

Fundação Pedro Leopoldo
Mestrado Profissional em Administração

**SÍNDROME DE *BURNOUT*: Um Estudo com Docentes em uma Universidade Pública
do Maranhão**

Luís Álvaro dos Santos Corrêa

Pedro Leopoldo
2016

LUÍS ÁLVARO DOS SANTOS CORRÊA

**SÍNDROME DE *BURNOUT*: Um Estudo com Docentes em uma Universidade Pública
do Maranhão**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Administração da Fundação Pedro Leopoldo, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Área de concentração- Gestão em organizações

Linha de pesquisa – Estratégias Corporativas

Orientador: Prof. Dr. Wanderley Ramalho

Co-orientadora: Prof.^a Dr.^a Ester Eliane Jeunon

Pedro Leopoldo
Fundação Pedro Leopoldo
2016

370.92 CORRÊA, Luis Álvaro dos Santos
C824s Síndrome de Burnout: um estudo com docentes
de Universidade Pública do Maranhão / Luis Álvaro
dos Santos Corrêa.
- Pedro Leopoldo: FPL, 2016.

106 p.

Dissertação Mestrado Profissional em Administração.
Fundação Cultural Dr. Pedro Leopoldo – FPL, Pedro
Leopoldo, 2016.
Orientador: Prof. Dr. Wanderley Ramalho

1. Síndrome de Burnout. 2. Docentes.
3. Fatores de Risco. 4. Preditores.
I. RAMALHO, Wanderley, Orient. II. Título.

CDD: 370.92

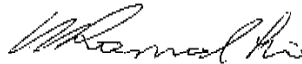
Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Ficha Catalográfica elaborada por Maria Luiza Diniz Ferreira – CRB6-1590

FOLHA DE APROVAÇÃO

Título da Dissertação: **“SÍNDROME DE BURNOUT: um estudo com docentes em uma universidade pública do Maranhão”**.

Nome do(a) Aluno(a): **LUIS ALVARO DOS SANTOS CORRÊA**.

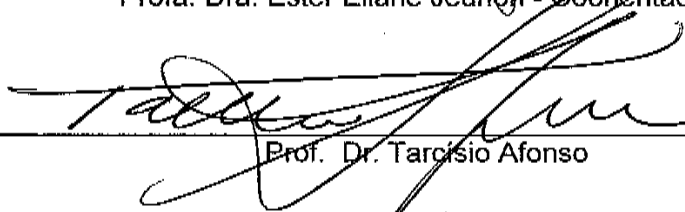
Dissertação de mestrado, modalidade Profissionalizante, defendida junto ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Faculdade Pedro Leopoldo, aprovado(a) pela banca examinadora constituída pelos professores:




Prof. Dr. Wanderley Ramalho - Orientador(a)



Profa. Dra. Ester Eliane Jeunon - Coorientadora



Prof. Dr. Tarcísio Afonso



Profa. Dra. Mary Sandra Carlotto

Pedro Leopoldo (MG), 07 de março de 2016.

“A vida é combate,
Que os fracos abate,
Que os fortes, os bravos,
Só pode exaltar.”

Gonçalves Dias(Canção do Tamoio)

Aos meus maravilhosos pais José Jacinto de Souza
Corrêa (*In Memoriam*) e Marlene dos Santos Corrêa
(*In Memoriam*) pelo carinho, pelo amor
incondicional, pela base sólida de educação que me
fortaleceu nessa difícil caminhada que é a VIDA,
pois sem vocês seria impossível chegar onde
cheguei. Portanto dedico a vocês todo o sucesso,
todas as batalhas que venci e a única coisa que
vocês esqueceram de me ensinar é continuar sem
vocês. Muito obrigado por tudo!

HOMENAGEM

Nos tempos atuais, é difícil cruzarmos com pessoas que nos ajudam a ser melhores, a acreditar em nossa força de transformação do planeta, em humanizar mais esse mundo tão conturbado, mas existe, e essa em forma da minha co-orientadora Prof^a Dr^a Ester Jeunon.

Apesar de todas as dificuldades, de desencontros, da distância geográfica, das minhas limitações de escrever e compreender tanta complexidade do mundo acadêmico, você tornou possível realizar esse sonho de me tornar mais capaz e preparado para o desafio de ensinar, portanto só me resta agradecer por tudo e homenageá-la com um poema da sábia Cora Coralina:

Não sei se a vida é curta ou longa para nós, mas sei que nada do que vivemos tem sentido, se não tocarmos o coração das pessoas.

Muitas vezes basta ser: colo que acolhe, braço que envolve, palavra que conforta, silêncio que respeita, alegria que contagia, lágrima que corre, olhar que acaricia, desejo que sacia, amor que promove.

E isso não é coisa de outro mundo, é o que dá sentido à vida. É o que faz com que ela não seja nem curta, nem longa demais, mas que seja intensa, verdadeira, pura enquanto durar. "Feliz aquele que transfere o que sabe e aprende o que ensina".

AGRADECIMENTOS

Quando decidir enfrentar um Mestrado Profissional em Administração, tal oportunidade abriu-me possibilidades de aumentar a minha rede de contatos e nesse trajeto conhecer várias pessoas, gigantes em caráter e competência comprovada, além de incentivo familiar e profissional recebido.

Início agradecendo a DEUS pela vida, pela saúde e pela proteção divina, e sem sentir sua presença, sua luz, com certeza não teria concluído essa caminhada. Ao meu irmão Paulo Henrique, quero agradecer por ter me acompanhado com paciência, serenidade, renunciado a várias oportunidades e por ter acreditado que eu seria capaz.

Ao grande amigo e incentivador constante Magnífico Reitor da Universidade Estadual do Maranhão Prof. Dr. Gustavo Pereira da Costa que me impulsionou a ingressar no mestrado e percorrer esse caminho maravilhoso.

Ao Prof. Ms. José de Ribamar Lisboa Moura, Superintendente da FAPEAD por todo apoio institucional e pela liberação de 2 anos que necessitei me afastar das atividades profissionais.

Ao amigo irmão Prof. Dr. Antonio Gonçalves Júnior pelo total apoio e ensinamentos metodológicos para conclusão da pesquisa.

Ao meu orientador Prof^o Dr. Wanderley Ramalho, por todos os seus conhecimentos e horas compartilhadas

Ao Prof. Dr. Mauro Calixta (*In Memoriam*) por ter acreditado em meu projeto desde o início e sugestões valiosas.

Ao Prof. Dr. Domingos Giroletti pelo carinho, por acreditar na força nordestina, e por todos os ensinamentos de vida, meu muito obrigado!

À Prof^a Dr^a. Eloisa Guimarães que sempre foi grande incentivadora e ensinou com muita competência os árduos caminhos da vida acadêmica.

À Prof^a Dr^a. Maria Celeste pela paciência e educação em orientar na elaboração do projeto e dissertação, desmistificando a difícil arte de escrever.

Ao Prof. Tarcísio Afonso, Coordenador do Mestrado que me recepcionou com carinho e humildade só tenho a agradecer!

Ao Prof. Dr. Jorge Tadeu que com seu jeito simples e encantador nos mostrou os caminhos da inovação.

À Prof^a Dr^a. Sandra Carlotto que muito me auxiliou no projeto, que me incluiu no seu grupo de pesquisa e em todas as fases dessa trabalho meu obrigado com muito carinho.

Ao grande amigo Marcos Rezende que me acolheu em sua casa e na cidade de Belo Horizonte, seu incentivo e apoio foi fundamental, muito obrigado!

Ao amigo Cleber Melo pelas inúmeras caronas e ensinamentos sobre como me locomover em sua cidade.

À amiga Andrea Ruas pelo apoio, coleguismo e na participação de inúmeros seminários compartilhados.

À Lígia Rosa, Mércia Regina e Daniela Ogliari que muito contribuíram com a formatação dos questionários e na revisão e coleta de dados.

À toda equipe da Fundação de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão - FAPEAD pelo carinho e profissionalismo que sempre trataram as minhas demandas meus agradecimentos.

À Cláudia e Jussara, da Secretaria do mestrado que me receberam com carinho e sempre esclarecedoras às nossas solicitações. Aos colegas do Mestrado pelo apoio, pelo carinho e atenção que sempre tiveram comigo, levarei boas lembranças UAI! Enfim final de jornada, caminhada engrandecedora, à todos que cruzaram meu caminho muito OBRIGADO.

RESUMO

Este estudo objetivou analisar como se configura a Síndrome de *Burnout* e quais os seus fatores de risco em docentes de uma Universidade Pública do Maranhão. A Síndrome de *Burnout* é o resultado de um estresse crônico, típico do mundo do trabalho, dessa forma, foi realizada uma pesquisa quantitativa descritiva, tendo como método o estudo de caso numa IES pública do Maranhão, localizada na cidade de São Luís. Participaram do estudo 309 professores das áreas Exatas, Saúde, Sociais e Tecnológica. Os dados foram coletados por meio de questionário contendo os dados sócio-demográficos (QSD) e de Malash (MBI) desenvolvidos em laborais e nos preditores: Exaustão Emocional, Despersonalização e Realização Profissional. De acordo com os resultados, observou-se que há baixa ocorrência da *Burnout*, pois 93% da amostra apresentou média inferior à média padrão de prevalência da *Burnout*, $M < 4$. Embora os professores da área de saúde, em menor número, apresentarem uma leve tendência para Exaustão Emocional, 14,7%, tendo como preditoras, as variáveis infraestrutura e sobrecarga de trabalho com 60 e 56 frequentes respectivamente, não significou que há a alta prevalência da SB na IES, mesmo assim, o estudo requer alerta para os casos isolados de Exaustão Emocional, e também, deve-se continuar motivando esses professores como forma de prevenção da *Burnout*, visto que outros estudos apontaram a ocorrência em outras instituições.

