RGe ISSN: 2177-3246

BURNOUT, COMPROMETIMENTO NO TRABALHO E CONSEQUÊNCIAS PSICOSSOCIAIS EM DIRETORES TÉCNICOS DE ORGANIZAÇÕES DE INTERVENÇÃO SOCIAL

BURNOUT, WORK COMPROMISE, AND PSYCHOSOCIAL CONSEQUENCES IN TECHNICAL DIRECTORS OF SOCIAL INTERVENTION ORGANIZATIONS

AGOTAMIENTO, PROBLEMAS LABORALES Y CONSECUENCIAS PSICOSOCIALES EN DIRECTORES TÉCNICOS DE ORGANIZACIONES DE INTERVENCIÓN SOCIAL

10.56238/revgeov17n6-038

Beatriz Isabel Brito Inácio
Mestre em Direção e Gestão de Organizações de Intervenção Social
Instituição: Instituto Politécnico de Leiria - Portugal
E-mail: beatrizisabel56@gmail.com
Orcid: https://orcid.org/0009-0007-6179-6187

Ricardo Filipe da Silva Pocinho
Doutor em Psicogerontologia
Instituição: CICS.NOVA.IPLeria, ESECS, Instituto Politécnico de Leiria
E-mail: ricardo.pocinho@ipleiria.pt
Orcid: https://orcid.org/0000-0003-1307-5434

Sílvia Clara Laurido da Silva
Doutoranda em Educação
Instituição: CICS.NOVA.IPLeria, ESECS, Instituto Politécnico de Leiria
E-mail: Silvia.c.silva@ipleiria.pt
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-4215-2999

Leonardo Sampaio Baleeiro Santana
Mestre em Educação
Instituição: Universidade Federal do Tocantins
E-mail: leonardosbsantana@gmail.com
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-2852-7766

Ana Sofia de Almeida Ferreira
Mestre em Educação Social, Desenvolvimento e Dinâmicas Locais
Instituição: Unidade para a Aprendizagem ao Longo da Vida, Universidade Aberta - Portugal
E-mail: ana.ferreira@anges.pt
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-7386-7436

RGe
ISSN: 2177-3246

Mateus Barbosa Romão
Bacharelando em Gerontologia
Instituição: Universidade Federal de São Carlos
E-mail: mateusromao@estudante.ufscar.br
Orcid: https://orcid.org/0009-0000-5345-0898

RESUMO
O burnout e o comprometimento no trabalho são construtos centrais para a compreensão da saúde mental e do bem-estar em contextos organizacionais marcados por elevada exigência emocional, como as organizações de intervenção social. Os diretores técnicos, ao acumularem funções de gestão, liderança e responsabilidade técnica, encontram-se particularmente expostos a riscos psicossociais que podem repercutir-se na sua saúde e na continuidade profissional. O presente estudo teve como objetivo analisar a relação entre burnout, comprometimento e as suas consequências psicossociais em diretores técnicos de organizações de intervenção social. Trata-se de uma investigação quantitativa, de natureza transversal e correlacional, realizada com 228 participantes, utilizando o Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey (MBI-HSS) e a Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17). Os resultados evidenciaram a exaustão emocional como a dimensão do burnout mais associada à intenção de mudar de profissão, à menor satisfação com a vida e à perceção negativa da saúde. O comprometimento, especialmente o vigor, revelou-se um fator protetor, enquanto a realização pessoal contribuiu para a manutenção do envolvimento profissional. Conclui-se que a prevenção do desgaste emocional é fundamental para a sustentabilidade do exercício da direção técnica no setor social.

Palavras-chave: Burnout. Comprometimento no Trabalho. Consequências Psicossociais. Diretores Técnicos.

