

UMA ABORDAGEM SOBRE A SÍNDROME DE BURNOUT E SEUS REFLEXOS NA ROTINA DOS OFICIAIS DE JUSTIÇA

Gisele Fernandes Teixeira da Costa¹
Maria Emilia Camargo²

RESUMO: A proposta deste trabalho é refletir sobre o Síndrome de Burnout e seus reflexos na rotina dos Oficiais de Justiça, e o que se tem produzido de pesquisa empírica sobre este tema. Serpa uma descrição e uma breve análise da produção dos trabalhos empíricos a respeito do tema descrito acima. A evolução do trabalho ao longo das décadas tem sido marcada por transformações significativas, influenciadas por avanços tecnológicos e mudanças nas relações sociais e econômicas, bem como pela crescente ênfase na eficiência e produtividade. Entretanto, essa evolução também atingiu os impactos na saúde mental dos trabalhadores. A Síndrome de Burnout é uma das manifestações mais notáveis dos impactos. A relação entre a evolução dos trabalho e a Síndrome de Burnout é complexa e multifacetada (Benevides-Pereira, 2012).

Palavras-chave: Síndrome de Burnout. Evolução. Trabalho.

ABSTRACT: The purpose of this paper is to reflect on Burnout Syndrome and its impact on the routine of Court Officers, and what empirical research has been produced on this topic. It will be a description and a brief analysis of the production of empirical works on the topic described above. The evolution of work over the decades has been marked by significant transformations, influenced by technological advances and changes in social and economic relations, as well as by the growing emphasis on efficiency and productivity. However, this evolution has also had an impact on the mental health of workers. Burnout Syndrome is one of the most notable manifestations of these impacts. The relationship between the evolution of work and Burnout Syndrome is complex and multifaceted (Benevides-Pereira, 2012).

2271

Keywords: Burnout Syndrome. Evolution. Work.

I. INTRODUÇÃO

Este artigo tem como objetivo investigar os impactos da Síndrome de Burnout caracterizada pela exaustão emocional e física, despersonalização e redução da realização pessoal nos oficiais de justiça, neste sentido, tomou-se oportuno relembrar a atuação desta categoria que é conhecida no seio da sociedade desde os tempos bíblicos e passa por quase todos

¹Mestranda em Ciências Jurídicas, pela Veni Creator Christian University – Veni, University. Oficiala de Justiça, Servidora Pública do Tribunal de Justiça de Pernambuco. (TJPE), Graduada em Direito pela UNICAP-PE, Pós-Graduada em Direito Público, pela Escola da Magistratura de Pernambuco – ESMAPE.

²Professora Doutora no Mestrado em Ciências Jurídicas, pela Veni Creator Christian University – Veni, University.

os órgãos do Poder Judiciário. Na condição de subordinado do Juiz *longa manus* do Estado, é o *longa manus* do juiz.

O trabalho dos oficiais de justiça é realizar a intermediação entre os juízes e os cidadãos, comunicando as ordens (mandados) a serem acatadas. Realizam trabalho de campo, sendo comum a necessidade de se dirigir mais de uma vez a um mesmo endereço, o que acaba trazendo mais pressão, devido à sobrecarga no volume de mandados com prazos estipulados de cumprimento. As situações frequentemente geram uma carga emocional, especialmente em mandados como o de despejo, busca e apreensão de menores, separação de corpos e de prisão. Os cidadãos em situação de constrangimento podem reagir agredindo o oficial física ou verbalmente. Portanto, os trabalhadores tornam-se constantemente apreensivos devido aos riscos presentes (Pereira e Assunção, 2007).

Altas demandas de trabalho desgastam recursos físicos e mentais do trabalhador, e podem causar esgotamento de energia e problemas de saúde, como a Síndrome de Burnout. Um estudo realizado com 78 oficiais de Justiça Federal de Porto Alegre demonstrou resultados que apontam para a falta de reconhecimento do trabalho pela instituição como principal problema, além do desrespeito em relação ao exercício da atividade e o trabalho solitário (Merlo et al, 2012).

2272

Desta forma, esta pesquisa pretende investigar as reações entre o trabalho do Oficial de Justiça, sua rotina, embora tenha trazido inovações e melhorias em muitos aspectos, também tem gerado um ambiente propício ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout. O aumento da intensificação, conectividade constante, ambiguidade de papéis e outras mudanças têm contribuído para desafios significativos à saúde mental dos oficiais de Justiça. O reconhecimento desses desafios é fundamental para a implementação de estratégias que protejam o bem-estar e promovam uma cultura de trabalho saudável e sustentável.

