com o constructo *desgaste psíquico* ($p=0,0023$). Estes resultados do teste Qui-quadrado demonstram que o nível destes constructos está associado às supracitadas variáveis sociodemográficas e ocupacionais dos servidores penitenciários.

Finalizada a síntese dos principais resultados desta pesquisa, no Tópico 5.7 estão elencadas algumas propostas de ações que podem contribuir para que o nível de Bem-estar no Trabalho seja elevado, ao passo que o de Síndrome de *Burnout* seja minimizado.

5.7 PROPOSTAS DE AÇÕES E PRÁTICAS

Embora os resultados desta pesquisa tenham demonstrado que o ambiente laboral da SUSEPE se caracteriza pela presença parcial de Bem-estar no Trabalho e pela inexistência de Estresse Laboral e Síndrome de *Burnout*, este panorama pode ser monitorado. Nesse sentido, o sétimo objetivo específico desta pesquisa visa propor ações e práticas aos administradores da Superintendência dos Serviços Penitenciários do Rio Grande do Sul, as quais possam ser colocadas em prática pelos administradores dos estabelecimentos prisionais. Rothbard e Edwards (2000) afirmam que as instituições têm procurado adotar estratégias visando compreender a influência da vida pessoal das pessoas nas atividades laborais.

Embora o Bem-estar no Trabalho e a Síndrome de *Burnout* se manifestem de maneira distinta em cada indivíduo, as ações estratégicas devem focalizar o grupo para ter uma maior abrangência. Ao analisar a Síndrome de *Burnout*, Maslach (2003) afirma que as estratégias não devem ser direcionadas para os indivíduos, e sim diretamente no ambiente de trabalho das organizações. Assim, as sugestões nesta dissertação propostas levaram em consideração os resultados desta pesquisa, principalmente referentes aos constructos que obtiveram indicadores menos satisfatórios.

Primeiramente, convém salientar que parte das ações relativas ao contexto da SUSEPE é de ordem política, emanadas pelo Governo do Estado. Dessa forma, qualquer sugestão desta Dissertação em nível de governo dificilmente surtiria efeitos práticos. No entanto, alguns aspectos influenciam veementemente no labor do servidor penitenciário: ausência de

investimento em infraestrutura; reduzido efetivo de servidores; pagamento parcelado dos salários dos servidores estaduais. Relatórios do Ministério Público (2016) dão conta de que a ausência de investimentos em infraestrutura é um dos aspectos que contribui para que haja superlotação em estabelecimentos prisionais. Por consequência, a superlotação dificulta a ressocialização do preso e prejudica o desempenho das atividades laborais dos servidores penitenciários. Este cenário expõe que o número de servidores é inferior ao necessário para que os objetivos institucionais sejam alcançados (MINISTÉRIO PÚBLICO, 2016). Além da elevação do efetivo, a regularização dos pagamentos dos servidores penitenciários é determinante para minimizar os recorrentes atritos com o governo, como expôs Kervalt (2017).

Estas ações governamentais estão diretamente relacionadas aos níveis de *desgaste psíquico* do servidor, sendo que para minimizar estes níveis se sugere: (1) realização de concurso público para provimento de cargos que possibilite a adequação do número de servidores ao número de apenados, visando diminuir o cansaço físico no trabalho; (2) investimento em infraestrutura que possibilite diminuir a preocupação rotineira dos servidores com segurança. A implantação de sistema de monitoramento eletrônico e a movimentação de apenados por meio de andares superiores no caso de regime fechado são algumas medidas que podem impactar na redução da sobrecarga de trabalho.

Em segundo momento, cabe propor ações que possam ser implementadas no âmbito de cada estabelecimento, sem necessidade de medidas governamentais, levando em conta a discricionariedade do administrador e a demanda de trabalho. Em determinados casos a disponibilização de recursos pelas organizações não é condizente com a quantidade de demandas de trabalho, conduzindo à ocorrência de *Burnout* (BAKKER; DEMEROUTI, 2013) afirmam. Assim, com base na análise dos pontos negativos evidenciados no estudo em relação a cada constructo, elaboraram-se algumas sugestões de ações e práticas que podem ser compreendidas como oportunidade para SUSEPE.

Relativo aos níveis **Afetos Positivos e Negativos** foram estabelecidas as seguintes sugestões: (3) pagamento regular dos servidores estaduais, com o fim do parcelamento de salários, visando aumentar Afetos Positivos e minimizar Afetos Negativos relacionados ao ambiente laboral; (4) criar um programa de capacitação que avalie projetos submetidos pelos próprios servidores penitenciários, em que estes atuem como ministrante remunerados de cursos e oficinas relacionados a suas habilidades e conhecimentos, elevando o nível de *afeto positivo*.

Já no que tange os níveis de *realização e ilusão pelo trabalho*, as seguintes práticas podem ser passíveis de implementação: (5) elaboração de um cronograma de capacitações que torne obrigatório a realização de no mínimo um curso de aperfeiçoamento anual; (6) criação de programa de incentivo à qualificação que viabilize ao servidor um ganho monetário escalonado em percentual ao se especializarem no âmbito acadêmico (Graduação e Pós-Graduação); (7) realizar parcerias com o setor público e privado no intuito de viabilizar capacitações que sejam de interesse dos servidores penitenciários. Ainda, salienta-se que as sugestões 2, 3 e 4 surtem efeitos também nos níveis de *realização e ilusão pelo trabalho*. Em relação à sugestão 5, a obrigatoriedade na realização de capacitações visa simultaneamente valorizar a totalidade dos servidores, bem como manter estes atualizados de conhecimentos para fins institucionais. Visando reduzir o custo desta ação, pode-se utilizar-se de cursos *in company* (vinda do professor até a instituição), ou ainda da sugestão 4, em que próprio servidor atua como ministrante.

Por sua vez, visando diminuir os indicadores de *indolência*, propõem-se: (8) realização de eventos que possibilitem a interação entre o grupo de servidores de cada estabelecimento, bem como jogos esportivos dos servidores de diferentes regiões e delegacias. Entende-se que estas medidas possam reduzir rótulos e aproximar indivíduos de diferentes cargos e estabelecimentos.

Já quanto ao constructo *culpa*, os níveis podem ser minimizados por meio das seguintes práticas: (9) viabilização de acompanhamento dos servidores propensos ao adoecimento pelos servidores Técnicos Superiores Penitenciários ocupantes do cargo da área da saúde, visando agir de maneira preventiva contra o adoecimento. Neste ponto, é interessante que o servidor não seja avaliado por colega do mesmo estabelecimento, proporcionando maior tranquilidade tanto ao avaliado como ao avaliador.

Entre todas as ações acima mencionadas que são passíveis de implementação no âmbito de cada estabelecimento, ressalta-se a quarta proposta como a mais inovadora, haja vista que propiciará um ganho simultâneo em afetos positivos e realização ao profissional, além de uma redução de custos com a viabilização de cursos externos. Por meio destas ações acima elencadas, entende-se que os administradores, sozinhos ou em grupo, possam maximizar a qualidade do ambiente laboral dos estabelecimentos sem comprometer grande vulto de recursos financeiros. Finalizada a exposição das sugestões e práticas, encaminha-se para as considerações finais da presente pesquisa, a qual está contida no Tópico 6.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa possibilitou analisar a perspectiva dos servidores penitenciários do Estado do Rio Grande do Sul no que tange a relação entre os componentes do Bem-estar no Trabalho e da Síndrome de *Burnout*. Para alcançar os resultados foram estabelecidos sete objetivos específicos, os quais em sua maioria foram utilizadas análises estatísticas dos dados oriundos da Escala de Bem-estar no Trabalho e do *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo*. Entre as contribuições deste estudo destacam-se o estudo bibliométrico, a mensuração do nível de Bem-estar no Trabalho e de Síndrome de *Burnout* dos indivíduos, bem como as correlações e associações realizadas entre os níveis dos constructos, inclusive em relação aos dados sociodemográficos e ocupacionais.

Primeiramente, com relação ao perfil da amostra dos servidores penitenciários, verificou-se que a proximidade com a UFSM e a política de contenção de recursos financeiros na pesquisa fez com que a predominância de participantes fosse vinculada a 2ª Delegacia Penitenciária. Durante a coleta de dados o acesso ao cargo de Agente Penitenciário foi mais dificultoso em todos os estabelecimentos se comparado com os demais cargos, em razão das características de suas rotinas. Em virtude disso, ocorreu uma predominância do gênero feminino, mesmo o masculino sendo maioria na SUSEPE, já que o cargo de Agente Penitenciário é o mais numeroso e o com maior percentual de participantes do gênero masculino.