ABSTRACT
Burnout and work commitment are central constructs for understanding mental health and well-being in organizational contexts marked by high emotional demands, such as social intervention organizations. Technical directors, by accumulating management, leadership, and technical responsibility functions, are particularly exposed to psychosocial risks that can impact their health and professional continuity. This study aimed to analyze the relationship between burnout, commitment, and its psychosocial consequences in technical directors of social intervention organizations. This is a quantitative, cross-sectional, and correlational investigation, conducted with 228 participants, using the Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey (MBI-HSS) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17). The results showed emotional exhaustion as the burnout dimension most associated with the intention to change professions, lower life satisfaction, and a negative perception of health. Commitment, especially vigor, proved to be a protective factor, while personal accomplishment contributed to maintaining professional engagement. It is concluded that preventing emotional burnout is fundamental to the sustainability of technical management in the social sector.

Keywords: Burnout. Work Commitment. Psychosocial Consequences. Technical Directors.

RESUMEN
El agotamiento laboral y el compromiso laboral son conceptos fundamentales para comprender la salud mental y el bienestar en contextos organizacionales caracterizados por altas exigencias emocionales, como las organizaciones de intervención social. Los directores técnicos, al acumular funciones de gestión, liderazgo y responsabilidad técnica, están particularmente expuestos a riesgos psicosociales que pueden afectar su salud y continuidad profesional. Este estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre el agotamiento laboral, el compromiso y sus consecuencias psicosociales en directores técnicos de organizaciones de intervención social. Se trata de una investigación cuantitativa, transversal y correlacional, realizada con 228 participantes, utilizando el Inventario de Agotamiento

ISSN: 2177-3246

Laboral de Maslach – Encuesta de Servicios Humanos (MBI-HSS) y la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES-17). Los resultados mostraron que el agotamiento emocional es la dimensión del agotamiento laboral más asociada con la intención de cambiar de profesión, una menor satisfacción con la vida y una percepción negativa de la salud. El compromiso, especialmente el vigor, demostró ser un factor protector, mientras que la realización personal contribuyó a mantener el compromiso profesional. Se concluye que prevenir el agotamiento emocional es fundamental para la sostenibilidad de la gestión técnica en el sector social.

Palabras clave: Agotamiento Laboral. Compromiso Laboral. Consecuencias Psicosociales. Directores Técnicos.

1 INTRODUÇÃO

A síndrome de burnout e o engajamento no trabalho emergem como construtos fundamentais para a compreensão da saúde mental e do bem-estar organizacional na atualidade. Recentemente, a Organização Mundial da Saúde (OMS) reclassificou o burnout como um "fenômeno ocupacional" resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso, caracterizando-o por três dimensões: exaustão emocional, sentimentos de cinismo ou distanciamento mental em relação ao trabalho e redução da eficácia profissional (WHO, 2019). Em contrapartida, o engajamento é definido como um estado psicológico positivo e realizador, composto por vigor, dedicação e absorção (Mazzetti et al., 2023; Schaufeli & Bakker, 2004). Embora sejam fenômenos distintos, a literatura aponta para uma correlação negativa consistente entre ambos, indicando que níveis elevados de burnout tendem a erodir a energia e o compromisso do trabalhador (Castro et al., 2020; Koutsimani et al., 2019).

No setor da intervenção social, a análise destas dinâmicas assume uma relevância crítica. Profissionais desta área são frequentemente classificados como grupos de risco, pois lidam com elevadas exigências emocionais, exposição direta à vulnerabilidade humana e escassez de recursos (WHO, 2022). Especificamente entre assistentes sociais, observa-se que a falta de reconhecimento profissional adequado e o acúmulo de tarefas administrativas exacerbam o desgaste, criando um cenário onde a alta dedicação ética coexiste com sinais severos de exaustão (Stufano et al., 2022). Esta vulnerabilidade é amplificada por riscos psicossociais como carga de trabalho excessiva, falta de suporte organizacional e ambiguidade de papéis (WHO, 2022).