2. METODOLOGIA

O estudo faz uma análise sistemática da literatura sobre o Burnout e como isso reflete na rotina dos Oficiais de justiça. O objetivo do presente estudo, é consolidar e sintetizar o conhecimento que existe sobre por meio da identificação, seleção e análise crítica dos estudos que são pertinentes. O método sistemático é utilizado na pesquisa, para que a objetividade e a abrangência sejam garantidas. Esse artigo utiliza-se de bases de dados acadêmicos, além do desenvolvimento da pesquisa com termos relevantes referentes ao artigo.

A Síndrome de Burnout (SB) é um fenômeno psicossocial que surge como uma resposta crônica aos estressores interpessoais ocorridos na situação de trabalho (Maslach, Schaufeli; Leiter, 2001). A definição mais aceita atualmente sobre a SB fundamenta-se na perspectiva social-psicológica (Maslach; Golberg, 1998; Maslach; Jackson, 1981; Maslach; Leiter, 1997). Esta perspectiva considera a síndrome como uma reação à tensão emocional crônica por lidar excessivamente com pessoas Segundo Gil-Monte (2008), a perspectiva psicossocial. Burnout não é um estresse psicológico, mas uma resposta frente a fontes de estresse ocupacional crônico vinculada às relações sociais que se estabelecem entre os provedores de serviços e os receptores dos mesmos. É um tipo particular de mecanismo de enfrentamento e de autoproteção frente ao estresse gerado nessa relação assim como na relação profissional-organização (Carlotto, 2010).

O artigo também possui resumo narrativo dos principais achados dos estudos, destacando tendências e padrões. Esta metodologia em forma de artigo descreve o processo de análise sistemática da literatura para investigar a Síndrome de Burnout e seu impacto nos Oficiais de Justiça. Ela ajuda a garantir uma revisão objetiva e abrangente do conhecimento existente sobre o tópico.

3. O QUE É A SÍNDROME DE BURNOUT?

A Síndrome de Burnout é um fenômeno complexo e preocupante, que ganhou destaque nas discussões sobre saúde mental no ambiente de trabalho. Caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal, essa síndrome afeta significativamente a saúde e o bem-estar dos indivíduos, bem como a eficiência das organizações e seus principais componentes e os impactos tanto nos indivíduos quanto nas empresas.

2273

A maior causa do aparecimento dos sintomas da síndrome é a exaustão de horas trabalhadas. Por esse motivo, é importante que as horas diárias trabalhadas sejam correspondentes a saúde mental e física da pessoa.

De acordo com Silva et al. (2020, p. 18):

Dante disso, necessário se faz perguntar: De que forma é realizado o diagnóstico? Por profissionais da área da Saúde: um Psiquiatra e um Psicólogo, por meio de uma entrevista extensa. Segundo os autores acima citados, o diagnóstico clínico é conduzido de acordo com a história de vida do paciente, também é levado em conta o grau de satisfação e de envolvimento do enfermo com o trabalho ou com a sua profissão. Em relação ao tratamento, a doença não exige necessariamente a inserção medicamentosa, contudo, deve ser apurada por um especialista, pois o uso de medicamentos para o tratamento da Síndrome de Burnout irá depender dos sinais e das características de cada paciente. Em relação ao tratamento psicológico, é importante saber sobre a doença para poder “conhecer os sintomas, entender a situação e identificar os fatores que deram origem a ela” (Silva et al., 2020, p. 18).

A Síndrome de Burnout, também conhecida como esgotamento profissional, é uma

resposta crônica ao estresse laboral prolongado e intenso, como a exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal.

O estresse é uma resposta natural do organismo a situações desafiadoras. Causas incluem demandas excessivas, pressão do tempo e conflitos no trabalho. Já o Burnout é uma condição crônica resultante da exposição prolongada ao estresse ocupacional. Causas incluem exaustão emocional, despersonalização e diminuição do senso de realização. Também há mais formas e teorias acerca da Síndrome de Burnout, as quais são:

Teoria do Estresse de Karasek (Modelo Demanda-Controle): A teoria do estresse de Karasek sugre que o Burnout é o resultado de uma combinação de alta demanda no trabalho e baixo controle sobre as tarefas. Quando os trabalhadores enfrentam altos níveis de demanda e têm pouca autonomia para controlar seu trabalho, eles estão em maior risco de desenvolver burnout (Shimabuku; Mendonça; Fidelis, 2017).

Teoria do Ajuste Pessoal e Organizacional de Freudberger: Freudberger propôs que o Burnout ocorre quando há um desequilíbrio entre as expectativas pessoais do indivíduo e as demandas do trabalho. Ele enfatizou a importância do comprometimento excessivo com o trabalho como um fator de risco para o Burnout.

Modelo de Demanda-Recursos de Bakker e Demerouti: Este modelo enfatiza a importância dos recursos pessoais e organizacionais na prevenção do Burnout. Ele sugere que o Burnout ocorre quando as demandas do trabalho excedem os recursos disponíveis para lidar com essas demandas. Os recursos podem ser físicos, emocionais, cognitivos ou sociais.