Também sobre o perfil da amostra, constatou-se uma valorização da qualificação acadêmica pelos partícipes, haja vista que aproximadamente 70% da amostra possuía Graduação ou Pós-Graduação. Ainda, no que tange a Renda Familiar, percebe-se que a maioria dos indivíduos figurou na faixa de quatro a oito mil reais, sendo que classificaram sua Situação Econômica como Boa. Depreende-se assim que a crise vivenciada no Estado do Rio Grande do Sul, que culminou no parcelamento de salários dos servidores, parece não ter afetado veementemente as suas situações econômicas. Talvez a Renda Familiar explique este fato, haja vista que representou aproximadamente entre quatro e oito salários mínimos nacionais. Em consonância com este cenário financeiro do Estado está a ausência de servidores com menos de três anos de tempo de instituição, caracterizando a provável inexistência de nomeações para provimento de cargos recentemente.

O primeiro objetivo específico desta pesquisa buscou realizar uma revisão bibliométrica dos temas Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout*. A bibliometria expôs

que as áreas promotoras de publicações sobre os temas foram em sua maioria relacionadas à saúde e comportamento humano, sendo que a Administração ainda figura de maneira incipiente em publicações sobre BET e *Burnout*. Os resultados referentes às leis bibliométricas corroboraram com o percebido nas principais áreas, haja vista que os principais autores, periódicos e *hot topics* obtiveram relação inerente a temas de saúde e comportamento humano. Assim, o primeiro objetivo específico propiciou a construção de um panorama sobre os temas, reforçando o referencial teórico e comprovando o número reduzido de pesquisas que relacionam o Bem-estar no Trabalho e a Síndrome de *Burnout* em servidores penitenciários.

Já o segundo objetivo específico deu conta de mensurar os níveis dos constructos de Bem-estar no Trabalho de acordo com a Escala de Bem-estar no Trabalho. Nesse sentido, no geral a amostra demonstrou que o Bem-estar no Trabalho está parcialmente presente na rotina dos servidores penitenciários. Com relação aos constructos, verificou-se: baixo nível de *afeto positivo* ($\bar{x}=45,74$) em 60,74% dos servidores; baixo nível de *afeto negativo* ($\bar{x}=39,74\%$) em 67,67% dos servidores; e alto nível de *realização* ($\bar{x}=65,53$) em 77,37% dos servidores. Ainda, ao associar as combinações dos resultados dos constructos, foi possível inferir que 35,33% dos servidores penitenciários demonstraram estar em plena vivência de Bem-estar no Trabalho, enquanto 13,16% indicaram não o vivenciar.

Por sua vez, o terceiro objetivo específico propôs mensurar os níveis dos constructos de Síndrome de *Burnout* conforme o *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo*. Desse modo, no geral a amostra demonstrou que a Síndrome de *Burnout* inexistente no ambiente laboral, haja vista que os níveis dos constructos foram avessos à incidência da doença. Referente aos constructos, evidenciou-se: alto nível de *ilusão pelo trabalho* ($\bar{x}=66,50$) em 72,52% dos servidores; baixo nível de *desgaste psíquico* ($\bar{x}=44,04$) em 67,21% dos servidores; baixo nível de *indolência* ($\bar{x}=34,79$) em 82,68% dos servidores; e baixo nível de *culpa* ($\bar{x}=27,16$) em 92,61% dos servidores. Ainda, ao associar as combinações dos resultados dos constructos, infere-se que 52,19% não vivenciam Estresse Laboral, tão pouco Síndrome de *Burnout*. Todavia, 6,47% da amostra demonstrou combinação de níveis de constructos que caracterizam o Estresse Laboral, ao passo que 2,77% indicaram a presença de Síndrome de *Burnout*. Embora os resultados dos segundo e terceiro objetivos específicos não sejam preocupantes, a SUSEPE pode se utilizar destes para direcionar ações preventivas relativas às variáveis de cada constructo, principalmente dos com resultados menos satisfatórios.

O quarto objetivo específico buscou correlacionar os constructos de Bem-estar no Trabalho com os de Síndrome de *Burnout*. Todas as correlações entre os constructos foram significantes. Ao correlacionar os constructos de Bem-estar no Trabalho, a correlação mais forte indicou que à medida que aumenta o *afeto positivo* aumenta também a *realização* dos servidores penitenciários. No que tange às correlações entre os constructos de Síndrome de *Burnout*, a mais forte possibilitou inferir que quando aumenta a *ilusão pelo trabalho* diminui o *desgaste psíquico* dos indivíduos. Por fim, ao correlacionar os constructos de BET com os de *Burnout*, a correlações mais fortes expressaram que quando ocorre o aumento da *realização* aumenta a *ilusão pelo trabalho* dos servidores, sendo que quando se eleva o *afeto positivo*, o *desgaste psíquico* tende a diminuir. A contribuição do quarto objetivo específico está relacionada à evidenciação do comportamento e intensidade das relações entre os constructos. Isto possibilita a SUSEPE delinear estratégias, considerando como determinada ação direcionada a um constructo específico impacta nos demais.

Por conseguinte, o quinto objetivo específico visou associar os níveis dos constructos de Bem-estar no Trabalho com os de Síndrome de *Burnout*, restando evidenciadas quatro associações. A primeira e mais significativa associação evidenciou que o indivíduo que apresenta alto nível de *afeto positivo*, também tende a apresentar baixos níveis de *afeto negativo* e baixo nível de *desgaste psíquico*. Já a segunda associação explicou que o servidor penitenciário que demonstra altos níveis de *ilusão pelo trabalho* e *realização* também tende a apresentar baixo nível de *indolência*. Por sua vez, a terceira associação demonstrou que o participante que demonstra alto nível de *indolência*, normalmente apresenta também baixos níveis de *realização* e *ilusão pelo trabalho*. A quarta e última associação expôs que o servidor penitenciário que apresenta altos níveis de *desgaste psíquico* e *afeto negativo*, teve como tendência demonstrar também um baixo nível de *afeto positivo*. Assim, os resultados do quinto objetivo específico possibilitam a SUSEPE visualizar como os níveis dos constructos se manifestam simultaneamente em cada indivíduo. Desse modo, é possível criar um rol de ações direcionadas para os constructos associados, ciente de que um grupo de indivíduo apresenta simultaneamente níveis diferentes nas supracitadas dimensões.

Ainda, o sexto objetivo específico teve o intuito de associar os níveis dos constructos de Bem-estar no Trabalho e os de Síndrome de *Burnout* com as variáveis dos perfis sociodemográfico e ocupacional dos indivíduos. Assim, referente ao Bem-estar no Trabalho se verificou que o nível de *realização* está associado ao grau de Escolaridade e ao Cargo do servidor penitenciário, ao passo que o nível de *afeto positivo* está associado à faixa de Renda Familiar e ao Tempo de Instituição do servidor. Já com relação às associações relativas à

Síndrome de *Burnout*, se evidenciou que os níveis de *ilusão pelo trabalho*, *indolência* e *culpa* estão associados com o Gênero dos servidores, sendo que o nível de *desgaste psíquico* está associado com as faixas de Renda Familiar. Dessa forma, este objetivo específico permite à SUSEPE conhecer que existem as supracitadas associações com os perfis sociodemográficos e ocupacionais. Todavia, a pesquisa não discrimina de que forma estas associações ocorrem, apontando apenas a presença.

Por fim, o último objetivo específico visou propor ações e práticas aos administradores da Superintendência dos Serviços Penitenciários do Rio Grande do Sul. Entre as ações propostas estão a aspectos de governo, como investimento em infraestrutura, provimento de servidores e pagamento regular dos salários dos servidores estaduais. No âmbito institucional de cada estabelecimento, a principal sugestão se refere à implementação de um programa de capacitação que possibilite o servidor penitenciário demonstrar seus conhecimentos e habilidades como ministrantes de cursos. Esta ação poderá contribuir para elevar os níveis de *afeto positivo*, *realização* e *ilusão pelo trabalho* dos indivíduos, ao passo que possibilita à SUSEPE uma redução de custos com contratação de cursos.

