





Escala Brasileira de Burnout (EBB): Estrutura Interna e Controle de Aquiescência

Hugo Ferrari Cardoso¹ , Felipe Valentini^{2,*} , Nelson Hauck-Filho² ,
& Makilim Nunes Baptista² 

¹Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Franca, SP, Brasil

²Universidade São Francisco, Porto Alegre, RS, Brasil

RESUMO – Escalas de autorrelato no contexto clínico são suscetíveis a vieses de resposta. A aquiescência pode superestimar uma dimensão geral em estudos fatoriais com esses instrumentos e enviesar os escores dos participantes. A maior parte dos instrumentos clínicos de autorrelato não dispõe de ferramentas para controle de vieses. O objetivo desta pesquisa foi avaliar a estrutura interna com o controle da aquiescência, da Escala Brasileira de Burnout (EBB). Fizeram parte da amostra 854 trabalhadores. Após o controle da aquiescência, a melhor solução foi um modelo bifactor com dois fatores teóricos (Exaustão Emocional e Frustração Profissional, e Despersonalização/Distanciamento) e um fator geral de viés. A EBB pode ser útil em pesquisas e no rastreamento dos sintomas de *burnout*.

PALAVRAS-CHAVE: *burnout*, avaliação psicológica, saúde ocupacional, viés de resposta

Brazilian Burnout Scale (BBS): Internal Structure and Acquiescence Control

ABSTRACT – When used for clinical purposes, self-report scales can be susceptible to the influence of response biases. Acquiescent responding can create artifactual additional factors in self-report assessments of clinical symptoms in factor analysis studies, then biasing the resulting scores. Most of these instruments do not offer the appropriate resources for the control of response biases. The current study was to investigate the internal structure of the Brazilian Burnout Scale (BBS) while also controlling for acquiescence. Participants were 854 workers. After controlling for acquiescence, the best fitting model was a bifactor model containing two substantive factors (Emotional Exhaustion and Frustration, and Depersonalization/Distancing) plus a response bias factor. The BBS can be useful for the research on and the screening of burnout symptoms.

KEYWORDS: Burnout, Psychological Assessment, Occupational Health, Response Styles

A relação homem, trabalho e saúde mental é um conjunto de temáticas de interesse por parte da Psicologia Organizacional e do Trabalho e outras áreas. Autores (Barros, Álvaro, & Borges, 2018; Cortez, Veiga, Gomide, & Souza, 2019; Diehl & Carlotto, 2015; Gomes, & Puente-Palacios, 2018; Hirschle, Gondim, Alberton, & Ferreira, 2019; Pacheco & Silva, 2018; Portz & Amazarray, 2019; Rodrigues & Faiad, 2019) destacam que é cada vez mais constante a preocupação com questões como adoecimento no trabalho, transtornos mentais relacionados às práticas laborais, estresse, depressão, ansiedade, violência, assédio

moral, *burnout*, dentre outras. Sobre o *burnout*, o termo foi utilizado pela primeira vez na década de 1950, em uma publicação que apresentava as dificuldades enfrentadas por uma enfermeira psiquiátrica que estava desiludida com seu trabalho (Carlotto & Câmara, 2008).

Ainda segundo Carlotto e Câmara (2008), duas décadas depois, a avaliação do *burnout* passou a despertar interesse na comunidade acadêmica dos Estados Unidos e surgiram dois importantes nomes: Hebert Freudenberger (considerado o precursor dos estudos na temática) e, de forma mais contemporânea, Christina Maslach (uma referência mundial

* E-mail: valentini.felipe@gmail.com

■ Submetido: 11/04/2020; Aceito: 29/03/2021.

nos estudos de *burnout*). Maslach e colaboradores (Maslach & Jackson, 1981; Maslach & Leiter, 1997; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) foram responsáveis pela definição do *burnout* com base em uma perspectiva sociopsicológica. Esses autores o conceberam como um fenômeno psicossocial, uma síndrome resultante de estressores ocupacionais e caracterizada por meio de três fatores associados e independentes, sendo esses a exaustão emocional, a despersonalização e a diminuição da realização pessoal.

Ainda de acordo com os mesmos autores supracitados, a exaustão emocional ocorre na medida em que há carência de energia, entusiasmo e o sentimento de que os indivíduos já não possuem mais condições de enfrentar os estressores aos quais estão submetidos no trabalho. Por despersonalização, o modelo o destaca como um estado psíquico caracterizado pelo distanciamento afetivo e impessoal, podendo ser constatado por meio de comportamentos e atitudes negativas, cinismo e indiferença do indivíduo em relação a clientes e ambiente laboral. Já a diminuição da realização profissional está associada ao fato de que o indivíduo, muito influenciado pela exaustão emocional e despersonalização, faz uma autoavaliação e percebe diversos aspectos negativos sobre a sua vida profissional (frustração profissional) e que, posteriormente, tende a levá-lo a uma avaliação negativa também em relação à sua vida pessoal (Maslach & Jackson, 1981; Maslach & Leiter, 1997; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

O *burnout* geralmente produz consequências negativas nos níveis individual, profissional e social, uma vez que esses indivíduos se apresentam emocional e fisicamente exaustos e estão frequentemente irritados, ansiosos ou tristes (Esteves, Leão, & Alves, 2019; Coelho, Souza, Cerqueira, Esteves, & Barros, 2019; Zanatta & Lucca, 2015). Além disso, os estados emocionais prejudiciais podem levar ao desencadeamento de úlceras, insônia, dores de cabeça e hipertensão, além de abuso no uso do álcool e de medicamentos, promovendo problemas familiares e conflitos sociais (Carlotto, 2002).

Em nível organizacional, Bakker e Costa (2014) e Steil, Floriani, Zili e Rubio (2019) destacam que a presença do *burnout* tende a estar associada positivamente com elevado índice de absenteísmo, acidentes de trabalho, licença saúde, diminuição da qualidade de vida no trabalho e aumento de conflitos interpessoais.