Palavras-Chave: *Burnout*, Docentes, Fatores de Risco, Preditores.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the configuration of Burnout Syndrome and what their risk factors in teachers of a Public University of Maranhão. The Burnout Syndrome is the result of chronic stress, typical from routine of the work, thus a descriptive quantitative research was carried out, with the method of the case study at a public university in Maranhão, located in São Luís. 309 teachers participated in this study from Exact areas, Health, Social and Technological. Data were collected through a questionnaire containing socio-demographic data (DSF) and Malash (MBI) developed in work and predictors: Emotional exhaustion, Depersonalization and Professional accomplishing. According the results, it was observed that there is low occurrence of Burnout, as 93% of the sample had an average lower than the standard average prevalence of Burnout, $M < 4$. Although teachers of health, fewer in number, present a slight tendency to emotional exhaustion, 14.7%, and as predictors, variables infrastructure and workload with 60 and 56 respectively frequent, it did not mean that there is a high prevalence of SB in the IES, yet the study requires warning to isolated cases of Emotional Exhaustion, and also must continue motivating these teachers as a way to prevent burnout, since other studies have indicated the occurrence in other institutions.

Keywords: *Burnout*. Teachers. Risk factors. Predictors.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Questionário MBI-ED.....	58
Tabela 2: Síntese da Pesquisa.....	60
Tabela 3: Caracterização da amostra demográfica pelo QSD-L63	
Tabela 4: Caracterização da amostra laboral do QSD-L.....	66
Tabela 5: Análise das Estatísticas Descritivas sócio-demográfica-laboral.....	69
Tabela 6: Análises das Estatísticas preditoras.....	71
Tabela 7: Prevalência das Dimensões de <i>Burnout</i>	76
Tabela 8: Matriz de Correlação das variáveis em estudo	77
Tabela 9: Regressão Múltipla no grupo de professores universitários.....	79
Tabela 10: Relação entre as dimensões e áreas de atuação.....	82
Tabela 11: Aspectos relacionados ao estresse laboral.....	83

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CNS - Conselho Nacional de Saúde

IES - Instituição de Ensino Superior

MBI-ED - *Maslach Burnout Inventory Educators Survey-Es*

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMS - Organização Mundial de Saúde

QSD-L – Questionário Sócio-Demográfico-Laboral

RDS - *Respondent Driven Sampling*

SB - Síndrome *Burnout*

SPSS - *Statistical Package for Social Science*

UNIPSICO - *Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional*

Sumário

1 Introdução	14
1.1 Problematização.....	15
1.2 Objetivos.....	17
1.2.1 Objetivo geral.....	17
1.2.2 Objetivos específicos.....	17
1.3 Justificativa.....	18
2 Referencial Teórico.....	19
2.1 O trabalho	20
2.2 Trabalho docente	22
2.2.1 Condições e organização do trabalho docente	25
2.2.2 Estresse laboral e saúde do professor universitário.....	28
2.3 Síndrome de Burnout: definições e fatores de risco	32
2.3.1 Fatores de risco.....	34
2.3.2 Sinais e sintomas	39
2.3.3 Saúde mental e trabalho	43
2.3.4 Síndrome de Burnout em Docentes Universitários	47
2.3.5 Pesquisas relacionadas	50
2.3.6 Contribuições do referencial teórico para pesquisa.....	49
3 METOLOGIA	56
3.1 Caracterização da pesquisa.....	56
3.2 População e amostra	57
3.3 Procedimentos para coleta de dados	57
3.4 Procedimentos para análise de dados	60
3.5 Síntese da Pesquisa.....	61
4 Resultados e Discussão	62
4.1 Análise do Perfil Sócio-demográfico-laboral	62
4.2 Análise da prevalência de <i>Burnout</i>	77
4.3 Sugestão de enfrentamento da predisposição ao <i>Burnout</i>	88
Considerações Finais	92
Referências.....	94
APÊNDICE.....	107

1 Introdução

A Síndrome de *Burnout* (SB) é o resultado de um estresse crônico, típico do cotidiano do mundo do trabalho (Harrison, 1999). Caracteriza-se como um fenômeno psicossocial que ocorre como resposta crônica aos estressores interpessoais ocorridos em situações de trabalho (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). A Organização Mundial de Saúde ([OMS], 2000) considera o *Burnout* um grave problema ocupacional devido às suas implicações físicas e mentais, sendo considerado, atualmente, uma questão de saúde pública (Cebrià-Andreu, 2005; Gil- Monte, 2005; Maslach, 2009). Para os autores o *Burnout* ocorre em decorrência de um desenvolvimento global cuja característica é a transformação rápida e profunda de uma sociedade industrial para uma economia de serviço e iniciada no final do século XX.

Sendo visto como um fenômeno basicamente social, expressa os tempos de crise e desorientação da sociedade atual, afetando fortemente os setores de trabalhos mais críticos, como por exemplo, os de cunho assistenciais (Cebrià-Andreu, 2005), como profissionais da saúde e docentes. A docência tem sido, nos últimos anos, uma das categorias profissionais mais investigadas nos estudos sobre *Burnout* pelo mundo (Brouwers, Tomic, & Boluijt, 2011). Neste sentido, esse tema adquiriu crescente relevância e preocupação por parte dos profissionais, gestores institucionais, entidades sindicais e governamentais.

A profissão docente é considerada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como uma das mais estressantes, com forte incidência de elementos que conduzem à Síndrome de *Burnout*. Esse fenômeno, atinge professores de diferentes países, parece portar um caráter epidêmico mundial. Assim, extrapolando as fronteiras nacionais, percebe-se que ensinar é uma atividade, em geral, altamente estressante, com repercussões claras na saúde física, mental e no desempenho profissional dos professores (Batista, Carlotto, Coutinho, Nobre Neto, & Augusto, 2009; Carvalho, 2003).

Nesse sentido, é necessária a ampliação de estudos de *Burnout* em professores universitários, não somente na agenda internacional de pesquisa, como também na nacional, conferindo maior relevância ao tema, tendo em vista sua importante repercussão social.

Dessa maneira, este estudo teve por objetivo analisar a Síndrome de *Burnout* e seus fatores de risco associados nos docentes de uma IES pública do Maranhão. O estudo se baseou em trabalhos sobre preditores de Síndrome de *Burnout* como Carlotto (2011), Cruz e Lemos (2005), Benevides-Pereira (2010).

Esta dissertação está estruturada em cinco partes. Na primeira, a introdução apresenta a problematização, os objetivos e a justificativa do trabalho realizado. Na segunda, o referencial teórico contém os preceitos sobre *burnout*, trabalho docente e estudos realizados sobre a síndrome em universidades. Na terceira, a metodologia com base nos questionários QSD e MBI, na quarta, têm-se os resultados obtidos analisados e discutidos conforme o norte teórico e as considerações finais com as conclusões apontadas sobre o resultado do estudo e sua contribuição para a administração e o pesquisador.

1.1 Problematização

O panorama da educação no Brasil apresenta-se como um quadro precário referente às questões relacionadas à saúde dos docentes e suas condições de trabalho (Mariano & Muniz, 2006). Para Reis et al. (2006), ensinar é uma atividade alteradora negativamente do desempenho docente. Essa observação de Reis corrobora com Araújo et al., (2003) no que diz respeito à categoria docente, é uma das mais expostas aos ambientes conflituosos e de alta exigência de trabalho. Isso porque estressores psicossociais estão constantemente presentes e atuando sobre a saúde do docente (Mazon et al., 2008).

Nesse cenário conturbado em que está inserida a educação, o docente acompanha perplexo esse novo contexto educacional, e as novas exigências e responsabilidades legadas a ele, desafiando-o a assumir um diferente papel do que exercia antigamente. ISTO gera

sentimentos de mal-estar e impotência (Esteve, 1999). É nesse meio ambiente confuso em que vive o docente, que o mesmo se desloca e deve manter a serenidade para sua tarefa de educar, transmitir valores, projetar a sociedade para o futuro.

Segundo Carlotto (2005) e Gil-Monte (2005), os profissionais que se dedicam à educação estão em constante risco de desenvolver a SB. Observa-se que a sua ocorrência em professores afeta o ambiente educacional e interfere na obtenção dos objetivos pedagógicos, levando os profissionais a um processo de alienação, cinismo, apatia, problemas de saúde e intenção de abandonar a profissão (Guglielmi & Tatrow, 1998).

Watts e Robertson (2011) realizaram uma revisão sistemática da literatura, identificando apenas 12 estudos que atenderam aos critérios de relevância e qualidade sobre a SB em professores universitários. Mediante o resultado obtido consideraram que este nível de ensino continua a ser pouco estudado e merece maior atenção.

Essa categoria é uma das mais expostas aos ambientes conflituosos devido ao acúmulo de atividades dentro e fora da Instituição (Mariano & Muniz, 2006).

Segundo Carlotto (2011), muitos professores universitários tem reclamado da sua rotina excessiva de trabalho como: aulas na graduação e pós-graduação; orientações de mestrado, doutorado, iniciação científica, atividades de extensão e supervisão de estágios; participação em comissões da universidade e a produção bibliográfica. Em decorrência disso, muitos docentes estão cada vez mais com problemas de saúde e isso tem afetando seu equilíbrio profissional e pessoal, diminuindo a sua qualidade de vida.

De acordo com Reis et al., (2009), atividade docente é uma das profissões com predisposição para desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*. E vários estudos apontam a crescente quantidade de docentes com a presença dessa síndrome. Esse é um tipo especial de estresse ocupacional que se caracteriza por profundo sentimento de frustração e exaustão em relação ao trabalho desempenhado, sentimento que aos poucos podem estender-se a todas as

áreas da vida de uma pessoa. Essa doença caracteriza-se por mudanças evidentes no comportamento, esgotamento físico, isolamento, tonturas tremores e perda interesse pelo trabalho. (Benevides-Pereira, 2010).