Quanto às limitações deste estudo se destaca primeiramente a (1) abordagem apenas quantitativa, a qual não permite ao pesquisador se inserir no contexto em estudo e absorver aspectos que não podem ser mensurados em instrumentos de pesquisas quantitativos. (2) A suposta generalização que abordagens quantitativas permitem também deve ser relativizada, haja vista que embora todas as delegacias penitenciárias tenham participado, o percentual de adesão não foi uniforme, o que pode ter interferido nos resultados. Do mesmo modo, as distintas regiões do Estado que participaram podem possuir características específicas não generalizáveis.

Também se destaca como limitação (3) a dificuldade de comparação com outras pesquisas científicas congêneres, haja vista a escassez de estudos de Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout* com servidores penitenciários. Outra limitação é (4) o aspecto transversal desta pesquisa, pois características pontuais do período de realização da coleta podem ter contribuído para a existência de vieses. Ainda, (5) a ausência de aprofundamento no que tange as associações dos níveis dos constructos com os dados sociodemográficos e ocupacionais, as quais apenas evidenciaram a existência, sem especificar como as associações ocorrem em cada segmento das variáveis. Por fim, percebe-se como limitação também (6) o limitado número de instrumentos para mensurar temas comportamentais no âmbito da segurança pública, pois a massa desenvolvida se adequa a labores tradicionais. A constante

presença do risco de morte é um exemplo de variável não mensurada nos atuais instrumentos de pesquisa.

Portanto, estas considerações e limitações abordadas servem como ponto de partida para o desenvolvimento de novos estudos sobre as temáticas e o público em questão. Para estudos futuros sugere-se (1) a adoção de uma abordagem qualitativa aliada a abordagem quantitativa, fazendo uso de entrevistas a fim de identificar peculiaridades que não foram percebidos no complexo contexto estudado. Para obter maior precisão na generalização dos resultados, indica-se (2) a estipulação de um percentual de participação de cada delegacia, visando minimizar possíveis vieses.

Também, (3) é interessante o desenvolvimento de mais pesquisas no contexto de segurança pública, envolvendo servidores penitenciários, policias e militares, possibilitando a comparação com o presente estudo. Estender esta pesquisa para contexto de outros Estados parece ser uma ação de suma relevância. Visando minimizar a influencia do aspecto temporal, sugere-se (4) a realização de um estudo longitudinal, para que seja possível captar as mudanças ao longo dos anos e verificar a eficácia de estratégias de gestão e de governo em relação ao labor dos servidores. Ainda, indica-se (5) um maior aprofundamento dos resultados das associações dos níveis dos constructos com os dados sociodemográficos e ocupacionais, visando identificar como ocorrem as associações em cada segmento das variáveis. Finalmente, indica-se (6) a necessidade de construção ou validação de instrumentos de pesquisas que mensurem o Bem-estar no Trabalho, o Estresse Laboral e a Síndrome de *Burnout* no contexto da segurança pública, pois a complexidade do labor pode não estar sendo captada pelas atuais Escalas.

REFERÊNCIAS

- ABREU, K. L. et al. Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 22, n.2, Brasília, 2002.
- ACCARDO, É. M. **As relações entre conflito trabalho-família, bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho**. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde). Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2013.
- ALBUQUERQUE, A.; TRÓCCOLI, B. T. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 20, p. 153-164, 2004.
- ALEXOPOULOS, E. C. et al. Exploring Stress Levels, Job Satisfaction, and Quality of Life in a Sample of Police Officers in Greece. **Safety and Health at Work**, v. 5, n. 4, p. 210-215, 2014.
- ALMALE, B. D. et al. An epidemiologic study of occupational stress factors in Mumbai police personnel. **Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v. 18, n. 3, p. 109-112, 2014.
- ALMEIDA, D. M. **Satisfação no trabalho e estresse ocupacional na perspectiva dos policiais militares do estado do Rio Grande do Sul**. Dissertação (Mestrado em Administração). – UFSM, Santa Maria, 2015.
- ARAÚJO, C. A. A. Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. **Em Questão**, v. 12, n. 1, p. 11-32, 2006.
- ARGOLO, J. C. T.; ARAÚJO, M. A. D. O Impacto do Desemprego sobre o Bem-Estar Psicológico dos Trabalhadores da Cidade de Natal. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 8, n. 4, p. 161-182, 2004.
- ARMSTRONG, G. S.; ATKIN-PLUNK, C. A.; WELLS, J. The Relationship Between Work-Family Conflict, Correctional Officer Job Stress, and Job Satisfaction. **Criminal Justice and Behavior**, 2015.
- ÁVILA, L. V. et al. Características das publicações sobre Empreendedorismo (Social) no Web of Science no período 2002-2011. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 6, n.2, p. 88-100, 2014.
- BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E. La teoría de las demandas y los recursos laborales. **Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 29, p. 107-115, 2013.
- BANKS, M. G. An extension of the hirsch index: indexing scientific topics and compounds. **Scientometrics**, p. 161-168, 2006.
- BARBOSA, S. C. et al. Perfil de Bem-Estar Psicológico em Profissionais de Limpeza Urbana. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 10, n. 2, p. 54-66, 2010.
- BARROS, A. J. S.; LEHFELD, N. A.S. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Pearson, 2000.

BEIRIZ, L. P. L. **Bem-estar e desempenho no trabalho – estudo de caso em uma empresa de comunicação**. Dissertação (Mestrado em Administração). – FUCAPE, Vitória, 2012.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. B (Org.). **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. 3. ed.– São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. B. Elaboração e validação do ISB – Inventário para avaliação da síndrome de burnout. **Boletim de Psicologia**, v. 65, n.142, p. 59-71, 2015.

BEZERRA, C. M.; ASSIS, S. G.; CONSTANTINO, P. Sofrimento psíquico e estresse no trabalho de agentes penitenciários: uma revisão da literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, n. 7, p. 2135-2146, 2016.

BIANCHI, E. R. F. **Conceito de Stress**: evolução histórica. *Nursing*, v. 4, n. 39, p. 16-19, 2001.

BIZZI, L. **O Bem-estar no Trabalho e suas relações com Suporte e Comprometimento Organizacional Afetivo**: estudo de caso na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas). Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2013.

BONEZ, A.; DAL MORO, E.; SEHNEM, S. B. Saúde mental de agentes penitenciários de um presídio. **Psicol. Argum.**, Curitiba, v. 31, n. 74, p. 507-517, 2013.

BOTELHO, R. D.; PAIVA, K. C. M. Comprometimento organizacional: um estudo no Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. **Revista de Administração Pública**, v. 45, n. 5, p. 1249-1283, Rio de Janeiro, 2011.

BOWERS, L. et al. Attitude to personality disorder among prison officers working in a dangerous and severe personality disorder unit. **International Journal of Law and Psychiatry**, 2006.

BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991 p. 9-19, 1991.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 1.339**, de 18 de novembro de 1999. Instituir a Lista de Doenças relacionadas ao Trabalho, 1999.

CAMELO, S. H. H; ANGERAMI, E. L. S. Riscos psicossociais no Trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. **Revista Ciência, Cuidado e Saúde**, v. 7, n. 2, p. 232-240, 2008.

CARAYON, P.; SMITH, M. J.; HAIMS, M. C. Work organization, job stress, and work-related musculoskeletal disorders. **Human Factors**, v. 41, n. 4, p. 644-663, 1999.

CARLOTTO, M. S.; GIL-MONTE, P. R.; FIGUEIREDO-FERRAZ, H. Factor analysis of the Spanish Burnout Inventory among public administration employees. **Japanese Psychological Research**, v. 57, n. 2, p. 155-165, 2015.

CARLOTTO, M.. S. A Síndrome de Burnout e o trabalho docente. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 7, n. 1, p. 21-29, 2002.

CARVALHO, C. G.; MAGALHÃES, S. R. Síndrome de Burnout e suas consequências nos profissionais de enfermagem. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, Três Corações, v. 9, n. 1, p. 200-210, 2011.

CARVALHO, M. S.; STRUCHINER, C. J. Análise de Correspondência: Uma Aplicação do Método à Avaliação de Serviços de Vacinação. **Cad. Saúde Públ.**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 3, p. 287-301, 1992.

CHUEKE, G. V.; AMATUCCI, M. O que é bibliometria? Uma introdução ao Fórum. **Revista Eletrônica de Negócios Internacionais**, v.10, n. 2, p. 1-5, São Paulo, 2015.

COSTA, L. S. et al. Prevalência da Síndrome de Burnout em uma Amostra de Professores Universitários Brasileiros. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 26, n. 4, p. 636-642, 2013.