Para Juarez-Garcia, Idrovo, Camacho-Avila e Placencia-Reyes (2014), o *burnout* é um construto que desperta cada vez mais interesse dos pesquisadores, uma vez que seus resultados têm confirmado as sérias consequências em termos de saúde dos trabalhadores e organizações. Desde 1999, o Ministério da Saúde do Brasil (Decreto nº 3048/99) reconhece o *burnout* como um risco ocupacional que pode levar ao adoecimento do trabalhador, porém, na atualidade, o mesmo passou a ser reconhecido enquanto transtorno mental associado ao emprego ou ao desemprego e será publicado como tal na próxima edição da Classificação Internacional das Doenças (CID-11) da Organização Mundial da Saúde (OMS), com previsão de entrar em vigor a partir de 2022. Embora o reconhecimento do *burnout* enquanto doença possa ser considerado um avanço e que possivelmente acarretará em novos estudos, ele já possui certa consistência no que tange a produções científicas e instrumentos de mensuração, sendo a teoria mais estudada a de Cristina Maslach, como já apresentada anteriormente.

Quanto aos instrumentos de mensuração dos sintomas do *burnout* em trabalhadores, até o presente momento, há registro de apenas duas escalas construídas e validadas no Brasil, sendo a Escala de Caracterização do *Burnout* – ECB (Tamayo & Tróccoli, 2009) e o Inventário da Síndrome de *Burnout* (Benevides-Pereira, 2015), com os demais instrumentos adaptados para o contexto nacional, como o *Maslach Burnout Inventory*– MBI (Maslach & Jackson, 1981), o Questionário de Avaliação da Síndrome de *Burnout* (CESQT) e o *Oldenburg Burnout Inventory* (OLBI). Informações mais detalhadas sobre os instrumentos que mensuram indicadores de *burnout* podem ser encontradas na Tabela 1.

Tabela 1
Instrumentos de *burnout* construídos/adaptados para o Brasil (estudos psicométricos)

Instrumento	Referência	Itens	Dimensões	Estudos Psicométricos
ECB	Tamayo e Tróccoli (2009)	46	4 (EE; Desum.; RP; DecT.)	EVEI; PCI
ISB	Benevides-Pereira (2015)	19	4 (EE; RP; Desum.; DE)	EVC; EVEI; PCI
MBI	Carlotto e Câmara (2004)	22	3 (EE; RP; Desp.)	EVEI; PCI
MBI-HSS	Carlotto e Câmara (2007)	22	3 (EE; RP; Desp.)	EVEI; PCI
CESQT	Gil-Monte, Carlotto e Câmara (2010)	20	4 (IT; DP; Ind.; C.)	EVEI; PCI
OLBI	Schuster e Dias (2018)	13	2 (E; DesIT.)	EVC; EVEI; EVOV; PCI

* **Instrumentos:** ECB (Escala de Caracterização do *Burnout*); ISB (Inventário de Síndrome de *Burnout*); MBI (*Maslach Burnout Inventory*); MB-HSS (*Maslach Burnout Inventory – Human Service Survey*); CESQT (Questionário de Avaliação da Síndrome de *Burnout*); OLBI (*Oldenburg Burnout Inventory*). **Dimensões dos instrumentos:** EE (Exaustão emocional); Desum. (Desumanização); RP (Realização profissional); DecT (Decepção no trabalho); DE (Distanciamento emocional); Desp. (Despersonalização); IT (Ilusão pelo trabalho); DP (Desgaste psíquico); Ind. (Indolência); C (Culpa); E (Exaustão); DesIT (Desligamento no trabalho). **Estudos psicométricos:** EVC (Evidência de validade com base no conteúdo); EVEI (Evidência de validade com base na estrutura interna); EVOV (Evidência de validade com base na relação com outras variáveis); PCI (Precisão por consistência interna).

Como pode ser visualizado na Tabela 1, dois instrumentos de *burnout* foram construídos por pesquisadores nacionais, sendo a ECB (Tamayo & Tróccoli, 2009) e o ISB (Benevides-Pereira, 2015). Entre esses dois, pode-se constatar que o número de itens se difere bastante, tendo o ECB um número bastante elevado quando comparado ao ISB. Além disso, tomando o modelo de Maslach como referência, os dois instrumentos não conseguiram reproduzir a configuração de itens com as três dimensões propostas pelo modelo. Dos demais instrumentos (MBI, MBI-HSS, CESQT e OLBI), foram encontradas pesquisas de adaptação para amostras brasileiras, ou seja, esses não foram construídos por pesquisadores do contexto nacional.

Além disso, é possível que os problemas de estrutura encontrados sejam parcialmente atribuíveis a vieses de resposta em instrumentos de autorrelato. Nesse contexto, escalas para a avaliação de psicopatologia tendem a apresentar vieses de respostas devido à (des)aquiescência (McGee, et al., 2016). Esse fenômeno diz respeito à tendência de endossar todos os itens de maneira positiva (aquiescência) ou negativa (desaquiescência), a despeito do conteúdo descritivo do item. Por exemplo, um sujeito indica a resposta 5 (caracteriza fortemente) para o item “sinto-me frustrado”, mas endossa a categoria 4 (caracteriza) do item “sinto-me realizado”. Ou seja, ainda que o conteúdo seja antagônico (“frustrado” vs. “realizado”), endossa categorias positivas de ambos os itens.

A aquiescência está associada à capacidade cognitiva (Gudjonsson & Young, 2011; Rammstedt, Goldberg & Borg, 2010), ao nível socioeconômico (Rammstedt, Danner, & Bosnjak, 2017) e à personalidade (Danner & Rammstedt, 2016), entre outros. O fenômeno e sua complexa relação com variáveis externas pode indicar que responder escalas do tipo Likert não é algo tão trivial cognitivamente quanto parece. Além disso, considerando que as escalas de *burnout* tratam de sintomas, cujos conteúdos podem identificar a atual situação de trabalho do sujeito, pode haver uma tendência de os participantes endossar as categorias mais altas da escala.