Teoria do Coping de Lazarus e Folkman: Esta teoria se concentra na forma como as pessoas lidam com o estresse. O Burnout pode ocorrer quando os indivíduos têm estratégias de coping inadequadas para lidar com as demandas do trabalho. Estratégias de coping ineficazes podem aumentar o estresse e contribuir para o desenvolvimento da doença.

Em resumo, a síndrome de burnout é um fenômeno complexo que pode ser compreendido a partir de várias perspectivas teóricas. Esses referenciais teóricos fornecem uma base sólida para entender as causas e as consequências do Burnout, ajudando na prevenção e no tratamento desse problema no ambiente de trabalho. É importante reconhecer que o burnout não é apenas um problema individual, mas também um problema organizacional que requer intervenções tanto a nível pessoal quanto organizacional para abordar eficazmente seus efeitos.

4. IMPACTOS DA SÍNDROME DE BURNOUT NOS OFICIAIS DE JUSTIÇA

O impacto da Síndrome de Burnout nos Oficiais de Justiça é significativo e abrangente, afetando diversos aspectos do funcionamento organizacional. Os oficiais com a Síndrome experimentam uma diminuição significativa na produtividade e cumprimento dos mandados judiciais. Eles podem ter dificuldade em cumprir prazos, cometer erros frequentes e não realizar suas tarefas de forma eficaz. Os oficiais afetados pelo Burnout são mais propensos a faltar ao trabalho devido a problemas de saúde relacionados ao estresse crônico.

5. MÉTODO

Um estudo fez parte de um projeto maior intitulado “Estratégias positivas em Saúde do Trabalhador: um estudo sobre recursos pessoais, engajamento e Burnout em trabalhadores do Judiciário no Rio Grande do Sul”; aprovado por Comitê de Ética (Parecer 511.720).

Em colaboração com o Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul e com o Centro de Apoio e Desenvolvimento Humano da Comarca da Capital, os servidores foram contatados individualmente através do e-mail institucional. A coleta foi realizada por meio de uma plataforma online, sendo que os participantes responderam voluntariamente aos instrumentos em seu próprio local de trabalho.

Os participantes obtiveram acesso aos instrumentos apenas após lerem e concordarem com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), apresentado no formato online apresentado a todos os participantes.

No TCLE foi assegurado aos participantes o sigilo dos dados, que sua participação era voluntária e que eles poderiam parar de colaborar com a pesquisa em qualquer momento sem qualquer dano ou prejuízo para eles. A coleta ocorreu no período julho a dezembro de 2014. Os procedimentos para análise dos dados, foi realizado por meio do software SPSS, versão 21.

Após a obtenção dos escores totais das dimensões foram verificados os pressupostos de normalidade, homocedasticidade e esfericidade. Os três pressupostos foram atendidos nas dimensões avaliadas (Kolmogorov-Smirnov, $p > 0,01$; Shapiro-Wilk, $p > 0,01$; KMO $> 0,800$, Teste de esfericidade de Bartlett, $p < 0,001$). Os casos com dados faltantes (missings) foram excluídos das análises. Foram realizadas análises de correlações bi-variadas para investigar as relações do engajamento no trabalho e suas dimensões (vitalidade, dedicação e concentração), da saúde mental e suas das dimensões (humor depressivo-ansioso, sintomas somáticos,

decréscimo de energia vital e pensamentos depressivos) e das dimensões do neuroticismo (vulnerabilidade, desajustamento psicossocial, ansiedade e depressão). Foi investigado se as dimensões do neuroticismo, os escores de saúde mental e suas dimensões poderiam predizer os índices de engajamento.

A população do estudo é composta por 200 oficiais de justiça e outros servidores do Tribunal de Justiça S (TJRS), de Porto Alegre e região metropolitana. A amostra, não probabilística, foi composta por 82 sujeitos (41% da população) que atuam nas instâncias de 1º e 2º Grau. Os resultados apontam para a falta de reconhecimento do trabalho pela instituição, como principal problema, além do desrespeito em relação ao exercício da atividade e o trabalho solitário (Merlo et al., 2012). O reconhecimento pode ser produzido por colegas, contudo deveria ocorrer também pela chefia imediata, neste caso o juiz. No entanto, em razão da atividade exercida pelos oficiais ser geralmente solitária, raramente ocorrem contatos diretos com juízes. Não havendo reconhecimento, inviabiliza-se que a instituição compreenda as necessidades inerentes à função.

No mesmo estudo, os oficiais relataram satisfação por terem autonomia quanto a organização do trabalho e do tempo na realização de suas atividades diárias (Pereira & Assunção, 2007). A autonomia tem sido citada por diversos autores como um importante recurso do trabalho no aumento dos níveis de engajamento de profissionais (Hu et al., 2011; Schaufeli & Taris, 2014).