DA ROCHA, A. C. et al. Gestão de projetos e sustentabilidade: um estudo bibliométrico da produção científica na base Web of Science. **Revista de Gestão e Projetos - GeP**, São Paulo, v. 4, n. 3, p 73-97, 2013.

DESSEN, M. C.; PAZ, M. G. T. Bem-Estar Pessoal nas Organizações: O Impacto de Configurações de Poder e Características de Personalidade. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, vol. 26, n. 3, p. 549-556, 2010.

DIENER, E., SUH, E. OISHI, S. Recent findings on subjective well being. **Indian Journal of Clinical Psychology**, v. 24, p. 25-41, 1997.

ELSEVIER. Disponível em: <<https://www.elsevier.com/solutions/scopus>>. Acesso em: 14 jan. 2016.

FARO, A.; PEREIRA, M. E. Medidas do estresse: uma revisão narrativa. **Psicologia, Saúde & Doenças**, v. 14, n. 1, p. 101-124, 2013.

FERRAZ, F. C.; FRANCISCO, F. R.; OLIVEIRA, C. S. Estresse no ambiente de trabalho. **Archives of Health Investigation**, v. 3, n. 5, p. 1-8, 2014.

FIELD, A. **Descobrendo a estatística usando o SPSS**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FIGUEIREDO-FERRAZ, H.; GIL-MONTE, P. R.; GRAU-ALBEROLA, E. Prevalencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout) en una muestra de maestros portugueses. **Aletheia**, v. 29, p.6-15, 2009.

FREITAS, H. et al. O método da pesquisa *survey*. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 105-112, 2000.

FREUND, J. E.; SIMON, G. A. **Estatística aplicada**. 9. ed. Porto Alegre: Bookman, 2000.

GALINHA, I.; RIBEIRO, J. L. P. História e evolução do conceito de bem-estar subjectivo. **Psicologia, Saúde & Doenças**, v. 6, n. 2, p. 203-214, 2005.

GARBARINO, S.; CHIORRI, C.; MAGNAVITA, N. Personality traits of the Five-Factor Model are associated with work-related stress in special force police officers. **International Archives of Occupational and Environmental Health**, v. 87, n. 3, p. 295-306, 2014.

GIL-MONTE, P. R. **El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout):** una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide, 2005.

GIL-MONTE, P. R.; CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Validação da versão brasileira do “Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo” em professores. **Revista Saúde Pública**, v. 44, n. 1, p.140-7, 2010.

GIL-MONTE, P. R.; PEIRÓ, J. M. **Desgaste psíquico em el trabajo: el síndrome de quemarse.** Madrid: Síntesis, 1997.

GIL-MONTE, P. R.; ROJAS, S. U.; OCAÑA, J. I. S. Validez factorial del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos. **Salud Mental**, v. 31, p. 205-214, 2009.

HAIR Jr. et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração.** Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAKANEN, J. J.; PERHONIEMI, R.; TOPPINEN-TANNER, S. Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. **Journal of Vocational Behavior**, v. 73, p. 78-91, 2008.

IAMAMOTO, M. V. **Trabalho e indivíduo social: um estudo sobre a condição operária na agroindústria canavieira paulista.** São Paulo: Cortez, 2001.

JACOBSEN, G. Gestão Sartori chega ao 20º mês consecutivo de parcelamento dos salários. **Correio do Povo**, Porto Alegre, 01 Jan. 2018. Disponível em: <http://www.correio.dopovo.com.br/Noticias/Politica/2017/7/624390/Gestao-Sartori-chega-ao-20-mes-consecuti-vo-de-parcelamento-dos-salarios>. Acesso em: 12 Out. 2017.

JEX, S. M. et al. Stress e Eficácia dos Funcionários. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. (Org.). **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho:** perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2012.

JUSTO, T.; BENEVIDES-PEREIRA, A. M. O *Burnout* em agentes penitenciários de uma cidade do interior do Brasil. Anais, **I Congresso Internacional de Psicologia**, UEM, 2011.

KARASEK, R. A. Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. **Administrative Science Quarterly**, v. 24, p. 285-308, 1979.

KAUR, R.; CHODAGIRI, V. K.; REDDI, N. K. A Psychological Study of Stress, Personality and Coping in Police Personnel. **Indian Journal of Psychological Medicine**, v. 35, n. 2, p. 141-147, 2013.

KELLY, C. D.; JENNIONS, M. D. The h index and career assessment by numbers. **Trends in Ecology and Evolution**, v.21, n.4, p.167-170, 2006.

KERVALT, M. Como o Trovão Azul se tornou o retrato da falência prisional no RS. **GauchaZ**, Porto Alegre, 09 Jun. 2017. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/seguranca/noticia/2017/06/como-o-trova-azul-se-tornou-o-retrato-da-falencia-prisional-no-rs-9812964.html>. Acesso em: 12 Jun. 2017.

- KINMAN, G.; CLEMENTS, A. J.; HART, J. **Work-related wellbeing in UK prison officers: a benchmarking approach**. *International Journal of Workplace Health Management*. v. 9, n. 3, p. 290-307, 2016.
- LEITE FILHO, G. A. Padrões de produtividade de autores em periódicos e congressos na área de contabilidade no Brasil: um estudo bibliométrico. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 12, n. 2, p. 533-554, 2008.
- LEITER, M. P.; BAKKER, A. B.; MASLACH, C. **Burnout at work**. New York: Taylor & Francis, 2014.
- LIMA; R. S.; BUENO, S. (Org) **Anuário Brasileiro de Segurança Pública**. Fórum de Segurança Pública, 2016.
- LINDBLOM, K. M. et al. Burnout in the working population: Relations to psychosocial work factors. **International Journal of Behavioral Medicine**, v. 13, n. 1, p. 51-59, 2006.
- LIPP, M. E. N. **O Stress está dentro de você**. 2. ed. – São Paulo: Contexto, 2000.
- LOPES, L. F. D. **Métodos Quantitativos**. 1. ed. Santa Maria: UFSM, 2016.
- MA, C. C. et al. Shift Work and Occupational Stress in Police Officers. **Safety and Health at Work**, v. 6, n. 1, p. 5-29, 2015.
- MACHADO JUNIOR, C. et al. As Leis da Bibliometria em Diferentes Bases de Dados Científicos. **Revista de Ciências da Administração**, v. 18, n. 44, p. 111-123, 2016.
- MAKIKANGAS, A.; KINNUNEN, U. Psychosocial work stressors and well-being: self-esteem and optimism as moderators in a oneyear longitudinal sample. **Personality and Individual Differences**, v. 35, p. 537-557, 2003.
- MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.
- MAROCO, J.; GARCIA-MARQUES, T.. Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? **Laboratório de Psicologia**, v. 4, n. 1, p. 65-90, 2006.
- MARRAS, J. P.; VELOSO, H. M. **Estresse Ocupacional**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.
- MARSOLLIER, R.; APARÍCIO, M.; AGUIRRE, J. La problemática del desgaste laboral. Su impacto en la salud mental de los trabajadores. **Revista Psicología**, v. 13, n. 1, 2009.
- MASLACH, C. Job Burnout: new directions in research and intervention. **Current Directions in Psychological Science**, v. 12, n. 5, p. 189-92, 2003.
- MASLACH, C.; JACKSON, S. E. The measurement of experienced Burnout. **Journal of Occupational Behaviour**, v. 2, p. 99-113, 1981.
- MASLACH, C.; SCHAUFELLI, W. B.; LEITER, M. P. Job Burnout. **Annual Review of Psychology**. v. 52, n. 1, p. 397-422, 2001.

MIELNIK, I. O adolescente, a escola e o trabalho. **Revista Pediatria Moderna**, São Paulo, v. 22I, n. 8, p. 278-291, 1987.

MINISTÉRIO PÚBLICO. **A visão do Ministério Público sobre o sistema prisional brasileiro**. – Brasília: CNMP, 2016.

MONTEIRO, J. K.; DALAGASPERINA, P.; QUADROS, M. O. **Professores no limite: o estresse no trabalho do ensino privado no Rio Grande do Sul**. – Porto Alegre: Carta editora, 2012.

NEDERHOF, A. J. Bibliometric monitoring of research performance in the social sciences and the humanities: A review. **Scientometrics**, v. 66, n. 1, p. 81-100, 2006.

NEVES, V. F.; OLIVEIRA, Á. F.; ALVES, P. C. Síndrome de Burnout: Impacto da Satisfação no Trabalho e da Percepção de Suporte Organizacional. **Psico**, Porto Alegre, PUCRS, v. 45, n. 1, p. 45-54, 2014.