Do ponto de vista técnico, a aquiescência pode distorcer as relações com variáveis externas (Primi, Fruyt, Santos, Antonopolis, & John, 2019; Primi, Hauck-Filho, Valentini, Santos, & Falk, 2019), subestimando as correlações quando são usados métodos diferentes de coleta, ou superestimando as correlações quando todo o protocolo for composto por escalas Likert. Além disso, esse viés compromete os resultados de análises fatoriais (Rammstedt & Farmer, 2013), tendendo a superestimar a presença de uma dimensão ou de duas dimensões de valência positiva e negativa (por exemplo, sintomas positivos e sintomas negativos).

No entanto, o controle de vieses de resposta, principalmente da aquiescência, necessita de itens em ambos os polos da escala. Caso a escala seja composta apenas por itens em um

polo e um participante endosse as categorias mais altas (4 e 5, por exemplo), não será possível concluir se as respostas são em função de altos níveis do traço psicológico ou em função de vieses de resposta. Ou seja, não é possível separar a variância de traço da variância de viés. Infelizmente, a tradição de construção de instrumentos preconizou apenas os itens positivos. No entanto, a aquiescência pode distorcer os parâmetros dos itens, mesmo para escalas compostas apenas por itens no polo positivo (Valentini, Mose, Ramos, & Conceição, 2020). Nesse sentido, a construção de uma escala de *burnout* com itens em ambos os polos pode lançar luz sobre a estrutura empírica dos dados.

O *burnout* é uma temática presente na realidade do mundo do trabalho e, ao que parece, devido às constantes adequações requeridas pelo contexto laboral os trabalhadores tenderão a estar cada vez mais vulneráveis a esse transtorno. Percebe-se, então, a importância do desenvolvimento de estudos no sentido de entender tal fenômeno, bem como sua avaliação, prevenção e formas de tratamento, que não somente o afastamento do indivíduo de seu posto de trabalho. O modelo de avaliação do *burnout* proposto por Maslach e colaboradores (Maslach & Jackson, 1981; Maslach & Leiter, 1997; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) é o mais discutido em nível mundial. No âmbito nacional, embora haja adaptações para o MBI, os demais instrumentos desenvolvidos por pesquisadores brasileiros não agruparam os itens nas três dimensões propostas pelo modelo.

A partir das informações já apresentadas, Cardoso e Baptista (2018a) iniciaram a construção de um instrumento nacional (Escala Brasileira de *Burnout* - EBB), cujo objetivo é o de mensurar indicadores de *burnout*. A primeira versão da EBB foi constituída por 38 itens, respondidos por meio de uma escala de tipo Likert de quatro pontos (Nunca, Poucas vezes, Muitas vezes, Sempre) e agrupados em três dimensões baseadas no modelo de avaliação proposto por Maslach e colaboradores (Maslach & Jackson, 1981; Maslach & Leiter, 1997; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001), quais sejam Exaustão emocional, Despersonalização/distanciamento e Frustração profissional.

Dos estudos psicométricos iniciais, Cardoso e Baptista (2018b) apresentaram informações acerca de evidências de validade com base no conteúdo, por meio da análise dos itens por três juízes (especialistas em construção de instrumentos e na temática *burnout*), confirmando a adequação semântica dos mesmos às três dimensões teóricas do modelo adotado. Visando aprimorar as investigações quanto aos parâmetros psicométricos da EBB, a presente investigação buscou averiguar as propriedades psicométricas da Escala Brasileira de *Burnout* – EBB com base em evidências de validade de estrutura interna e confiabilidade em uma amostra de trabalhadores de diferentes ocupações.

MÉTODOS

Participantes

A amostra foi selecionada por conveniência em diversas organizações do interior do estado de São Paulo e composta por 854 trabalhadores. Quanto às áreas de atuações, a maioria (n=654; 76,5%) foi da área da saúde (como técnicos, auxiliares de enfermagem, enfermeiros, médicos, psicólogos e terapeutas ocupacionais), seguido por 127 (14,8%) da área educacional (como professores, monitores escolares, dentre outros), 63 (7,3%) da área de negócios (vendedores, atendentes, auxiliares administrativos e de recursos humanos, operadores de telesserviços, dentre outros) e 10 (1,1%) trabalhadores da área de segurança (dentre esses, policiais e porteiros).

Dos trabalhadores, a idade variou entre 19 e 65 anos, com média de 34,79 anos ($DP=9,53$). Quanto ao estado civil, houve certo equilíbrio entre trabalhadores casados (n=390; 45,6%) e solteiros (n=380; 44,4%). Em relação aos dados laborais, a maioria (n=805; 94,2%) era proveniente de organizações do ramo de prestação de serviços; o tempo médio de trabalho na organização foi de 80,36 meses ($DP=76,97$) e a carga horária média de trabalho por dia foi de 7,39 horas ($DP=1,59$). A maior parte da amostra, 566 (67,2%), não possuía outra atividade remunerada além da declarada na pesquisa, ao passo que 287 (33,6%) declararam possuir uma outra atividade de trabalho.

Instrumento

Foi utilizada a Escala Brasileira de *Burnout* – EBB (Cardoso & Baptista, 2018a). A versão utilizada era constituída por 38 itens, com formato de resposta *Likert* de quatro pontos (Nunca, Poucas vezes, Muitas vezes, Sempre). Os itens foram agrupados em três dimensões teóricas, baseadas na teoria de *burnout* proposta por Maslach e colaboradores. Após estudo de evidência de validade com base no conteúdo (Cardoso & Baptista, 2018b), a EBB ficou composto por 11 itens que avaliavam a dimensão Exaustão emocional, 13 itens sobre Despersonalização/Distanciamento e 14 que mensuravam Frustração profissional.