As consequências psicossocial do desequilíbrio entre demandas e recursos ultrapassam o domínio individual, gerando impactos diretos na sustentabilidade das organizações. O burnout está associado à diminuição da performance, ao aumento do absenteísmo e a uma forte intenção de abandonar a profissão (Mazzetti et al., 2023; WHO, 2022). Além disso, o esgotamento profissional prolongado atua como um preditor de diversas condições físicas e mentais, incluindo transtornos musculoesqueléticos, depressão e ansiedade (Koutsimani et al., 2019; Salvagioni et al., 2017). Por outro lado, o engajamento atua como um fator protetor, estando positivamente associado à satisfação com a vida e à manutenção da saúde percebida (Mazzetti et al., 2023; Pedersoli et al., 2024).

A relevância da saúde mental e do bem-estar ocupacional no setor social é ainda amplificada pelas agendas globais, como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas. Em particular, o ODS 3 ("Saúde e Bem-estar") e o ODS 8 ("Trabalho Digno e Crescimento Econômico") sublinham a necessidade de ambientes de trabalho saudáveis e produtivos para a concretização de sociedades sustentáveis. Adicionalmente, o contexto demográfico atual, caracterizado pelo aumento da longevidade, insere-se na Década do Envelhecimento Saudável (2021-2030), uma iniciativa global que visa garantir que as pessoas mais velhas possam viver a sua vida

plenamente. Deste modo, a sustentabilidade e a retenção de profissionais qualificados no setor da intervenção social, especialmente aqueles em cargos de liderança, tornam-se imperativos para o cumprimento destes compromissos internacionais e para assegurar a qualidade dos serviços prestados a populações vulneráveis e em envelhecimento.

No caso específico dos diretores técnicos de organizações de intervenção social, as pressões adquirem uma configuração única. Estes profissionais acumulam funções de liderança e gestão de equipas com responsabilidades técnicas e legais complexas. A necessidade de gerir orçamentos escassos e cumprir exigências institucionais em contextos de incerteza expõe-nos a níveis elevados de estresse decisional (Mehboob et al., 2022). Tais exigências, quando não acompanhadas de autonomia e suporte, podem levar ao distanciamento emocional tornando-os especialmente vulneráveis às consequências psicossociais do burnout e à erosão do vigor necessário para o cargo, com potenciais repercussões na sua permanência e no funcionamento organizacional (Bakker & Demerouti, 2017; Stufano et al., 2022).

Apesar da relevância deste tema, observa-se ainda uma escassez de estudos que analisem, de forma integrada, a relação entre burnout, comprometimento e consequências psicossociais em diretores técnicos de organizações de intervenção social. Diante dessa lacuna, o presente artigo tem como objetivo analisar a relação entre burnout, comprometimento e as suas consequências psicossociais em diretores técnicos de organizações de intervenção social, considerando indicadores como intenção de mudar de profissão, satisfação com a vida e saúde percebida. Ao aprofundar esta relação, pretende-se contribuir para uma compreensão mais consistente dos riscos psicossociais associados ao exercício da direção técnica e para a fundamentação de estratégias organizacionais orientadas para a retenção, o bem-estar e a sustentabilidade do trabalho no setor social.

2 METODOLOGIA

O presente estudo adotou uma abordagem quantitativa, com delineamento descritivo, transversal e correlacional, tendo como finalidade analisar a relação entre burnout, comprometimento no trabalho e as suas consequências psicossociais em diretores técnicos de organizações de intervenção social. O caráter transversal decorre da recolha de dados num único momento temporal, permitindo a análise das associações entre variáveis tal como se apresentam no contexto investigado. O delineamento correlacional mostrou-se adequado para examinar a magnitude e a direção das relações entre as dimensões do burnout, do comprometimento e indicadores psicossociais, como intenção de mudar de profissão, satisfação com a vida e saúde percebida.

A amostra foi constituída por 228 diretores técnicos de organizações de intervenção social a exercer funções em Portugal, selecionados através de amostragem não probabilística por conveniência, em função da acessibilidade e disponibilidade para participação no estudo. Todos os participantes

exerciam efetivamente o cargo de direção técnica no momento da recolha de dados, critério definido como condição de inclusão.

A Tabela 1 apresenta a caracterização sociodemográfica resumida da amostra, evidenciando a predominância do género feminino, a concentração nas faixas etárias intermédias e a totalidade dos participantes com formação superior, perfil compatível com as exigências formais do exercício da função.