NOVO, R. F. **Para Além da Eudaimonia – O bem-estar psicológico em mulheres na idade adulta avançada. Textos Universitários de Ciências Sociais e Humanas**. Coimbra: Fundação Calouste Gulbenkian e Fundação para a Ciência e a Tecnologia, 2003.

OLIVEIRA, E. F. T.; GRACIO, M. C. C. Indicadores bibliométricos em ciência da informação: análise dos pesquisadores mais produtivos no tema estudos métricos na base Scopus. **Perspectivas em Ciência da Informação**, v. 16, n. 4, p. 16-28, 2011.

PACKER, A. L.; MENEGHINI, R. O SciELO aos 15 anos: *raison d'être*, avanços e desafios para o futuro. In. PACKER, Abel L. et al. **SciELO - 15 Anos de Acesso Aberto [livro eletrônico]: um estudo** . – Paris: UNESCO, 2014.

PAIVA, K. C. M. et al. Estresse Ocupacional e *Burnout* de jovens trabalhadores. In **XXXVII EnANPAD**, Rio de Janeiro, p. 1-16, 2013.

PALAZZO, L. S.; CARLOTTO, M. S.; AERTS, D. R. G. C. Síndrome de Burnout: estudo de base populacional com servidores do setor público. **Revista Saúde Pública**, v. 46, n. 6, p. 1066-1073, 2012.

PASCHOAL, T.. **Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, propriedades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho**. 218 p. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, 2008.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação Psicológica**, v. 7, n. 1, p. 11-22, 2008.

PINES, A.; ARONSON, E. **Career burnout: Causes and cures**. New York: The Free Press, 1988.

PORTAL DE PERIÓDICOS CAPES. Disponível em: <<http://www.periodicos.capes.gov.br>>. Acesso em: 13 ago. 2016.

PRITCHARD, A. Statistical bibliography or bibliometrics? **Journal of Documentation**, v. 25, n. 4, p. 348-349, 1969.

PROSDÓCIMO, A. C. G. et al. Prevalência da Síndrome de Burnout em Pacientes hospitalizados com Síndrome Coronariana Aguda. **Arq Bras Cardiol.**, v. 104, n. 3, p.218-225, 2015.

QUEVEDO-SILVA, F. et al. Estudo bibliométrico: orientações sobre sua aplicação. **Revista Brasileira de Marketing – ReMark**, v. 15, n. 2, 2016.

RIO GRANDE DO SUL. **Constituição do Estado do Rio Grande do Sul**, de 3 de outubro de 1989.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei Complementar nº 13.259**, de 20 de outubro de 2009.

RIZZO, C. B. da S.; CHAMON, E. M. Q. O. O sentido do trabalho para o adolescente trabalhador. **Trabalho e Sociedade**, v. 8, n. 3, p. 407-417, 2010.

ROTHBARD, N.; EDWARDS, J. R. Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. **The Academy of Management Review**, vol. 25, n. 1, p. 178-199, Jan 2000.

RUDOW, B. **Stress and Burnout in the teaching profession: european studies, issues, and research perspectives**. Cambridge: Cambridge University Press, 1999.

RUMIN, C. R. Sofrimento na vigilância prisional: O trabalho e a atenção em saúde mental. **Psicologia, Ciência e Profissão**, v. 26, n. 4, p. 570-581, 2006.

RYAN, R. M.; DECI, E. L. On happiness and human potentials: a review of research on hedonic eudaimonic well-being. **Annual Review Psychology**, v. 52, p. 141-166, 2001.

SANT'ANNA, L. L.; PASCHOAL, T.; GOSENDO, E. E. M. Bem-estar no Trabalho: Relações com Estilos de Liderança e Suporte para Ascensão, Promoção e Salários. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 5, art. 6, p. 744-764, 2012.

SANTOS, A. S.; CUBAS, M. R. **Saúde coletiva: linhas de cuidado e consulta em enfermagem**. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

SCHAUFELI, W. B. et al. On the clinical validity of the Maslach Burnout Inventory and the Burnout Measure. **Psychology & Health**, v. 16, p. 565-582, 2001.

SCHMIDT, D. R. C. et al. Qualidade de vida no trabalho e *Burnout* em trabalhadores de enfermagem de Unidade de Terapia Intensiva. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 66, n. 1, p. 13-27, 2013.

SCHUSTER, M. S. et al. Validação da escala MBI-GS: uma investigação general survey sobre a percepção de saúde dos colaboradores. **REGE**, São Paulo, v. 22, n. 3, p. 403-416, 2015.

SCIELO. Disponível em: <<http://www.scielo.org/php/index.php>>. Acesso em: 13. ago. 2016.

SCOPUS. Disponível em: <<https://www.scopus.com>>. Acesso em: 13 jan. 2016.

SELOKAR, D. et al. Occupational stress among police personnel of Wardha City. **India. Australasian Medical Journal**, v. 4, n.3, p. 114-117, 2011.

SERRANO, M. L. P.; MORENO, M. P.; GOÑI, J. M. V. Agotamiento emocional: escala Burnout adaptada para mujeres trabajadoras en la costura industrial. **Gación em Salud**. v. 6, n. 2, 2004.

SHAGHNESSY, J. J.; ZECHMEISTER, E. B.; ZECHMEISTER, J. S. **Metodologia de Pesquisa em Psicologia**. 9. ed. Porto Alegre: Editora AMGH, 2012.

SILVA, M. R. **Análise bibliométrica da produção científica docente do programa de pós-graduação em educação especial/UFSCar: 1998-2003**. Dissertação (Mestrado em Educação Especial). – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2004.

SIMÕES, E. C. **Investigação de esgotamento físico e emocional (burnout) entre professores usuários de um hospital público do município de São Paulo**. Dissertação (Mestrado em Ciências). – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Novas Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa, Brasília**, v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008.

SOBRINHO, F. R. **Bem-estar no Trabalho, Clima Social e Estratégias de Enfrentamento do Estresse**. Dissertação (Mestrado Psicologia). Universidade Católica de Brasília. Brasília, 2009.

SONNENTAG, S. Performance, well-being and self-regulation. In: SONNENTAG, S. (Ed.). **Psychological Management of Individual Performance**. Great Britain: John Wiley & Sons, p. 405-425, 2002.

SONNENTAG, S.; BAYER, U. V. Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 10, p. 393-414, 2005.

SOUZA, G. S.; SANTOS, A. R.; DIAS, V. B. **Metodologia da Pesquisa Científica: a construção do conhecimento e do pensamento científico no processo de aprendizado**. Editora Animal: Porto Alegre, 2013.

SOUZA, R. R. Valores organizacionais como antecedentes de Bem-estar nas organizações. **Revista Negócios em Projeção**, v. 3, n. 1, p. 31-50, 2012.

SPELL. Disponível em: <<http://www.spell.org.br>>. Acesso em: 13 ago. 2016.

SUSEPE. **Site institucional da Superintendência dos Serviços Penitenciários**. Rio Grande do Sul, 2015. Disponível em: <<http://www.susepe.rs.gov.br/capa.php>>. Acesso em: 29 set. 2017.

TAMAYO, A. Impacto dos Valores da Organização sobre o Estresse Ocupacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 1, n. 2, p. 20-33, 2007.

TAMAYO, M. R. TRÓCCOLI, B. T. Construção e validação fatorial da Escala de Caracterização do Burnout (ECB). **Estudos de Psicologia**, v. 14, n. 3, p. 213-221, 2009.

TAYLOR, F. W. **Princípios de administração científica**; tradução de Arlindo Viera Ramos. – ed. – São Paulo: Atlas, 1990.

TECEDEIRO, M. **Fatores psicológicos na Síndrome de Burnout: o narcisismo como variável preditora da síndrome**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica e Psicopatologia). Lisboa: Instituto Superior de Psicologia Aplicada, 2005.

TRACY, S. J. Watching the watchers: Making sense of emotional constructions behind bars. In **Expressions of Ethnography: Novel Approaches to Qualitative Methods**, p. 159-172. State University of New York Press, 2003.

TSCHIEDEL, R. M.; MONTEIRO, J. K. Prazer e sofrimento no trabalho das agentes de segurança penitenciária. **Estudos de Psicologia**, v. 18, n. 3, p. 527-535, 2013.

VAN HORN, J. E. et al. The structure of occupational wellbeing: a study among Dutch teachers. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 77, n. 3, p. 365-375, 2004.