Procedimentos

O instrumento foi aplicado de forma individual e coletiva, em ambos com duração aproximada de 20 minutos para a coleta. A EBB foi aplicada de forma individual em algumas organizações que não permitiam a saída do posto de trabalho de grande parte dos funcionários (como no caso de algumas instituições de saúde e educacionais). Na modalidade individual, os pesquisadores ficaram disponíveis em uma sala da organização e os trabalhadores, quando permitidos,

foram até o local para responderem ao instrumento. Na forma coletiva (em salas disponibilizadas pelas organizações), o número de trabalhadores foi inferior a 25 em cada coleta, garantindo condições propícias para a aplicação da escala e entendimento das instruções por parte de todos.

Em ambos os casos, os trabalhadores assinaram previamente o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e, após, responderam a EBB. Todos os procedimentos éticos foram seguidos e estão em conformidade com a Resolução 510/2016 e em seus complementares do Conselho Nacional de Saúde. O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual Paulista (Parecer 2.768.106).

Análise de dados

A inspeção da qualidade da matriz dos dados foi realizada por meio do coeficiente Keiser-Meyer-Olkin (KMO). A determinação do número de fatores foi feita a partir de uma combinação de considerações estatísticas e teóricas. As técnicas utilizadas para essa finalidade foram a análise da estrutura simples (Revelle & Rocklin, 1979), a média mínima parcial (Velicer, 1976), o Hull (Lorenzo-Seva, Timmerman, & Kiers, 2011) e a análise paralela com permutação de valores (Timmerman & Lorenzo-Seva, 2011). As evidências dessas técnicas foram avaliadas com base nos construtos teóricos que motivaram a criação dos itens, de modo a manter uma solução o mais interpretável possível. Essas análises foram conduzidas usando o programa Factor (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2017) e o pacote psych do programa R (Revelle, 2014).

A estrutura interna (com e sem controle de aquiescência) foi investigada por meio de Modelagem por Equações Estruturais Exploratória (ESEM, *Exploratory Structural Equation Modeling*). Foram comparados modelos fatoriais com e sem o controle da aquiescência. Como a aquiescência tende a atenuar a correlação entre itens positivos e negativos de um mesmo fator, a possibilidade seria que esses dois conjuntos de itens pudessem emergir como pertencentes a fatores separados (Cloud & Vaughan, 1970). Assim, controlar a aquiescência pode refinar a estrutura fatorial, evitando essa separação artificial entre itens positivos e negativos (Kam & Meyer, 2015). Para efetuar esse controle, foram implementados modelos de interceptos randômicos (Maydeu-Olivares & Coffman, 2006). Como ilustrado na Figura 1, um modelo de interceptos randômicos consiste na inclusão de um fator de método em que todos os itens carregam com igual magnitude. Esse fator captura a aquiescência pelo fato de o estilo de resposta representar uma tendência a concordar com todos os itens (Cloud & Vaughan, 1970). Em outras palavras, a aquiescência é modelada na forma de um fator que aumenta a probabilidade de concordância com todos os itens, sejam eles semanticamente positivos ou negativos.

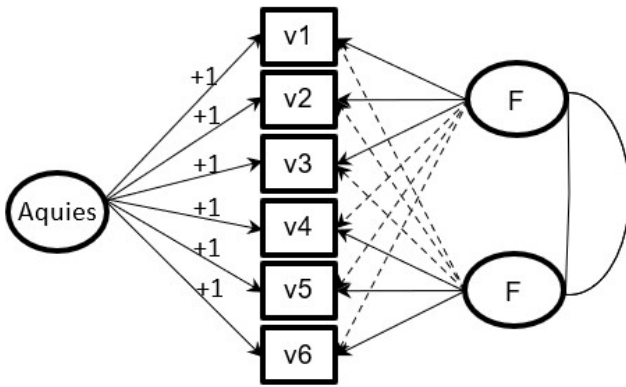


Figura 1. Diagrama ilustrativo do modelo de interceptos randômicos para o controle da aquiescência

O teste dos modelos foi feito seguindo as recomendações de Aichholzer (2014). O fator de interceptos randômicos (aquiescência), com cargas fatoriais fixadas em +1, foi então combinado a um modelo exploratório. Modelos que admitem cargas cruzadas entre os diferentes fatores tendem a produzir melhor ajuste para variáveis de diferenças individuais (Aichholzer, 2014; Ferrando & Lorenzo-Seva, 2000). O ajuste dos modelos foi comparado por meio dos índices *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA; deve ser $< 0,08$), *Confirmatory Fit Index* (CFI; deve ser $> 0,95$) e *Tucker-Lewis Index* (TLI; $0,95$). As análises de ESEM foram conduzidas no programa MPlus.

Resultados

O índice KMO sugeriu que os dados eram apropriados a uma análise fatorial, 0,95. Em uma primeira etapa, foram conduzidas as análises de determinação fatorial para estabelecer um número máximo de fatores teóricos a serem incluídos nos modelos. Houve um consenso entre os métodos (estrutura simples, média mínima parcial, Hull e análise paralela com permutação) de que dois fatores seriam adequadamente representativos da estrutura dos dados. Foram, portanto, testados modelos de dois fatores com e sem controle de aquiescência.

Algumas análises preliminares sugeriram que 10 itens não apresentavam cargas fatoriais com valor mínimo de

0,30 ou com coerência teórica com os demais itens do seu respectivo fator. Esses itens foram, portanto, excluídos. O ajuste dos modelos testados com os 28 itens restantes se encontra descrito na Tabela 2.

Os modelos da Tabela 2 não são aninhados em função da variável latente de IR e, portanto, não podem ser diretamente comparados. Ainda assim, a estimação de um parâmetro adicional (variância de IR) resulta em um modelo com bons indicadores de ajuste. Por outro lado, o modelo com duas dimensões sem o controle de aquiescência teve ajuste apenas marginal. Para avaliar as diferenças de estrutura entre os dois modelos, as cargas fatoriais são disponibilizadas na Tabela 3.