Tabela 1 – Caracterização sociodemográfica da amostra (N = 228)

Variável	Categoria	n	%
Género	Feminino	215	94,3
	Masculino	13	5,7
Faixa etária	20–29 anos	17	7,5
	30–39 anos	72	31,6
	40–49 anos	95	41,7
	50–59 anos	40	17,5
	≥ 60 anos	4	1,8
Escolaridade	Licenciatura	174	76,3
	Mestrado	53	23,2
	Doutoramento	1	0,4

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da investigação.

A recolha de dados foi realizada através de um questionário estruturado, composto por três partes. A primeira incluiu um questionário sociodemográfico e profissional, destinado à caracterização dos participantes e à recolha de informações relativas a indicadores psicossociais, nomeadamente intenção de mudar de profissão, satisfação com a vida e saúde percebida.

A segunda parte integrou o Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey (MBI-HSS), instrumento composto por 22 itens distribuídos por três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal. As respostas foram obtidas através de uma escala de frequência de sete pontos, variando de “nunca” a “todos os dias”, permitindo a avaliação do nível de burnout experienciado pelos participantes.

A terceira parte do questionário correspondeu à Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17), composta por 17 itens que avaliam o comprometimento no trabalho a partir das dimensões vigor, dedicação e absorção. Os itens são respondidos numa escala de Likert de sete pontos, refletindo a frequência com que os participantes vivenciam os estados descritos.

A recolha de dados decorreu entre janeiro e fevereiro de 2025, através de um questionário disponibilizado em formato digital, divulgado por correio eletrónico e redes profissionais. Todos os participantes foram previamente informados sobre os objetivos do estudo, o carácter voluntário da participação, o anonimato e a confidencialidade dos dados, tendo manifestado o seu consentimento informado antes do preenchimento do questionário.

A análise estatística foi realizada com recurso ao IBM SPSS Statistics, sendo utilizados testes não paramétricos, em função da não normalidade da distribuição dos dados. Para a análise das

associações entre burnout, comprometimento e variáveis psicossociais, recorreu-se ao teste do Qui-quadrado, aos testes Mann-Whitney e Kruskal-Wallis, bem como à correlação de Spearman. Para avaliar o efeito preditor das dimensões do burnout sobre o comprometimento, foram aplicados modelos de regressão linear simples e múltipla. O critério de significância estatística adotado foi $p \leq 0,05$.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise da relação entre burnout e consequências psicossociais visou compreender de que forma as dimensões do burnout se associam a indicadores centrais de bem-estar e decisões profissionais dos diretores técnicos de organizações de intervenção social. Foram considerados como desfechos psicossociais a intenção de mudar de profissão, a satisfação com a vida e a saúde percebida, indicadores amplamente utilizados na literatura para avaliar os impactos do desgaste ocupacional para além do contexto laboral (Maslach & Leiter, 2016). Complementarmente, procurou-se compreender de que forma o comprometimento no trabalho vigor, dedicação e absorção, se associa a esses mesmos indicadores, uma vez que o comprometimento é descrito como um fator protetor face ao desgaste ocupacional (Schaufeli; Bakker, 2004). Na tabela a seguir, apresentam-se os valores de significância estatística obtidos através dos testes de Qui-quadrado e Kruskal-Wallis, sintetizando as interações entre esses construtos.

Tabela 2 – Associação entre burnout (MBI-HSS) e intenção de mudar de profissão (N = 228)

Variáveis / Dimensões	Intenção de Mudar de Profissão (p)	Satisfação com a Vida (p)	Saúde Percebida (p)
Burnout (MBI-HSS)	χ^2	χ^2	(Kruskal-Wallis)
Exaustão Emocional	0,017*	0,003*	0,000*
Despersonalização	0,371	0,749	0,171
Realização Pessoal	0,384	0,257	0,134
Comprometimento (UWES)	χ^2	χ^2	(Kruskal-Wallis)
Vigor	0,004*	0,002*	0,000*
Dedicação	0,006*	0,004*	0,045*
Absorção	0,332	0,458	0,142

Nota: * $p < 0,05$. Os resultados indicam que a Exaustão Emocional, o Vigor e a Dedicação são os indicadores mais sensíveis às consequências psicossociais estudadas.
Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da investigação.