WAErro! A referência de hiperlink não é válida.LVEKAR, S. S.; AMBEKAR, J. G.; DEVARANAVADAGI, B. B. Study on Serum Cortisol and Perceived Stress Scale in the Police Constables. **Journal of Clinical and Diagnostic Research**, v. 9, n. 2, p. 10-14, 2015.

WATERMAN, A. S. Two Conceptions of Happiness: Contrasts of personal expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 64, n. 4, p. 678-691, 1993.

WATERMAN, A. S.; SCHWARTZ, S. J.; CONTI, R. The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation. **Journal of Happiness Studies**, v. 9, n. 1, p. 41-79, 2008.

WEB OF SCIENCE. Disponível em: <http://apps-webofknowledge.ez47.periodicos.capes.gov.br/WOS_GeneralSearch_input.do?product=WOS&search_mode=GeneralSearch&SID=4DmwmV7X2TBHNHrrIFU&preferencesSaved=>>. Acesso em: 13 ago. 2016.

WELTMAN, G. et al. Police Department Personnel Stress Resilience Training: An Institutional Case Study. **Global Advances in Health and Medicines**, v. 3, n. 2, p. 72-79, 2014.

ZANELLI, J. C. ANDRADE, J. E. B.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. – 2. ed. – Dados eletrônicos. – Porto Alegre: Artmed, 2014.

APÊNDICES

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO E OCUPACIONAL



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO



Este protocolo faz parte de uma pesquisa que tem como objetivo “Analisar a perspectiva dos servidores penitenciários do Estado do Rio Grande do Sul no que tange a relação entre os componentes do Bem-estar no Trabalho e da Síndrome de Burnout”. Leia atentamente as questões abaixo. Você não será identificado e as respostas serão mantidas em anonimato e só serão utilizadas para fins acadêmicos.

Desde já, agradecemos a sua colaboração.

Mestrando: Jonathan Saidelles Corrêa | Orientador: Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes

Aferição dos dados sociodemográficos e ocupacionais

QUESTIONAMENTOS	
<p>1. GÊNERO</p> <p>a. <input type="checkbox"/> Feminino</p> <p>b. <input type="checkbox"/> Masculino</p>	<p>8. QUAL SUA SEDE/REGIÃO?</p> <p>a. <input type="checkbox"/> 1ª DPR–Vale dos Sinos e Litoral</p> <p>b. <input type="checkbox"/> 2ª DPR–Região Central</p> <p>c. <input type="checkbox"/> 3ª DPR–Missões e Noroeste</p> <p>d. <input type="checkbox"/> 4ª DPR–Alto Uruguai</p> <p>e. <input type="checkbox"/> 5ª DPR–Sul</p> <p>f. <input type="checkbox"/> 6ª DPR–Campanha</p> <p>g. <input type="checkbox"/> 7ª DPR–Serra</p> <p>h. <input type="checkbox"/> 8ª DPR–Vale do Rio Pardo</p> <p>i. <input type="checkbox"/> 9ª DPR–Carbonífera</p> <p>j. <input type="checkbox"/> 10ª DPR–Metropolitana</p> <p>k. <input type="checkbox"/> Outra: _____.</p>
<p>2. IDADE: _____ (anos completos).</p>	
<p>3. ESCOLARIDADE</p> <p>a. <input type="checkbox"/> Ensino Fundamental</p> <p>b. <input type="checkbox"/> Ensino Médio</p> <p>c. <input type="checkbox"/> Graduação</p> <p>d. <input type="checkbox"/> Pós-Graduação</p> <p>e. <input type="checkbox"/> Outro: _____.</p>	<p>9. QUAL SEU TIPO DE ESTABELECIMENTO?</p> <p>a. <input type="checkbox"/> Colônia Penal Agrícola</p> <p>b. <input type="checkbox"/> Delegacia Penitenciária</p> <p>c. <input type="checkbox"/> Instituto Penal</p> <p>d. <input type="checkbox"/> Instituto Penal Monitoramento Eletrônico</p> <p>e. <input type="checkbox"/> Penitenciária de Alta Segurança</p> <p>f. <input type="checkbox"/> Penitenciária Estadual</p> <p>g. <input type="checkbox"/> Presídio Estadual</p> <p>h. <input type="checkbox"/> Presídio Regional</p> <p>i. <input type="checkbox"/> Outro: _____.</p>
<p>4. ESTADO CIVIL</p> <p>a. <input type="checkbox"/> Solteiro(a)</p> <p>b. <input type="checkbox"/> União estável</p> <p>c. <input type="checkbox"/> Casado(a)</p> <p>d. <input type="checkbox"/> Divorciado(a)</p> <p>e. <input type="checkbox"/> Viúvo(a)</p> <p>f. <input type="checkbox"/> Outro: _____.</p>	
<p>5. NÚMERO DE FILHOS: _____.</p>	<p>10. QUAL CARGO?</p> <p>a. <input type="checkbox"/> Agente Penitenciário</p> <p>b. <input type="checkbox"/> Agente Penitenciário Administrativo</p> <p>c. <input type="checkbox"/> Técnico Superior Penitenciário</p> <p>d. <input type="checkbox"/> Outro: _____.</p>
<p>6. RENDA FAMILIAR: R\$_____.</p>	<p>11. CIDADE DE ATUAÇÃO: _____.</p>
<p>7. SITUAÇÃO ECONÔMICA:</p>	

a. () Má b. () Média c. () Boa d. () Não desejo informar.	12. TEMPO DE INSTITUIÇÃO: _____anos.
--	---

APÊNDICE B – TERMO DE CONFIDENCIALIDADE



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO



Termo de Confidencialidade

Título do projeto

Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout*: análise de faces opostas no cotidiano de Servidores Penitenciários Gaúchos

Pesquisador responsável

Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes

Telefone para contato

(55) 99971-8584

Instituição/Departamento

Universidade Federal de Santa Maria/Departamento de Ciências Administrativas do Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH)

Locais da Coleta

Estabelecimentos da SUSEPE

Os pesquisadores do presente estudo se comprometem a preservar a privacidade dos servidores/funcionários, cujos dados serão coletados por meio de questionário estruturado e validado para aplicação em servidores penitenciários pertencentes às delegacias da amostra selecionada. Concordam, igualmente, que estas informações serão utilizadas única e exclusivamente para a execução do presente trabalho. As informações serão mantidas no Centro de Ciências Sociais e Humanas – CCSH, situado na Av. Roraima, nº 1.000, prédio 74C, sala nº 4125, Cidade Universitária, UFSM, sob a responsabilidade do Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes, por um período de 5 anos. Após esse período, os dados serão destruídos. Este projeto de pesquisa foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFSM em 14 de março de 2017, com o número do CAAE 65397317.3.0000.5346 e do parecer 1.964.875.

Santa Maria, dia ____ de _____ de 20__.

Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes

APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO



Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Prezado(a) participante:

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada: *Bem-estar no Trabalho e Síndrome de Burnout: análise de faces opostas no cotidiano de servidores penitenciários gaúchos*, que tem por objetivo “analisar a perspectiva dos servidores penitenciários do Estado do Rio Grande do Sul no que tange a relação entre os componentes do Bem-estar no Trabalho e da Síndrome de Burnout”. Importante ressaltar que o Bem-estar no Trabalho é considerado a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida. Já a Síndrome de *Burnout* se refere ao demasiado estresse laboral, principalmente dos profissionais que trabalham com pessoas.

Como benefícios, essa pesquisa visa contribuir para a sistematização e divulgação do conhecimento científico, que será difundido em formato de dissertação e artigos com fins acadêmicos e científicos. Esses elementos de informação poderão proporcionar maior conhecimento sobre os temas abordados e gerar subsídios para uma reflexão sobre Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout* dos profissionais.

Ao aceitar participar do estudo, você responderá às perguntas de um questionário que mede o Bem-estar no Trabalho e Síndrome de *Burnout*. O risco pode se dar no momento do preenchimento do questionário, pois você poderá sentir algum desconforto devido extensão do instrumento, podendo desistir a qualquer momento e retirar este consentimento sem penalidade alguma. Sua participação na pesquisa é livre e voluntária. Não haverá nenhuma forma de compensação financeira e, também, não haverá custos para você. Sua identidade permanecerá em sigilo durante toda a pesquisa, especialmente na publicação dos resultados. Você terá garantias de esclarecimentos antes e durante o desenvolvimento do estudo. Em caso de dúvida, poderá entrar em contato com o professor Dr. Luis Felipe Dias Lopes, pelo telefone (55) 3220-9314.

