

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

GABRIEL VEBER SANTOS

**NÍVEIS DE ANSIEDADE E BURNOUT E SUA RELAÇÃO COM O ENGAJAMENTO
NO TRABALHO EM UMA EMPRESA DE TECNOLOGIA NO SUL DO BRASIL**

FLORIANÓPOLIS

2024

GABRIEL VEBER SANTOS

**NÍVEIS DE ANSIEDADE E BURNOUT E SUA RELAÇÃO COM O ENGAJAMENTO
NO TRABALHO EM UMA EMPRESA DE TECNOLOGIA NO SUL DO BRASIL**

Trabalho de conclusão de curso apresentada ao
curso de Administração como parte dos
requisitos necessários à obtenção do Título de
Bacharel em Administração, pela Universidade
Federal de Santa Catarina

Orientador: Gerson Rizzatti Junior

FLORIANÓPOLIS

2024

Ficha catalográfica gerada por meio de sistema automatizado gerenciado pela BU/UFSC.
Dados inseridos pelo próprio autor.

Veber, Gabriel

Níveis de ansiedade e burnout e sua relação com o
engajamento / Gabriel Veber ; orientador, Gerson
Rizzatti , 2024.

56 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro
Socioeconômico, , Florianópolis, 2024.

Inclui referências.

1. . 2. Saúde mental em Colaboradores de uma empresa de
tecnologia . I. Rizzatti , Gerson . II. Universidade
Federal de Santa Catarina. . III. Título.

Gabriel Veber Santos

Níveis de ansiedade e burnout e sua relação com o engajamento

Este trabalho foi julgado adequado e aprovado na sua forma final pela Coordenadoria de Trabalho de Curso do Departamento de Ciências da Administração da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 15 de dezembro de 2024.

Banca Examinadora

Prof. Marcos Baptista Lopez Dalmau
Avaliador
Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC

Prof. Ricardo Niehues Buss
Avaliador
Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC

Prof.(a) Gerson Rizzatti Junior, Dr.(a)
Orientador(a)
Universidade Federal de Santa Catarina

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo geral analisar a correlação entre ansiedade, burnout e engajamento no ambiente de trabalho, investigando como esses fatores impactam o desempenho e o bem-estar dos colaboradores. A pesquisa caracteriza-se como quantitativa, descritiva, estudo de caso e estudo de documento de abordagem transversal, sendo realizada em uma empresa de tecnologia do sul do Brasil. A coleta de dados foi feita por meio de questionários padronizados, incluindo o Generalized Anxiety Disorder Scale (GAD-7), o Maslach Burnout Inventory (MBI) e o Utrecht Work Engagement Scale (UWES), aplicados a colaboradores de diferentes faixas etárias, gêneros e tempos de empresa. Os resultados demonstraram uma prevalência significativa de ansiedade elevada e burnout, especialmente em colaboradores mais jovens e com menos tempo de empresa. Em contrapartida, o engajamento foi maior em trabalhadores com mais tempo de atuação. Além disso, identificou-se uma correlação inversa entre burnout e engajamento, reforçando a necessidade de intervenções organizacionais para promover a saúde mental e o engajamento no trabalho. Conclui-se que estratégias voltadas ao equilíbrio entre demandas profissionais e suporte organizacional podem contribuir para a redução de transtornos mentais e o aumento da produtividade.

PALRAS-CHAVE: Ansiedade; Burnout; Engajamento; Saúde mental; Ambiente de trabalho

ABSTRACT

The present study aims to analyze the correlation between anxiety, burnout, and engagement in the workplace, investigating how these factors impact employees' performance and well-being. The research is characterized as quantitative, descriptive, a case study, and a cross-sectional document study, conducted in a technology company in southern Brazil. Data collection was carried out using standardized questionnaires, including the Generalized Anxiety Disorder Scale (GAD-7), the Maslach Burnout Inventory (MBI), and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES), administered to employees of different age groups, genders, and lengths of employment. The results showed a significant prevalence of high anxiety and burnout, particularly among younger employees and those with less time in the company. Conversely, engagement was higher among employees with more extended tenure. Furthermore, an inverse correlation was identified between burnout and engagement, emphasizing the need for organizational interventions to promote mental health and workplace engagement. It is concluded that strategies aimed at balancing professional demands and organizational support can contribute to reducing mental health disorders and increasing productivity.

KEYWORDS: Anxiety; Burnout; Engagement; Mental health; Work environment

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 – Questão 01.....	22
Gráfico 2 – Questão 02.....	22
Gráfico 3 – Questão 03.....	23
Gráfico 4 – Questão 04.....	23
Gráfico 5 – Questão 05.....	24
Gráfico 6 – Questão 06.....	24
Gráfico 7 – Questão 07.....	25
Gráfico 8 – Questão 08.....	25
Gráfico 9 – Resultado (Ansiedade por faixa etária)	27
Gráfico 10 – Resultado (Ansiedade por gênero)	28
Gráfico 11 – Resultado (Ansiedade por tempo de empresa)	28
Gráfico 12 – Resultado (Engajamento por vigor e faixa etária)	29
Gráfico 13 – Resultado (Engajamento por dedicação e faixa etária)	29
Gráfico 14 – Resultado (Engajamento por absorção e faixa etária)	29
Gráfico 15 – Resultado (Engajamento por vigor e gênero)	30
Gráfico 16 – Resultado (Engajamento por dedicação e gênero)	30
Gráfico 17 – Resultado (Engajamento absorção por gênero)	31
Gráfico 18 – Resultado (Engajamento vigor por tempo de empresa)	31
Gráfico 19 – Resultado (Engajamento dedicação por tempo de empresa)	32
Gráfico 20 – Resultado (Engajamento absorção por tempo de empresa)	32
Gráfico 21 – (Correlação de ansiedade e engajamento vigor, dedicação e absorção)	33
Gráfico 22 – Resultado (Burnout exaustão emocional por faixa etária)	34
Gráfico 23 – Resultado (Burnout cinismo por faixa etária)	34
Gráfico 24 _ Resultado (Burnout exaustão emocional por gênero)	35
Gráfico 25 – Resultado (Burnout cinismo por gênero)	35
Gráfico 26 – Resultado (Burnout exaustão emocional por tempo de empresa)	36
Gráfico 27 – Resultado (Burnout cinismo por tempo de empresa)	36
Gráfico 28 – (Correlação de Burnout exaustão emocional e engajamento)	37
Gráfico 29 – (Correlação de Burnout cinismo e engajamento)	37
Gráfico 30 – Resultado (Burnout eficácia no trabalho por faixa etária)	38
Gráfico 31 – Resultado (Burnout eficácia no trabalho por gênero)	38

Gráfico 32 – Resultado (Burnout eficácia no trabalho por tempo de empresa)	39
Gráfico 33 – Resultado (Correlação de Bunout eficácia no trabalho e engajamento)	40

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	6
2	OBJETIVOS DA PESQUISA.....	7
3	JUSTIFICATIVA.....	8
4	REFERENCIAL TEÓRICO.....	9
4.1	Ambiente de Trabalho.....	8
4.2	Transtornos Mentais E Comportamentais.....	10
4.2.1	Ansiedade.....	12
4.2.3	Síndrome de Bunout.....	14
4.3	Engajamento.....	16
5	METODOLOGIA.....	18
5.1	Caracterização da pesquisa.....	18
5.2	Local do Estudo.....	18
5.3	População e amostra.....	18
5.4	COLETA DE DADOS.....	19
5.4.1	Instrumentos para coleta de dados.....	19
5.4.2	Procedimentos para coleta de dados.....	21
5.5	ANÁLISE DOS DADOS.....	21
6	RESULTADO DA PESQUISA.....	22
6.1	Perfil do público-alvo.....	22
6.2	Interferência do burnout e ansiedade no engajamento.....	27
6.3	Verificar as medidas da empresa para combater burnout e ansiedade no trabalho...	40
7	CONCLUSÃO.....	42
8	Referências Bibliográficas.....	43
9	Apêndices.....	49

1 INTRODUÇÃO

A saúde mental dos colaboradores tem ganhado destaque no cenário corporativo contemporâneo, especialmente devido ao impacto direto que transtornos como ansiedade e burnout exercem sobre a produtividade, o engajamento e o bem-estar organizacional. Em um ambiente de trabalho cada vez mais dinâmico e exigente, compreender como esses fatores se correlacionam e influenciam o desempenho dos indivíduos tornou-se uma necessidade estratégica para as empresas que buscam promover uma gestão mais humanizada e eficaz.

Neste contexto, o presente trabalho investiga os níveis de ansiedade, burnout e engajamento dos colaboradores de uma organização, com o objetivo de identificar como esses aspectos se inter-relacionam e impactam o comportamento e a saúde ocupacional. A pesquisa utilizou instrumentos consagrados como o Generalized Anxiety Disorder Scale (GAD-7), o Maslach Burnout Inventory (MBI) e o Utrecht Work Engagement Scale (UWES), permitindo uma análise abrangente e confiável dos fatores estudados.

Os dados foram coletados de maneira transversal e analisados em diferentes segmentos, incluindo faixas etárias, gêneros e tempo de empresa, proporcionando um panorama detalhado e contextualizado. Os resultados oferecem insights valiosos para compreender como o ambiente organizacional pode contribuir tanto para o surgimento de transtornos como ansiedade e burnout quanto para a promoção de engajamento, essencial para a sustentabilidade das relações de trabalho.

Ao abordar a temática sob uma perspectiva científica e aplicada, este trabalho busca não apenas ampliar o entendimento sobre a saúde mental no trabalho, mas também oferecer subsídios práticos para que as organizações desenvolvam estratégias de gestão que promovam um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e engajador. A importância do tema é latente, uma vez que tramita atualmente em muitas empresas mundialmente, tendo em vista o foco na saúde mental dos colaboradores. Em tal contexto, busca-se com este estudo científico analisar de que forma índices negativos sobre saúde mental podem afetar o engajamento de colaboradores de uma empresa de tecnologia.

Face ao exposto esta pesquisa busca investigar: ***Como a ansiedade e o burnout podem afetar o engajamento profissional dos colaboradores da empresa Beta?***

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivos geral

Analisar como a ansiedade e o burnout podem afetar o engajamento na empresa de tecnologia Beta.

2.1.2 Objetivos específicos

- a. Caracterizar o perfil do público-alvo objeto de estudo.
- b. Desenvolver um formulário para apuração no nível de ansiedade e burnout e aplicá-lo em colaboradores da empresa Beta.
- c. Evidenciar a interferência do burnout e ansiedade no engajamento.
- d. Verificar que medidas a empresa tem adotado com o propósito de combater o burnout e ansiedade no ambiente de trabalho.

3 JUSTIFICATIVA

Este estudo foi desenvolvido devido à crescente relevância da saúde mental no ambiente corporativo, especialmente em relação à ansiedade e à síndrome de burnout. Esses transtornos têm afetado diretamente a qualidade de vida e o desempenho dos colaboradores, gerando impactos significativos para as organizações. Atualmente, a empresa não dispõe de mecanismos para mensurar adequadamente os índices de ansiedade e estresse de seus colaboradores, o que dificulta a identificação de intervenções eficazes.

A escolha desse tema para o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) justifica-se pela necessidade de compreender como esses fatores influenciam o ambiente de trabalho e de propor soluções para mitigar seus efeitos. Além disso, a realização desta pesquisa visa investigar se, de fato, existe uma correlação entre os níveis de ansiedade, burnout e engajamento dos colaboradores, permitindo que a empresa obtenha dados mais precisos para embasar futuras ações.

A ansiedade e a síndrome de burnout estão relacionadas a problemas como queda de produtividade, aumento do absenteísmo e presenteísmo, além de influenciar negativamente o engajamento dos colaboradores. Este estudo, baseado em artigos científicos, pretende demonstrar a importância de práticas voltadas para o bem-estar dos colaboradores, com o objetivo de reduzir esses impactos e promover um ambiente de trabalho mais saudável.

A justificativa para a realização deste trabalho está ancorada na relevância de entender essas questões no contexto organizacional atual e como intervenções direcionadas à saúde mental podem beneficiar tanto os colaboradores quanto as empresas, melhorando o engajamento e a sustentabilidade das relações de trabalho.

4 REFERENCIAL TEÓRICO.

4.1. Satisfação no ambiente de trabalho

O conceito de ambiente de trabalho tem sido amplamente discutido na literatura de gestão, com foco em fatores que influenciam a produtividade e o desempenho organizacional. Em sua Teoria dos Dois Fatores, Frederick Herzberg (1959) destacou que o ambiente de trabalho é compreendido por dois grupos de fatores: os higiênicos e os motivacionais. Os fatores higiênicos referem-se às condições físicas e estruturais, como salário, segurança e infraestrutura, que, quando inadequadas, geram insatisfação. No entanto, sua presença não é suficiente para promover a satisfação. Por outro lado, os fatores motivacionais, como reconhecimento e realização profissional, são essenciais para a motivação no ambiente de trabalho. As organizações devem atender tanto às necessidades materiais quanto oferecer oportunidades de crescimento e reconhecimento aos colaboradores.

A Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow (1943) fornece uma perspectiva relevante para a gestão empresarial. Maslow sugere que o ambiente de trabalho deve atender a uma gama de necessidades, desde as mais básicas, como segurança e estabilidade, até as mais complexas, como autorrealização e crescimento profissional. Um ambiente de trabalho que permite o desenvolvimento dos funcionários, garantindo segurança financeira e oportunidades de crescimento, resulta em maior engajamento e produtividade, cruciais para o desempenho organizacional.