A análise dos dados revela que a exaustão emocional se destaca como o componente do burnout mais sensível a todos os indicadores psicossociais avaliados, apresentando correlações estatisticamente significativas com a intenção de abandonar a profissão, a menor satisfação com a vida e a percepção negativa da saúde. Este cenário confirma que o esgotamento energético é o principal vetor de risco para estes profissionais, atuando como um preditor precoce de queixas somáticas e fadiga persistente.

Segundo Maslach e Leiter (2016), a exaustão emocional constitui a dimensão do burnout mais fortemente relacionada a sintomas físicos e psicológicos, funcionando como um indicador precoce de

risco para o adoecimento. Por outro lado, observa-se que a ausência de associações significativas para despersonalização e realização pessoal sugere que, neste grupo profissional, o desgaste manifesta-se prioritariamente como uma crise de exaustão antes de afetar o vínculo afetivo ou o sentido do trabalho. Esse padrão é coerente com investigações que indicam que profissionais altamente comprometidos podem manter elevados níveis de dedicação mesmo em contextos de desgaste, prolongando a exposição ao estresse ocupacional (Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker & Demerouti, 2017).

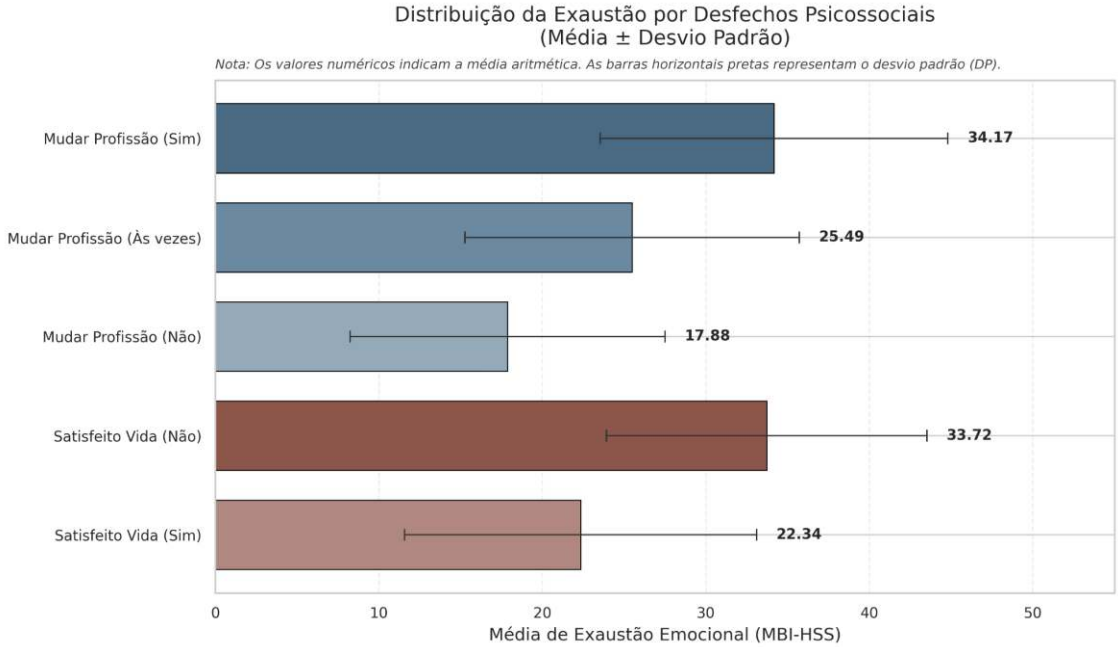
Em contrapartida, o comprometimento no trabalho, especificamente nas dimensões de vigor e dedicação, atua como um recurso psicossocial protetor que favorece a estabilidade e o bem-estar. O comprometimento é conceptualizado como um estado psicológico positivo, caracterizado por elevados níveis de energia e envolvimento, sendo frequentemente descrito como um fator de resiliência face ao desgaste ocupacional (Schaufeli & Bakker, 2004).