Na IES pública do Estado do Maranhão, campo desta pesquisa, onde os docentes enfrentam jornadas de trabalho com regime de 20 a 40 horas semanais, conciliam atividade de ensino, pesquisa e atividades administrativas, desenvolvem e acompanham produções científicas, todo esses podem constituir um fator de risco para desenvolver a SB. Diante desse quadro, optou-se por desenvolver uma pesquisa e entender as seguintes questões: Identificar a incidência da Síndrome de *Burnout* nos professores dessa Instituição; Como se dá a síndrome e seus fatores de risco; Existe correlação entre a Síndrome de *Burnout* e o perfil sócio demográfico desses docentes. Neste contexto a questão de norte deste trabalho foi: Como se configura a Síndrome de *Burnout* e quais os seus fatores de risco em docentes de uma Universidade Pública do Maranhão

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

Analisar como se configura a Síndrome de *Burnout* e quais os seus fatores de risco em docentes de uma Universidade Pública do Maranhão.

1.2.2 Objetivos específicos

a) Identificar a prevalência da Síndrome de *Burnout* nos docentes de uma Universidade Pública do Maranhão.

b) Verificar os fatores sócio-demográfico-laborais e psicossociais associados à Síndrome de *Burnout* nos docentes.

c) Identificar as principais consequências da síndrome de *Burnout* para os docentes e a instituição;

d) Identificar o modelo preditivo da Síndrome de *Burnout* nos docentes de IES pública.

1.3 Justificativa

Estudar o tema é importante devido ao desconhecimento da síndrome, ou sua negação. Alguns profissionais adquirem comportamentos que sugerem a Síndrome de *Burnout*, e por sua vez, são menos produtivos e mais insatisfeitos em sentido profissional e até mesmo pessoal.

A evolução da SB dá-se de forma silenciosa, ou seja, os docentes nas universidades ou desconhecem a sua existência, ou negam os seus sintomas. Além do mais, pouco se discute o assunto entre equipes pedagógicas, e essa falta de atenção a um problema de saúde pública compromete o andamento do ensino e sua qualidade nas universidades.

Para o curso de Administração é importante estudar o tema porque a administração é centro da organização do trabalho. Em quaisquer que sejam as instituições, esse setor não apenas trata de organização do trabalho, realizar balanços numéricos, propostas para o melhor comando, como também, visa a qualidade do trabalho e de vida do profissional uma vez que na sociedade contemporânea em que se vive, a visão de administrar, supervisionar e coordenar é holística, considerando qualquer fator como importante para o bom desenvolvimento do profissional.

Estudar sobre SB é de interesse do administrador porque pensa-se que a saúde do trabalhador e os cuidados pelos quais os gestores de pessoas devem ter, são imprescindíveis para identificar, prevenir e tratar os casos de Síndrome de *Burnout*, e por essa razão, um tema que trate da preservação da saúde do trabalhador, optou-se em estudar um tema voltado para a preservação da saúde. Daí então, artigos sobre o assunto e conversas com profissionais levou ao interesse pelo tema, uma vez que, a ADMINISTRAÇÃO é obter resultados através das pessoas.

O desafio constitui-se pelo fato de que no Brasil, a SB ainda é algo que as pessoas têm uma resistência em contribuir, a não ser que fique bem claro para os respondentes, as vantagens e mudanças que poderão ocorrer, a médio e pequeno prazo, em suas vidas após a realização da pesquisa.

Visto dessa maneira, faz-se necessário ampliar as pesquisas sobre o assunto em docentes de universidades públicas, visto que vários estudos sobre *Burnout* têm sido desenvolvidos com professores de escolas, porém não mesma proporção com professores universitários.

Também os avanços tecnológicos, das diversas ferramentas de trabalho sofisticadas no mundo acadêmico constitui um desafio, o de cada vez mais tentar reduzir o adoecimento no mundo do trabalho e fazer realmente do mesmo algo engrandecedor.

A Administração para ser considerada uma boa gestão de todos os recursos, deve ter a preocupação com o adoecimento das equipes de trabalho e pensar em criar métodos que venham cada vez mais reduzir os afastamentos das pessoas de suas atividades laborais, devido a doenças adquiridas no seu ambiente de trabalho.

Hoje, o mundo do trabalho tem adoecido a muitos trabalhadores e a prevenção está sempre em segundo plano nas organizações, por essa razão, precisa-se dar mais atenção às questões que envolva a plena saúde do trabalhador, pois sem eles não haverá resultados nas nossas organizações.

Essa ação de estudar, especificamente por aprofundar ideias, possibilita o pensar do gestor em ações para prevenir e/ou reabilitar professores universitários, buscando sanar os efeitos devastadores dessa síndrome nos mesmos.

2Referencial Teórico

O capítulo que se segue aborda o aparato teórico clássico e atual sobre trabalho, trabalho docente e Síndrome de *Burnout*. Esses referenciais traçam uma revisão de literatura

trazendo conceitos, observações sobre trabalho, características do trabalho docente, as condições e organização desse, o estresse laboral e saúde mental, o que é a SB, os fatores de risco e psicossociais associados, sinais e sintomas da *Burnout*, a síndrome em docentes universitários e pesquisas na área.

2.1 O trabalho

Segundo Fernandes et al., (2008), o trabalho é uma atividade humana, socialmente útil. É o motivo pelo qual os humanos dão de si na perspectiva de fazerem parte da sociedade. Historicamente adquirido, o trabalho faz parte da vida, devido à sua importância econômica, social, cultural e simbólica, como também por intermédio do mesmo, o indivíduo como cidadão realiza metas, adquire dignidade, mantém-se, relaciona-se, garantindo sua subsistência e sua posição social. A maneira em que os homens vivem e trabalham os determinam como pessoas.

A explanação acima está de acordo com Silva (2001, p. 218), “o trabalho é uma atividade específica do homem que funciona como fonte de construção, satisfação, riqueza, bens materiais e serviços úteis à sociedade humana”.

A palavra trabalho vem do latim *tripalium*, que se refere a um instrumento de tortura para punições dos indivíduos, que, ao perderem o direito à liberdade, eram submetidos ao trabalho forçado (Dicionário Etimológico).

Segundo Leão (2012), o trabalho comporta aquilo que se faz ou não, as inibições de outras ações, bem como as atividades impedidas. Assim, o trabalho seria uma atividade triplamente dirigida, sendo uma conduta individual, direcionada também para os outros e mediada pelo gênero profissional, esse compreendido como a história de um grupo, uma memória impessoal de um local de trabalho.

Para Araújo, Graça e Araújo (2003), o trabalho é resultado de esforço, de dispêndio de energia física e mental, produz bens e serviços, além de satisfazer as necessidades

individuais e o bem-estar pessoal, contribuindo para manutenção e desenvolvimento da sociedade como um todo.

Morin (2004) aponta que trabalho é uma atividade humana que será significativa, e a importância desse fato está na construção da identidade do sujeito e na sua socialização; e dentro da significância estão o valor que o sujeito atribui ao mesmo, as suas representações e à importância que o mesmo tem para o sujeito.

Heloani e Lancman (2004) citam a função a qual o trabalho possui, trata-se de uma função psíquica enquanto um dos grandes alicerces da constituição do sujeito e de sua rede de significados. Nessa perspectiva, Schwartz (2011) conclui que trabalhar não é apenas produzir o mundo das coisas, como também, é fazer uso de si construindo a si mesmo, é também palco das dramáticas de si e remete às escolhas que confrontam a pessoa com ela mesma. Cria situações novas que nenhuma racionalidade antecedente teria podido predeterminar e, por isso, o trabalho é sempre uma realidade enigmática que escapa a qualquer categorização, disciplina e avaliação.

Dejours e Derenty (2010) tratam que o trabalho real não pode ser reduzido à sua dimensão técnico-econômica ou sócio-ética, pois é subjetivo e intersubjetivo e comporta uma dimensão coletiva, pois o trabalho não se trata apenas de produção, como também aprender a viver junto. E nesse sentido, não é só organizado pelos projetistas, pelas diretrizes e pelo enquadramento, é também, reorganizado pelos que o realizam, e essa organização coletiva comporta prescrições indispensáveis à feitura do trabalho real (Clot, 2007).

Segundo Leão (2012), o capitalismo, sobretudo, a partir da Revolução Industrial, forjou uma noção de trabalho de cunho econômico que circunscreve essa atividade ao universo da relação de venda da força de trabalho. As concepções referentes às ações humanas-atividades domésticas, manutenção da família e de si mesmo, a política e demais atividades não diretamente vinculadas aos processos de produção de bens, como tarefas

sacerdotais e religiosas - perdem espaço quando emerge a sociedade capitalista, em que o trabalho assalariado, como produtor de riquezas, se torna a forma hegemônica de compreensão e classificação do fazer humano.

Assim, o trabalho no contexto atual é pouco reconhecido, pois para Gasparini et al. (2005), as condições de trabalho são as condições sob as quais os trabalhadores mobilizam as suas capacidades físicas, cognitivas e afetivas para atingir os objetivos da produção. E para a humanidade se requer o reconhecimento prático do trabalho com significado especial na vida das pessoas que dele vivem (Borsoi, 2005).

2.2 Trabalho docente

O professor é um trabalhador útil para a sociedade, inserido no processo produtivo, sendo o produto de seu trabalho, o ensino e a aprendizagem. Para isso vende sua força de trabalho, dita intelectual, modificando a realidade da sociedade e do meio ambiente.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) (1984) reconhece que o trabalho docente ocupa um lugar central na sociedade, uma vez que são os responsáveis pelo preparo dos cidadãos para o mercado de trabalho. O papel do professor extrapola a mediação do processo de conhecimento do aluno. Sua missão foi ampliada para além da sala de aula, com a finalidade de assegurar a articulação entre a escola e a comunidade (ensino-pesquisa e extensão).