Estudos conduzidos por Mayo (1933) demonstraram que a produtividade está ligada ao ambiente social dentro das empresas, e não apenas aos fatores físicos. Mayo observou que os colaboradores tendem a ser mais produtivos quando se sentem valorizados e reconhecidos, ressaltando que a coesão social e as boas relações interpessoais são essenciais para melhorar o desempenho no trabalho. Para as empresas, isso implica que um ambiente organizacional favorável vai além de boas instalações físicas, englobando também um clima de colaboração e apoio mútuo entre os funcionários.

O Modelo de Demanda-Controle de Karasek (1979), oferece uma visão estratégica ao considerar a relação entre as exigências do trabalho e o controle que os funcionários têm sobre suas atividades. Karasek (1979) argumenta que ambientes de trabalho com alta demanda e baixo controle resultam em altos níveis de estresse, afetando negativamente o desempenho organizacional. Em contrapartida, ambientes com alta demanda e alto controle permitem que os colaboradores desenvolvam suas habilidades e aumentem a produtividade. Portanto, ao oferecer mais autonomia e controle aos seus funcionários, as empresas podem criar um ambiente de trabalho mais equilibrado e propício ao desenvolvimento organizacional.

Uma pesquisa realizada pela Organização Mundial da Saúde (2019) indica que ambientes de trabalho desfavoráveis estão associados ao aumento de transtornos mentais, resultando em elevados índices de absenteísmo e queda na produtividade. Trabalhadores que enfrentam estresse crônico em suas atividades laborais demonstram maior predisposição ao desenvolvimento de problemas de saúde mental.

Segundo dados do National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH, 2020), o estresse ocupacional é um fator relevante na gênese de transtornos de ansiedade e depressão. Além disso, a Síndrome de Burnout, caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e diminuição da sensação de realização pessoal, emerge como uma das consequências mais comuns de ambientes de trabalho estressantes. De acordo com a pesquisa de Maslach e Leiter (2016), indivíduos que vivenciam Burnout apresentam uma maior propensão a desenvolver problemas de saúde mental e comportamental.

4.2. Transtornos mentais e comportamentais

Os transtornos mentais e comportamentais são condições de saúde que afetam profundamente o pensamento, o humor e o comportamento dos indivíduos, resultando em sofrimento significativo e comprometendo suas atividades diárias. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), esses transtornos abrangem uma variedade de diagnósticos, incluindo transtornos de ansiedade, de humor, de personalidade e psicóticos, afetando a maneira como as pessoas pensam, sentem e se comportam World Health Organization (2013). A prevalência dessas condições tem aumentado, especialmente em ambientes de trabalho, onde fatores como burnout, carga de trabalho e suporte social desempenham papéis cruciais.

Os fatores que contribuem para o desenvolvimento de transtornos mentais são diversos e interagem em níveis biológicos, psicológicos e sociais. A literatura científica indica que a

combinação de predisposições genéticas, experiências traumáticas na infância e estresse crônico, juntamente com o ambiente social, pode aumentar a vulnerabilidade a esses distúrbios Mörec (2019). Ademais, o estresse ocupacional e a pressão no ambiente de trabalho são identificados como fatores de risco significativos para o surgimento de transtornos mentais Kivimäki (2016)

O diagnóstico e o tratamento adequados são essenciais para a recuperação de indivíduos afetados por esses transtornos. Intervenções como terapia, medicação e suporte psicossocial têm demonstrado eficácia na redução dos sintomas e na melhoria da qualidade de vida Gonzalez (2019). A ausência de tratamento pode acarretar consequências graves, como o aumento do absenteísmo e a perda de produtividade e engajamento, impactando diretamente as organizações Hemp (2004).

Além de afetar a vida dos trabalhadores, os transtornos mentais têm repercussões significativas para a sociedade, influenciando a produtividade e a coesão social. A promoção da saúde mental e a redução do estigma associado a esses transtornos são fundamentais para melhorar a qualidade de vida das pessoas afetadas e criar ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis Thornicroft (2006).

As condições que abrangem os transtornos mentais variam de distúrbios de ansiedade e depressão a síndromes mais complexas, como o burnout. A interação entre traumas vivenciados na infância e predisposições genéticas pode intensificar a vulnerabilidade a esses distúrbios More (2019). Além disso, ambientes de trabalho hostis, caracterizados por assédio moral e falta de reconhecimento, têm sido associados a um aumento nos casos de transtornos de ansiedade e depressão Sonnentag (2017).

A síndrome de burnout, relacionada ao estresse crônico no ambiente laboral, é um precursor comum de diversas condições de saúde mental, afetando negativamente a capacidade funcional do trabalhador Maslach & Leiter (2016).

Estudos revelam que a prevalência de problemas de saúde mental em ambientes de trabalho é alarmante, com o estresse ocupacional atuando como um fator determinante. A pressão excessiva pode resultar no desenvolvimento de transtornos mentais significativos Kivimäki (2016). Além disso, o absenteísmo decorrente desses problemas gera perdas financeiras substanciais para as organizações, aumentando a urgência de intervenções eficazes para promover a saúde mental Hemp (2004).

Intervenções direcionadas no local de trabalho têm mostrado potencial para mitigar os efeitos adversos dos transtornos mentais. Programas de bem-estar que oferecem suporte psicológico e atividades de redução do estresse demonstraram uma redução significativa nos sintomas desses transtornos entre os funcionários Gonzalez (2019). Além disso, a formação em liderança e habilidades interpessoais para gestores pode melhorar a saúde mental dos colaboradores e diminuir conflitos no ambiente de trabalho Kelloway & Barling (2010).

Políticas organizacionais que priorizam a saúde mental, como flexibilidade no trabalho e acesso a serviços de saúde mental, têm mostrado resultados positivos na promoção do bem-estar dos empregados Van der Klink (2001). A adoção de tais medidas é crucial não apenas para a saúde mental dos trabalhadores, mas também para a eficiência e produtividade das organizações.

4.2.1 Ansiedade

Ansiedade é uma resposta emocional caracterizada por sentimentos de apreensão, preocupação e medo em relação a eventos futuros. Pode manifestar-se por sintomas físicos, como palpitações, sudorese e tensão muscular, e interfere nas atividades diárias. A ansiedade pode ser considerada normal em situações estressantes, mas, quando excessiva ou persistente, pode indicar um transtorno de ansiedade, afetando a saúde mental e o bem-estar American Psychiatric Association (2013).

O ambiente em que uma pessoa vive pode ser um gatilho importante para o desenvolvimento de sintomas ansiosos. Mudanças significativas na vida, como a perda de um emprego ou a mudança para uma nova cidade, podem desencadear episódios de ansiedade Smith (2019). Além disso, a exposição contínua a um ambiente estressante pode agravar esses sintomas ao longo do tempo Schmidt (2014).

Os sintomas comuns de ansiedade incluem preocupação constante, dificuldade para relaxar, alterações no sono, palpitações, aumento da frequência cardíaca e sudorese excessiva Beck & Clark (1997) Kessler (2005). O tratamento geralmente envolve uma combinação de psicoterapia e medicamentos, como ansiolíticos e antidepressivos Bandelow (2017).

Estudo sobre a ansiedade de Silva & Soares (2012) é citado que o transtorno mental comum que pode ter impactos significativos na vida das pessoas. Estudos destacam que o processo patológico da ansiedade pode ser abordado de maneira eficaz através da Terapia

Cognitivo-Comportamental (TCC) e de um tratamento humanizado com apoio familiar. Gonçalves & Lima (2011)

A Terapia Cognitivo-Comportamental é amplamente reconhecida como um dos tratamentos mais eficazes para a ansiedade. A TCC é baseada na identificação e modificação de padrões de pensamento distorcidos e comportamentos disfuncionais. Esse tratamento ajuda os pacientes a desenvolver habilidades de enfrentamento e estratégias para gerenciar a ansiedade, resultando em uma redução significativa dos sintomas Sampaio & Mancini (2007).

Além da TCC, o tratamento humanizado com apoio familiar é crucial para o sucesso terapêutico. O suporte emocional e a compreensão oferecidos pela família podem melhorar a adesão ao tratamento e promover um ambiente mais favorável à recuperação do paciente além disso, um tratamento humanizado que inclui um enfoque holístico e empático, aliado ao apoio familiar, pode criar um ambiente mais estável e seguro para o paciente, potencializando os efeitos dos tratamentos médicos e terapêuticos. A combinação de terapia, tratamento humanizado e apoio familiar frequentemente resulta em melhores resultados no manejo da ansiedade. Dittz (2015)

O impacto da ansiedade no ambiente de trabalho é significativo. Em primeiro lugar, a produtividade dos funcionários pode ser prejudicada, já que a ansiedade afeta a capacidade de concentração e o desempenho geral Smith (2022). Em segundo lugar, a alta rotatividade de pessoal é um reflexo comum, visto que funcionários que experimentam altos níveis de ansiedade podem se sentir desmotivados e buscar outras oportunidades Johnson & Miller (2021). A ansiedade crônica pode levar a outros problemas de saúde mental, como a depressão, que comprometem a qualidade de vida dos trabalhadores. Doe & Roe, (2023).

Os transtornos de ansiedade também são uma das principais causas de absenteísmo no trabalho, refletindo diretamente na produtividade e bem-estar dos funcionários. A ansiedade pode levar a dificuldades de concentração, aumento da fadiga e diminuição da capacidade de tomar decisões, impactando negativamente o desempenho no ambiente de trabalho. Por isso, intervenções eficazes e programas de apoio à saúde mental no local de trabalho são cruciais para mitigar esses efeitos e melhorar a qualidade de vida dos empregados. Levitan (2011)

Embora o estresse no ambiente de trabalho não esteja diretamente relacionado à ansiedade, ele é um fator significativo que pode exacerbar condições ansiosas. Revisões de literatura indicam que o estresse afeta o bem-estar geral dos funcionários, podendo desencadear

ou agravar transtornos de ansiedade. Assim, a gestão eficaz do estresse através de políticas organizacionais adequadas, criação de um ambiente de trabalho saudável e oferecimento de suporte psicológico são essenciais para promover um ambiente de trabalho produtivo e saudável. Chagas (2010).

Folkman fala sobre Estratégias de Enfrentamento e Bem-Estar no Trabalho analisando as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos funcionários para lidar com o estresse no trabalho e como essas estratégias afetam o bem-estar geral. O estudo destaca a eficácia de diferentes abordagens de *coping* e sua influência na saúde mental e na produtividade. Folkman (2004)

Outra pesquisa que ilustra a relevância desse tema é proveniente de Bakker & Demerouti (2010) que trazem uma revisão sobre o Modelo Demanda-Recurso e Saúde Ocupacional. O modelo explora como as demandas excessivas e a falta de recursos no trabalho podem levar a estresse e afetar negativamente o bem-estar dos funcionários e, como resultado, a revisão destaca a importância de equilibrar demandas e recursos para promover a saúde ocupacional e a satisfação no trabalho. Bakker & Demerouti (2007)

Já Cooper e Marshall (2012) discutem o Efeito do Estresse no Desempenho e Bem-Estar dos Funcionários, o artigo examina como o estresse no local de trabalho impacta o bem-estar e o desempenho dos funcionários. Os autores discutem diferentes fontes de estresse, como sobrecarga de trabalho e falta de controle, e como esses fatores contribuem para o burnout, ansiedade e a insatisfação no trabalho. Cooper & Marshall (2012)

Além disso, estudos que investigam fatores associados à ansiedade, depressão e Burnout fornecem insights valiosos para diversas áreas, mesmo que não se concentrem exclusivamente em ambientes corporativos. Ao identificar os fatores de risco e entender como essas condições se relacionam entre si, é possível criar estratégias de prevenção e tratamento mais abrangentes e eficazes. Fatores como carga de trabalho excessiva, falta de apoio social, desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional, e condições de trabalho inadequadas são frequentemente ligados a níveis mais altos de ansiedade e burnout. Compreender essas associações é essencial para desenvolver intervenções que possam reduzir o impacto negativo dessas condições na saúde mental e bem-estar dos indivíduos. DeSousa Moreno (2011)

4.2.2 Síndrome de burnout

Síndrome de Burnout é um estado de exaustão emocional, física e mental causado por estresse crônico relacionado ao trabalho. Caracteriza-se pela despersonalização, diminuição da realização pessoal e esgotamento, resultando em uma sensação de falta de energia e comprometimento com o trabalho Maslach & Leiter (2016). Essa condição pode levar a problemas de saúde mental e física, afetando o desempenho profissional e a qualidade de vida do indivíduo.

Conforme Schaufeli & Bakker (2004) destacam o modelo de demandas e de recursos de Trabalho estresse no trabalho ocorre quando as demandas excedem os recursos disponíveis para enfrentá-las. O modelo distingue entre demandas de trabalho (aspectos que exigem esforço e podem levar ao esgotamento) e recursos de trabalho (aspectos que ajudam a lidar com as demandas e podem promover o engajamento). A falta de recursos de trabalho pode levar ao burnout, enquanto a presença de recursos pode aumentar o engajamento e a satisfação no trabalho.

Demerouti (2001) propõem que o estresse e o burnout resultam de um desequilíbrio entre as demandas do trabalho e os recursos disponíveis. Quando as demandas são altas e os recursos são baixos, é fundamental considerar um enfoque holístico que inclua apoio familiar e a criação de ambientes de trabalho que minimizem o estresse e promovam a saúde mental dos funcionários Oliveira (2023). As intervenções devem focar em aumentar os recursos e gerenciar as demandas para prevenir problemas psicológicos.

A Síndrome de Burnout é caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal, resultantes do estresse crônico no ambiente de trabalho Maslach & Jackson (1981). Esse fenômeno, classificado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como uma doença ocupacional, tem ganhado destaque nas discussões sobre saúde corporativa devido ao seu impacto negativo tanto na saúde dos trabalhadores quanto na eficiência das organizações. Estudos indicam que aproximadamente 32% dos trabalhadores brasileiros apresentam sintomas de Burnout, com maior incidência em setores como saúde, educação e tecnologia Associação Brasileira de Psiquiatria (2022).