Todos os dados coletados serão armazenados junto ao Núcleo de Pesquisa em Administração (NUPEAD), sob a responsabilidade do professor Dr. Luis Felipe Dias Lopes (pesquisador responsável), em armário da sala 4125, do Centro de Ciências Sociais e Humanas da UFSM, durante o período de 5 anos, estando a sua disposição a qualquer momento. Após esse período, os dados serão incinerados.

**Eu, (seu nome) _____
ciente e, após ter lido as informações contidas neste termo, estou de acordo em participar dessa pesquisa, assinando este consentimento em duas vias, ficando com a posse de uma delas.**

Santa Maria, __ de ____ de 20__.

Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes

Assinatura do participante

Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato: Comitê de Ética em Pesquisa – Cidade Universitária – Bairro Camobi, Av. Roraima, nº 1000 – CEP: 97.105.900 – Santa Maria – RS. Telefone: (55) 3220-9362 – Fax: (55) 3220-8009. E-mail: cep.ufsm@gmail.com. Web: www.ufsm.br/cep.

APÊNDICE D – FREQUÊNCIAS DA ESCALA DE BEM-ESTAR NO TRABALHO

Frequências das variáveis de Bem-estar no Trabalho (EBET)

Instruções:

Para responder a este questionário, utilize a escala abaixo e aponte a que melhor expressa sua resposta.

1	2	3	4	5
Nem um pouco	Um pouco	Moderadamente	Bastante	Extremamente

Nos últimos 6 meses meu trabalho tem me deixado:

Constructo	Variáveis		1	2	3	4	5
Afeto Positivo	EB1	Alegre	35	96	191	94	17
	EB3	Disposto	26	75	156	134	42
	EB4	Contente	36	114	169	89	25
	EB8	Animado	53	107	176	82	15
	EB11	Entusiasmado	77	114	160	63	19
	EB13	Feliz	45	96	164	104	24
	EB17	Empolgado	82	124	144	68	15
	EB19	Orgulhoso	75	91	128	91	48
Afeto negativo	EB21	Tranquilo	79	98	150	80	26
	EB2	Preocupado	19	93	112	137	72
	EB5	Irritado	79	137	92	93	32
	EB6	Deprimido	182	124	72	36	19
	EB7	Entediado	176	131	61	45	20
	EB9	Chateado	79	171	84	74	25
	EB10	Impaciente	95	123	98	89	28
	EB12	Ansioso	51	125	96	111	50
	EB14	Frustrado	107	125	58	101	42
	EB15	Incomodado	87	130	92	91	33
	EB16	Nervoso	102	122	97	80	32
	EB18	Tenso	76	112	96	99	50
EB20	Com raiva	178	122	70	44	19	

Para responder aos itens, utilize a escala seguinte e assinale o item que melhor corresponde a sua resposta.

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo	Concordo em parte	Concordo	Concordo totalmente

Neste trabalho...

Constructo	Variáveis		1	2	3	4	5
Realização	22	Desenvolvo habilidades que considero importantes	3	12	55	149	214
	23	Consigo recompensas importantes para mim	44	68	159	120	42
	24	Realizo o meu potencial	28	56	132	149	68
	25	Expresso o que há de melhor em mim	20	50	127	149	87
	26	Atinjo resultados que valorizo	19	33	119	182	80
	27	Realizo atividades que expressam minhas capacidades	20	46	137	158	72
	28	Faço o que realmente gosto de fazer	20	36	124	125	128
	29	Avanço nas metas que estabeleci para minha vida	17	36	157	158	65
	30	Supero desafios	11	20	87	190	125

APÊNDICE E – FREQUÊNCIAS DO CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO

Frequências das variáveis de Síndrome de *Burnout* (CESQT)

Instruções:

Pense com que frequência lhe ocorre as ideias abaixo, tendo em conta a escala de 0 a 4. Para responder, assinale a alternativa (número) que mais se ajusta à sua situação:

0	1	2	3	4
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Diariamente

Constructo	Variáveis	1	2	3	4	5	
Ilusão pelo trabalho	SB1	O meu trabalho representa, para mim, um desafio estimulante.	9	40	150	128	106
	SB5	Vejo o meu trabalho como uma fonte de realização pessoal.	18	44	121	150	100
	SB10	Penso que o meu trabalho me dá coisas positivas.	10	37	120	164	102
	SB15	O meu trabalho é gratificante.	13	41	129	143	107
	SB19	Sinto-me realizado com meu trabalho.	13	51	118	149	102
Desgaste psíquico	SB8	Penso que estou saturado(a) pelo meu trabalho	122	127	109	56	19
	SB12	Sinto-me pressionado(a) pelo trabalho.	86	124	126	64	33
	SB17	Sinto-me cansado(a) fisicamente no trabalho.	52	75	167	99	40
	SB18	Sinto-me desgastado(a) emocionalmente.	43	87	155	93	55
Indolência	SB2	Não me agrada atender algumas pessoas em meu trabalho.	81	137	149	37	29
	SB3	Acho que muitas pessoas com as quais tenho de lidar em meu trabalho são insuportáveis.	66	128	143	56	40
	SB6	Acho que as pessoas com as quais tenho de lidar em meu trabalho são desagradáveis.	63	147	142	61	20
	SB7	Penso que trato com indiferença algumas pessoas com as quais tenho de lidar em meu trabalho.	131	144	106	37	15
	SB11	Aprecio ser irônico(a) com algumas pessoas em meu trabalho.	201	121	78	22	11
	SB14	Rotulo ou classifico as pessoas com quem me relaciono no trabalho segundo o seu comportamento.	104	134	128	55	12
Culpa	SB4	Preocupa-me a forma como tratei algumas pessoas no trabalho.	85	160	134	35	19
	SB9	Sinto-me culpado(a) por algumas das minhas atitudes no trabalho.	123	188	93	23	6
	SB13	Tenho remorsos por alguns dos meus comportamentos no trabalho.	206	154	57	14	2
	SB16	Penso que deveria pedir desculpas a alguém pelo meu comportamento no trabalho.	109	190	116	12	6
	SB20	Sinto-me mal por algumas coisas que disse no trabalho.	99	206	116	10	2

APÊNDICE F – FREQUÊNCIAS DAS ASSOCIAÇÕES DO PERFIL DA AMOSTRA COM OS NÍVEIS DOS CONSTRUCTOS DE BEM-ESTAR NO TRABALHO

Frequências das associações do perfil da amostra com os níveis dos constructos de BET

Perfil	Afeto Positivo		Afeto Negativo		Realização	
	Alto	Baixo	Alto	Baixo	Alto	Baixo
Gênero (n=433)						
Feminino	102	155	74	183	200	57
Masculino	68	108	66	110	135	41
Total	170	263	140	293	335	98
Teste Qui-quadrado	p=0,8257		p=0,0571		p=0,7851	
Faixa de Idade (n=388)						
De 21 a 30 anos	14	24	11	27	25	13
De 31 a 40 anos	68	94	54	108	124	38
De 41 a 50 anos	56	93	51	98	116	33
51 anos ou mais	13	26	12	27	33	6
Total	151	237	128	260	298	90
Teste Qui-quadrado	p=0,7222		p=0,9233		p=0,2591	
Escolaridade (n=432)						
Ensino Médio	44	68	41	71	89	23
Graduação	64	112	50	126	140	36
Pós-Graduação	61	83	49	95	105	39
Total	169	263	140	292	334	98
Teste Qui-quadrado	p=0,5494		p=0,3074		p=0,038	
Estado Civil (n=432)						
Casado	83	115	67	131	161	37
Divorciado	19	27	16	30	37	9
Solteiro	41	59	21	79	75	25
União Estável	25	59	34	50	57	27
Viúvo	1	3	2	2	4	0
Total	169	263	140	292	334	98
Teste Qui-quadrado	p=0,3650		p=0,0539		p=0,0983	
Renda Familiar (n=360)						
Até 4 mil reais	6	27	15	18	26	7
De 4 a 8 mil reais	78	110	61	127	135	53
De 8 a 12 mil reais	42	53	27	68	77	18
12 mil reais ou mais	13	31	14	30	35	9
Total	139	221	117	243	273	87
Teste Qui-quadrado	p=0,0261		p=0,3540		p=0,3128	
Cargo (n=432)						
Agente Penitenciário	120	170	93	197	230	60
Agente Penit. Adm.	17	39	17	39	46	10
Técnico Sup. Penit.	32	54	30	56	58	28
Total	169	263	140	292	334	98
Teste Qui-quadrado	p=0,2782		p=0,8339		p=0,0455	
Tempo de Instituição (n=431)						
Até 3 anos	30	78	41	67	83	25
De 4 a 10 anos	75	108	62	121	144	39
De 11 a 20 anos	48	58	30	76	78	28
Mais de 20 anos	16	18	7	27	28	6
Total	169	262	140	291	333	98
Teste Qui-quadrado	p=0,0338		p=0,1968		p=0,6731	