Conforme Brandão (2005), de um modo genérico, o professor, seria aquele que ensina, educa nos diferentes contextos educativos. É também um pesquisador, transformador, e pode ser também um mero transmissor do que aprendeu, tradicionalmente ou não, o seu trabalho edifica uma sociedade (Lima, 2015; Lima 2010; Oliveira-Formosinho e Formosinho (2011).

De acordo com Carlotto (2002), a atividade docente desenvolveu-se no século XVI sob a tutela da Igreja. Essa instituição ‘abriu-se’ às camadas populares para instrumentalizar o

povo para a leitura das sagradas escrituras, cabendo ao próprio clero a responsabilidade do ensino docente. A necessidade de convocar colaboradores leigos possibilitou a realização de uma profissão de fé e um juramento de fidelidade aos princípios da Igreja, o que deu origem ao termo professor: pessoa que professa a fé e fidelidade dos princípios da instituição e se doa sacerdotalmente aos alunos.

Lima (2015) defende que o modo como se tem configurado o exercício do trabalho docente ao longo dos séculos foi delineado e estruturado como profissão na medida em que se definia a quem compete a função de educar. Tais atribuições estavam a cargo da Igreja anteriormente, tendo algumas congregações religiosas a responsabilidade específica da educação formal. Assim sendo, vários elementos se incorporaram ao trabalho docente: currículo, técnicas pedagógicas, habilitação, exigindo cada vez mais do profissional tornar-se um especialista, anteriormente preso à Igreja, e agora, ao do Estado, os dois mediadores da profissão docente (Lima, 2010).

Christophoro e Waidman (2002, p. 171) afirmam que “o trabalho docente é predominantemente de natureza intelectual, exigindo destes profissionais constantes buscas de novos conhecimentos”. Nesse sentido, Cruz e Lemos (2005, p. 65) explicam que o trabalho docente refere-se ao trinômio “Trabalho, Educação e Saúde” que fundamenta a construção e o desenvolvimento de uma sociedade e de uma nação, enfatizada geralmente, nos projetos de governo e nos discursos políticos, nem sempre bem cuidados. Além disso, observa-se que o professor, "além de ensinar, participa da gestão e dos planejamentos de aulas" (Gasparini, Barreto, & Assunção, 2005, p. 14).

Cruz, Lemos, Walter & Guisso (2010) abordam que as modificações constantes no cenário do trabalho docente foram influenciadas pelas reformas educacionais e por modelos pedagógicos estimulados pelas políticas estatais. Destaca-se que, até os anos de 1960, maior parte dos trabalhadores docentes usufruía de uma relativa segurança material, com emprego

estável, bem como relativo prestígio social. Porém, a partir de 1970, com a expansão das demandas da população por proteção social, houve o crescimento do funcionalismo e dos serviços públicos gratuitos, entre eles a educação (Jardim, Barreto & Assunção, 2005).

Leite e Souza (2007) tratam que neste modelo, os professores são mais técnicos do que profissionais. A esses aspectos, somam-se os baixos salários e as precárias condições de trabalho. Na perspectiva pública, a categoria de professores sofre muitas críticas, é extremamente cobrada em seus fracassos e raramente é reconhecida por seu sucesso.

Cruz (2007) ressalta que transformações ocorridas no contexto docente, sejam de natureza organizacional, relacional, curricular, pedagógica ou sociopolíticas, têm conduzido esse profissional a um constante desafio pessoal para responder às novas expectativas projetadas sobre a categoria.

Para Nacarato et al. (2000), o trabalho docente envolve de ministrar aulas, o professor deve atender a novas demandas, como o domínio de tecnologias; abordagem de assuntos diversos, como saúde, sexualidade, meio ambiente, educação no trânsito, entre outros, com as mudanças atuais da sociedade, outras atribuições são acrescentadas como executar trabalhos administrativos; organizar atividades extra escolares; participar de reuniões pedagógicas e de coordenação, de seminários, de conselhos de classe; e atender dificuldades individuais relativas às dificuldades de aprendizagem de alunos.

Como tratam Cruz e Lemos (2005), as Universidades são centros de produção e difusão do conhecimento, que fundamenta a formação profissional e pessoal dos futuros trabalhadores, e, por conseguinte, o desenvolvimento da organização social. E assim como as demais instituições, elas também exigem do docente a organização do trabalho que envolve a distribuição de disciplinas, carga horária, os planejamentos de ensino, semestrais ou anuais, as inter-relações (professor-professor, professor-aluno, professor-diretor, professor-coordenação, professor-pessoal administrativo, etc.), além de reuniões por meio de

convocação para tomada de decisões no que se refere o acompanhamento do processo ensino-aprendizagem (Carlotto, 2002).

Para Schmidt (2004), geralmente, o docente ocupa um lugar especial no processo social e produtivo. É um profissional que realiza atividades de assistência interpessoal e de dedicação no ensino-aprendizado dos alunos e para isso, submete-se a quaisquer organizações e condições de trabalho do lugar onde leciona e conseqüentemente, à carga de trabalho que lhe é atribuída.

Segundo Cruz & Lemos (2005), os professores são contratados para realizarem atividades prescritas como dar aulas, orientações de pesquisas e leituras e acompanhar o desenvolvimento dos alunos com o objetivo de avaliá-los em dado momento. Para isso os professores são obrigados a desenvolverem certas competências que envolvem a crítica, a autocrítica e a responsabilidade requerendo do mesmo, habilidades intelectuais e físicas.

Conforme Carneiro (2011), o trabalho em educação não é somente uma prática técnica, estruturada, com conhecimentos estruturados, é além de tudo, a prática de relações, um trabalho construído em um processo dinâmico, de interações entre as pessoas e as condições do meio em que se inserem. Para Gasparini et al., (2005) na atualidade, o papel do professor extrapolara a mediação do processo de conhecimento do aluno, ampliou-se a missão do profissional para além da sala de aula, articulando a escola e a comunidade. Isso significa, além de ensinar, dedicar-se mais às famílias e à comunidade.

2.2.1 Condições e organização do trabalho docente

O professor, além de dar aulas, trabalha. Para Geraldi (2000), a expressão dar aulas, oculta o papel de profissional trabalhador, fortalecendo a imagem de doação, de um fazer não remunerado. O docente como profissional constrói e produz saberes. O trabalho em educação não é somente uma prática técnica, estruturada, com conhecimentos estruturados, mas é além

de tudo, a prática de relações, um trabalho que se constrói em um processo dinâmico, de interações entre as pessoas e as condições do meio em que se inserem.

Gasparini, Barreto e Assunção (2005, p. 191) alegam que atualmente, o papel do professor "extrapolou a mediação do processo de conhecimento do aluno, o que era comumente esperado. Ampliou-se a missão do profissional para além da sala de aula, a fim de garantir uma articulação entre a escola e a comunidade". O professor, além de ensinar, deve participar da gestão e do planejamento escolares, o que significa uma dedicação mais ampla, a qual se estende às famílias e à comunidade.

Schmidt (2004) aponta que o docente, em geral, ocupa um lugar especial no processo social e produtivo. Realizam atividades de assistência interpessoal e de dedicação no ensino-aprendizagem dos alunos e para isso, tem que se submeter como qualquer outro trabalhador às organizações e condições de trabalho do lugar onde leciona e, conseqüentemente, à carga de trabalho que lhe é atribuída.

Para Cruz e Lemos (2005), os professores são contratados para realizarem atividades prescritas como dar aulas, orientações de pesquisas e leituras e acompanhar o desenvolvimento dos alunos com o objetivo de avaliá-los em momento oportuno. Para isso, são obrigados a desenvolver certas competências que envolvem a crítica, a autocrítica e a responsabilidades, destacando que o seu trabalho requer habilidades intelectuais e físicas.

Segundo os autores, todo trabalho é constituído de cargas, que no caso dos docentes, pode se observar a divisão em vertentes:

- ✓ carga física: é definida como a exigência que têm materialidade externa que se modifica na interação com o corpo, ou seja, interações ambientais;

- ✓ cargas psíquicas: são as disposições psicológicas que adquirem materialidade no próprio corpo e se expressam por meio dele; são reações emocionais e influenciam direta e indiretamente na saúde e na vida dos docentes.

Segundo Oliveira (2004), faz parte das condições de trabalho docente as salas de aula (ergonomia), mobiliários ergonômicos e confortáveis, a infraestrutura do local de trabalho, a conservação dos ambientes de trabalho, local apropriado para descanso e relaxamento dos docentes, material didático e pedagógico (caneta para quadro, giz, apagador, apostilas, etc.), recursos didáticos (retroprojetores, projetor multimídia, quadro, cartazes, banners, etc.), entre outros.

No presente momento, percebe-se que muitas características do trabalho docente associavam-se diretamente aos fatores geradores de problemas físicos e psíquicos. Uma vez que, de acordo com Reis et al. (2006), ensinar é uma atividade altamente estressante que repercute no desempenho profissional do docente e na sua saúde física e mental. O pó de giz, por exemplo, provoca irritações na pele e nas vias respiratórias, falar incessantemente e alterar o tom de voz repetidas vezes provoca calosidade das cordas vocais. Além disso, a quase obrigatoriedade da bipedestação de longa permanência causa sobrecargas musculares e no sistema circulatório, constatado um desconforto e/ou dor, levando o docente a afastar-se do ambiente de trabalho e em casos extremos, aposentar-se precocemente ou abandonar a profissão (Fonseca, 2001).

E ainda, Gasparini, Barreto e Assunção (2006) chamam a atenção para o fato de as escolas tornarem-se um lugar inseguro e desprotegido, devido à violência existente dentro e fora dos estabelecimentos de ensino, o que representa mais uma fonte importante de estresse na escola. No cenário nacional, também, as mudanças na organização do trabalho docente juntamente com as novas exigências e competências requeridas trouxeram consigo sobrecarga de trabalho para os professores, tanto no que diz respeito ao volume de trabalho, a precariedade das condições de ensino, a diversidade e complexidade existente em sala com as quais o professor é obrigado a lidar, quanto à expectativa social de excelência do seu trabalho (Gasparini, Barreto & Assunção, 2006).