O estresse prolongado no ambiente corporativo é um fator-chave na evolução do Burnout. O modelo Demanda-Controle de Karasek (1979) estabelece que trabalhadores com alta demanda e baixo controle sobre suas atividades estão mais propensos ao esgotamento físico

e mental, fatores que contribuem diretamente para o desenvolvimento da Síndrome. Pesquisas realizadas pela International Stress Management Association (ISMA-BR, 2018) apontam que 72% dos trabalhadores brasileiros sofrem de algum nível de estresse no trabalho, sendo que, desse total, 30% estão em risco de desenvolver Burnout.

Adicionalmente, a pesquisa de Oliveira (2015), focada em empresas de tecnologia, identificou fatores como carga excessiva de trabalho, pressão por resultados e ausência de apoio gerencial como os principais estressores. Esses achados reforçam a necessidade de intervenções organizacionais direcionadas, como programas de bem-estar que promovam a resiliência, o aumento da autonomia e o suporte social no ambiente de trabalho, componentes essenciais na prevenção do Burnout Cooper & Marshall (2012).

A implementação de estratégias preventivas nas organizações deve focar no equilíbrio entre as demandas de trabalho e os recursos oferecidos aos colaboradores. Suporte psicológico, treinamentos contínuos, políticas de flexibilização e promoção de um ambiente colaborativo são medidas eficazes que, segundo Hirschle e Gondim (2019), melhoram não apenas a saúde mental dos colaboradores, mas também os índices de produtividade e retenção de talentos.

Dados de um estudo da Deloitte (2021) com 1.000 profissionais indicam que 77% relataram sintomas de Burnout em suas ocupações, com 91% apontando a ausência de suporte adequado por parte da empresa como uma das principais causas. Além disso, a pesquisa da Career Builder (2009) revelou que 61% dos trabalhadores se sentem física ou emocionalmente exaustos devido às demandas profissionais.

Dessa forma, a prevenção do Burnout nas empresas demanda uma abordagem estruturada, focada em práticas que promovam o bem-estar e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Organizações que investem em tais políticas apresentam resultados mais favoráveis em termos de engajamento e satisfação dos colaboradores Schaufeli (2009).

4.3 Engajamento

Engajamento em empresas corporativas refere-se ao nível de comprometimento e motivação dos colaboradores em relação ao seu trabalho e à organização. Envolve a disposição para investir esforço extra, alinhar-se aos objetivos da empresa e contribuir ativamente para o seu sucesso. O engajamento é influenciado por fatores como ambiente de trabalho, reconhecimento, desenvolvimento profissional e a qualidade das relações interpessoais dentro da organização Kahn (2006).

O engajamento dos colaboradores é crucial para a produtividade. Colaboradores engajados tendem a ser mais motivados, comprometidos e produtivos, sentindo-se mais conectados aos objetivos da empresa e, consequentemente, apresentando melhor desempenho Bakker & Demerouti (2008). No entanto, a ansiedade e o burnout são fatores que podem impactar negativamente o engajamento e a produtividade. Altos níveis de ansiedade podem levar a dificuldades de concentração, procrastinação e falta de motivação American Psychological Association, (2020). O estresse no trabalho, por sua vez, pode resultar em problemas de saúde física e mental, como doenças cardíacas, depressão e ansiedade World Health Organization (2019).

Estudos mostram que há uma correlação negativa entre ansiedade e engajamento. Profissionais que sofrem de ansiedade tendem a sentir apreensão e tensão constantes, o que interfere negativamente no seu engajamento profissional Schaufeli (2002). O estresse no trabalho pode levar a uma série de problemas, como aumento do absenteísmo, redução da produtividade e deterioração do clima organizacional Leka & Jain (2010). Sintomas comuns de estresse incluem dificuldade de concentração, esquecimentos, irritabilidade e cansaço crônico Quick (2000).

De acordo com um estudo publicado na “Revista Brasileira de Gestão de Negócios”, o engajamento no trabalho está positivamente relacionado às avaliações autorreferentes dos participantes, à percepção das práticas de recursos humanos e à qualidade da relação líder-liderado. Além disso, foi encontrada uma relação negativa e significativa entre engajamento e intenção de rotatividade Siqueira & Gomide Júnior (2014). Outro estudo, publicado na “Ciência & Saúde Coletiva”, aponta que fatores relacionados ao trabalho, como resiliência, autoeficácia, competências emocionais e suporte social, podem atenuar o impacto negativo do estresse sobre o bem-estar dos trabalhadores Melo (2019).

As oportunidades de crescimento profissional também são cruciais no setor de tecnologia, onde a constante atualização de habilidades é necessária para acompanhar os avanços do mercado. Quando os funcionários percebem que a empresa investe em seu desenvolvimento e oferece um caminho claro para o progresso na carreira, o engajamento tende a aumentar Macey & Schneider (2009). Além disso, o reconhecimento e as recompensas desempenham um papel significativo, pois funcionários que se sentem valorizados e reconhecidos por suas contribuições são mais propensos a se manterem engajados e comprometidos com a organização. Deci & Ryan (2000)

O equilíbrio entre vida pessoal e profissional também é um fator determinante para o engajamento, especialmente em empresas de tecnologia, onde as fronteiras entre o trabalho e a vida pessoal podem se tornar nebulosas devido à cultura do "sempre online" Bakker & Demerouti (2008).

Em contrapartida, a falta de engajamento pode ter consequências negativas significativas, como aumento na rotatividade de funcionários, menor produtividade e um impacto negativo na inovação, que é fundamental para a competitividade no setor de tecnologia. Harter, Schmidt, & Hayes (2002)

No contexto organizacional, o modelo de demandas e recursos (JD-R) sugere que o estresse no trabalho é resultado do desequilíbrio entre as demandas do trabalho e os recursos disponíveis para lidar com essas demandas. Quando as demandas são altas e os recursos são baixos, o estresse e a ansiedade aumentam, levando a um menor engajamento no trabalho Bakker & Demerouti (2007). Por outro lado, recursos adequados, como suporte social e autonomia, podem mitigar os efeitos negativos do estresse e burnout no engajamento. Cooper & Marshall (2012)

É percebido que a percepção de suporte social, tanto de colegas quanto de chefias, pode atenuar o impacto negativo do estresse sobre o bem-estar e o engajamento dos funcionários Silva & Almeida (2017). Além disso, estratégias de enfrentamento focadas no problema, que envolvem alterar ou eliminar a fonte de estresse, e estratégias focadas na emoção, que envolvem gerenciar as emoções associadas ao estresse, são eficazes para reduzir a ansiedade e aumentar o engajamento. Folkman & Lazarus (1980).

5 METODOLOGIA

5.1 Caracterização da pesquisa

O presente estudo caracteriza-se como transversal, descritivo e aplicado, com uma abordagem qualitativa e quantitativa, configurando-se também como um estudo de caso. A pesquisa foi conduzida com o objetivo de analisar os níveis de ansiedade, burnout e engajamento dos colaboradores em uma organização específica, utilizando instrumentos validados amplamente reconhecidos na literatura científica. Para tal, foram aplicados três questionários: o Generalized Anxiety Disorder Scale (GAD-7) Spitzer (2006), destinado a medir os níveis de ansiedade; o Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach & Jackson, 1981),

que avalia o burnout; e o Utrecht Work Engagement Scale (UWES) (Schaufeli et al., 2000), voltado para a mensuração do engajamento no trabalho.

A pesquisa é classificada como transversal porque os dados foram coletados em um único momento, permitindo uma análise do estado atual dos participantes sem acompanhamento longitudinal. O caráter descritivo deve-se ao fato de o estudo buscar compreender e descrever as relações entre ansiedade, burnout e engajamento, fornecendo informações detalhadas sobre os fenômenos observados. Já o aspecto aplicado decorre da finalidade prática da pesquisa, que visa gerar conhecimentos úteis para a organização estudada, auxiliando na tomada de decisões voltadas ao bem-estar e ao desempenho dos colaboradores.

Além disso, a abordagem qualitativa e quantitativa (mista) reflete a combinação da análise estatística, por meio dos dados obtidos nos questionários padronizados, com a interpretação contextual dos resultados. O estudo é definido como de caso porque se concentra em uma situação específica dentro de uma única organização e é focado com base nos documentos internos da empresa, aprofundando-se em suas particularidades para explorar as interações entre as variáveis analisadas no contexto organizacional.

5.2 Local do Estudo

O estudo tem como população-alvo os funcionários de empresas de tecnologia em uma cidade do sul do Brasil. A empresa BETA, que atua no ramo desde 1990, possui aproximadamente 2.556 funcionários, distribuídos em departamentos como G&C, Financeiro, Marketing, Legal Tech, Eficiência e Produtividade, TI, Indústria da Construção, Justiça e Gestão Pública.

5.3 População e Amostra

Participaram do estudo 310 colaboradores de uma empresa de tecnologia localizada no sul do Brasil, todos com pelo menos um ano de contrato efetivo. Estagiários, jovens aprendizes e colaboradores em licença-maternidade foram excluídos da pesquisa, totalizando 2083 colaboradores.

O cálculo amostral considerou 310 participantes para garantir uma análise precisa das variáveis de interesse, refletindo as diversas experiências e perspectivas dos funcionários em diferentes setores da organização. A amostra foi obtida por meio de seleção aleatória estratificada, assegurando representatividade.

Entre esses colaboradores, foram analisados o tempo de empresa, idade, unidade de gênero.

5.4 Coleta de dados

5.4.1 Instrumentos para coleta de dado

Foi utilizado nessa pesquisa para a coleta de dados a Generalized Anxiety Disorder Scale (GAD-7), desenvolvida por Spitzer et al. (2006), validada para o português brasileiro por Moreno et al. (2016). Esse instrumento é amplamente utilizado para avaliar os níveis de ansiedade generalizada, com a validação transcultural garantindo sua adequação para uso em diferentes contextos culturais, incluindo o Brasil

Outro instrumento, Maslach Burnout Inventory (MBI), desenvolvido por Christina Maslach & Susan Jackson 1981, foi validado para o português brasileiro em 2002, por Lilian Greco e Cristina Denaldi de Barros que realizaram a adaptação e validação para a versão brasileira. O estudo foi publicado na Revista de Saúde Pública e incluiu a tradução e adaptação cultural, além da verificação da confiabilidade e validade da escala em amostras brasileiras.

Por fim, a Utrecht Work Engagement Scale (UWES), desenvolvida por Schaufeli et al. (2000), foi validada no Brasil por Siqueira e Padovam (2008). Essa escala mede o nível de engajamento no trabalho, com foco em vigor, dedicação e absorção, sendo adequada para o uso em pesquisas no país. Os dados serão analisados no Excel, utilizando métricas estatísticas para alcançar os resultados necessários.

O **Generalized Anxiety Disorder Scale (GAD-7)**, desenvolvido por Spitzer et al. (2006), é uma medida rápida e eficiente para avaliar a gravidade dos sintomas de ansiedade, amplamente utilizado em contextos clínicos e de pesquisa. Ele é empregado principalmente na triagem de transtorno de ansiedade generalizada (TAG) em cuidados primários, psiquiatria e estudos organizacionais, com alta sensibilidade e especificidade para identificar o TAG, conforme validado em uma amostra de mais de 2000 pacientes em clínicas dos Estados Unidos.

O GAD-7 tenha sido criado para o TAG, ele também é eficaz na detecção de outros transtornos de ansiedade, como fobias sociais. O instrumento foi validado em português por Moreno et al. (2016), demonstrando sua adequação cultural e confiabilidade para uso no Brasil. O GAD-7 contém 7 itens que avaliam a frequência dos sintomas de ansiedade. Cada item é respondido em uma escala de Likert de 4 pontos, variando de:

- 0 – Nunca
- 1 – Vários dias
- 2 – Mais da metade dos dias
- 3 – Quase todos Os dias

O cálculo do score total, soma-se a pontuação dos 7 itens e o score total pode variar de 0 a 21. A interpretação do score é feita da seguinte forma: 0-4 ansiedade mínima, 5-9 ansiedade leve, 10-14 ansiedade moderada, e de 15-21, ansiedade severa.

O **Maslach Burnout Inventory (MBI)**, criado por Christina Maslach e Susan Jackson em 1981, foi projetado para medir o burnout, uma síndrome resultante do estresse crônico no ambiente de trabalho. O MBI avalia três dimensões principais: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal, sendo amplamente utilizado em pesquisas organizacionais e clínicas para identificar os níveis de esgotamento ocupacional.

O artigo de validação original, "The Measurement of Experienced Burnout", foi publicado em 1981, validando o MBI entre profissionais de ajuda, como médicos e professores. Desde então, o MBI foi traduzido e validado em vários países, incluindo o Brasil, conforme demonstrado no estudo de Greco e Barros (2002). O objetivo do MBI é identificar profissionais em risco de burnout, especialmente em contextos de trabalho com interações humanas intensas. O MBI original contém 22 itens, distribuídos em três dimensões: Exaustão emocional, Despersonalização, Realização pessoal.

O cálculo do item do MBI é avaliado em uma escala de Likert de 7 pontos, variando de 0 (nunca) a 6 (todos os dias). O cálculo do score segue este processo:

	Baixo	Moderado	Alto
Burnout	<1,33	1,34 – 2,43	>2,43
Exaustão Emocional	<2,0	2,1 – 3,19	>3,20
Cinismo	<1,0	1,01 – 2,10	>2,20
Eficácia no Trabalho	>4,0	4,01 – 4,99	>5,0

Fonte: Mclaurine (2008)

O **Utrecht Work Engagement Scale (UWES)**, desenvolvido por Wilmar Schaufeli em 2000, é um instrumento criado para medir o engajamento no trabalho, definido como um estado mental positivo e de realização. O engajamento é composto por três dimensões: **Vigor**, **Dedicação e Absorção**.