2276

Ademais, outro fator que poderia explicar este resultado é a satisfação pelo salário (94,3%), estabilidade (87,3%) e benefícios recebidos (42,2%) evidenciadas no estudo de Merlo et al. (2012). Portanto, apesar da alta demanda de trabalho caracterizada pela pressão exercida pelo volume de mandatos mental/emocional das situações enfrentadas, os oficiais dispõem de alguns recursos e pelos riscos físico e que ainda os mantêm engajados.

Em consonância com pesquisas anteriores, este estudo demonstrou associação significativa entre saúde e engajamento no trabalho (Hakanen & Schaufeli, 2012; Innstrand, Langballe & Falkum, 2012). Todas as dimensões do questionário de saúde obtiveram correlação negativa com as dimensões do engajamento, ou seja, oficiais de justiça que revelam sintomas psiquiátricos menores tendem a apresentar menores níveis de engajamento. Um estudo longitudinal (Hakanen & Schaufeli, 2012) verificou que o engajamento pode predizer negativamente sintomas de depressão, concluindo que o engajamento pode ser um fator de proteção contra problemas psicológicos.

De modo similar, a dimensão vigor do engajamento foi descrita como preditora de níveis menores de sintomas de depressão e ansiedade no estudo de Innstrand, Langballe e Falkun (2012) que caracterizou o engajamento como um possível modificador da saúde em diferentes grupos ocupacionais noruegueses. Mesmo o engajamento sendo apontado como um fator de saúde e bem-estar (Hakanen & Schaufeli, 2012, Innstrand et al., 2012), os resultados do questionário de saúde geral identificaram um grande número de oficiais de justiça com problemas de saúde.

Na literatura, os escassos estudos com servidores do judiciário também revelam resultados semelhantes Fatores de saúde ocupacional (sintomas físicos e psicológicos), como dores de cabeça, dores nas costas e depressão, foram relatados pelos trabalhadores do judiciário dos grupos focais realizados por Pizzinato et al. (2014).

Ao investigar os efeitos do trabalho sobre a saúde de oficiais de justiça, Merlo et al (2012) identificou que 50,7% desta população apresentou distúrbios psiquiátricos menores, sendo que 7,1% dos respondentes relataram ideação suicida e 8,6% referiram se sentir incapazes de desempenhar um papel útil em sua vida. Estes resultados também se refletiram no percentual relevante de servidores que utilizavam antidepressivos (36,1%), ansiolíticos (19,1%) ou medicamentos para dormir (19,1%).

2277

Na mesma direção, dentre as dimensões da escala de neuroticismo, a depressão apresentou altos índices em nossos participantes, caracterizando-os como profissionais com baixa expectativa em relação ao seu futuro que relatam ter uma vida monótona e sem objetivos claros, e que se consideram pessoas solitárias.

Ressalta-se a importância destes dados, que corroboram com os demais estudos sobre a saúde dos servidores do judiciário, visto que apontam casos de depressão grave e de ideação suicida, sendo necessário intervenção imediata.

Uma vez que estes oficiais de justiça apresentam sérios problemas de saúde, é possível inferir que o custo para estes profissionais se manterem engajados em um contexto com tantas situações adversas esteja repercutindo em sua saúde física e mental.

Em relação às demais dimensões da escala de neuroticismo, os baixos escores de vulnerabilidade e desajustamento psicossocial demonstram que os oficiais de justiça são bem menos vulneráveis e menos sensíveis as situações alheias do que a maior parte da população.

Estes resultados podem estar atribuídos ao fato de que para ser oficial de justiça talvez seja necessário possuir características como frieza, falta de sensibilidade o distanciamento dos

relacionamentos sociais para conseguir lidar com o contexto de risco diário em que são expostos.

Tavares (2003) evidenciou comportamento similar em servidores do judiciário que demonstraram distanciamento afetivo do trabalho, citado como estratégia para amenizar o impacto do grande volume de processos que se acumulavam, dos quais não conseguiam dar conta.

A responsabilidade sentida por eles ainda era acentuada por lidarem com processos que se referiam ao interesse de pessoas em situação de carência. Assim, o distanciamento afetivo foi a estratégia encontrada para não sofrerem com esta rotina.

Ao contrário do que se esperava, tendo em vista o tipo de trabalho realizado pelos oficiais de justiça, foram encontrados escores de ansiedade muito baixos. O que significa que eles se sentem pouco ansiosos diante de situações adversas e riscos reais, possivelmente como estratégia psicológica para se manter na função.

Os escores muito baixos em ansiedade indicam falta de adaptação, pois envolvem situações que possam oferecer algum risco (físico ou psicológico), sem se colocarem suficientemente em alertas para todos os novos elementos com os quais tem que lidar (Hutz & Nunes, 2001).