Para Carlotto e Palazzo (2006), impuseram-se muitas atribuições ao professor que ultrapassam seus interesses e carga horária, entretanto este mesmo profissional tem sido excluído das decisões institucionais, sendo percebido somente como um executor de propostas elaboradas por outros. De acordo com Carlotto e Câmara (2007), este modelo atual diminuiu o tempo do professor para efetuar seu trabalho, atualizar-se profissionalmente e também para o seu lazer e convívio social. Segundo estes mesmos autores o professor universitário deve conciliar atividades de ensino, pesquisa e extensão, atendendo questões relacionadas à produção científica e atividades administrativas.

2.2.2 Estresse laboral e saúde do professor universitário

Para Pita (2010), a maioria dos docentes de universidades trabalha sobre grande desgaste bio-psíquico. Pesquisas recentes mostram que parte dos profissionais convive com dores resultantes do excesso de trabalho e esgotamento emocional, condição que os coloca na lista daqueles com grande risco de adquirir a Síndrome de *Burnout*. Trata-se da cronificação de um estado de estresse ocupacional intenso, combinado à exaustão emocional, despersonalização (indiferença em relação ao outro) e sentimento de baixa realização profissional. Um estado de grande sofrimento e que tem implicações negativas para o espaço de trabalho.

Ainda segundo Pita (2010), o fato do docente exercer predominantemente um trabalho intelectual e, portanto supostamente privilegiado na divisão do trabalho talvez explique certa lacuna no que diz respeito a pesquisas sobre sua saúde, lacuna só agora em vias de ser preenchida. Até hoje por exemplo, a legislação trabalhista ainda não reconhece como doença ocupacional os distúrbios da voz. Problemas nas cordas vocais, no entanto, tem sido largamente encontrados entre docentes.

Para o Ministério da Saúde (2004), as questões sobre saúde do trabalhador devem ser aliadas para além do processo laboral, considerando os reflexos do trabalho e das condições

de vida dos trabalhadores e de suas famílias, visando uma abordagem holística do indivíduo. Problemas como sobre trabalho, acúmulo de diferentes funções, relações interpessoais, a desestrutura organizacional da instituição empregadora, insatisfação com o trabalho, salários inadequados, falta de oportunidades de subir na carreira, ausência de apoio e outros, podem ser fonte da diminuição da qualidade de vida e, conseqüentemente, doenças ocupacionais relacionadas ao trabalho, físicas e mentais, sabendo que a maioria dos trabalhadores passa mais tempo em seu local de serviço do que em outras redes sociais, como a família (Sampaio & Marin, 2004).

Conforme Minter (2009), no caso da docência universitária, essa tem sido caracterizada como uma atividade complexa do ponto de vista político, social, intelectual, psicológico e pedagógico, que no contexto do ensino superior, realiza-se no eixo formado pelo tripé ensino-pesquisa-extensão.

Mendonça, Paiva, Padilha e Barbosa (2012) comentam que as atividades do docente universitário envolvem competências cognitivas, funcionais, comportamentais, éticas e políticas. A diversidade e a complexidade presentes no atual ambiente acadêmico decorrem fundamentalmente das influências das políticas educacionais e das relações entre universidade e sociedade, e por sua vez, ocasionam mudanças na estrutura e funcionamento dessas esferas. Essa dinâmica gerada a partir do meio externo, atinge a universidade e o trabalho docente (Silva, 2011).

De acordo com Moreno-Jiménez, Garrosa, Rodríguez, Martínez e Ferrer, (2010), professores universitários constituem uma categoria laboral com algumas especificidades, pois trabalham com atividades acadêmicas de investigação e de gestão em uma proporção muito variada. Embora tenham, como outras profissões, um componente de produtividade controlada, suas atividades são diferenciadas pelo caráter de auto-organização e pela alta motivação intrínseca.

Cruz e Lemos (2005) apontam que estudos epidemiológicos recentes mostram um grande número das chamadas doenças profissionais ou doenças relacionadas ao trabalho. As patologias atribuídas à organização e ao processo de trabalho iniciam-se por intermédio de barulhos, vibrações, ritmos, densidades e intensidade de trabalho, gerando sintomas somáticos e psicológicos comumente denominados de afecções periarticulares, alergias, estresse e descompensações psicológicas.

Segundo Carlotto (2011), a exaustão emocional caracteriza-se pela falta ou carência de energia e um sentimento de esgotamento emocional provocado pela sobrecarga de trabalho, isso leva o docente a ter problemas de relacionamento interpessoal com equipe de trabalho, produzir menos e achar que o seu trabalho não é produtivo. Ainda de acordo com Malash, Schaufeli e Leiter (2001), o professor possui baixa realização profissional por se autoavaliar negativamente, ficando insatisfeito consigo e sem capacidade de interagir com outros.

Como trata Barkhuizen & Rothmann (2008), nas últimas três décadas, a preocupação sobre o estresse em professores universitários tem sido demonstrada devido ao processo de corrosão das suas condições de trabalho por que as instituições de ensino superior têm sido consideradas como organizações produtoras de estresse ocupacional.

Catano et al., (2010) comentam que já houve um tempo em que a carreira acadêmica era desenvolvida em um bom ambiente de trabalho, seguro, livre de estresse, e percebida como tendo uma alta posição social. Ao longo dos últimos anos, essa percepção mudou e o nível de estresse no ensino superior compara-se ao da população em geral, pois, os salários foram defasados, os contratos de trabalho flexibilizados, a carga de trabalho aumentada e o número de níveis de ascensão profissional diminuíram ou estagnaram, a pressão para obter financiamento externo aumentou e mesmo para os professores de graduação tem sido colocada maior ênfase para a realização de publicação.

Kang e Sidhu (2015); Tytherleigh, Webb, Cooper e Ricketts (2005) também observaram a mudança no cenário acadêmico. Segundo eles o professor universitário, ao longo dos anos, vem perdendo a sua autonomia sobre suas tarefas, é controlado nas suas atividades, trabalha sob forte pressão, com pouco reconhecimento, recompensas profissionais e possibilidades de promoção lentas e limitadas. Além disso, tem que atender o aumento de demanda de cursos com recursos materiais insuficientes e pouco apoio social (Moreno-Jiménez et al., 2010; Salami, 2011).

A possível causa, como aponta Almeida e Merlo (2008), dar-se pelo fato de a sociedade contemporânea ter se consagrado em uma nova ordem na relação homem-trabalho. Exigindo do trabalhador mais especializações, tecnologia, robotização, desumanização dos contatos humanos e afetivos dentro dos ambientes laborais. Nessa sociedade capitalista, onde a mais valia é o lucro e não o trabalhador, o indivíduo torna-se alienado, solitário, competitivo, devendo sempre fazer o melhor para não ser substituído. Isso gera uma grande tensão e apreensão com medo de perder o emprego e de não agradar a todos. Assim o professor sofre uma dor somente sua, subjetiva, pois carrega consigo toda sua bagagem histórica e cultural, tendo que às vezes abrir mão de seus ideais em nome de seu trabalho, adoece e entra em *Burnout*.

Num completo estado de estresse, o docente universitário degasta-se e as consequências são apontadas por Seligmann-Silva (1995) como a síndrome do esgotamento profissional (estafa ou *Burnout*); síndrome da fadiga crônica (fadiga patológica); síndromes pós-traumáticas, depressivas e paranóides. Portanto, considera-se condições de trabalho, a diversidade de ocupações e sua heterogeneidade estrutural, juntamente aos problemas relacionados às condições de vida. E os aspectos da situação de trabalho e do sobre-trabalho podem atuar de forma conjunta no desenvolvimento de transtornos mentais, onde vários aspectos se inter-relacionam (Lombardi, 1997).

2.3 Síndrome de Burnout: definições e fatores de risco

Burnout é o termo utilizado por pesquisadores para indicar o processo de esgotamento psicológico vivenciado pelo trabalhador em relação ao seu trabalho. Foi traduzido para o português, *Burn* (queima) e *out* (para fora), significando perder o fogo, perder a energia ou queimar para fora. Em sua origem inglesa é denominada como aquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia, ou seja, é aquilo, ou aquele, que chegou ao seu limite, com grande perda em seu desempenho físico e/ou mental (Trigo, Teng & Hallak, 2007). Pacientes portadores da síndrome de *Burnout* tem o espírito desgastado pelo desânimo, a vontade reduzindo vagarosamente, até atingir os gestos mais banais, minimizar as vitórias mais significantes, a beleza, a força da missão, dando lugar ao mesmo irritante cotidiano, por mais diferentes que sejam os dias de labor (Codo & Vasques-Menezes, 1999).

A sociedade atual consagra uma nova ordem na relação do homem com o trabalho. Para Almeida e Merlo (2008), a globalização aponta, cada vez mais, para as especializações, a tecnologia, a robotização, a desumanização dos contatos humanos e afetivos dentro dos ambientes laborais. Na sociedade capitalista, onde a mais valia é o lucro e não o trabalhador. Com isso o indivíduo torna-se alienado, solitário, competitivo, devendo sempre fazer o melhor, se não, pode ser substituído. Isso gera uma grande tensão e apreensão com medo de perder o emprego e de não agradar a todos. Assim o trabalhador sofre uma dor que é somente sua, subjetiva, pois o trabalhador carrega consigo toda sua bagagem histórica e cultural, tendo que, às vezes, abrir mão de seus ideais em nome de seu trabalho. Portanto, com a ansiedade constante, o sofrimento constante e o estresse crônico, o trabalhador adoece, ou seja, entra em *Burnout* (Almeida & Merlo, 2008).