O estudo original de Schaufeli et al. (2002) validou o UWES em diferentes países e contextos profissionais, comprovando sua consistência interna, confiabilidade e estrutura fatorial. No Brasil, a escala foi validada em diversos estudos, como o de Ferreira et al. (2016), que confirmaram sua adequação cultural e validade para uso no país. O UWES tem 17 itens que medem as três dimensões mencionadas. Na parte de cálculo O UWES utiliza uma escala de Likert de 7 pontos, variando de 0 (nunca) a 6 (sempre/todos os dias). Para calcular o score:

Escores normativos para o do UWES -17

	Vigor	Dedicação	Absorção	Escore Total
Muito baixo	≤ 2.17	≤ 1.60	≤ 1.60	≤ 1.93
Baixo	2.18 – 3.20	1.61 – 3.00	1.61 – 2.75	1.94 – 3.06
Médio	3.21 – 4.80	3.01 – 4.90	2.76 – 4.40	3.07 – 4.66
Alto	4.81 – 5.65	4.91 – 5.79	4.41 – 5.35	4.67 – 5.53
Muito alto	≥ 5.61	≥ 5.80	≥ 5.36	≥ 5.54
M	3.99	3.81	3.56	3.82
DP	1.11	1.31	1.18	1.10
EP	.01	.01	.01	.01
Intervalo	.00 – 6.00	.00 – 6.00	.00 – 6.00	.00 – 6.00

5.4.2 Procedimentos para coleta de dados

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário on-line, contendo escalas validadas para medir ansiedade, como a Generalized Anxiety Disorder Scale (GAD7), burnout, utilizando a Maslach Burnout Inventory (MBI), e engajamento, com a Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Esses instrumentos foram selecionados por sua robustez e capacidade de fornecer dados confiáveis e válidos, possibilitando uma compreensão detalhada dos fenômenos estudados.

O questionário foi enviado a um total de 2.083 colaboradores da empresa, divididos entre diferentes unidades. A análise considerará o tempo de serviço dos funcionários, categorizado em faixas de 1 a 5 anos, 5 a 10 anos, e mais de 10 anos. Para assegurar representatividade estatística e validade dos resultados, espera-se obter pelo menos 310 respostas válidas.

O número, 384, representa o tamanho da amostra necessário para populações muito grandes. No entanto, ao considerar populações finitas, como os 2.083 colaboradores da empresa, é necessário ajustar o cálculo. Após esse ajuste, o tamanho ideal da amostra foi estimado em 324 participantes para garantir a representatividade.

Apesar disso, a pesquisa contou com 310 participantes, o que ainda se mantém dentro de uma margem aceitável. Essa quantidade é suficientemente próxima do valor ajustado e está dentro das tolerâncias práticas frequentemente adotadas em pesquisas desse tipo.

Assim, os 310 respondentes são considerados adequados para a pesquisa, garantindo um nível de confiança de 95% e uma margem de erro de 5%. Isso permite que os resultados sejam aplicados com precisão aos 2.083 colaboradores, representando de forma confiável a população estudada.

Durante a fase de coleta de dados, os questionários foram distribuídos eletronicamente por meio do e-mail corporativo no dia 14/10/2024, O questionário ficou disponível por três semanas e liberados apenas para os colaboradores da empresa garantindo fácil acesso e participação dos colaboradores.

5.5 Análise dos dados

Durante a análise de dados, serão utilizadas estatísticas descritivas e inferenciais, conforme sugerido por (Field, 2018), para identificar padrões e relações entre as variáveis de interesse, como ansiedade, burnout e engajamento. Inicialmente, estatísticas descritivas, como médias e desvios-padrão, fornecerão uma visão geral dos níveis dessas variáveis entre os colaboradores.

Em seguida, técnicas como correlações e análise de variância (PEARSON) serão aplicadas para explorar as inter-relações entre ansiedade, burnout e engajamento. O teste de correlação de Pearson é uma medida estatística usada para avaliar a relação entre duas variáveis contínuas. Esse é considerado o método mais confiável para medir a relação, porque se baseia na covariância. O coeficiente de correlação de Pearson fornece informações sobre o quanto as variáveis estão relacionadas e se essa relação é positiva ou negativa.

A coleta de dados será feita por meio de questionários on-line, utilizando escalas validadas como o Generalized Anxiety Disorder Scale (GAD-7), o Maslach Burnout Inventory (MBI), e a Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Os resultados serão relatados de forma clara e organizada, com o uso de gráficos e tabelas, conforme sugerido por Pallant (2020), permitindo uma compreensão abrangente das descobertas do estudo.

6 RESULTADO DA PESQUISA

O questionário foi administrado digitalmente e respondido de forma anônima por 310 colaboradores da empresa BETA. Esse método permitiu alcançar uma ampla participação, preservando a privacidade dos respondentes e garantindo a confiabilidade dos dados coletados.

Neste capítulo, apresentaremos os resultados do questionário aplicado com o objetivo de avaliar os índices de ansiedade e de síndrome de burnout, bem como suas influências no engajamento dos colaboradores no ambiente de trabalho. Também serão descritos os procedimentos e métodos utilizados para identificar e prevenir os sintomas da síndrome de burnout, especificamente voltados para os colaboradores da empresa Beta.

Além disso, faremos uma análise detalhada dos dados coletados por meio do questionário, discutindo e as interferências relacionado ao tema e como eles refletem as condições emocionais e de engajamento dos participantes.

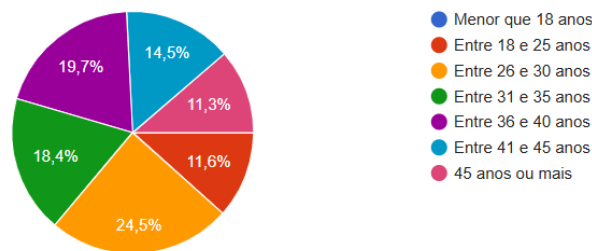
6.1 Perfil do público-alvo

Os resultados no gráfico 1, conforme ilustrados no gráfico 1 a seguir, indicam uma distribuição equilibrada das idades dos participantes, abrangendo a faixa de 18 a 45 anos. Observa-se que a maioria dos participantes tem de 26 a 30 anos, sugerindo uma concentração de profissionais em idade intermediária. Os 24,05% correspondem a 76 participantes.

Gráfico 1 – Questão 01

Qual é a sua idade?

310 respostas



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

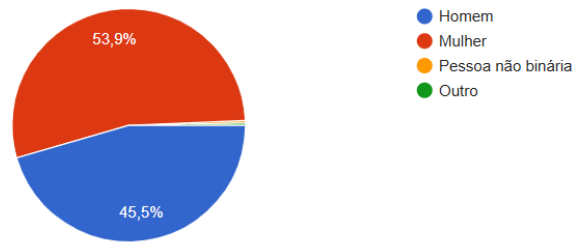
Conforme gráfico 2 abaixo observasse que dos colaboradores que responderam o questionário ficou próximo entre ambos os sexos masculino e feminino, tendo 53,09% para o sexo feminino que corresponde a 167 pessoas e 45,05 para o sexo masculino que corresponde 141

peçoas. Para as peçoas que se identificam como peçoas não binário temos 0,3% que representa uma peçoas e “outro” 0,3% que corresponde a 1 uma peçoas.

Gráfico 2 – Questão 02

Como você se identifica?

310 respostas



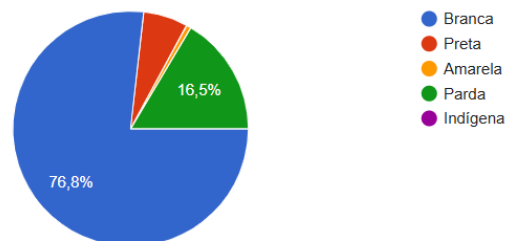
Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

No gráfico 3 mostra como os participantes se auto declaram. A maior parte dos colaboradores da pesquisa se autodeclaram como Branco(a) tanto 76,08% que correspondem a 238 colaboradores. 16,05% dos participantes se autodeclaram como pessoas pardas que correspondem a 51 dos participantes da pesquisa. 6,01% se autodeclaram pessoas negras que correspondem a 19 participantes. E 0,6% se autodeclaram como pessoas amarelas que corresponde a 2 pessoas.

Gráfico 3 – Questão 03

Você se declara como uma peçoas:

310 respostas



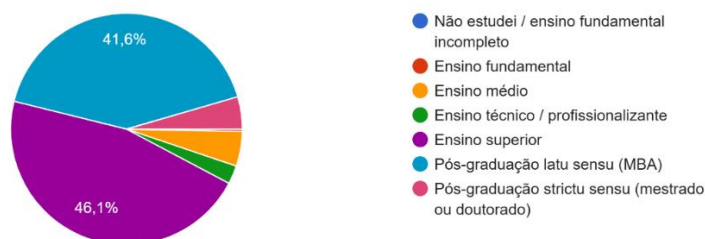
Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

O gráfico 4 sobre o grau de escolaridade mais avançado concluído pelos colaboradores da empresa BETA mostra que a maior porcentagem, equivalente a 46,1%, corresponde a profissionais com ensino superior completo. Em seguida, 41,6% dos colaboradores concluíram uma pós-graduação lato sensu (MBA), o que indica um percentual expressivo de pessoas com formação avançada. Por outro lado, a menor porcentagem, representada por 2,6%, refere-se a

colaboradores que cursaram o nível técnico, 4,8% corresponde aos colaboradores que cursaram o ensino médio e 4,5% correspondem aos colaboradores que cursaram pós graduação.

Gráfico 4 – Questão 04

Qual o grau de escolaridade mais avançado que você completou?
310 respostas

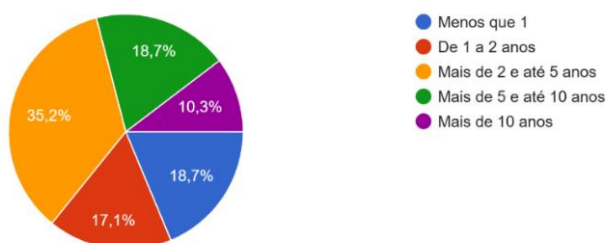


Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

O gráfico 5 que mostra o tempo de trabalho dos colaboradores na empresa BETA revela que a maior porcentagem, com 35,2%, é de profissionais que trabalham na empresa há mais de 2 e até 5 anos. Em seguida, 18,7% dos colaboradores estão na empresa há menos de 1 ano, e a mesma porcentagem, 18,7%, está há mais de 5 e até 10 anos. A menor porcentagem, com 10,3%, corresponde a colaboradores que estão na empresa há mais de 10 anos. Esses dados indicam uma predominância de profissionais com tempo de serviço intermediário, sugerindo uma possível estabilidade e retenção entre 2 a 5 anos na empresa.

Gráfico 5 – Questão 05

A quanto tempo você trabalha na empresa?
310 respostas



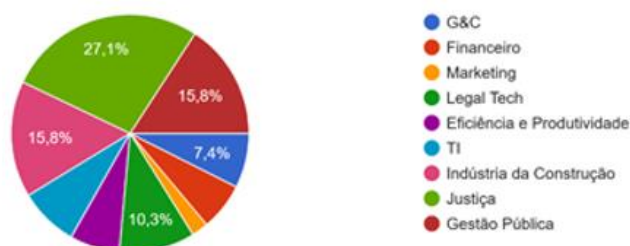
Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

O gráfico 6 referente à unidade de atuação dos colaboradores na Softplan revela que a maior porcentagem, com 27,1%, pertence ao setor de Justiça. Em seguida, 15,8% dos colaboradores atuam em Gestão Pública, e o mesmo percentual, 15,8%, atua no setor de Indústria da

Construção. Por outro lado, a menor porcentagem, com 7,4%, corresponde ao setor de G&C. Esses dados indicam uma maior concentração de colaboradores nas áreas de Justiça e Gestão Pública, enquanto outras áreas possuem uma representatividade menor.

Gráfico 6 – Questão 06

Qual sua unidade de atuação
310 respostas

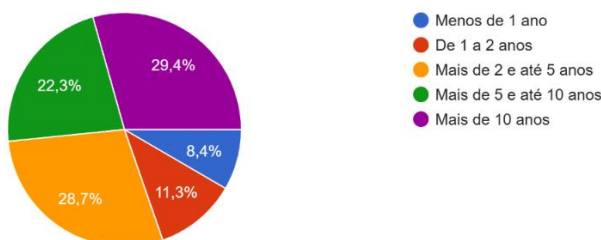


Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

O gráfico 7 dados refletem a distribuição do tempo de experiência na área entre os participantes. Apenas 8,4% possuem menos de um ano de experiência, enquanto 11% têm entre um e dois anos na área, representando uma fase inicial de desenvolvimento profissional. A faixa com mais de dois e até cinco anos de experiência é a mais populosa, com 29% dos participantes, indicando uma etapa de consolidação na carreira. Em seguida, 22% dos participantes possuem de cinco a dez anos de experiência, situando-se em um nível intermediário-alto. Finalmente, outros 29% dos participantes possuem mais de dez anos de experiência, refletindo uma parcela significativa com elevado tempo de atuação e possivelmente maior estabilidade na área. Esses dados mostram uma diversidade de experiências, com maior concentração de profissionais entre os grupos de 2 a 5 anos e de mais de 10 anos de experiência.