Os resultados indicam que os diretores técnicos que preservam elevados níveis de vigor tendem a reportar uma saúde significativamente melhor, maior satisfação com a vida e menor intenção de mudar de profissão. Este padrão de resultados reforça os pressupostos do modelo Job Demands–Resources, segundo o qual os recursos pessoais e organizacionais promovem o comprometimento e atenuam os efeitos das exigências laborais sobre a saúde mental (Bakker & Demerouti, 2017).

Assim, a manutenção do vigor e da dedicação revela-se fundamental não apenas para a eficácia organizacional, mas para a própria sustentabilidade da trajetória profissional do diretor técnico.

A análise da Tabela 2 permitiu identificar que a exaustão emocional é a dimensão do burnout com maior impacto nos desfechos psicossociais. Contudo, para compreender a magnitude dessa diferença entre os grupos, é necessária uma análise comparativa das médias. A Figura 1 (abaixo) ilustra essa disparidade, evidenciando como os níveis de esgotamento energético se elevam drasticamente em diretores técnicos que manifestam intenção de mudar de profissão ou que reportam insatisfação com a vida, permitindo uma visualização clara dos limiares de desgaste identificados na amostra.

Figura 1 – Médias de exaustão emocional segundo a intenção de mudar de profissão e satisfação com a vida (N = 228)



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da investigação.

Conforme observado na Figura 1, as diferenças entre as médias são visualmente acentuadas, validando os resultados dos testes de hipóteses anteriores. O grupo que manifesta intenção de abandonar a carreira apresenta uma média de exaustão emocional de 34,17, valor que duplica o observado no grupo sem intenção de mudança (17,88). Este contraste reafirma a exaustão como um preditor crítico, sugerindo que o esgotamento não é apenas uma percepção subjetiva, mas um indicador quantificável de risco para a sustentabilidade profissional. Segundo Maslach e Leiter (2016), este nível de diferenciação nas médias é característico de contextos onde a carga emocional ultrapassa os recursos de enfrentamento, reforçando a necessidade de intervenções focadas no vigor e na proteção da saúde percebida, conforme discutido no modelo *Job Demands–Resources* (Bakker & Demerouti, 2017).

A Tabela 3 apresenta as médias da dimensão vigor em função da intenção de mudar de profissão, permitindo uma leitura mais detalhada desta associação.

Tabela 3 – Médias de vigor segundo a intenção de mudar de profissão (N = 228)

Intenção de mudar de profissão	n	Média	DP
Sim	35	3,21	1,02
Às vezes	117	4,02	0,91
Não	76	4,61	0,88

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da investigação.

Os resultados indicam que diretores técnicos com menor intenção de mudar de profissão apresentam níveis mais elevados de vigor, sugerindo que a energia e a resiliência no trabalho desempenham um papel relevante na permanência profissional. Este achado está em consonância com estudos que associam o comprometimento elevado a menor intenção de rotatividade e maior estabilidade ocupacional (Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker & Demerouti, 2017).

As médias de vigor segundo a satisfação com a vida, apresentadas na Tabela 4, reforçam esta associação.

Tabela 4 – Médias de vigor segundo a satisfação com a vida (N = 228)

Satisfação com a vida	n	Média	DP
Sim	189	4,32	0,94
Não	39	3,41	1,01

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da investigação.

Estes resultados sugerem que níveis mais elevados de comprometimento estão associados a maior satisfação com a vida, corroborando a literatura que aponta o envolvimento positivo no trabalho como um fator que transcende o contexto laboral e contribui para o bem-estar global (Danna; Griffin, 1999).