O Ministério da Saúde (2001) define a Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional como um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e

interpessoais crônicos no ambiente de trabalho, afetando principalmente, os profissionais de serviços e cuidadores que estão em contato direto com os usuários.

São várias as causas para o aparecimento da síndrome de *Burnout*, como o estresse laboral, carga de trabalho elevada, contato direto com pessoas, pressão para produtividade; personalidade perfeccionista, alta expectativa em relação ao futuro profissional, entre outros. Segundo Maslach e Jackson (1981), o *Burnout* é caracterizado como uma resposta ao estresse ocupacional crônico que compreende a experiência de encontrar-se emocionalmente esgotado, com atitudes e sentimentos negativos para com as pessoas com as quais trabalha e com seu papel profissional.

Para Maslach, Shaufeli e Leiter (2001), *Burnout* é um fenômeno psicossocial que surge como resposta crônica aos estressores interpessoais ocorridos em situações de trabalho, sendo constituído de três dimensões que são independentes (exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional). A exaustão emocional é caracterizada pela diminuição da energia, entusiasmo e sentimentos de esgotamento dos recursos. A despersonalização faz com que o trabalhador passe a tratar seus clientes, colegas e organização como objetos. Na baixa realização profissional, o trabalhador tem tendências em se auto avaliar de forma negativa e, normalmente, está infeliz ou insatisfeito com seu desenvolvimento profissional. Essa síndrome se caracteriza pela presença de sintomas físicos, psíquicos, comportamentais e defensivos (Benevides-Pereira, 2002).

Farber (1991) define que *Burnout* como uma síndrome do trabalho, que se origina na discrepância da percepção individual entre esforço e consequência, influenciada por fatores individuais, organizacionais e sociais. Para Codo e Vasques- Menezes (1999), é a desistência de quem ainda está lá, enlaçado em uma situação de trabalho que não pode mais suportar, mas que também não pode abandonar. O trabalhador arma, inconscientemente uma retirada psicológica, um modo de desistir trabalho apesar de continuar no posto.

No entendimento de Freudenberg (1974), a Síndrome de *Burnout* é uma experiência de esgotamento, decepção, exaustão física e emocional e perda de interesse, manifestadas por profissionais que não apresentam quadro psicopatológico e que apontam redução da efetividade e desempenho no trabalho, acompanhada de atitudes negativas e hostis. *Burnout* “é concebido como a síndrome da desistência, relacionado à dor do profissional que perde sua energia no trabalho, por se ver entre o que poderia fazer e o que efetivamente consegue fazer” (Silva, 2006. p. 90).

2.3.1 Fatores de risco

O principal fator de risco para o aparecimento da Síndrome de *Burnout* é o estresse ocupacional. É caracterizado por Lipp (2002) como uma experiência desagradável, associados a sentimentos de hostilidade, tensão, ansiedade, frustração e depressão.

Os fatores que contribuem para o estresse ocupacional são as características individuais de cada trabalhador, o relacionamento social no ambiente laboral, o clima organizacional e as condições gerais durante a execução do trabalho. Hernandez (1996) define estresse ocupacional como um conjunto de fenômenos que se sucedem no organismo do trabalhador, fruto de agentes estressantes lesivos a que os trabalhadores são expostos em seu ambiente de trabalho. São fontes de estresse ocupacional, excesso ou falta de trabalho, rapidez na realização de tarefas, necessidade de tomada de decisões e mudanças.

Para Maslach, Shaufeli e Leiter. (2001), a síndrome de *Burnout* surge como uma resposta crônica aos estressores interpessoais ocorridos na situação laboral. Os autores explicam que tanto o ambiente de trabalho e como este ambiente se organiza é um dos principais responsáveis pelo sofrimento e desgaste que acomete os trabalhadores. Apesar disto, as empresas se eximem dos problemas jogando a responsabilidade da síndrome de *Burnout* exclusivamente para o próprio trabalhador. Destacam como principais causas, o excesso de trabalho, a falta de controle, a remuneração insuficiente, o colapso da união, a

ausência de equidade e os valores conflitantes. É comum em jovens e em pessoas com um maior nível de escolaridade (Maslach & Jackson, 1981).

Para Maslach (2003), a falta de apoio social e de oportunidades de desenvolvimento pessoal podem ser importantes fatores desencadeadores da síndrome. Ressalta-se que ela é insidiosa e constitui a fase final de um processo contínuo que se torna cumulativo (Moreno-Jiménez et al., 2002). Tem maior incidência em trabalhadores extremamente determinados, que reagem ao estresse ocupacional trabalhando ainda mais até que entram em falência (Codo & Vasques-Menezes, 1999).

Harrison (1999) aponta como principal causa o estresse de caráter duradouro associado às situações de trabalho constante, de recorrentes pressões emocionais e o envolvimento com pessoas por longos períodos de tempo. As causas pessoais se devem às aspirações nobres e alto idealismo, falta de critérios para avaliação de seus desejos, sobrecarga auto imposta e traços de personalidade. As causas institucionais são o sobre trabalho, discriminação sexual, falta de autonomia e apoio da instituição, ambiguidade de funções e feedback da chefia e colegas de trabalho. As características pessoais influenciam no aparecimento da síndrome quando o indivíduo que já foi acometido pela síndrome não apresenta melhoras (Bontempo, 1999).

Para Gil-Monte e Peiró (1997), existem três modelos que tentam caracterizar a etiologia da síndrome de *Burnout*:

a) Modelo da abordagem sociocognitivo: supõem que o cognitivo dos indivíduos influencia no que estes percebem e fazem. As causas são segundo esta abordagem, competência e eficácia percebida pelo trabalhador, a discrepância entre as demandas da tarefa e os recursos do indivíduo para atendê-las, expectativas de êxito e sentimentos de autoconfiança.

b) Modelo das teorias de intercambio social: há a percepção comparativa dos êxitos obtidos, de falta de equidade e dificuldade em solicitar apoio social, acreditando que este atesta sua fragilidade e incompetência.

c) Modelo da teoria organizacional: são os aspectos relacionados à estrutura organizacional, ao clima organizacional, disfunções de cargo e de papel, percepção de apoio social, manejo do estresse, através de respostas negativas ou impedir as fontes estressoras, à saúde organizacional e à cultura (Gil-Monte & Peiró, 1997).

Os autores classificam os fatores predisponentes em facilitadores e desencadeadores. Os facilitadores são as variáveis de caráter pessoal que pode facilitar ou inibir as ações dos estressores sobre os indivíduos. Fazem parte dos facilitadores as variáveis demográficas, variáveis de personalidade, tipos de estratégias de afrontamento utilizadas e apoio social. Os fatores desencadeadores são os estressores percebidos como crônicos, no ambiente de trabalho. Estes fatores são o ambiente de trabalho e os conteúdos do posto de trabalho, desempenho de papéis, relações interpessoais e desenvolvimento da carreira, adoção de novas tecnologias e aspectos da estrutura organizacional e questões referentes ao acesso do processo decisório.

Cordes e Dougherty (1993) apontam como fatores precipitantes da síndrome de *Burnout* a idade, estado civil, tempo de trabalho, sobrecarga de trabalho, conflitos interpessoais, ocupantes de cargo e sua clientela, falta de suporte social, falta de autonomia e da participação de decisões. Moreno e Olivier (1993) afirmam que os trabalhadores mais afetados são os profissionais mais iludidos, esperançosos, com altas expectativas em que a realidade limita e frustra. Finalizando e resumindo os principais fatores predisponentes, a OMS (1999, p. 232) enumera os principais fatores de risco para a síndrome de *Burnout*, divididas em quatro dimensões, a organização, o indivíduo, o trabalho e a sociedade.

1) Fatores organizacionais: burocracia (excesso de normas); falta de autonomia (impossibilidade de tomar decisões sem ter de consultar ou obter autorização prévia); normas institucionais rígidas; mudanças organizacionais frequentes (alterações frequentes de regras e normas); falta de confiança, respeito e consideração entre os membros da equipe; comunicação ineficiente; impossibilidade de ascender na carreira, melhorar a remuneração, de reconhecimento de seu trabalho, entre outras; o ambiente físico e seus riscos (calor, frio, ruídos excessivos, iluminação ineficiente, pouca higiene, alto risco tóxico e até de vida); acúmulo de tarefas por um mesmo indivíduo; convívio com colegas afetados pela síndrome.

2) Os fatores individuais são: tipo de personalidade com características resistentes ao estresse ou hardness (indivíduos competitivos, esforçados, impacientes, necessidade de controle sobre suas ações, dificuldade em tolerar frustrações); locus de controle interno (as possibilidades e acontecimentos de vida são conseqüências à capacidade de outros, sorte ou destino); autoestima, autoconfiança, autoeficácia; padrão de personalidade; superenvolvimento (empáticos, sensíveis, humanos, dedicação profissional, altruísta, obsessivos, entusiasmados, se identificam com os demais); pessimismo (destacam aspectos negativos, preveem insucesso, sofre por antecipação); perfeccionistas (exigentes consigo mesmos e com os outros, não toleram erros, dificilmente se satisfaz com os resultados das tarefas realizadas); indivíduos com grande expectativa e idealismo em relação à profissão; indivíduos controladores; indivíduos passivos; gênero; nível educacional; estado civil.

3) Fatores laborais: sobrecarga; baixo nível de controle das atividades ou acontecimentos no próprio trabalho, baixa participação nas decisões sobre as mudanças organizacionais; expectativas profissionais; sentimentos de injustiça e de iniquidade nas relações laborais; trabalho por turnos ou noturno; precário suporte organizacional e relacionamento conflituoso entre colegas; tipo de ocupação; relação muito próxima e intensa

do trabalhador com as pessoas a que deve atender; responsabilidade sobre a vida do outro; conflitos de papel; ambiguidade de papel.

4) Fatores sociais: falta de suporte social e familiar; manutenção do prestígio social em oposição à baixa salarial que envolve determinada profissão; valores e normas culturais.