Gráfico 7 – Questão 07

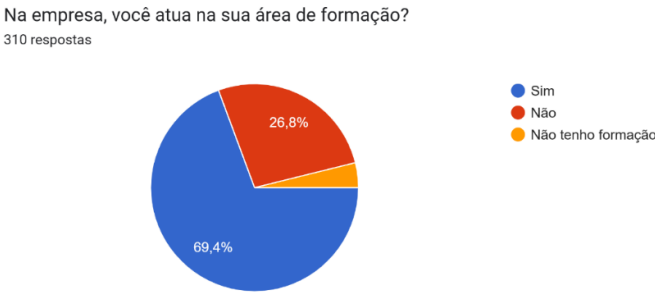
Qual tempo de experiência você tem no setor onde atua?
310 respostas



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

No gráfico 8 a maioria dos participantes (69%) respondeu "Sim" à questão, enquanto 27% responderam "Não", e 3,9% indicaram não ter formação. Esses dados mostram que a maioria atende ao critério, com uma parcela menor não atendendo e uma fração mínima sem formação.

Gráfico 8 – Questão 08



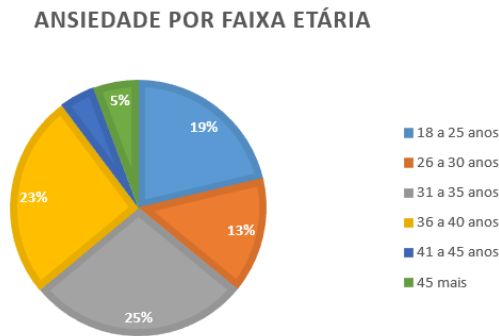
Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

6.2 Interferência do burnout e ansiedade no engajamento

A pesquisa analisou os níveis de ansiedade, burnout e engajamento no trabalho entre os colaboradores de uma empresa de tecnologia no sul do Brasil. Os dados foram coletados por meio da aplicação de três instrumentos amplamente validados: o Generalized Anxiety Disorder Scale (GAD-7), para medir os níveis de ansiedade; o Maslach Burnout Inventory (MBI), para avaliar o burnout; e o Utrecht Work Engagement Scale (UWES), para mensurar o engajamento. Além disso, foram considerados fatores como gênero, faixa etária, eficácia no trabalho e tempo de empresa, permitindo uma análise detalhada das relações entre as variáveis. Os resultados de estatística, apresentados em gráficos e tabelas, fornecem uma visão abrangente sobre como esses fatores influenciam o comportamento e a performance dos colaboradores no ambiente organizacional.

Os dados no gráfico 9 revelam que a faixa etária de 31 a 35 anos apresenta a maior proporção de participantes com ansiedade alta (25%), enquanto as faixas mais velhas, especialmente de 41 a 45 anos (4,4%), registram os menores níveis. Outros destaques incluem as faixas de 18 a 25 anos (19%), 26 a 30 anos (13%), 36 a 40 anos (23%) e 45 anos ou mais (5%), mostrando uma maior prevalência de ansiedade elevada entre os mais jovens e uma redução progressiva entre os mais velhos.

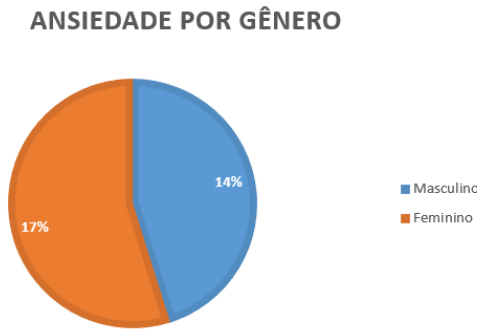
Gráfico 9:



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

No gráfico 10 sobre os resultados de níveis mais elevados de ansiedade, classificados como "alta", revelam que entre os homens, 14% apresentam um nível elevado de ansiedade. Entre as mulheres, 17% estão classificadas com um nível alto de ansiedade. Nas outras classificações de gênero — pessoas não binárias e outro — não foram registrados níveis altos de ansiedade, com 0% em ambas as categorias.

Gráfico 10:

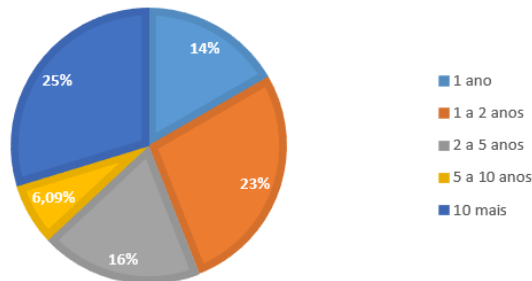


Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

Os resultados no gráfico 11 sobre os níveis mais altos de ansiedade observa-se que, entre os colaboradores com menos de 1 ano de empresa, 14% apresentam um nível alto de ansiedade. Entre aqueles com 1 a 2 anos de empresa, 23% possuem ansiedade alta. Para os colaboradores com mais de 2 e até 5 anos, 16% estão no nível mais alto de ansiedade. Aqueles com mais de 5 e até 10 anos apresentam o menor percentual de ansiedade alta, com apenas 6,9%. Já entre os colaboradores com mais de 10 anos de empresa, 25% registram ansiedade alta, sendo essa a maior proporção entre todos os grupos.

Gráfico 11:

ANSIEDADE POR TEMPO DE EMPRESA

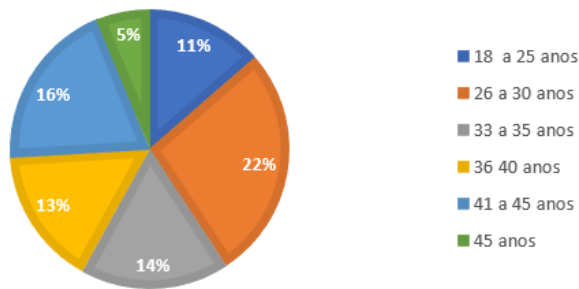


Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

O gráfico 12 revela que os níveis mais baixos de engajamento variam por faixa etária e dimensão. Na dimensão vigor, as menores porcentagens são observadas nas faixas etárias de 18 a 25 anos (11%) e de 26 a 30 anos (22%), indicando menor energia e disposição para o trabalho entre os colaboradores mais jovens.

Gráfico 12:

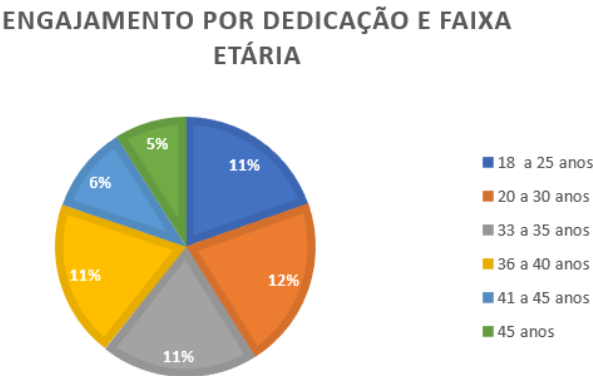
ENGAJAMENTO POR VIGOR E FAIXA ETÁRIA



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

O gráfico 13 sobre dimensão e dedicação, os índices mais baixos também se concentram entre 18 a 25 anos (11%) e 26 a 30 anos (12%). Esses dados sugerem que, nessas faixas etárias, os colaboradores têm maior dificuldade em se sentir entusiasmados e comprometidos com suas atividades.

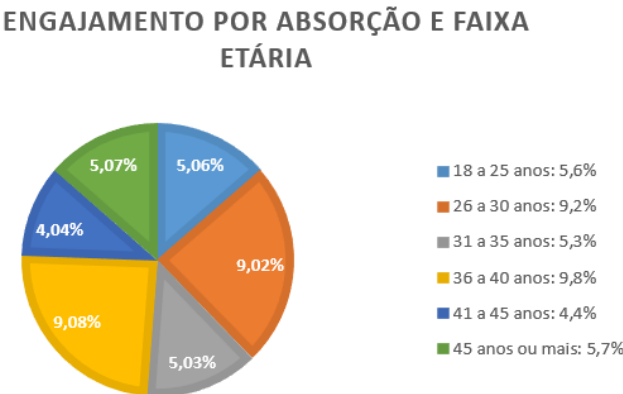
Gráfico 13:



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

Já na dimensão absorção referente ao gráfico 14, os níveis mais baixos aparecem nas faixas de 18 a 25 anos (5,6%) e 36 a 40 anos (9,8%), apontando desafios na imersão e concentração nas tarefas realizadas.

Gráfico 14:

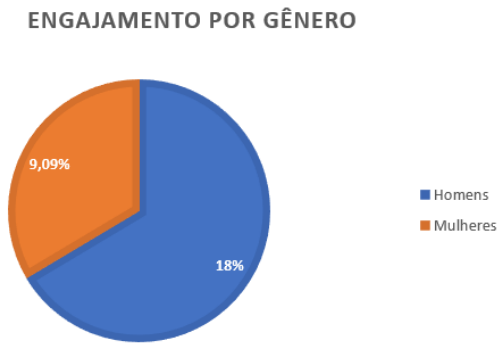


Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

De modo geral, os colaboradores com 45 anos ou mais apresentam os menores índices de engajamento baixo, especialmente nas dimensões de vigor e dedicação, indicando maior estabilidade nessa faixa etária.

No gráfico 15, mostra a porcentagem sobre os níveis mais baixos de engajamento classificados por gênero revelam que, na dimensão de vigor, 9,9% dos homens e 18% das mulheres apresentam níveis baixos. Além disso, todas as pessoas não binárias e da categoria "outro" registram níveis baixos nessa dimensão, destacando um impacto significativo no vigor, especialmente entre as mulheres e nas categorias de gênero não binário e "outro".

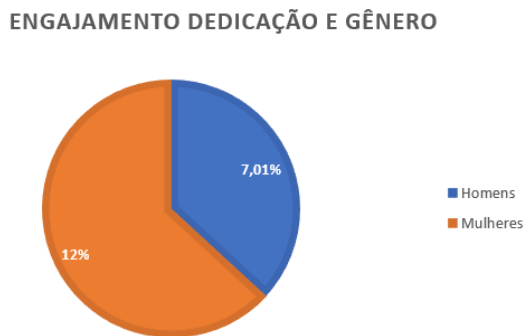
Gráfico 15:



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

No gráfico 16 de dimensão de dedicação, 7,1% dos homens e 12% das mulheres demonstram baixo engajamento. Não foram registrados casos de baixo engajamento entre as pessoas das categorias não binária e "outro" nessa dimensão, indicando maior estabilidade nesses grupos quanto à dedicação.

Gráfico 16:

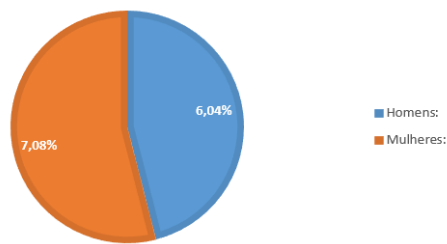


Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

O gráfico 17 sobre a dimensão de absorção, 6,4% dos homens e 7,8% das mulheres estão nos níveis baixos. Assim como na dedicação, não há registros de baixo engajamento entre pessoas das categorias não binária ou "outro" nessa dimensão, apontando uma menor variabilidade nesses grupos.

Gráfico 17:

ENGAJAMENTO ABSORÇÃO E GÊNERO



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

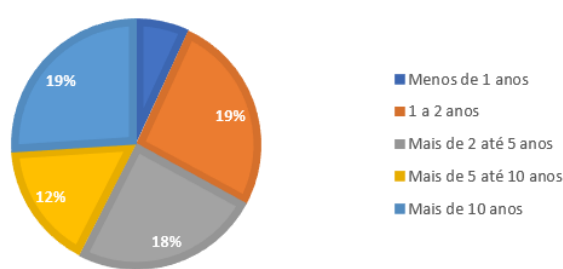
Esses dados sugerem que as mulheres têm uma proporção maior de baixos níveis de engajamento, especialmente nas dimensões de vigor e engajamento geral,

A análise dos dados de engajamento por níveis — vigor, dedicação, absorção e engajamento geral — por tempo de empresa dos participantes revela o seguinte:

No gráfico 18, os níveis de vigor indicam que 5,2% dos colaboradores com menos de 1 ano de empresa apresentam engajamento baixo, enquanto os percentuais aumentam para 19% entre aqueles com 1 a 2 anos, 18% para mais de 2 até 5 anos, 12% para 5 a 10 anos e novamente 19% para colaboradores com mais de 10 anos de empresa. Esses dados mostram que o vigor tem variações significativas, especialmente entre aqueles com 1 a 2 anos e mais de 10 anos na organização.

Gráfico 18:

ENGAJAMENTO VIGOR POR TEMPO DE EMPRESA

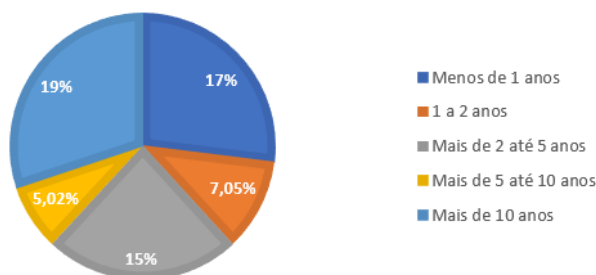


Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

O gráfico 19 sobre dimensão de dedicação, os níveis mais baixos de engajamento são observados em 1,7% dos colaboradores com menos de 1 ano, 7,5% entre 1 e 2 anos, 15% entre mais de 2 até 5 anos, 5,2% entre mais de 5 até 10 anos e 19% entre os que têm mais de 10 anos de empresa.