2278

Importante ressaltar que este tipo de comportamento não caracteriza 'desatenção' com as atividades, mas falta de motivação e, possivelmente, naturalização dos riscos associados ao cotidiano de trabalho em atividades externas, como situações de violência urbana e acidentes de trajeto.

As dimensões do neuroticismo tiveram correlação negativa e significativa com o engajamento, como observado em outras amostras (Lin et al., 2016; Sulea et al., 2015; Zis et al., 2016). O alto nível de neuroticismo está associado a indivíduos que tendem a avaliar de forma negativa seu ambiente e a experienciar mais tensamente sofrimento emocional (Hutz & Nunes, 2001), comprometendo a maneira como percebe seu contexto laboral e, consequentemente, o engajamento em seu trabalho.

À medida que diminui o índice de decréscimo de energia vital dos servidores, ou seja, que diminui o sofrimento, a insatisfação, o sentimento de inutilidade e o cansaço no trabalho, aumenta-se a possibilidade dos oficiais de justiça estarem engajados. Tais constatações reforçam a ideia de que o engajamento no trabalho possui uma importante relação com bem-estar e saúde mental (Hakanen & Schaufeli, 2012; Innstrand et al., 2012). Apesar do modelo

estudado nesta pesquisa ter apresentado os fatores de saúde como preditores do engajamento, há na literatura científica o entendimento de que estes podem ser consequência do engajamento. (Hakanen & Schaufeli, 2012; Innstrand et al., 2012).

De modo geral, as dimensões da personalidade apresentaram associação fraca com o engajamento. De modo similar, Maas e Spinath (2012), pesquisando a relação entre personalidade e recursos para lidar com as demandas profissionais, demonstraram que as influências genéticas e ambientais destes recursos foram em grande parte independentes dos efeitos genéticos e ambientais na personalidade. Ainda, os resultados deste estudo sugeriram que as experiências durante o desenvolvimento, bem como outras influências ambientais específicas que atuam na personalidade do indivíduo diferem das experiências no local de trabalho que influenciam os comportamentos organizacionais. Desta forma, pressupõe-se que intervenções com ofícias de justiça talvez devessem concentrar-se em nível organizacional, na melhoria dos recursos e condições do trabalho.

6. ANÁLISE DE CORRELAÇÃO

Tabela 1: Correlações Bivariadas entre as Dimensões de Saúde Mental (Humor Depressivo-Ansioso, Sintomas Sombáticos, Decréscimo de Energia Vital e Pensamentos Depressivos), Neuroticismo (Vulnerabilidade, Desajustamento Psicossocial, Ansiedade e Depressão) e Engajamento no Trabalho.

2279

Dimensões	1	2	3	4	5	6	7	8
1. SRQ_HDA								
2. SRQ_SS	0,69**							
3. SRQ_DEV	0,62**	0,62**						
4. SRQ_PD	0,66**	0,70**	0,77**					
5. EFN_N1	0,56**	0,39**	0,56**	0,49**				
6. ENF_N2	0,23*	0,26*	0,23*	0,31**	0,57**			
7. ENF_N3	0,61**	0,53**	0,57**	0,59**	0,79**	0,64**		
8. ENF_N4	0,51**	0,33**	0,59**	0,58**	0,76**	0,61**	0,74**	
9. ENG_T	-0,43**	-0,23*	-0,51**	-0,53**	-0,23*	-0,05	-0,32**	-0,38**

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,001$.

SRQ_HDA=humor depressivo-ansioso; SRQ_SS=sintomas somáticos; SRQ_DEV=decréscimo de energia vital; SRQ_PD=pensamentos depressivos; ENF_N1=vulnerabilidade; ENF_N2=desajustamento psicossocial; ENF_N3=ansiedade; ENF_N4=depressão; ENG_T=engajamento no trabalho.

As correlações bivariadas apontaram relações significativas negativas entre o engajamento no trabalho e as dimensões da EFN, bem como a saúde mental (e suas dimensões), sendo a dimensão de pensamentos depressivos a que apresentou o coeficiente de maior magnitude. As correlações também apontaram relações positivas e significativas entre saúde mental (e suas dimensões) e as dimensões da EFN (tabela 1).

Tabela 2: Regressão Múltipla Hierárquica das Dimensões de Neuroticismo (Vulnerabilidade, Desajustamento Psicossocial, Ansiedade e Depressão) e Saúde Mental (Humor Depressivo-Ansioso, Sintomas Somáticos, Decréscimo de Energia Vital e Pensamentos Depressivos) como Preditores do Engajamento no Trabalho como Desfecho.