Por meio das cargas fatoriais, também confirmamos que o modelo de estrutura deve ser controlado pelo viés de aquiescência. Em primeiro lugar, as cargas estimadas para a aquiescência foram significativas. Ainda que a magnitude tenha sido fraca (0,26), esse resultado indica que aproximadamente 7% da variância ($0,26^2 = 0,07$) pode ser atribuída a um viés de resposta, de método, desassociado do conteúdo descritivo do item. De fato, 0,26 seria compreendido como um efeito baixo para a relação entre o item e uma dimensão psicológica, contudo é um importante efeito de viés. Em segundo lugar, a estrutura fatorial foi mais interpretável após o controle da aquiescência. Entre os nove itens com cargas cruzadas (*crossloading*) do modelo de dois fatores, seis passaram a apresentar carga significativa (i.e., carga $> 0,30$) em apenas um fator após o controle da aquiescência. Ou seja, parte da ‘complexidade’ de alguns itens, que supostamente contribuíam para mais uma dimensão psicológica, na realidade, pode ser mais bem explicada pelo viés.

No que se refere ao conteúdo, os itens do primeiro fator contemplaram características de esgotamento, falta de energia, cansaço e desgaste, bem como características no polo negativo (para o *burnout*) como disposição, empoço e energia. Assim, esses itens parecem avaliar uma dimensão psicológica de um contínuo entre disposição até à exaustão. Ressaltamos que essa dimensão também agregou, com cargas fatoriais menores, alguns itens de frustração, insatisfação e realização profissional (no polo oposto). Para avaliar a possibilidade de separar esses blocos de itens, realizamos uma nova análise adicionando um fator. No entanto, essa nova dimensão continuava misturando itens de exaustão e frustração. Portanto, para essa amostra, a exaustão e a frustração parecem ser aspectos de uma única dimensão psicológica.

Tabela 2
Índice de ajuste dos modelos candidatos

Modelo	χ^2	gl	RMSEA	CFI	TLI
2 fatores	2306,72	323	0,094	0,907	0,891
2 fatores + IR	1497,70	322	0,065	0,961	0,954

Nota. IR = Interceptos Randômicos, gl= graus de liberdade, RMSEA = *Root Mean Square Error of Approximation*, CFI = *Confirmatory Fit Index* e TLI = *Tucker-Lewis Index*.

Tabela 3
Parâmetros dos itens para os modelos testados

Itens	2 fatores		2 fatores + IR		
	F1	F2	F1	F2	Aqu
EBB5	-0,74	0,01	-0,67	0,13	0,26
EBB6	-0,65	0,18	-0,76	0,00	0,26
EBB7	0,48	-0,13	0,34	-0,31	0,26
EBB8	0,50	-0,10	0,50	0,02	0,26
EBB9	0,58	0,42	0,68	0,31	0,26
EBB11	-0,36	0,36	-0,12	0,65	0,26
EBB13	0,73	-0,01	0,74	0,05	0,26
EBB14	0,67	-0,21	0,90	0,29	0,26
EBB15	-0,06	0,73	0,07	0,71	0,26
EBB17	-0,53	0,39	-0,66	0,05	0,26
EBB18	0,49	-0,39	0,62	-0,09	0,26
EBB19	-0,01	0,85	-0,01	0,68	0,26
EBB20	0,79	0,05	0,66	-0,24	0,26
EBB21	0,36	-0,39	0,30	-0,39	0,26
EBB22	0,55	-0,40	0,81	0,10	0,26
EBB23	-0,41	0,48	-0,54	0,18	0,26
EBB24	0,58	-0,39	0,83	0,12	0,26
EBB25	0,03	0,91	-0,14	0,53	0,26
EBB26	0,53	-0,02	0,41	-0,17	0,26
EBB27	0,71	0,17	0,68	-0,02	0,26
EBB28	-0,02	-0,66	0,05	-0,37	0,26
EBB29	-0,33	0,44	-0,51	0,12	0,26
EBB30	0,48	-0,13	0,24	-0,39	0,26
EBB31	0,63	-0,17	0,76	0,01	0,26
EBB34	-0,67	-0,16	-0,51	0,11	0,26
EBB35	-0,74	-0,03	-0,58	0,17	0,26
EBB36	-0,86	-0,24	-0,74	0,08	0,26
EBB38	-0,60	-0,04	-0,63	0,06	0,26

Nota. IR = Interceptos Randômicos.

O segundo fator foi composto por itens interpessoais de tratamento dos colegas e clientes com indiferença e desinteresse para o trabalho com outras pessoas, bem como itens no polo oposto, cujo conteúdo englobou comportamentos em busca do desenvolvimento de relações agradáveis com

colegas e clientes. Portanto, a segunda dimensão pode ser interpretada em um contínuo entre o engajamento com o outro até a despersonalização. A correlação entre os fatores (não apresentada nas tabelas) foi igual a -0,52.

DISCUSSÃO

O objetivo deste estudo foi avaliar a estrutura interna de uma nova medida denominada Escala Brasileira de *Burnout* (EBB), baseada no modelo de *burnout* proposto por Maslach e colaboradores (Maslach & Jackson, 1981; Maslach & Leiter, 1997; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2000), contendo itens positivos e negativos. O referido instrumento foi elaborado visando mensurar indicadores de *burnout*, por meio do apropriado rastreamento dos mesmos, bem como

no acompanhamento de intervenções, seja em contextos organizacionais ou clínicos. Assim, nesta pesquisa, optou-se pela análise de estrutura interna, a fim de se obter uma escala com o menor número possível de itens (em outras palavras, itens com maiores cargas fatoriais, com propriedades psicométricas/índices de ajustes adequados e coerente com a literatura sobre *burnout*).