A análise da capacidade preditiva das dimensões do burnout sobre o comprometimento no trabalho foi realizada através de modelos de regressão linear simples, visando quantificar o impacto da exaustão emocional e da realização pessoal sobre os estados de envolvimento dos diretores técnicos. Como observado na Tabela 5, os modelos revelam dinâmicas opostas: enquanto o desgaste energético atua como um preditor de erosão do engajamento, a percepção de eficácia profissional atua como um fator estruturante da resiliência laboral.

Tabela 5 – Modelos de regressão linear simples da exaustão emocional e realização pessoal sobre o comprometimento no trabalho (N = 228)

Variável Preditora	Variável Dependente	Coeficiente β	t	Signf. (p)	R2
Exaustão Emocional	Vigor	-0,52	-9,45	< 0,001	0,28
	Dedicação	-0,46	-7,82	< 0,001	0,21
	Absorção	-0,38	-6,14	< 0,001	0,14
Realização Pessoal	Vigor	0,48	8,33	< 0,001	0,23
	Dedicação	0,54	9,91	< 0,001	0,29
	Absorção	0,46	7,75	< 0,001	0,21

Fonte: Autores.

Os resultados evidenciam que a exaustão emocional atua como um preditor negativo significativo para todas as dimensões do comprometimento, com maior magnitude sobre o vigor (β= -0,52). Em contrapartida, a realização pessoal apresenta um efeito positivo consistente, sugerindo que a percepção de eficácia e sentido no trabalho contribui para a manutenção de estados de envolvimento profissional mesmo em contextos organizacionais exigentes. Do ponto de vista interpretativo, este achado indica que a realização pessoal pode atenuar os efeitos do desgaste ao sustentar níveis mínimos de energia psicológica, funcionando como um recurso interno essencial para cargos de direção técnica.

Diferentemente das outras dimensões, a despersonalização apresentou efeitos estatisticamente não significativos ou de fraca magnitude, sugerindo que o distanciamento emocional não é o principal

mecanismo de erosão do comprometimento nesta amostra. Os dados indicam que o comprometimento dos diretores técnicos está fortemente ancorado na percepção de eficácia e sentido profissional, mais do que na ausência de desgaste emocional propriamente dito. Tal evidência é consistente com o modelo *Job Demands–Resources* (Bakker & Demerouti, 2017), segundo o qual o reconhecimento do valor das funções desempenhadas permite a manutenção de elevados níveis de dedicação e entusiasmo, mesmo sob condições de elevada responsabilidade (Schaufeli & Bakker, 2004).

Para complementar a análise preditiva, foram calculadas correlações de Spearman entre as dimensões do burnout e do comprometimento, cujos resultados se encontram apresentados na Tabela 6.

Tabela 6 – Correlações de Spearman entre burnout (MBI-HSS) e comprometimento (UWES-17) (N = 228)

Dimensão	Vigor	Dedicação	Absorção
Exaustão emocional	-0,61*	-0,58*	-0,47*
Despersonalização	-0,29*	-0,32*	-0,26*
Realização pessoal	0,49*	0,54*	0,46*

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da investigação. * p < 0,01.

Os coeficientes de correlação indicam associações negativas moderadas a fortes entre exaustão emocional e todas as dimensões do comprometimento, bem como associações positivas moderadas entre realização pessoal e comprometimento. Estes resultados reforçam a compreensão de que o burnout atua como um fator de erosão progressiva do comprometimento, afetando sobretudo a dimensão energética e motivacional do trabalho.

Os resultados desta seção confirmam que o burnout, particularmente na sua dimensão de exaustão emocional, exerce um impacto negativo significativo sobre o comprometimento no trabalho dos diretores técnicos. A exaustão emocional revelou-se um preditor robusto da diminuição do vigor, da dedicação e da absorção, evidenciando que o esgotamento energético compromete estados positivos de envolvimento laboral, mesmo em profissionais altamente comprometidos com a missão organizacional.