Para Moreno-Jimenez (2002, p. 11), o *Burnout* em docentes se caracteriza por exaustão dos recursos emocionais, onde são comuns atitudes negativas e seu distanciamento dos alunos e sua valorização negativa da profissão. Percebe-se que a síndrome se manifesta da seguinte maneira sob a perspectiva psicossocial:

a) Exaustão emocional: esgotamento de recursos emocionais próprios. Sente que não pode dar mais de si. Demonstrem desgaste de suas energias emocionais e advertem que não podem trabalhar com a mesma dedicação e energia que no início de sua carreira, após longo contato relacional com acadêmicos. O docente nesta situação se sente totalmente exaurido emocionalmente, devido aos desgastes diários aos quais é submetido com seus alunos. O professor se sente cansado, o sono não consegue restaurá-lo, ele já desperta cansado. Quando chega ao fim da semana, se sente esgotado, sente que está no seu limite, alguns chegam a procurar ajuda profissional).

b) Despersonalização: é o modo de enfrentamento à exaustão emocional que experimenta o docente. Manifesta-se através de atitudes negativas como o tratamento depreciativo, atitudes frias e distantes e aversão com os problemas dos estudantes. O trabalho passa ser visto por seu valor de troca, o aluno é visto como um objeto, friamente. Sente que não consegue passar tudo o que queria para os alunos.

c) Falta de realização pessoal no trabalho: valorização negativa do próprio papel profissional. Sentem-se insatisfeitos com o seu trabalho, revelam sentimentos de ineficácia no desenvolvimento de seu trabalho. O professor passa a avaliar a si próprio de forma negativa, particularmente, em relação aos alunos. Seu trabalho perde o sentido. O docente sente-se

desanimado a ir para o trabalho. Não consegue sentir uma valorização por parte dos alunos e da escola. Acha que deveria ter mais tempo livre para dedicar-se a outras atividades.

2.3.2 Sinais e sintomas

A instalação da síndrome de *Burnout* ocorre de maneira lenta e gradual acometendo o indivíduo progressivamente. Alvarez e Fernández (1991) distinguem três momentos para a manifestação da síndrome. Num primeiro momento, as demandas de trabalho são maiores que os recursos materiais e humanos, o que gera um estresse laboral no indivíduo. Neste momento, o que é característico é a percepção de uma sobrecarga de trabalho, tanto qualitativa quanto quantitativa. No segundo momento, ocorre o enfrentamento defensivo, ou seja, o sujeito produz uma troca de atitudes e condutas com a finalidade de defender-se das tensões experimentadas ocasionando comportamentos de distanciamento emocional, retirada, cinismo e rigidez.

E ainda segundo os autores, finalmente, evidencia-se um esforço do indivíduo em adaptar-se e produzir uma resposta emocional ao desajuste percebido. Aparecem então, sinais de fadiga, tensão, irritabilidade e até mesmo, ansiedade. Essa etapa exige uma adaptação psicológica do sujeito, a qual reflete em seu trabalho, reduzindo o seu interesse e a responsabilidade pela sua função.

De acordo com as três dimensões estabelecidas pelo modelo de Maslach, pode-se observar os seguintes sinais e sintomas (Carlotto & Palazzo, 2006, p. 1019):

a) Exaustão emocional: decepção com seu trabalho; esgotamento após jornada de trabalho; sente-se fadigado ao levantar pela manhã e enfrentar outra jornada de trabalho; sente-se cansado em trabalhar com pessoas durante todo o dia; sente-se desgastado com seu trabalho; frustra-se com seu trabalho; sente que está trabalhando em demasia; sente-se estressado ao trabalhar em contato direto com as pessoas; sente-se no limite de suas possibilidades.

b) Despersonalização: trata as pessoas de seu trabalho como se fossem objetos impessoais; sente-se duro com as pessoas desde que iniciou em seu trabalho; acha que seu trabalho o está enrijecendo emocionalmente; não se importa com o que ocorre com as pessoas com as quais trabalha; sente-se culpado pelos receptores de seu trabalho por seus problemas.

c) Baixa realização profissional: sente dificuldade no atendimento de pessoas; sente que trata ineficientemente os problemas das pessoas que tem que atender; sente que exerce influência negativa na vida das pessoas que tem que atender; sente fraco em seu trabalho; sente que não pode criar um clima agradável em seu trabalho; sente-se apático após haver trabalhado diretamente com seus clientes e colegas; não acredita que pode conseguir coisas valiosas em seu trabalho; sente que não maneja seus problemas emocionais com calma.

Além desses sinais apontam-se também, os riscos psicossociais relacionados a *Burnout*, sendo: autonomia, sobrecarga, conflito de papel, apoio social, conflitos interpessoais e satisfação.

De acordo com Adebayo e Ezeanya (2011), a autonomia pode ser um recurso necessário para alcançar as metas de trabalho. É uma característica básica de um cargo que gera uma maior percepção de responsabilidade quanto ao resultado do seu trabalho e em maior motivação intrínseca.

Para Salami (2011), o apoio social, numa possível explicação, é se recebe o apoio social de supervisores e colegas para enfrentar as dificuldades no trabalho, isso ajuda a minimizar o sofrimento emocional e aumentar a sua autoestima, o que possibilita o alcance das metas e o sentimento de realização profissional.

Segundo Jones (1998), o conflito de papel ocorre quando o indivíduo recebe mensagens para executar dois ou mais papéis incompatíveis ou conflitantes e em geral pode estar relacionado às demandas do cargo ou entre valores importantes (Maslach & Goldberg, 1998). Uma das mais frequentes formas de conflito de papel é a sobrecarga, ou seja, o

indivíduo não consegue executar suas atividades dentro do tempo e com os recursos disponíveis. Essa deve ser diferenciada em sobrecarga qualitativa, tarefas difíceis de serem realizadas, e sobrecarga quantitativa, muitas tarefas a serem realizadas (Kahn, 1978).

De acordo com Maslach et al., (2001), o conflito interpessoal é um comportamento que pode funcionar como uma estratégia defensiva visando a manutenção da energia e recursos necessários para atender as demandas e manter-se ativo no trabalho. Esse comportamento é marcado por tensões e contradições que afetam a atividade profissional dos professores universitários (Silva, 2011) que levam a insatisfação.

Benevides-Pereira (2002, p. 45) caracteriza a síndrome de *Burnout* pela presença de sintomas físicos, psíquicos, comportamentais e defensivos.

a) Sintomas físicos: sensação de fadiga constante e progressiva; distúrbios do sono; cefaleia; mialgias e artralgias; enxaquecas; perturbações gastrointestinais; imunodeficiência; transtornos cardiovasculares; alterações do sistema respiratório; disfunções sexuais e alterações menstruais em mulheres.

b) Sintomas psíquicos: falta de atenção e concentração; alterações da memória; lentificação do pensamento; sentimento de alienação, solidão, insuficiência; impaciência; desânimo; disforia; depressão; desconfiança e paranoia.

c) Sintomas comportamentais: ausência ou excesso de escrúpulos; irritabilidade; aumento da agressividade; incapacidade para relaxar; dificuldade de aceitação de mudanças; perda da iniciativa; aumento do consumo de substâncias; comportamento de alto risco e aumento da probabilidade de suicídios.

d) Sintomas defensivos: tendência para o isolamento; sentimento de onipotência; perda do interesse pelo trabalho ou lazer; insônia e cinismo.

Burnout é um construto social que surge como consequência das relações interpessoais e organizacionais, enquanto a depressão é um conjunto de emoções e cognições

que tem consequências sobre as relações interpessoais. Os sentimentos negativos são direcionados aos desencadeadores do processo de instalação da síndrome de *Burnout*, ou seja, os colegas de trabalho, posteriormente os amigos e os familiares e por último o próprio trabalhador.

Dejours (1992) aponta para a diminuição na qualidade do trabalho por mau atendimento, procedimentos equivocados, negligência e imprudência. Existe uma predisposição para acidentes devido à falta de atenção e concentração (Gil-Monte & Peiró, 1997). O abandono psicológico e físico do trabalho acarreta prejuízos de tempo e dinheiro para o trabalhador e para a instituição, que sua produção comprometida. Pode haver distanciamento por parte do indivíduo de sua família, filhos e cônjuge. Os clientes mal atendidos arcam com prejuízos emocionais, físicos e financeiros que podem se estender aos familiares e até ao seu ambiente de trabalho, gerando assim um círculo vicioso (Dejours, 1992).

Segundo o Ministério da Saúde (2001), os profissionais mais afetados pela síndrome de *Burnout* são os da área de serviços ou cuidadores, como docentes, profissionais da saúde, policiais, assistentes sociais, agentes penitenciários, entre outros.

Mallar e Capitão (2004) denominam estes trabalhadores como profissionais de alto contato, os quais aliam às longas jornadas ao envolvimento com problemas alheios, além da excessiva carga de trabalho em ambientes potencialmente causadores de conflitos. Por envolverem muito contato, as profissões voltadas para a assistência, para o cuidar, como os trabalhadores da área de saúde e da educação são chamados de alto contato.

No Brasil foi realizado estudo sobre Saúde Mental e Trabalho com docentes de uma escola pública, verificando que 48,4% dos docentes apresentavam dados que confirmavam a presença de *Burnout* ou de desgaste profissional. Assim, esta categoria ficou caracterizada pelo sofrimento advindo de certas condições de trabalho, como salário insuficiente, falta de

recursos, falta de segurança, violência, entre outras, é intenso (Codo & Vasques-Menezes, 1999).

2.3.3 Saúde mental e trabalho

Como trata Jacques (2003), a saúde mental já ocupa um lugar de destaque sob ponto de vista da saúde do trabalhador, visto que as condições de trabalho, a organização do trabalho e carga de trabalho são causadores de doenças físicas e mentais, sendo, muitas vezes, uma das principais causas de afastamento do trabalho, devido ao sofrimento, fruto de um choque entre a história pessoal do trabalhador e a forma da organização do trabalho, pois, ainda hoje, é o trabalhador que se adapta ao trabalho e não o trabalho que se adapta ao trabalhador.