O primeiro destaque da EBB diz respeito a presença de itens em ambos os polos do construto. Essa característica pode melhorar a estimação dos escores, tanto de pessoas com sintomas quanto daquelas com fatores de proteção. Em outras palavras, a distribuição dos itens em ambos os polos aumenta a cobertura da EBB dos comportamentos associados ao *burnout*.

Ademais, os itens positivos e negativos permitem o controle de viés de resposta por aquiescência. De fato, na presente pesquisa, uma parte significativa da variância dos itens pode ser atribuída a uma tendência de endosso indiscriminado de categorias altas da escala 1 de resposta. Além disso, o controle de viés auxiliou a “limpar” a estrutura interna da EBB: as cargas cruzadas foram reduzidas, e a organização dos fatores melhorou levemente. Estudos anteriores (McGee, et al., 2015; Primi, Hauck-Filho, et al. 2019; Valentini, 2017), também indicaram para soluções fatoriais espúrias e menos interpretáveis sem o controle de aquiescência. Esses resultados também ressaltam o cuidado que os pesquisadores devem dispensar nas análises dos dados para diminuir a ‘complexidade’ dos itens. Assim, esse estudo também reforça a necessidade de controle de viés de resposta em instrumentos de autorelato de aspectos psicopatológicos.

As análises fatoriais da EBB indicaram os bons resultados psicométricos referentes a sua estrutura interna. Os dois fatores identificados foram compostos por itens coerentes com a teoria de *burnout* adotada para a construção do instrumento (Maslach & Jackson, 1981; Maslach & Leiter, 1997; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

De forma mais específica, o primeiro fator, denominado Exaustão Emocional e Frustração Profissional, se refere à carência de energia e entusiasmo por parte dos trabalhadores (Maslach & Jackson, 1981; Maslach & Leiter, 1997; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). De acordo com os autores, indivíduos em exaustão emocional geralmente sentem que não possuem mais condições de enfrentarem os estressores ocupacionais aos quais estão submetidos no trabalho. Dentre os itens, “Sinto-me disposto a acordar e pensar nas atividades que irei realizar” (polo negativo) e “Sinto-me esgotado” (polo positivo) são exemplos desse fator. Esse mesmo fator aglutinou itens que dizem respeito à Baixa Realização Profissional proposta por Maslach (Maslach & Jackson, 1981; Maslach & Leiter, 1997; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Segundo os mesmos, trabalhadores com escores elevados nesse fator costumam perceber (muito influenciados pela exaustão emocional e despersonalização) diversos aspectos negativos de sua atuação profissional, fazendo com que eles não se percebam mais capazes de desempenhar adequadamente suas funções como outrora. Como exemplos de itens, pode-se citar “Sinto-me frustrado” e “Sinto-me importante no desempenho de minhas tarefas” (este último item com pontuação invertida).

O segundo fator da EBB, Despersonalização/Distanciamento, condiz com a dimensão Despersonalização do modelo de Maslach. De acordo com os autores, pessoas com elevados escores nesse fator tendem a se distanciarem afetivo e pessoalmente das demais pessoas no trabalho (sejam elas colegas de trabalho ou mesmo clientes e pessoas que o sujeito precisa atender na execução de suas funções) e constantemente apresentam comportamentos e atitudes negativas, cinismo e indiferença em relação às demais pessoas (Maslach & Jackson, 1981; Maslach & Leiter, 1997; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Alguns exemplos dos itens retidos por esse fator são “Procuo desenvolver relações agradáveis” (polo negativo) e “Tenho desinteresse em trabalhar com outras pessoas” (polo positivo).

Portanto, a EBB ficou composta por dois fatores, e não três como esperado. Entretanto, pode-se constatar que o primeiro fator da EBB aglutinou itens que correspondem a duas categorias, ou seja, a Exaustão Emocional e a Frustração Profissional. Em outros instrumentos construídos tendo como parâmetro o mesmo embasamento teórico, também não são encontrados três fatores, a saber, a ECB (Benevides-Pereira, 2015; Tamayo & Tróccoli, 2009).

A principal limitação deste estudo diz respeito à ausência de uma amostra clínica com diagnóstico de *burnout*. Portanto, não é possível saber se a estrutura interna evidenciada neste estudo é a mesma entre participantes com e sem diagnóstico. Nesse sentido, estudos futuros podem testar a invariância da estrutura da EBB com uma amostra clínica. Também decorrente da limitação da amostra, não é possível concluir, por meio deste estudo, se o controle da aquiescência efetivamente aumenta a acurácia no rastreamento do *burnout* pela EBB. Nossa hipótese é que o controle do viés, por melhorar a estrutura interna da EBB, também separe melhor os casos clínicos da população saudável. No entanto, essa hipótese deve ser avaliada em estudos futuros com amostras clínicas.

Em suma, a partir dos resultados encontrados neste estudo, é possível afirmar que a EBB pode ser um instrumento útil no rastreamento de sintomas de *burnout* por meio de indicadores de exaustão emocional/frustração profissional e despersonalização, com itens positivos e negativos. Ao se comparar aos demais instrumentos de *burnout*, em nenhum há controle de aquiescência ou outro viés de resposta. Portanto, a EBB apresenta a vantagem da possibilidade de controlar o viés de aquiescência, evitando a elevação geral dos escores (fenômeno comum em escalas de psicopatologia). Um instrumento com esse propósito pode vir a ser útil no contexto organizacional e da saúde, principalmente pelo fato do *burnout* ser cada vez mais documentado e reconhecido, tanto pela literatura científica (Cardoso, Baptista, Sousa, & Goulart Júnior, 2017; Oliveira, Silva, & Sticca, 2018) como por organizações ligadas ao estudo e classificação de doenças (a OMS, por exemplo).