Por outro lado, a realização pessoal emergiu como um fator protetor, associando-se positivamente às três dimensões do comprometimento. Este achado sugere que a perceção de eficácia e de sentido no trabalho pode atenuar os efeitos do desgaste emocional, contribuindo para a manutenção do envolvimento profissional. Estes resultados são coerentes com o modelo Job Demands–Resources, segundo o qual recursos pessoais e organizacionais desempenham um papel central na promoção do comprometimento e na mitigação dos efeitos negativos das exigências laborais sobre a saúde mental (Bakker; Demerouti, 2017).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados deste estudo evidenciam que o burnout e o comprometimento no trabalho desempenham papéis centrais na explicação das consequências psicossociais vivenciadas pelos diretores técnicos de organizações de intervenção social. A exaustão emocional destacou-se como a dimensão mais sensível do burnout, associando-se de forma consistente à intenção de mudar de profissão, à menor satisfação com a vida e à perceção negativa da saúde. Estes achados confirmam que o desgaste ocupacional ultrapassa o domínio estritamente profissional, repercutindo-se de forma significativa no bem-estar global e nas decisões de carreira destes profissionais.

Em paralelo, o comprometimento no trabalho, particularmente nas dimensões de vigor e dedicação, mostrou-se associado a indicadores positivos de bem-estar, funcionando como um fator protetor face às consequências psicossociais do desgaste. A análise integrada entre burnout e comprometimento revelou que a exaustão emocional atua como um fator de erosão do envolvimento profissional, enquanto a realização pessoal contribui para a manutenção do comprometimento, mesmo em contextos organizacionais exigentes. Estes resultados reforçam a importância de considerar simultaneamente processos de desgaste e de envolvimento na análise da saúde mental no trabalho.

Em termos práticos, os achados do presente estudo apontam para a necessidade de estratégias organizacionais orientadas para a prevenção da exaustão emocional e para o fortalecimento de recursos psicossociais no exercício da direção técnica. A promoção de condições de trabalho que favoreçam o reconhecimento profissional, o suporte organizacional e a gestão adequada das exigências laborais pode contribuir para a retenção destes profissionais e para a sustentabilidade das organizações de intervenção social. Investigações futuras poderão aprofundar estas relações através de delineamentos longitudinais e abordagens qualitativas, ampliando a compreensão dos processos psicossociais associados ao exercício da direção técnica.

CONFLITO DE INTERESSES

Os autores declaram não haver conflito de interesses.

REFERÊNCIAS

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, *22*(3), 273–285.

Benevides-Pereira, A. M. T. (2012). *Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador* (4.ª ed.). Casa do Psicólogo.

Castro, C. S. A. A., Timenetsky, K. T., Katz, M., Corrêa, T. D., Felício, A. C., Moriyama, T., Kernkraut, A. M., Ferraz, L. J. R., & Serpa Neto, A. (2020). Síndrome de burnout e engajamento em profissionais de saúde: um estudo transversal (Burnout syndrome and engagement among critical care providers: a cross-sectional study). *Revista Brasileira de Terapia Intensiva*, *32*(3), 381–390.

Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, *25*(3), 357–384.

Kim, H.-J., & Stoner, M. (2008). Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy and social support. *Administration in Social Work*, *32*(3), 5–25.

Koutsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, K. (2019). The relationship between burnout, depression, and anxiety: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, *10*, 284.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In G. Fink (Ed.), *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (pp. 351–357). Academic Press.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*, 397–422.

Pedersoli, M. M., Silva, E. G., & Neiva, E. R. (2024). Predictors of work engagement: Leadership, job crafting and restoration (Preditores de engajamento no trabalho: Liderança, job crafting e restauro). *Paidéia (Ribeirão Preto)*, *34*, e3436.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(3), 293–315.

Stufano, A., Awoonor-Williams, J. K., & Vimercati, L. (2022). Editorial: Factors and health outcomes of job burnout. *Frontiers in Public Health*, *10*, 1023462.

United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development*. UN.

World Health Organization. (2019). *Burn-out: An occupational phenomenon*. World Health Organization. Disponível em: https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon

World Health Organization. (2020). *Decade of healthy ageing: Baseline report*. World Health Organization.

World Health Organization. (2022). *WHO guidelines on mental health at work*. World Health Organization.