Gráfico 19:

ENGAJAMENTO DEDICAÇÃO POR TEMPO DE EMPRESA



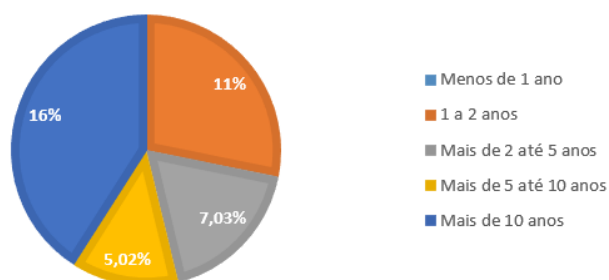
Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

Esses resultados destacam uma tendência de menor dedicação entre colaboradores com mais tempo de empresa, especialmente aqueles com mais de 10 anos.

Referente ao gráfico 20 e a dimensão de absorção, os menores níveis aparecem em 0% para colaboradores com menos de 1 ano, 11% para aqueles com 1 a 2 anos, 7,3% para mais de 2 até 5 anos, 5,2% para mais de 5 até 10 anos e 16% para colaboradores com mais de 10 anos de empresa. Essa dimensão apresenta níveis baixos mais pronunciados entre colaboradores com 1 a 2 anos e mais de 10 anos, embora seja mais estável em outras categorias

Gráfico 20:

ENGAJAMENTO VIGOR POR TEMPO DE EMPRESA

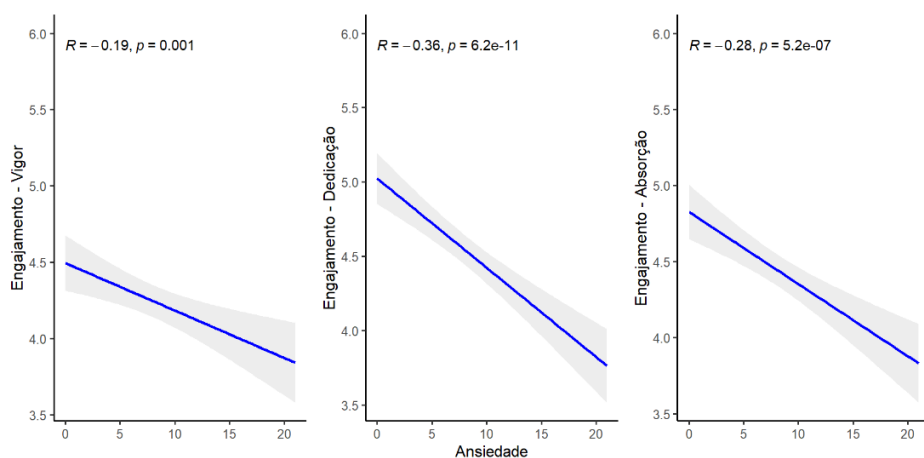


Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

De modo geral, os resultados mostram que os colaboradores com mais de 10 anos na empresa têm menor engajamento nas dimensões de dedicação e absorção, enquanto o grupo com 1 a 2 anos apresenta os maiores índices de engajamento baixo, especialmente em vigor.

Os dados do gráfico 21 se refere a correlação da ansiedade com o engajamento. Para os números dos participantes que apresentaram um nível maior de ansiedade em relação às interferências e engajamento, nota-se que à medida que aumenta o nível de ansiedade dos colaboradores, o nível de engajamento tende a diminuir. Isso indica que, quanto maior a ansiedade, mais difícil se torna a realizar as atividades de rotina e gerar ideias eficazes para a execução do trabalho. Isso se tratando das três formas de engajamento (vigor, dedicação, absorção). O gráfico mostra que a parte de vigor é mais afetada por conta da ansiedade. ($R=-0.19$)

Gráfico 21 – (Correlação de ansiedade e engajamento vigor, dedicação e absorção)



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

Conforme o gráfico 22, referente ao Burnout, os níveis mais altos de Exaustão Emocional variam entre as faixas etárias. Colaboradores de 18 a 25 anos apresentam 22% em nível alto, enquanto entre 26 e 30 anos, esse percentual sobe para 29%. No grupo de 31 a 35 anos, 30% dos participantes atingem níveis altos de exaustão emocional, e entre 36 e 40 anos, o percentual é de 31%. As faixas etárias de 41 a 45 anos e de 45 anos ou mais mostram percentuais mais baixos, com 16% e 29%, respectivamente. Esses dados indicam que as faixas de 26 a 40 anos são as mais afetadas pela exaustão emocional.

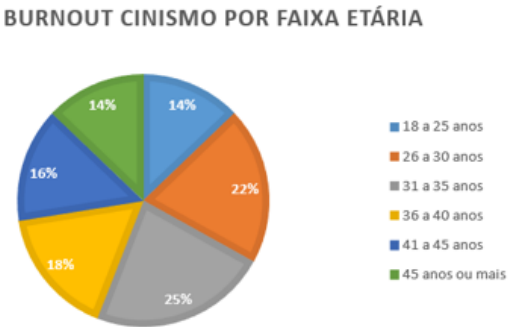
Gráfico 22:



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

O gráfico 23 referente a dimensão de Cinismo, a faixa de 18 a 25 anos tem 14% dos colaboradores em nível alto, com a taxa aumentando para 22% entre 26 e 30 anos. Entre 31 e 35 anos, 25% dos colaboradores apresentam alto cinismo, enquanto na faixa de 36 a 40 anos esse percentual diminui para 18%. Novamente, as faixas etárias de 41 a 45 anos e de 45 anos ou mais apresentam os percentuais mais baixos, com 16% e 14%, respectivamente. Esses resultados evidenciam que o cinismo atinge um pico entre 26 e 35 anos, mas tende a diminuir em faixas etárias mais avançadas.

Gráfico 23:



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

Os resultados indicam que a faixa etária de 26 a 35 anos tem maior propensão a altos níveis de Burnout, especialmente em Exaustão Emocional e Cinismo, enquanto as faixas etárias mais avançadas apresentam menores níveis, possivelmente devido a maior resiliência ou habilidades para lidar com o estresse.

No gráfico 24, observa-se que os níveis mais altos de bournout por exaustão emocional 24% dos homens e 29% das mulheres apresentam altos níveis de exaustão emocional. Na categoria "outro gênero" não houve casos de exaustão emocional elevada.

Gráfico 24:



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

O gráfico 25 sobre os níveis mais elevados na dimensão de Burnout - Cinismo, 15% dos homens têm níveis altos de cinismo, enquanto entre as mulheres esse percentual sobe para 22%. Entre as pessoas não binárias, 100% apresentam um nível alto de cinismo, e, novamente, na categoria de outro gênero, não há registro de cinismo alto. Esses dados sugerem uma tendência mais acentuada de Burnout em exaustão emocional e cinismo entre mulheres e pessoas não binárias em comparação com os homens e outras identificações de gênero.

Gráfico 25:



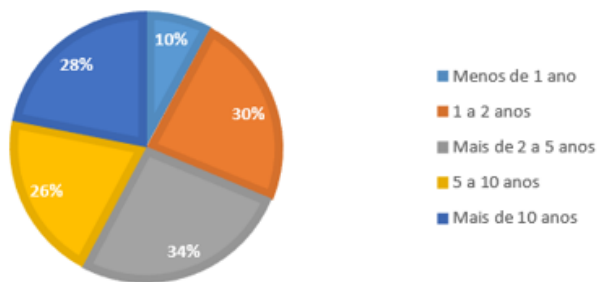
Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

O gráfico 26 para a dimensão de Burnout - Exaustão Emocional, os níveis mais altos se distribuem conforme o tempo de empresa: entre os colaboradores com menos de 1 ano de empresa, 10% apresentam exaustão emocional alta. Esse percentual aumenta para 30% entre aqueles com 1 a 2 anos de empresa e para 34% entre os que têm mais de 2 a 5 anos de tempo de

serviço. No grupo com 5 a 10 anos, 26% apresentam exaustão emocional alta, e entre os colaboradores com mais de 10 anos, o percentual é de 28%.

Gráfico 26:

BURNOUT EXAUSTÃO EMOCIONAL POR TEMPO DE EMPRESA

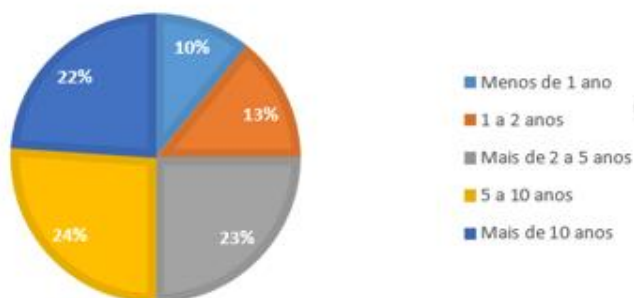


Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

O gráfico 27 sobre dimensão de Burnout - Cinismo, os níveis altos são observados da seguinte forma: 10% entre aqueles com menos de 1 ano de empresa, 13% entre os colaboradores com 1 a 2 anos, e 23% entre aqueles com mais de 2 a 5 anos. No grupo com 5 a 10 anos de empresa, 24% apresentam altos níveis de cinismo, enquanto entre aqueles com mais de 10 anos, 22% registram esse nível.

Gráfico 27:

BURNOUT CINISMO POR TEMPO DE EMPRESA



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

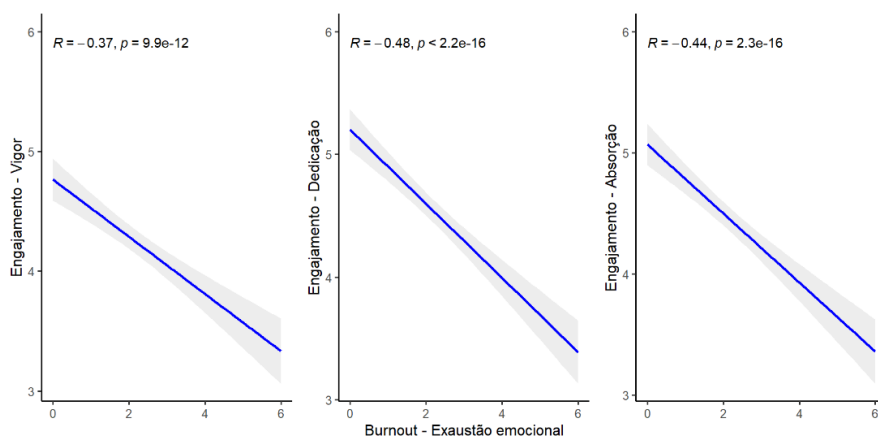
Os dados indicam que os níveis mais altos de Exaustão Emocional são encontrados entre colaboradores com mais de 2 a 5 anos de empresa (56%), seguidos pelos que têm de 1 a 2 anos (30%). Já na dimensão de Cinismo, a maior prevalência está entre os colaboradores com 5 a 10 anos de empresa (24%). De forma geral, observa-se que a Exaustão Emocional é mais

comum entre os colaboradores com menos de 5 anos de empresa, enquanto o Cinismo se torna mais prevalente entre aqueles com mais de 5 anos.

Na correlação de Pearson entre os níveis de Burnout e Engajamento no gráfico 28, observa-se que quanto maior o nível de Burnout, especificamente a exaustão emocional, menor o engajamento do colaborador. Isso está relacionado às sensações negativas que o colaborador experimenta durante o trabalho, como cansaço constante, dificuldade de concentração e sobrecarga emocional. Esses fatores impactam diretamente no engajamento, já que os colaboradores com maiores níveis de exaustão emocional têm mais dificuldades em realizar suas atividades com resiliência. O gráfico 28 ilustra esses resultados.

Gráfico 28 – (Correlação de Burnout exaustão emocional e engajamento vigor, dedicação e absorção)

Correlação de Pearson entre Burnout e Engajamento

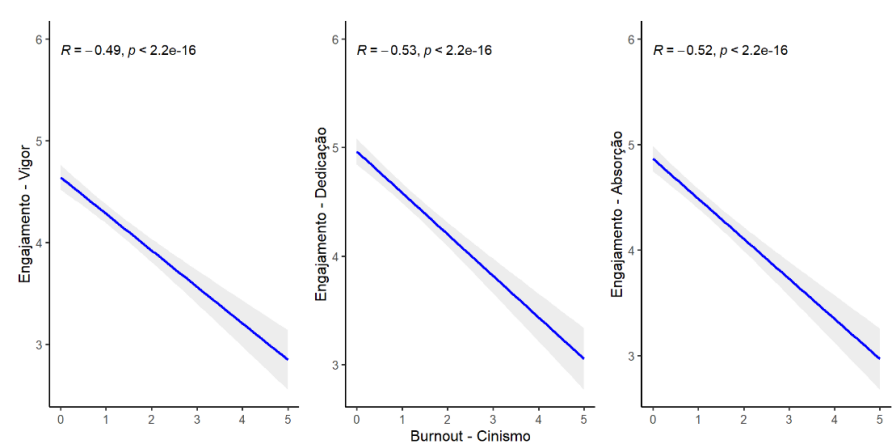


Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

Foi observado que, entre as três categorias de Engajamento (vigor, dedicação e absorção), o vigor foi a mais afetada pelo Burnout, apresentando uma correlação de ($R = -0,37$).

O gráfico 29, mostra a correlação entre Burnout Cinismo, com o engajamento, é observado que quanto maior o nível de Burnout por Cinismo menor é o engajamento dos colaboradores. ($R = -0.49$). O cinismo se refere a perspectiva do trabalho do colaborador e índices negativos refletem que o colaborador não sente motivação ou oportunidades de crescimento na empresa. Quanto maior esse índice menor é o vigor relacionado ao engajamento.