REFERÊNCIAS

- Aichholzer, J. (2014). Random intercept EFA of personality scales. *Journal of research in personality*, 53, 1–4. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2014.07.001>.
- Barros, S. C., Álvaro, J. L., & Borges, L. O. (2018). Significados do trabalho e do dinheiro: Quais suas funções sociais? *Revista psicologia: organizações e trabalho*, 18(1), 282-290. doi: 10.17652/rpot/2018.1.13395.
- Bakker, A. B., & Costa, P. L. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: a theoretical analysis. *Burnout research*, 1(3), 112-119. doi:10.1016/j.burn.2014.04.003.
- Benevides-Pereira, A. M. T. (2015). Elaboração de validação do ISB – Inventário para Avaliação da Síndrome de Burnout. *Boletim de psicologia*, 65(142), 59-71. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/bolpsi/v65n142/v65n142a06.pdf>. Acesso em 15/07/2019.
- Cardoso, H. F., & Baptista, M. N. (2018a). *Escala Brasileira de Burnout*. Manual técnico não publicado. Universidade Estadual Paulista.
- Cardoso, H. F., & Baptista, M. N. (2018b). Escala Brasileira de Burnout (EBB): um instrumento brasileiro para a avaliação do burnout. In *Anais do V Congresso Brasileiro Psicologia: Ciência e Profissão*. São Paulo, SP.
- Cardoso, H. F., Baptista, M. N., Sousa, D. F. A., & Júnior, E. G. (2017). Síndrome de burnout: Análise da literatura nacional entre 2006 e 2015. *Revista psicologia: organizações e trabalho*, 17(2), 121-128. doi: 10.17652/rpot/2017.2.12796.
- Carlotto, M. S. (2002). A síndrome de Burnout e o trabalho docente. *Psicologia em estudo*, 7(1), 21-29. doi: 10.1590/S1413-73722002000100005.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2008). Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. *Psico*, 39(2), 152-158.
- Cloud, J., & Vaughan, G. M. (1970). Using Balanced Scales to Control Acquiescence. *Sociometry*, 33(2), 193. <https://doi.org/10.2307/2786329>.
- Coelho, J. P. M., Souza, G. H. S., Cerqueira, C. L. C., Esteves, G. G. L., & Barros, B. N. R. (2018). Estresse como preditor da Síndrome de Burnout em Bancários. *Revista psicologia: organizações e trabalho*, 18(1), 306-3015. doi: 10.17652/rpot/2018.1.13162.
- Cortez, P. A., Veiga, H. M. S., Gomide, A. P. A., & Souza, M. V. R. (2019). Suicídio no trabalho: Um estudo de revisão da literatura brasileira em psicologia. *Revista psicologia: organizações e trabalho*, 19(1), 523-531. doi: 10.17652/rpot/2019.1.14480.
- Danner, D., & Rammstedt, B. (2016). Facets of acquiescence: Agreeing with negations is not the same as accepting inconsistency. *Journal of research in personality*, 65, 120–129. doi:10.1016/j.jrp.2016.10.010.
- Diehl, L., & Carlotto, M. S. (2015). Síndrome de Burnout: indicadores para a construção de um diagnóstico. *Psicologia clínica*, 27(2), 161-170.
- Esteves, G. G. L., Leão, A. A. M., & Alves, E. O. (2019). Fadiga e Estresse como preditores do Burnout em Profissionais da Saúde. *Revista psicologia: organizações e trabalho*, 19(3), 695-702. doi: 10.17652/rpot/2019.3.16943.
- Ferrando, P. J., & Lorenzo-Seva, U. (2017). Program FACTOR at 10: Origins, development and future directions. *Psicothema*, 29(2), 236-240. doi: 10.7334/psicothema2016.304.
- Ferrando, P. J., & Lorenzo-Seva, U. (2000). Unrestricted versus restricted factor analysis of multidimensional test items: Some aspects of the problem and some suggestions. *Psicológica*, 21(3), 301–323. <https://psycnet.apa.org/record/2001-14418-006>
- Gomes, T. D. S., & Puente-Palacios, K. E. (2018). Estresse ocupacional, um fenômeno coletivo: evidências em equipes de trabalho. *Revista psicologia: organizações e trabalho*, 18(4), 485-493. doi: 10.17652/rpot/2018.4.14680.
- Gudjonsson, G. H., & Young, S. (2011). Personality and deception. Are suggestibility, compliance and acquiescence related to socially desirable responding? *Personality and individual differences*, 50(2), 192-195. doi: 10.1016/j.paid.2010.09.024.
- Hirschle, A. L. T., Gondim, S. M. G., Alberton, G. D., & Ferreira, A. S. M. (2019). Estresse e bem-estar no trabalho: O papel moderador da regulação emocional. *Revista psicologia: organizações e trabalho*, 19(1), 532-540. doi: 10.17652/rpot/2019.1.14774.
- Juarez-Garcia, A., Idrovo, A. J., Camacho-Avila, A., & Placencia-Reyes, O. (2014). Síndrome de burnout en población mexicana: Una revisión sistemática. *Salud mental*, 37, 159-176. <https://www.redalyc.org/pdf/582/58231307010.pdf>
- Kam, C. C. S., & Meyer, J. P. (2015). How Careless Responding and Acquiescence Response Bias Can Influence Construct Dimensionality. *Organizational research methods*, 18(3), 512–541. <https://doi.org/10.1177/1094428115571894>.
- Lorenzo-Seva, U., Timmerman, M. E., & Kiers, H. A. L. (2011). The Hull Method for Selecting the Number of Common Factors. *Multivariate behavioral research*, 46(2), 340–364. <https://doi.org/10.1080/00273171.2011.564527>.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organization cause, personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maydeu-Olivares, A., & Coffman, D. L. (2006). Random intercept item factor analysis. *Psychological methods*, 11, 344-362. doi: 10.1037/1082-989X.11.4.344.
- McGee Ng, S. A., Bagby, R. M., Goodwin, B. E., Burchett, D., Sellbom, M., Ayeart, L. E., ... Baker, S. (2016). The Effect of Response Bias on the Personality Inventory for DSM-5 (PID-5). *Journal of personality assessment*, 98(1), 51–61. doi:10.1080/00223891.2015.1096791
- McGee Ng, S. A., Bagby, R. M., Goodwin, B. E., Burchett, D., Sellbom, M., Ayeart, L. E., ... Baker, S. (2015). The Effect of Response Bias on the Personality Inventory for DSM-5 (PID-5). *Journal of personality assessment*, 98(1), 51–61. doi:10.1080/00223891.2015.1096791.
- Ministério da Saúde (1999). *Portaria nº 1.339/GM, de 18 de novembro de 1999: dispõe sobre lista de doenças relacionadas ao trabalho*. Diário Oficial da União, Brasília.
- Oliveira, L. P. de, Silva, F. H. M. da, & Sticca, M. G. (2018). Revisão sistemática da produção acadêmica em psicologia do trabalho no Brasil. *Revista psicologia: organizações e trabalho*, 18(2), 354-363. doi: 10.17652/rpot/2018.2.13688.
- Pacheco, T. P., & Passos da Silva, R. M. (2018). Risco psicossocial para servidores de universidade pública na região norte do Brasil. *Revista psicologia: organizações e trabalho*, 18(1), 335-344. doi: 10.17652/rpot/2018.1.13388.
- Portz, R. M., & Amazarray, M. R. (2019). Transtornos mentais comuns e fatores associados em trabalhadores bancários do Rio Grande do Sul, Brasil. *Revista psicologia: organizações e trabalho*, 19(1), 515-522. doi: 10.17652/rpot/2019.1.13326.
- Primi, R., De Fruyt, F., Santos, D., Antonoplis, S., & John, O. P. (2019). True or False? Keying Direction and Acquiescence Influence the Validity of Socio-Emotional Skills Items in Predicting High School Achievement. *International journal of testing*, 1–25. doi:10.1080/15305058.2019.1673398.