Modelo/Passo		R ²	R ² Adj.	ΔR ² Adj.	β
Modelo 1/Passo 1	Vulnerabilidade	0,19	0,17	0,05	—
	Desajustamento Psicossocial				-0,20*
	Ansiedade				—
	Depressão				-0,27*
Modelo 1/Passo 2	Humor Depressivo-Ansioso	0,29	0,27	0,10	—
	Sintomas Somáticos				—
	Decréscimo de Energia Vital				-0,40*
	Pensamentos Depressivos				—
Modelo 2/Passo 1	Desajustamento Psicossocial	0,19	0,17	0,05	-0,20*
Modelo 2/Passo 2	Depressão	0,14	0,13	0,14	-0,27*
Modelo 2/Passo 3	Decréscimo de Energia Vital	0,29	0,27	0,10	-0,40*

* $p \leq 0,05$.

Tabela 2 mostra o resultado obtido nas regressões. O modelo final (Modelo 2) de análise apresentou índices de ajuste adequados ($F(197) = 195,17$ p. $\bar{L} 9,901$), explicando 27% dos índices de engajamento. Os resultados demonstraram que a dimensão decréscimo de energia vital foi identificada como a melhor preditora 119 do

2280

engajamento no trabalho ($R^2 = 0,27$; $\Delta R^2 = 0,40$; $p \leq 0,05$). Ainda que menor a dimensão desajustamento psicossocial também ofereceu contribuição, bem como a depressão.

As demais dimensões não contribuíram para explicar este modelo. Destaca-se que as relações da dimensão desajustamento psicossocial com os índices de engajamento observadas na regressão hierárquica contradizem a associação destas variáveis nas correlações bivariadas. Estas diferenças de resultados envolvendo as mesmas variáveis em análises similares podem resultar do efeito de supressão (Paulhus, et al., 2004).

O efeito de supressão ocorre quando o efeito indireto é tão forte que, em uma análise de correlação, ele supera o efeito direto. Desta forma, o efeito de supressão foi observado, mostrando que na análise correlacional o efeito indireto do desajustamento psicossocial com a depressão, decréscimo de energia vital e engajamento dificulta o efeito direto do desajustamento psicossocial sobre os indicadores de engajamento. É importante destacar que o efeito direto é mais informativo que o efeito indireto, pois considera a relação entre as variáveis considerando os diferentes fatores que impactam nessa relação (Paulhus et al, 2004).

Tabela 3: Matriz de Predição e Caminhos Mínimos entre as Dimensões de Saúde Mental (Humor Depressivo-Ansioso, Sintomas Somáticos, Decréscimo de Energia Vital e Pensamentos Depressivos), Neuroticismo (Vulnerabilidade, Desajustamento Psicossocial, Ansiedade e Depressão) e Engajamento no Trabalho.

Dimensões	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. SRQ_HDA		0,3	0,08	0,2	0,08		0,15		-0,06
2. SRQ_SS	2, 1		0,11	0,26			0,06		
3. SRQ_DEV	3, 4, 1	3, 4, 2		0,38	0,07		0,03	0,11	-0,15
4. SRQ_PD	4, 1	4, 2	4, 3				0,05	0,09	-0,18
5. EFN_N1	5, 7, 1	5, 7, 1, 2	5, 8, 3	5, 8, 3, 4		0,07	0,37	0,34	
6. EFN_N2	6, 7, 1	6, 7, 1, 2	6, 8, 3	6, 7, 1, 4	6, 7, 5		0,26	0,21	0,06
7. EFN_N3	7, 1	7, 1, 2	7, 8, 3	7, 1, 4	7, 5	7, 6		0,19	
8. EFN_N4	8, 7, 1	8, 3, 4, 2	8, 3	8, 3, 4	8, 5	8, 6	8, 7		-0,05
9. ENG_T	9, 4, 1	9, 4, 2	9, 3	9, 4	9, 3, 8, 5	9, 6	9, 4, 1, 7	9, 3, 8	

SRQ_HDA=humor depressivo-ansioso; SRQ_SS=sintomas somáticos; SRQ_DEV=decréscimo de energia vital; SRQ_PD=pensamentos depressivos; N₁=vulnerabilidade; N₂=desajustamento psicossocial; N₃=ansiedade; N₄=depressão; ENG_T=engajamento no trabalho.

Valores faltantes na diagonal superior foram fixados em zero pelo método de regularização.

Por fim, a Tabela 3 indica o caminho mais curto de associação (Shortest Path) entre as variáveis investigadas. O modelo gráfico indica que as variáveis decrecimento de energia vital, pensamentos depressivos e desajustamento psicossocial possuem uma ligação direta com o engajamento, enquanto as variáveis humor depressivo-ansioso, sintomas somáticos, vulnerabilidade, ansiedade e depressão possuem relações mediadas, ou seja, indiretas com o desfecho investigado.