APÊNDICE G – FREQUÊNCIAS DAS ASSOCIAÇÕES DO PERFIL DA AMOSTRA COM OS NÍVEIS DOS CONSTRUCTOS DE SÍNDROME DE *BURNOUT*

Frequências das associações do perfil da amostra com os níveis dos constructos de BET

Perfil	Ilusão pelo Trabalho		Desgaste Psíquico		Indolência		Culpa	
	Alto	Baixo	Alto	Baixo	Alto	Baixo	Alto	Baixo
Gênero (n=433)								
Feminino	197	60	81	176	32	225	13	244
Masculino	117	59	61	115	43	133	19	157
Total	314	119	142	291	75	358	32	401
Teste Qui-quadrado	p=0,0198		p=0,4940		p=0,0012		p=0,0250	
Faixa de Idade (n=388)								
De 21 a 30 anos	25	13	9	29	10	28	4	34
De 31 a 40 anos	119	43	52	110	27	135	12	150
De 41 a 50 anos	108	41	56	93	27	122	11	138
51 anos ou mais	27	12	13	26	6	33	3	36
Total	279	109	130	258	70	318	30	358
Teste Qui-quadrado	p=0,7869		p=0,4070		p=0,5412		p=0,9264	
Escolaridade (n=432)								
Ensino Médio	80	32	41	71	21	91	12	100
Graduação	130	46	48	128	31	145	12	164
Pós-Graduação	103	41	53	91	23	121	8	136
Total	313	119	142	290	75	357	32	400
Teste Qui-quadrado	p=0,8624		p=0,1213		p=0,8386		p=0,2732	
Estado Civil (n=432)								
Casado	154	44	70	128	33	165	13	185
Divorciado	29	17	20	26	6	40	5	41
Solteiro	71	29	26	74	20	80	9	91
União Estável	55	29	25	59	16	68	5	79
Viúvo	4	0	1	3	0	4	0	4
Total	313	119	142	290	75	357	32	400
Teste Qui-quadrado	p=0,0740		p=0,2381		p=0,7070		p=0,7436	
Renda Familiar (n=360)								
Até 4 mil reais	22	11	20	13	8	25	4	29
De 4 a 8 mil reais	129	59	66	122	33	155	14	174
De 8 a 12 mil reais	74	21	29	66	17	78	7	88
12 mil reais ou mais	31	13	9	35	10	34	3	41
Total	256	104	124	236	68	292	28	332
Teste Qui-quadrado	p=0,3880		p=0,0023		p=0,7242		p=0,8072	
Cargo (n=432)								
Agente Penitenciário	212	78	97	193	56	234	22	268
Agente Penit. Adm.	38	18	15	41	7	49	3	53
Técnico Sup. Penit.	63	23	30	56	12	74	7	79
Total	313	119	142	290	75	357	32	400
Teste Qui-quadrado	p=0,7111		p=0,5651		p=0,3032		p=0,8090	
Tempo de Instituição (n=431)								
Até 3 anos	75	33	41	67	25	83	11	97
De 4 a 10 anos	136	47	63	120	26	157	13	170
De 11 a 20 anos	77	29	25	81	19	87	4	102
Mais de 20 anos	24	10	12	22	5	29	4	30
Total	312	119	141	290	75	356	32	399
Teste Qui-quadrado	p=0,8333		p=0,1265		p=0,2645		p=0,2394	

ANEXOS

ANEXO A – ESCALA DE BEM-ESTAR NO TRABALHO

Aferição do Bem-estar no Trabalho (EBET)

Instruções:

Para responder a este questionário, utilize a escala abaixo e aponte a que melhor expressa sua resposta.

1	2	3	4	5
Nem um pouco	Um pouco	Moderadamente	Bastante	Extremamente

Nos últimos 6 meses meu trabalho tem me deixado:

Variáveis		Pontuação				
1	Alegre	1	2	3	4	5
2	Preocupado	1	2	3	4	5
3	Disposto	1	2	3	4	5
4	Contente	1	2	3	4	5
5	Irritado	1	2	3	4	5
6	Deprimido	1	2	3	4	5
7	Entediado	1	2	3	4	5
8	Animado	1	2	3	4	5
9	Chateado	1	2	3	4	5
10	Impaciente	1	2	3	4	5
11	Entusiasmado	1	2	3	4	5
12	Ansioso	1	2	3	4	5
13	Feliz	1	2	3	4	5
14	Frustrado	1	2	3	4	5
15	Incomodado	1	2	3	4	5
16	Nervoso	1	2	3	4	5
17	Empolgado	1	2	3	4	5
18	Tenso	1	2	3	4	5
19	Orgulhoso	1	2	3	4	5
20	Com raiva	1	2	3	4	5
21	Tranquilo	1	2	3	4	5

Para responder aos itens, utilize a escala seguinte e assinale o item que melhor corresponde a sua resposta.

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo	Concordo em parte	Concordo	Concordo totalmente

Neste trabalho...

Variáveis		Pontuação				
22	Desenvolvo habilidades que considero importantes	1	2	3	4	5
23	Consigo recompensas importantes para mim	1	2	3	4	5
24	Realizo o meu potencial	1	2	3	4	5
25	Expresso o que há de melhor em mim	1	2	3	4	5
26	Atinjo resultados que valorizo	1	2	3	4	5
27	Realizo atividades que expressam minhas capacidades	1	2	3	4	5
28	Faço o que realmente gosto de fazer	1	2	3	4	5
29	Avanço nas metas que estabeleci para minha vida	1	2	3	4	5
30	Supero desafios	1	2	3	4	5

ANEXO B – CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO

Aferição da Síndrome de *Burnout* (CESQT)

Instruções:

Pense com que frequência lhe ocorre as ideias abaixo, tendo em conta a escala de 0 a 4. Para responder, assinale a alternativa (número) que mais se ajusta à sua situação:

0	1	2	3	4
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Diariamente

Variáveis		Pontuação				
1	O meu trabalho representa, para mim, um desafio estimulante.	0	1	2	3	4
2	Não me agrada atender algumas pessoas em meu trabalho.	0	1	2	3	4
3	Acho que muitas pessoas com as quais tenho de lidar em meu trabalho são insuportáveis.	0	1	2	3	4
4	Preocupa-me a forma como tratei algumas pessoas no trabalho.	0	1	2	3	4
5	Vejo o meu trabalho como uma fonte de realização pessoal.	0	1	2	3	4
6	Acho que as pessoas com as quais tenho de lidar em meu trabalho são desagradáveis.	0	1	2	3	4
7	Penso que trato com indiferença algumas pessoas com as quais tenho de lidar em meu trabalho.	0	1	2	3	4
8	Penso que estou saturado(a) pelo meu trabalho	0	1	2	3	4
9	Sinto-me culpado(a) por algumas das minhas atitudes no trabalho.	0	1	2	3	4
10	Penso que o meu trabalho me dá coisas positivas.	0	1	2	3	4
11	Aprecio ser irônico(a) com algumas pessoas em meu trabalho.	0	1	2	3	4
12	Sinto-me pressionado(a) pelo trabalho.	0	1	2	3	4
13	Tenho remorsos por alguns dos meus comportamentos no trabalho.	0	1	2	3	4
14	Rotulo ou classifico as pessoas com quem me relaciono no trabalho segundo o seu comportamento.	0	1	2	3	4
15	O meu trabalho é gratificante.	0	1	2	3	4
16	Penso que deveria pedir desculpas a alguém pelo meu comportamento no trabalho.	0	1	2	3	4
17	Sinto-me cansado(a) fisicamente no trabalho.	0	1	2	3	4
18	Sinto-me desgastado(a) emocionalmente.	0	1	2	3	4
19	Sinto-me realizado com meu trabalho.	0	1	2	3	4
20	Sinto-me mal por algumas coisas que disse no trabalho.	0	1	2	3	4