- Primi R., Hauck-Filho N., Valentini F., Santos D., & Falk C.F. (2019). Controlling Acquiescence Bias with Multidimensional IRT Modeling. In: Wiberg M., Culpepper S., Janssen R., González J., Molenaar D. (eds), *Quantitative psychology. IMPS 2018*. Springer Proceedings in Mathematics & Statistics.
- Rammstedt, B., Danner, D., & Bosnjak, M. (2017). Acquiescence response styles: A multilevel model explaining individual-level and country-level differences. *Personality and individual differences*, *107*, 190–194. doi:10.1016/j.paid.2016.11.038.
- Rammstedt, B., & Farmer, R. F. (2013). The impact of acquiescence on the evaluation of personality structure. *Psychological assessment*, *25*(4), 1137-1145. doi: 10.1037/a0033323.
- Rammstedt, B., Goldberg, L. R., & Borg, I. (2010). The measurement equivalence of BigFive factor markers for persons with different levels of education. *Journal of research in personality*, *44*(1), 53-61. doi: 10.1016/j.jrp.2009.10.005.
- Revelle, W. (2014). *Psych: procedures for personality and psychological research. R package version 1.4.3*. CRAN Project. Retrieved from <http://cran.r-project.org/web/packages/psych/psych.pdf>.
- Revelle, W., & Rocklin, T. (1979). Very Simple Structure: An Alternative Procedure For Estimating The Optimal Number Of Interpretable Factors. *Multivariate behavioral research*, *14*(4), 403–414. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr1404_2.
- Rodrigues, C. M. L., & Faiad, C. (2019). Pesquisa sobre riscos psicossociais no trabalho: Estudo bibliométrico da produção nacional de 2008 a 2017. *Revista psicologia: organizações e trabalho*, *19*(1), 571-579. doi: 10.17652/rpot/2019.1.15424.
- Schuster, M. S., & Dias, V. V. (2018). Oldenburg Burnout Inventory – validação de uma nova forma de mensurar Burnout no Brasil. *Ciência e saúde coletiva*, *23*(2), 553-562. doi: 10.1590/1413-81232018232.27952015.
- Steil, A. V., Floriani, E. V., Zilli, M. B., & Rubio, M. A. (2019). Intenção de sair da organização: definições, métodos e citações nas publicações nacionais. *Revista psicologia: organizações e trabalho*, *19*(2), 580-587. doi: 10.17652/rpot/2019.2.14080.
- Tamayo, M. R., & Tróccoli, B. T. (2009). Construção e validação fatorial da Escala de Caracterização do Burnout (ECB). *Estudos de psicologia*, *14*(3), 213-221. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v14n3/a05v14n3>. Acesso em 15/07/2019.
- Timmerman, M. E., & Lorenzo-Seva, U. (2011). Dimensionality assessment of ordered polytomous items with parallel analysis. *Psychological methods*, *16*(2), 209-220. doi: 10.1037/a0023353.
- Valentini, F. (2017). Influência e controle da aquiescência na análise fatorial. *Avaliação psicológica*, *16*, editorial.
- Valentini, F., Mose, L. B., Ramos, I. S., & Conceição, N. M. (2020). Development of the Inventory of Supporting for Socio-Emotional Skills, evidence of internal structure controlling for acquiescence. *Estudos de psicologia (Campinas)*, *37*, e180161. <https://dx.doi.org/10.1590/1982-0275202037e180161>.
- Velicer, W. F. (1976). Determining the number of components from the matrix of partial correlations. *Psychometrika*, *41*(3), 321-327. doi: 10.1007/BF02293557.
- Zanatta, A. B., & Lucca, S. R. (2015). Prevalência da síndrome de burnout em profissionais da saúde de um hospital oncohematológico infantil. *Revista da escola de enfermagem da USP*, *49*(2), 0253-0258. DOI:10.1590/S0080-623420150000200010