Gráfico 29 – (Correlação de Burnout cinismo e engajamento vigor, dedicação e absorção)



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

No gráfico 30 sobre a correlação entre faixa etária e níveis de Burnout por eficácia no trabalho mostram que, na faixa etária de 36 a 40 anos, 49% dos indivíduos apresentaram um alto nível de Burnout, o que representa o maior percentual dessa faixa etária. Já na faixa etária de 41 a 45 anos, 51% dos participantes relataram um alto nível de Burnout, sendo o maior percentual entre todas as faixas etárias analisadas. Na faixa de 31 a 35 anos, 46% dos indivíduos também apresentaram alto nível de Burnout por eficácia no trabalho. Para a faixa etária de 26 a 30 anos, 36% dos participantes mostraram alto nível de Burnout, enquanto na faixa de 18 a 25 anos, o percentual foi de 33%, sendo o menor entre as faixas analisadas. Esses dados sugerem que as faixas etárias mais velhas (36 a 45 anos) estão mais eficazes.

Gráfico 30:

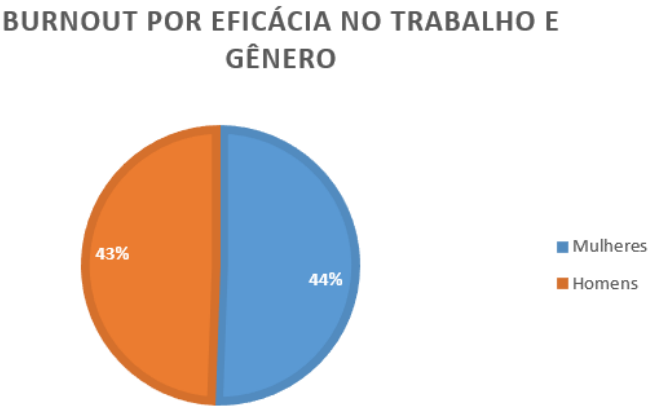


Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

O gráfico 31 mostra que os níveis mais altos de Burnout estão relacionados ao gênero feminino (44%) e masculino (43%), com percentuais muito próximos. Pessoas não binárias

apresentaram 100% de Burnout alto, embora o número de participantes nessa categoria seja limitado a um indivíduo. De forma geral, o Burnout afeta significativamente tanto homens quanto mulheres, evidenciando a prevalência do problema em ambos os gêneros.

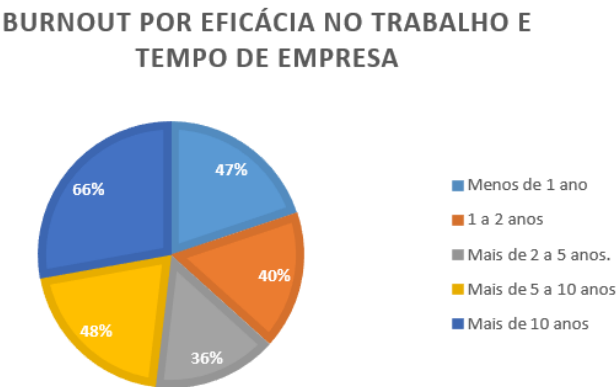
Gráfico 31:



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

Os dados sobre a correlação entre tempo de empresa e os níveis de Burnout por eficácia no trabalho, no gráfico 32 é informado que os colaboradores com mais de 10 anos de empresa apresentam a maior porcentagem de Burnout alto, com 66% dessa categoria. Para os colaboradores com menos de 1 ano de empresa, 47% apresentam alto nível de Burnout, enquanto 40% dos que têm entre 1 e 2 anos de empresa reportaram Burnout alto. Nos participantes com mais de 2 e até 5 anos de empresa, 36% apresentaram alto nível de Burnout, e entre aqueles com mais de 5 e até 10 anos de empresa, 48% apresentaram alto nível de Burnout. Isso sugere que o Burnout tende a aumentar à medida que o tempo de empresa cresce, especialmente em colaboradores com mais de 10 anos de empresa.

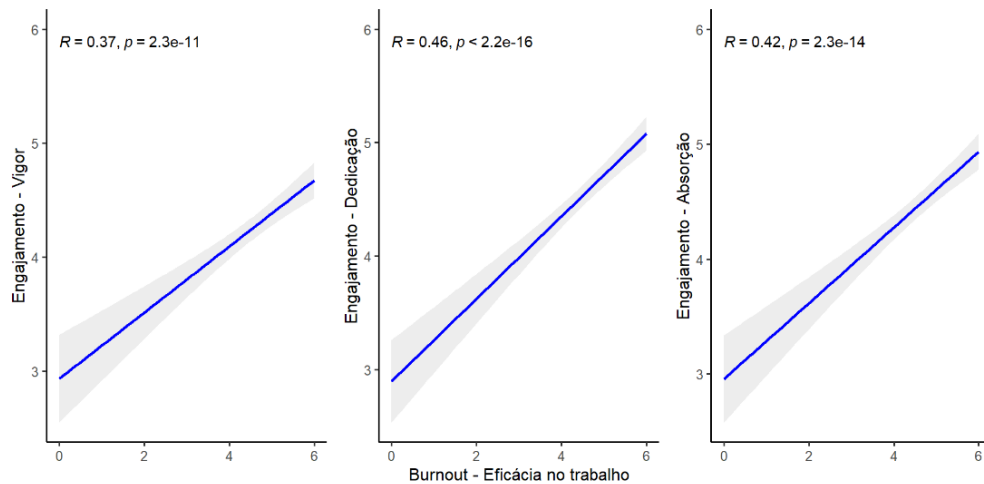
Gráfico 32:



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

O gráfico 33 destaca que colaboradores mais motivados e confiantes em suas atividades apresentam níveis mais elevados de engajamento. Isso demonstra um aspecto positivo da pesquisa, evidenciando que a eficácia no trabalho está diretamente relacionada ao engajamento: quanto maior a eficácia, maior o engajamento dos colaboradores.

Gráfico 33 – (Correlação de Burnout eficácia no trabalho e engajamento vigor, dedicação e absorção)



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

Foi observado que, entre as três categorias de Engajamento (vigor, dedicação e absorção), o que teve o índice mais positivo foi (engajamento e dedicação) ($R=0.46$).

6.3 verificar as medidas da empresa para combater burnout e ansiedade no trabalho

A empresa possui políticas claras voltadas à saúde mental dos colaboradores, as informações que costam na sequência foram coletadas num documento da empresa disponível num sistema interno para todos os colaboradores. Essas diretrizes são compartilhadas com novos colaboradores e líderes, visando prevenir e mitigar possíveis problemas relacionados ao bem-estar psicológico dos funcionários.

São adotadas diversas ações para combater o burnout e a ansiedade no ambiente de trabalho, com foco no bem-estar físico, emocional e mental dos colaboradores. Primeiramente, é realizada uma promoção de saúde integral, abordando saúde física, emocional e mental de maneira contínua para promover o bem-estar completo dos colaboradores.

Em relação ao suporte emocional, a empresa oferece apoio psicológico direto, disponibilizando canais de atendimento e suporte contínuo para ajudar colaboradores a lidarem com questões de saúde mental. Além disso, o incentivo à atividade física é um dos pilares da empresa

para melhorar o bem-estar geral e reduzir o estresse, reconhecendo o impacto positivo que o exercício físico regular pode ter na saúde mental e no combate ao burnout.

A empresa também mantém agendas semanais sobre saúde mental, criando um espaço para que os colaboradores reflitam sobre suas condições emocionais, recebam informações sobre bem-estar e discutam questões ligadas à saúde mental. Esse ambiente de diálogo promove a conscientização e o autocuidado.

Para acompanhar de perto a saúde dos colaboradores, a área de Saúde e Segurança do Trabalho realiza o acompanhamento e monitoramento de saúde. Este setor acolhe e orienta os colaboradores sobre opções de atendimento médico, incluindo planos de saúde oferecidos pela empresa e a rede pública, visando oferecer o máximo de suporte possível para aqueles que enfrentam ansiedade e burnout.

Além disso, a empresa investe na capacitação e orientação das lideranças, preparando-as para identificar sinais de problemas emocionais e de saúde mental em seus colaboradores. Ao perceberem sintomas de ansiedade ou burnout, os líderes são instruídos a direcionar o colaborador para os canais de apoio apropriados, promovendo uma resposta rápida e adequada às necessidades de saúde mental.

Por fim, a área de Gente & Cultura atua como um suporte estratégico, auxiliando as lideranças das unidades de negócio na implementação das políticas de saúde mental e bem-estar, e promovendo a integração de ações preventivas e estratégicas. Essa abordagem garante que as iniciativas da empresa para combater burnout e ansiedade estejam alinhadas aos objetivos organizacionais e ao valor da empresa de cuidado com as pessoas.

Essas medidas revelam o compromisso da empresa em construir um ambiente de trabalho saudável, onde o suporte contínuo para a saúde mental dos colaboradores seja priorizado e valorizado.

7 CONCLUSÃO

A pesquisa realizada destaca sua relevância ao contribuir significativamente para o entendimento da inter-relação entre ansiedade, burnout e engajamento no ambiente organizacional. As principais constatações revelam que esses fatores afetam diretamente a saúde mental e o desempenho da empresa estudada, com implicações importantes para a gestão de pessoas e o desenvolvimento organizacional.

Entre os achados mais relevantes, constatou-se que a ansiedade e o burnout são amplamente prevalentes, especialmente em determinados grupos demográficos, como mulheres, e colaboradores com menos tempo de empresa. A exaustão emocional emergiu como a dimensão mais crítica do burnout, afetando principalmente os colaboradores mais jovens. O cinismo, por sua vez, mostrou-se mais presente entre aqueles com maior tempo de serviço, sugerindo um desgaste acumulado ao longo do tempo. Já no engajamento, as dimensões de vigor, dedicação e absorção foram particularmente prejudicadas, com os níveis mais baixos observados nos grupos com maior incidência de ansiedade e burnout.

O estudo também permitiu aprender que a saúde mental é um pilar essencial para o engajamento no trabalho. Ambientes organizacionais que desconsideram a importância do bem-estar psicológico tendem a enfrentar desafios no engajamento, o que impacta diretamente a produtividade e a retenção de talentos. A pesquisa reafirma a necessidade de ações organizacionais voltadas à saúde mental, como programas de suporte psicológico, estratégias de prevenção ao burnout e iniciativas para melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Além disso, o estudo contribui ao fornecer uma base empírica para a implementação de políticas organizacionais inclusivas e sensíveis às necessidades dos diferentes grupos de colaboradores. A promoção de uma cultura organizacional saudável e resiliente não só beneficia o indivíduo, mas também fortalece a organização como um todo, criando um ambiente mais colaborativo e produtivo.

Por fim, o trabalho reforça a importância de futuras investigações para aprofundar o entendimento das dinâmicas entre saúde mental e engajamento. Essas pesquisas podem subsidiar o desenvolvimento de intervenções cada vez mais eficazes e adaptadas às realidades organizacionais em constante evolução, garantindo que as empresas estejam preparadas para enfrentar os desafios do bem-estar no trabalho.

8 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-5). 2013. 947 p. Psiquiatria, Washington D.C., 2013.
- BAKKER, A. B., & DEMEROUTI, E. Job Demands-Resources Theory: Implications for occupational health and well-being. 2007. 15 p. Psicologia Organizacional, Erasmus University, Roterdã, 2007.
- BECK, A. T., & CLARK, D. A. Anxiety and depression: An information processing perspective. 1997. 25 p. Psicologia Clínica, University of Pennsylvania, Filadélfia, 1997.
- CHAGAS, C. S., et al. The relationship between work stress and anxiety in different occupational contexts. 2010. 18 p. Psicologia do Trabalho, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2010.
- COOPER, C. L., & MARSHALL, J. Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. 2012. 12 p. Psicologia Organizacional, University of Manchester, Manchester, 2012.
- DITZ, L. A. et al. Humanized care and family support in the treatment of anxiety: A review. 2015. 14 p. Psicologia Clínica, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015.
- GONÇALVES, A. T., & LIMA, L. M. Supportive family care as an aid to cognitive-behavioral therapy in anxiety disorders. 2011. 10 p. Psicologia Clínica, Universidade de Brasília, Brasília, 2011.
- KESSLER, R. C., et al. Lifetime prevalence and age-of-onset distributions of DSM-IV disorders in the National Comorbidity Survey Replication. 2005. 22 p. Psiquiatria, Harvard Medical School, Boston, 2005.
- LEVITAN, R. D., et al. Anxiety in the workplace: An occupational health perspective. 2011. 20 p. Saúde Ocupacional, University of Toronto, Toronto, 2011.
- SCHMIDT, N. B., et al. Environmental triggers and the development of anxiety: A longitudinal study. 2014. 13 p. Psicologia, Florida State University, Tallahassee, 2014.
- SMITH, L. Anxiety and workplace productivity: A modern issue. 2022. 9 p. Psicologia Organizacional, University of California, Los Angeles, 2022.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PSIQUIATRIA. Manual de Orientação sobre Saúde Mental no Trabalho. 2022. 45 p. Psiquiatria - Associação Brasileira de Psiquiatria, São Paulo, 2022.

COOPER, Cary L.; MARSHALL, Jeremy. Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. 2012. 32 p. Psicologia Organizacional - Journal of Occupational Psychology, 2012.

HIRSCHLE, Ana L. T.; GONDIM, Suzana M. G. Prevenção do burnout nas organizações: Intervenções focadas no bem-estar. 2019. 20 p. Psicologia Organizacional - Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 2019.

INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION (ISMA-BR). Guia de Prevenção do Estresse no Trabalho. 2018. 30 p. Psicologia - ISMA-BR, Brasília, 2018.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E. The measurement of experienced burnout. 1981. 25 p. Psicologia - Journal of Occupational Behavior, 1981.