2281

Outro estudo foi o Burnout em oficiais de justiça portugueses: Caracterização e análise de dimensões associadas. Onde se verificou uma relação entre níveis de burnout e os estados negativos, que indicam níveis leves de ansiedade, sintomatologia depressiva leve e de stress, onde se sentiam desanimados e alguns afirmaram, inclusive, que sentiam que não tinha nada a esperar do futuro.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O principal objetivo deste estudo, Síndrome de Burnout e seus reflexos na rotina dos Oficiais de Justiça, foi avaliar os níveis de engajamento no trabalho, do traço de personalidade neuroticismo, da saúde mental de servidores, oficiais de justiça. Investigar as relações entre estes construtos. As análises descritivas indicaram que o engajamento dos oficiais de justiça do TJRS e dos oficiais de justiça portugueses é mediano.

Foi observado que apesar da grande carga emocional, falta de reconhecimento e das demais dificuldades relacionadas a esta profissão (Merlo et al., 2012; Pereira & Assunção, 2007, Pizzinato et al., 2014), os oficiais de justiça parecem despender esforços de modo persistente (vigor) para obter desempenho além do esperado (dedicação) e sentem-se absorvidos em seu trabalho de maneira prazerosa e desafiadora (concentração). Este resultado pode ser explicado pela presença de determinados recursos do trabalho (e.g., reconhecimento social, autonomia, apoio social) que levam a uma dedicação maior na realização de suas tarefas, mesmo com as altas demandas enfrentadas diariamente pelos oficiais de justiça. Por ser uma profissão em grande parte solitária, não há o reconhecimento das atividades dos oficiais de justiça por parte dos juízes e nem mesmo pelos colegas (Pizzinato et al., 2014; Merlo, Dornelles, Bottega & Trentini, 2012; Tavares, 2003).

No entanto, o estudo realizado por Pereira e Assunção (2007) com servidores do Judiciário demonstrou o orgulho destes profissionais pelo reconhecimento externo que obtêm dos cidadãos, por serem vistos como “porta-vozes da justiça”, com importância social. Tal reconhecimento é expresso pelo bom relacionamento, confiança e receptividade com o público, que os auxilia até mesmo nas buscas por pessoas e endereços. Ainda que possa ser associado à periculosidade, o contato com o público é descrito como motivador (Pizzinato et al., 2014). 2282

Assim, este reconhecimento acaba desempenhando um papel de feedback para os oficiais, citado na literatura como um recurso de trabalho adequado (Hu, Schaufeli, & Taris, 2011; Schaufeli & Taris, 2014). Foi possível verificar o impacto das variáveis de saúde mental e do neuroticismo sobre o engajamento no trabalho. O decréscimo de energia vital foi o melhor preditor em todas as análises.

Os resultados mostram a importância dos aspectos relativos ao sofrimento, cansaço e insatisfação no trabalho dos oficiais de Justiça, impactando negativamente no engajamento. As análises de rede evidenciaram que a relação da depressão com engajamento é mediada pelas variáveis de saúde, não havendo associação direta entre estes construtos. Ademais, dado que o engajamento é uma característica saudável, não era esperada associação positiva com desajustamento psicossocial no modelo. Sendo assim, é possível que oficiais de Justiça que possuam tais características de personalidade estejam mais ajustados a esta função.

Sugere-se que esta interpretação seja testada em estudos futuros, inclusive para entender se os indivíduos mais engajados são os mesmos que apresentam tais sintomas. Considerando os resultados obtidos, o presente estudo evidenciou importantes contribuições referentes à

literatura do engajamento no trabalho, demonstrando o papel da saúde mental e das diferenças individuais, em particular as dimensões do neuroticismo, no engajamento de servidores do judiciário. Tais constatações sugerem que intervenções para melhoria dos níveis de engajamento devem considerar programas de promoção de saúde mental no âmbito organizacional, tendo em vista as dificuldades de impactar sobre os fatores individuais, como traços de personalidade. Apesar de este estudo contribuir para o avanço no entendimento das relações das características da personalidade e saúde mental com o engajamento, isto não ocorre sem limitações.

As limitações desta pesquisa foram a impossibilidade de generalização dos resultados devido ao tamanho e especificidade da amostra. Observa-se a necessidade de serem realizados estudos investigando as relações propostas nesta pesquisa com oficiais de justiça de outras regiões do Brasil, assim como outras categoriais profissionais.

Portanto, a Síndrome de Burnout deve ser encarada como um chamado à ação. Devemos reconhecer sua gravidade, promover a educação sobre saúde mental, oferecer apoio aos afetados e trabalhar coletivamente para criar ambientes de trabalho onde o bem-estar emocional seja uma prioridade.

Ao fazê-lo, podemos mitigar os efeitos negativos do burnout e permitir que as pessoas floresçam não apenas no trabalho, mas em todas as áreas de suas vidas. 2283

Mitigar os efeitos negativos do burnout é essencial para preservar o bem-estar dos indivíduos e promover ambientes de trabalho saudáveis. Nesse contexto, a conclusão deve destacar a importância de medidas preventivas e estratégias de intervenção.

