

## **CONDIÇÕES ORGANIZACIONAIS E BURNOUT: RELAÇÕES PERIGOSAS**

Ana Maria Teresa Benevides-Pereira (Escola de Educação e Humanidades, Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Maringá-PR, Brasil); Pedro Guilherme Basso Machado (IFPR, Curitiba-PR, Brasil); Paulo Cesar Porto-Martins (Escola de Negócios, PUC do Paraná, Curitiba-PR, Brasil).

contato: anamariabenevides@hotmail.com

O trabalho exerce um protagonismo incontestável na vida das pessoas, independentemente do local, época e/ou cultura analisados. Neste contexto existem diversos fatores que afetam a saúde do trabalhador, entre eles a síndrome de burnout. O estudo inicial do burnout apontava a incidência da síndrome em profissões que envolvessem o contato direto com outras pessoas, como profissionais da saúde e educação. Posteriormente observou-se que esta síndrome é uma resposta a um estado crônico e prolongado de estresse no trabalho, definição mais generalista e que aponta para o contexto laboral, pela organização e condições do ambiente ocupacional e não necessariamente pelo tipo de atividade realizada. Autores advertem que recursos e demandas à disposição do trabalhador são aspectos relevantes a serem observados, pois podem interferir de modo decisivo nos processos de saúde/enfermidade. Com o objetivo de verificar estas relações, foi efetuado um estudo empírico, quantitativo, *ex-post facto*, verificando as condições organizacionais e a síndrome de burnout em 701 profissionais do setor industrial do estado do Paraná. Os procedimentos metodológicos seguiram as recomendações determinadas pelas Res.n.196/96 e n.251/97 do Ministério da Saúde. Foi utilizado o ISB, Inventário de Síndrome de Burnout, para a avaliação dos participantes, instrumento que contempla além da síndrome, os aspectos antecedentes que a predispõe. Este questionário se mostrou válido para esta amostra, evidenciando índices alfa de Cronbach acima de 0,70. Os resultados denotaram que 34,4% dos voluntários apresentavam elevada percepção das *condições organizacionais positivas* (COP, M= 23,39;  $\alpha=0,88$ ) em seu ambiente de trabalho. No entanto, também 39,2% do grupo refletiu altos níveis na escala de *condições organizacionais negativas* (CON, M= 12,46;  $\alpha=0,81$ ). Quanto às escalas específicas da síndrome, os participantes revelaram que em 26,4% dos casos, (EE, M=6,88;  $\alpha=0,86$ ) apresentavam graus elevados de *exaustão emocional*; 14,4% (DEs, M=4,20;  $\alpha=0,77$ ) de altos níveis de *distanciamento emocional* e, em especial, 46,1% (M=6,56;  $\alpha=0,83$ ) revelaram elevação na escala de *desumanização* (DEm, M= 6,56;  $\alpha=0,83$ ). Entretanto é importante assinalar que pouco mais da metade (51,5%) da amostra apresentou alto grau de realização profissional (RP, M= 14,84;  $\alpha=0,91$ ). As escalas de COP e CON denotaram correlação significativa e negativa entre si ( $r=-0,632$ ;  $p=0,000$ ). Em relação à *exaustão emocional*, as correlações das condições, tanto positivas como negativas, foram similares (COP,  $r=-0,360$ ;  $p=0,000$ ; CON,  $r=0,367$ ;  $p=0,000$ ) indicando a associação destas no esgotamento das energias do trabalhador. No entanto, as condições negativas indicaram maior associação no *distanciamento emocional* e *desumanização* (DEm,  $r=0,525$ ;  $p=0,000$ ; DEs,  $r=0,522$ ;  $p=0,000$ ) processos estes que influenciam de forma negativa o ambiente de trabalho. A percepção dos aspectos positivos obteve menor relação que os negativos nessa ação. Assim sendo, é possível inferir que fatores como recursos ou demandas do ambiente ocupacional interferem nos processos de saúde/enfermidade laboral, de modo mais relevante às relativas às demandas. É importante a observação de aspectos profissionais em prol da saúde ocupacional, como considerado no Decreto n.3048/99, que inclui a síndrome como doença ocupacional; mesmo porque o trabalho é inerente à espécie humana e suas relações incidem não só no ambiente laboral, mas também na vida pessoal, familiar e social.

**Palavras-chave:** Saúde do trabalhador. Saúde coletiva. Avaliação psicológica.