OLIVEIRA, M. A., et al. Estresse nas empresas de tecnologia: causas e intervenções. 2015. 28 p. Administração - Revista de Gestão Empresarial, 2015.

SCHAUFELI, Wilmar B.; LEITER, Michael P.; MASLACH, Christina. Burnout: 35 years of research and practice. 2009. 42 p. Psicologia - Macey & Schneider Development International, 2009.

Frederick Herzberg Workforce Burnout and Wellbeing Report. 2021. 50 p. Administração - Deloitte, São Paulo, 2021.

SCHNEIDER, Ben; WHITE, Susan S.; PAINE, Kerry. Understanding Organizational Climate. 2013. 35 p. Psicologia Organizacional - Wiley, New York, 2013.

SCHEIN, Edgar H. Organizational Culture and Leadership. 1985. 300 p. Administração - Jossey-Bass, San Francisco, 1985.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Saúde mental no local de trabalho. 2019. 30 p. Relatório - Organização Mundial da Saúde, Genebra, 2019.

NATIONAL INSTITUTE FOR OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH. Estresse no trabalho. 2020. 50 p. Relatório - CDC, Atlanta, 2020.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. Burnout: um guia para identificar o burnout e caminhos para a recuperação. 2016. 192 p. Livro - Harvard Business Review Press, Boston, 2016.

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308

GONZALEZ, C. M., et al. (2019). Evaluating the impact of workplace wellness programs on employee mental health. *Journal of Occupational Health Psychology*. 12 p. University of Washington, Seattle, 2019.

HEMP, P. (2004). Burnout and employee engagement: A new workplace epidemic. *Harvard Business Review*. 5 p. Harvard University, Cambridge, MA, 2004.

KIVIMÄKI, M., et al. (2016). Work stress and risk of mental disorders: a longitudinal study of 23,000 employees. *Journal of Psychosomatic Research*. 12. University College London, Londres, 2016.

KELLOWAY, E. K., & BARLING, J. (2010). Leadership development as an intervention in occupational health psychology. *Work & Stress*. 15 p. Queen's University, Kingston, 2010.

LAMONTAGNE, A. D., et al. (2014). Job stress and mental health: The role of work organization. *International Journal of Occupational and Environmental Health*. 10 p. University of Melbourne, Melbourne, 2014.

MASLACH, C., & LEITER, M. P. (2016). Burnout: A guide to identifying burnout and pathways to recovery. *Harvard Business Review Press*. 200 p. University of California, Berkeley, 2016.

MÖREC, I., et al. (2019). Childhood trauma and its long-term effects on mental health: A systematic review. *Child Abuse & Neglect*. 15 p. University of Mannheim, Mannheim, 2019.

THORNICROFT, G. (2006). Shunned: Discrimination against people with mental illness. *International Journal of Social Psychiatry*. 8 p. King's College London, Londres, 2006.

VAN DER KLINK, J. J. L., et al. (2001). The relationship between employee health and organizational performance. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 12 p. Erasmus University, Roterdã, 2001.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. (2013). Mental health action plan 2013-2020. 24 p. WHO, Genebra, 2013.

- AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION. Stress in America: 2020. 20 p. Psicologia, Washington D.C., 2020.
- BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E. Towards a model of work engagement. 2008. 12 p. Psicologia Organizacional, Erasmus University, Roterdã, 2008.
- BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E. The Job Demands-Resources Model: State of the art. 2007. 15 p. Psicologia Organizacional, Erasmus University, Roterdã, 2007.
- COOPER, C. L.; MARSHALL, J. Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. 2012. 12 p. Psicologia Organizacional, University of Manchester, Manchester, 2012.
- DECI, E. L.; RYAN, R. M. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. 2000. 15p. Psicologia, University of Rochester, Rochester, 2000.
- FOLKMAN, S.; LAZARUS, R. S. An analysis of coping in a middle-aged community sample. 1980. 18 p. - Psicologia, University of California, Berkeley, 1980.
- HARTER, J. K.; SCHMIDT, F. L.; HAYES, T. L. Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. 2002. 11. Psicologia Organizacional, Gallup Organization, Lincoln, 2002.
- KAHN, W. A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. 1990. 23 p. Psicologia Organizacional, Boston University, Boston, 1990.
- LEKA, S.; JAIN, A. Health impact of psychosocial hazards at work: An overview. 2010. 14 p. Saúde Ocupacional, University of Nottingham, Nottingham, 2010.
- MACEY, W. H.; SCHNEIDER, B. The meaning of employee engagement. 2008. 10 p. Psicologia Organizacional, University of Maryland, Maryland, 2008.
- MELO, P. F., et al. Resilience, emotional competencies, and well-being in the workplace. 2019. 19 p. Psicologia Organizacional, Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, 2019.
- QUICK, J. C., et al. Preventive stress management in organizations. 2000. 21 p. Psicologia Organizacional, Texas A&M University, College Station, 2000.
- SAKS, A. M. Antecedents and consequences of employee engagement. 2006. 17 p. Psicologia Organizacional, University of Toronto, Toronto, 2006.

SCHAUFELI, W. B., et al. The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. 2002. 14 p. *Psicologia Organizacional*, Utrecht University, Utrecht, 2002.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JÚNIOR, S. Engagement at work and its relationship with performance and turnover intentions. 2014. 22 páginas. Categoria (área de concentração) - *Psicologia Organizacional*, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2014.

SILVA, A. L.; ALMEIDA, P. M. Social support and employee engagement: A study in Brazilian companies. 2017. 20 páginas. Categoria (área de concentração) - *Psicologia Organizacional*, Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Occupational health: Stress at the workplace. 2019. 16 páginas. Categoria (área de concentração) - *Saúde Ocupacional*, Organização Mundial da Saúde, Genebra, 2019.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, v. 2, p. 99-113, 1981.

GRECO, Lilian et al. Adaptação do Maslach Burnout Inventory para a realidade brasileira. *Revista de Saúde Pública*, v. 36, p. 70-75, 2002.

SPITZER, Robert L.; KROENKE, Kurt; WILLIAMS, Janet B.W.; LÖWE, Bernd. A brief measure for assessing generalized anxiety disorder: the GAD-7. *Archives of Internal Medicine*, v. 166, p. 1092-1097, 2006.

MORENO, Adriana L. et al. Factor structure, reliability, and item parameters of the Brazilian-Portuguese version of the GAD-7 questionnaire. *Temas em Psicologia*, v. 24, n. 1, p. 367-376, 2016.

SCHAUFELI, Wilmar B.; SALANOVA, Marisa; GONZÁLEZ-ROMÁ, Vicente; BAKKER, Arnold B. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, v. 3, n. 1, p. 71-92, 2002.

FERREIRA, Maria Cristina; DE OLIVEIRA, Débora Camila; VIANNA, Regina Possebom; LATORRE, Maria do Rosário Dias de Oliveira. Adaptação e validação do Utrecht Work Engagement Scale (UWES) para estudantes universitários brasileiros. *Psico-USF*, v. 21, n. 1, p. 45-57, 2016.

Agarwal, U. A., Datta, S., Blake-Beard, S., & Bhargava, S. (2012). Linking LMX, innovative-work behaviour and turnover intentions: The mediating role of work engagement. *Career Development International*, 17(3), 208–230.

9 APÊNDICES

Anexo Questionário

Este questionário faz parte do meu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), que tem como objetivo entender e verificar os níveis de ansiedade, burnout e engajamento dos colaboradores nas empresas, utilizando os instrumentos Generalized Anxiety Disorder Scale (GAD-7), Maslach Burnout Inventory (MBI) e Utrecht Work Engagement Scale (UWES). A pesquisa também busca avaliar se existe correlação entre esses fatores e se eles impactam o nível de engajamento dos colaboradores no ambiente de trabalho.

Informações sobre o questionário:

- Tempo estimado para preenchimento: aproximadamente 5 - 10 minutos;
- A coleta de dados é realizada de forma sigilosa e anônima, garantindo a privacidade de todos os participantes.

Agradeço imensamente pela sua participação, que será fundamental para o desenvolvimento da minha pesquisa!

Termo de consentimento

Prezado (a) participante,

Você está sendo convidado (a) a participar de uma pesquisa acadêmica que faz parte do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) do estudante Gabriel Veber Santos, do curso de Administração da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). O objetivo da pesquisa é avaliar o nível de ansiedade, burnout e engajamento dos colaboradores na empresa, utilizando os dados coletados exclusivamente para fins acadêmicos.

Esclarecemos que todos os dados fornecidos serão mantidos de forma anônima, sem a coleta de qualquer informação que permita a identificação direta dos participantes. Nenhum dado individual será vinculado diretamente à empresa ou a seus colaboradores. Os resultados obtidos serão utilizados apenas para pesquisa acadêmica, análise científica e desenvolvimento do trabalho de pesquisa.

Ao responder este questionário, você concorda em participar da pesquisa, entendendo que sua participação é voluntária e que você pode interromper o preenchimento a qualquer momento, sem qualquer prejuízo.

Dados Sócio demográfico dos participantes

Convite para pesquisa sobre os impactos da ansiedade e Burnout no engajamento no trabalho

 Não compartilhado 

Características do participante

Qual é a sua idade? *

- ☐ Menor que 18 anos
- ☐ Entre 18 e 25 anos
- ☐ Entre 26 e 30 anos
- ☐ Entre 31 e 35 anos
- ☐ Entre 36 e 40 anos
- ☐ Entre 41 e 45 anos
- ☐ 45 anos ou mais

Qual seu gênero? *

- ☐ Homem
- ☐ Mulher
- ☐ Não-binário
- ☐ Outro:

Qual sua cor ou raça?

- ☐ Branca
- ☐ Preta
- ☐ Amarela
- ☐ Parda
- ☐ Indígena
- ☐ Outro:

Qual o grau de escolaridade mais avançado que você completou? *

- ☐ Não estudei / ensino fundamental incompleto
- ☐ Ensino fundamental
- ☐ Ensino médio
- ☐ Ensino técnico / profissionalizante
- ☐ Ensino superior
- ☐ Pós-graduação *latu sensu* (MBA)
- ☐ Pós-graduação *strictu sensu* (mestrado ou doutorado)

A quanto tempo você trabalha na empresa? *

- ☐ Menos de 1 ano
- ☐ De 1 a 2 anos
- ☐ Mais de 2 e até 5 anos
- ☐ Mais de 5 e até 10 anos
- ☐ Mais de 10 anos

Na empresa em que trabalha, qual sua unidade de atuação? *

- ☐ G&C
- ☐ Financeiro
- ☐ Marketing
- ☐ Legal Tech
- ☐ Eficiência e Produtividade
- ☐ TI
- ☐ Indústria da Construção
- ☐ Jurídico
- ☐ Gestão Pública

Qual seu tempo de experiência nesse setor? *

- ☐ Menos de 1 ano
- ☐ De 1 a 2 anos
- ☐ Mais de 2 e até 5 anos
- ☐ Mais de 5 e até 10 anos
- ☐ Mais de 10 anos

Na empresa em que trabalha, você atua na sua área de formação? *

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho formação

Work & Well-being Survey (UWES) ©

Nunca	Quase nunca	As vezes	Regularmente	Freqüentemente	Quase sempre	Sempre
0	1	2	3	4	5	6
Nenhuma vez	Algumas vezes por ano	Uma vez ou menos por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias

1. ☐ Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia.
2. ☐ Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito.
3. ☐ O “tempo voa” quando estou trabalhando.
4. ☐ No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).
5. ☐ Estou entusiasmado com meu trabalho.
6. ☐ Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor.
7. ☐ Meu trabalho me inspira.
8. ☐ Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.
9. ☐ Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.
10. ☐ Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.
11. ☐ Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.
12. ☐ Posso continuar trabalhando durante longos períodos de tempo.
13. ☐ Para mim meu trabalho é desafiador.
14. ☐ “Deixo-me levar” pelo meu trabalho.
15. ☐ Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil).
16. ☐ É difícil desligar-me do trabalho.
17. ☐ No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem.

GAD-7

Durante as <u>últimas 2 semanas</u> , com que frequência você foi incomodado/a pelos problemas abaixo?	Nenhuma vez	Vários dias	Mais da metade dos dias	Quase todos os dias
<i>(Marque sua resposta com “✓”)</i>				
1. Sentir-se nervoso/a, ansioso/a ou muito tenso/a	0	1	2	3
2. Não ser capaz de impedir ou de controlar as preocupações	0	1	2	3
3. Preocupar-se muito com diversas coisas	0	1	2	3
4. Dificuldade para relaxar	0	1	2	3
5. Ficar tão agitado/a que se torna difícil permanecer sentado/a	0	1	2	3
6. Ficar facilmente aborrecido/a ou irritado/a	0	1	2	3
7. Sentir medo como se algo horrível fosse acontecer	0	1	2	3

Maslach Burnout Inventory (MBI)

	Nunca	Uma vez ao ano ou menos	Uma vez ao mês ou menos	Algumas vezes ao mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias
1 Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
2 Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho	0	1	2	3	4	5	6
3 Sinto-me cansado quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho	0	1	2	3	4	5	6
4 Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim	0	1	2	3	4	5	6
5 Sinto-me acabado por causa do meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
6 Só desejo fazer meu trabalho e não ser incomodado	0	1	2	3	4	5	6
7 Sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi essa função	0	1	2	3	4	5	6
8 Sou menos entusiasmado com o meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
9 Sou mais descrente sobre a contribuição do meu trabalho para algo	0	1	2	3	4	5	6
10 Duvido da importância do meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
11 Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
12 Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
13 Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
14 Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização	0	1	2	3	4	5	6
15 Na minha opinião, sou bom no que faço	0	1	2	3	4	5	6
16 No meu trabalho, me sinto confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam	0	1	2	3	4	5	6