Em um mundo caracterizado por demandas constantes e ritmos de trabalho acelerados, a mitigação dos efeitos negativos do burnout é uma prioridade urgente.

Para alcançar esse objetivo, é crucial adotar uma abordagem multifacetada.

Primeiramente, a prevenção é a chave. As organizações devem investir na criação de culturas de trabalho que promovam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, ofereçam treinamento em gerenciamento de estresse, incentivem pausas regulares e promovam a conscientização sobre saúde mental. Isso pode ser complementado com políticas que limitem as horas extras e estabeleçam limites claros para a carga de trabalho.

Além disso, a identificação precoce dos sintomas de burnout é fundamental. Os líderes e colegas de trabalho devem estar atentos a sinais de exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal. Quando o burnout é detectado, intervenções imediatas são

necessárias, incluindo o acesso a serviços de apoio psicológico e redução temporária da carga de trabalho.

REFERÊNCIAS

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria Teresa. **Considerações sobre a síndrome de burnout e seu impacto no ensino.** Bol. psicol, São Paulo , v. 62, n. 137, p. 155-168, dez. 2012.

CARLOTTO, Mary Sandra. **Síndrome de Burnout:** diferenças segundo níveis de ensino. Psico, Canoas, n. 4, v. 41, p. 495-502, dez de 2010. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/4881/5958> Acesso em: 25 setembro 2024.

HAKANEN, J. J. & SCHAFELI, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141, 415-424. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2012.02.043>.

HU, Q.; SCHAFELI, W. B.; TARIS, T. W. (2011). **The Job Demands-Resources model:** An analysis of additive and joint effects of demands and resources. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 181-190.

HUTZ, C. S. & NUNES, C. H. S. S. (2001). **Escala Fatorial de Ajustamento Emocional/Neuroticismo.** São Paulo: Casa do Psicólogo. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722013000200009>.

2284

INNSTRAND, S. T. et al. (2012). **A Longitudinal Study of the Relationship between Work Engagement and Symptoms of Anxiety and Depression.** *Stress and Health*, 28, 1-10.

LIN, W. et al. (2016). **Leading future orientations for current effectiveness:** The role of engagement and supervisor coaching in linking future work self salience to job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 145-156.

MAAS, H.; SPINATH, F. M. (2012). **Personality and Coping with Professional Demands:** A Behavioral Genetics Analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(3), 376-385.

MERLO, A. R. C. et al. (2012). O trabalho e a saúde dos oficiais de Justiça Federal de Porto Alegre. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 15(1), 101-113. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v15i1p101-113>.

PAULHUS, D. L. et al. (2004). Two replicable suppressor situations in personality research. *Multivariate Behavioral Research*, 39(2), 303-328.

PEREIRA, P. V. A.; ASSUNÇÃO, A. A. **Trabalho e emoção:** o caso dos oficiais de justiça. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 2(1), São João del-Rei, Mar./Ag., 2007.

PIZZINATO, A. et al. (2014). Significados do trabalho e qualidade de vida percebida em trabalhadores do judiciário. *Revista Interinstitucional de Psicologia*, 7 (2), 188-198. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/gerais/v7n2/v7n2a07.pdf>. Acesso em: 25 setembro 2024.

SHIMABUKU, Rose Helen; MENDONCA, Helenides; FIDELIS, Ariana. Presenteísmo: contribuições do Modelo Demanda-Controle para a compreensão do fenômeno. *Cad. psicol. soc. trab.*, São Paulo, v. 20, n. 1, p. 65-78, 2017. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172017000100006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 18 setembro 2024.

SILVA, Liandra Nogueira Soares da. MEDEIROS, Gabriela Pires Amâncio. SILVA, Marcibelly Fernandes da. SILVA, Crislane Mayara dos Santos. MARREIRO, João Vitor de Sousa. **MPPI – Ministério Público do Estado do Piauí**. Guia Prático sobre a Síndrome de Burnout. Bem Viver no MPI. Tersinha – PT: Bem Viver no MPI, 2020. 27 p. Disponível em: https://www.mppi.mp.br/internet/wp-content/uploads/2020/09/Ebook_Guia-pra%CC%81tico-sobre-a-S%C3%ADndrome-de-Burnout-2.pdf. Acesso em: 26 setembro 2024.

SULEA, C. et al. (2015). **Engagement, boredom, and burnout among students:** Basic need satisfaction matters more than personality traits. *Learning and Individual Differences*, 42, 132-138.

TAVARES, D. S. (2003). **Sofrimento psíquico entre servidores públicos:** uma análise psicosocial do contexto do trabalho em um Tribunal Judiciário Federal. Dissertação de mestrado não-publicada, Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil.

ZIS, P.; ANAGNOSTOPOULOS, F.; ARTEMIADIS, A. K. (2016). **Residency Training:** Work engagement during neurology training. *Neurology*, 87(5), e45-e48.