Ao longo do desenvolvimento do capitalismo, a concepção do que seja a saúde do trabalhador vem passando por várias mudanças, passando da visão de preocupação com a sobrevivência do corpo para a preocupação com a saúde mental do trabalhador (Vasconcelos & Faria, 2008). Segundo informações do INSS colhidas no final da década de 1990, e relatada por Jacques (2003), os transtornos mentais em trabalhadores formais já ocupam o terceiro lugar entre as causas de afastamento do trabalho e aposentadoria por invalidez.

Fica claro a importância de se entender sobre o assunto quando se fala da relação do homem com o trabalho. Basaglia (1982) afirma que a doença mental, como qualquer outra doença, expressa suas contradições em nosso corpo. O autor ressalta que o corpo é um ente orgânico e social e não apenas um produto da sociedade, mas uma interação do que somos compostos, componente biológico, sociológico e psicológico.

Determinados aspectos da situação de trabalho podem causar sofrimento psíquico, devendo ser tratado como um problema relacionado ao trabalho. Há situações em que o sofrimento é o resultado da experiência de vida dos indivíduos fora do contexto do trabalho, portanto, considera-se que o sofrimento é resultado da interação dos aspectos do trabalho

(objetivo) e da história das pessoas (subjetivo) (Tavares, 2004). É necessário “ao profissional de saúde uma escuta sem preconceitos dos sofrimentos que lhe são relatados, de maneira que possa estar sensível para ouvir mais do que para ver, e entender mais do que medir” (Barros & Guimarães, 1999, p. 83).

Para subsidiar as ações da saúde do trabalhador, bem como as medidas decorrentes, o Ministério da Saúde (2004), cumprindo determinação do art. 6, § 3º, inciso VII, da Lei 8.080/90, elaborou, para uso clínico e epidemiológico uma lista das doenças relacionadas ao trabalho, a portaria MS nº 1339 de 18 de novembro de 1999, que estabelece 198 entidades nosológicas, determinadas e codificadas segundo a 10ª revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-10). De acordo com o Ministério da Saúde (2001), os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho são resultados dos contextos de trabalho em interação com o corpo e a estrutura psíquica dos trabalhadores.

Entre os fatores predisponentes do sofrimento estão: a falta de trabalho ou ameaça de perda do emprego; o trabalho desprovido de significação; sem suporte social; não reconhecido; situações de fracasso; acidente de trabalho ou mudança da posição hierárquica; ambientes que impossibilitem a comunicação espontânea; manifestações de insatisfações e sugestões dos trabalhadores em relação à organização; tempo, ritmo e turno de trabalho; longas jornadas de trabalho, ritmos intensos ou monótonos; submissão por parte do trabalhador ao ritmo das máquinas; pressão por produtividade; níveis altos de concentração somada ao nível de pressão exercida pela organização do trabalho e vivências de acidentes de trabalho traumáticos. Para Fernandes et al. (2008), dentre as abordagens de explicação das relações entre saúde mental e trabalho destacam-se a abordagem do desgaste, abordagem das condições gerais de vida e trabalho, abordagem dos estresse, da ergonomia e a psicopatologia do trabalho.

A abordagem do desgaste adota o processo de trabalho como componente fundamental de análise. O processo de trabalho e a carga de trabalho exercem influência no processo saúde-doença mental, buscando a superação da noção de risco.

Para Seligmann-Silva (1994), o desgaste é definido como a perda efetiva e/ou potencial, biológica e psíquica. O desgaste psíquico é associado à imagem de mente consumida, que reúne três características: a) os quadros clínicos relacionados ao desgaste orgânico da mente; b) as variações do mal-estar, que faz parte a fadiga física e mental; c) identificação dos desgastes que afetam a identidade do trabalhador ao atingir valores e crenças que podem ferir a sua dignidade e esperança (Laurell & Noriega, 1989). E ainda, Seligmann-Silva (1994) afirma que entre as principais manifestações clínicas identificadas pela abordagem do desgaste pode-se destacar a síndrome do esgotamento profissional (estafa ou *Burnout*), síndrome da fadiga crônica (fadiga patológica) e as síndromes pós-traumáticas, depressivas e paranóides.

Considera-se condições de trabalho, a diversidade de ocupações e sua heterogeneidade estrutural juntamente com os problemas relacionados às condições de vida. Os aspectos da situação de trabalho e do sobre trabalho podem atuar de forma conjunta no desenvolvimento de transtornos mentais, em que vários aspectos se interagem.

A abordagem estresse e trabalho analisa o processo sob a visão de Lombardi (1997) de dedica-se à inter-relação saúde mental e trabalho, vê o estresse como um desequilíbrio entre as demandas do trabalho e a capacidade de respostas dos trabalhadores; tem como eixo a organização social, o processo de alienação do trabalhador, o ambiente de trabalho e as ocupações específicas. E, nesse contexto, o estresse é definido como um conjunto de reações que um organismo desenvolve quando submetido a situações que desafiam o seu equilíbrio adaptativo, expressando as atribulações e os impactos da vida urbana industrial sobre as subjetividades do sujeito.

Para Borsoi e Codo (1995), a noção de estresse se relaciona com situações de sujeição psicossensório-motoras extremas, no limite do dano direto da integridade do trabalhador. É um estado que resulta da interação do organismo com estímulos nocivos, sendo considerado um estado dinâmico, interior ao organismo. A abordagem do processo de trabalho envolve as características ergonômicas insatisfatórias; o trabalhador que exerce sua função em turnos diferentes e que provocam alterações no padrão do sono, provocando a sensação de se encontrarem excluídos dos laços da sociedade e de trabalho excessivo e de difícil assimilação, caracterizados por monotonia, repetição e carência de estímulos (Silva & Fonseca, 2005).

A ergonomia é definida como a relação homem-máquina. A abordagem ergonômica fundamenta-se nos fatores psicossociais, entre eles destacam-se o físico, o cognitivo e o psíquico. "Os trabalhos com grandes cargas cognitivas, cujo conteúdo implica em elevado esforço mental, podem propiciar o aparecimento de síndromes neuróticas" (Seligmann-Silva, 1994, p. 26)

Para Lima (1998), a psicopatologia do trabalho interessa-se pela fala do trabalhador, por suas vivências, pelo que não é explícito pelo comportamento, pelo silêncio sob o disfarce de uma conduta produtiva e estereotipada. A grande maioria dos programas e benefícios da saúde do trabalhador está relacionada aos cuidados com o corpo. Mesmo ciente de que os cuidados com o corpo refletem no plano emocional e subjetivo dos trabalhadores, observa-se a dificuldade enfrentada pelas organizações do trabalho em discutir e agir para o enfrentamento de assuntos diretamente vinculados à subjetividade, ao sofrimento, à dor emocional e relacioná-los como fator de risco para a saúde mental dos trabalhadores (Minayo-Gomez & Thedim-Costa, 1997).

Nesse contexto, fica claro a relação entre o homem e o trabalho, podendo ser observado a influência positiva e ou negativa que a atividade laboral exerce na saúde mental

do trabalhador. Percebe-se que não existe uma dicotomia entre corpo e mente, quando um não vai bem o outro padece. Dentre tantas síndromes causadas pelo trabalho, destaca-se aqui a síndrome de *Burnout*, que é também designada síndrome do esgotamento profissional causada pela fadiga física e mental em decorrência das inter-relações no trabalho.

2.3.4 Síndrome de Burnout em Docentes Universitários

Moura (1997), o conceito de educação tomou novas configurações, onde o ensino é uma mercadoria e o mercado regula todas as relações. As faculdades e universidades são vistas e gerenciadas como um prestador de serviços, com clientes (alunos) que precisam ser bem tratados e atendidos. O acadêmico é agora um cliente que compra um serviço (ensino). Na disputa pelo mercado educacional as empresas educacionais utilizam de estratégias de marketing, investimentos de equipamentos e tecnologias, modernizam seus laboratórios, ampliação e conforto de suas instalações, para agradar aos seus clientes. Fraga (1999) afirma que esta visão da educação, sob uma perspectiva mercantilista, causa prejuízos às pessoas diretamente envolvidas nesse processo, os professores e os alunos.

No caso da docência em nível de ensino superior, essa caracteriza-se como uma atividade complexa do ponto de vista político, social, intelectual, psicológico e pedagógico, e, no contexto universitário, realiza-se no eixo de formação pelo tripé ensino-pesquisa-extensão (Franco, 2001; Minter, 2009). A atuação docente em universidades envolve competências cognitivas, funcionais, comportamentais, éticas e políticas (Mendonça, Paiva, Padilha, & Barbosa, 2012). E nessa diversidade e complexidade presentes no atual sistema acadêmico, as influências das políticas educacionais e as relações entre a universidade e a sociedade ocasionam mudanças em sua estrutura e funcionamento. Essa dinâmica, gerada a partir do meio externo, atinge a universidade e o trabalho docente (Silva, 2011).

Moreno-Jiménez, Garrosa, Rodríguez, Martínez, e Ferrer (2010) mostram que professores universitários constituem uma categoria laboral com algumas especificidades, pois trabalham com atividades acadêmicas, de investigação e de gestão em uma proporção muito variada. Embora tenha, como outras profissões, um componente de produtividade controlada, suas atividades se diferenciam pelo caráter de auto-organização e pela alta motivação intrínseca.

A preocupação sobre o estresse em professores universitários tem sido demonstrada nas últimas três décadas, devido ao processo de corrosão das suas condições de trabalho. As instituições de ensino superior têm sido consideradas como organizações produtoras de estresse ocupacional (Barkhuizen & Rothmann, 2008).

O panorama da educação no Brasil apresenta-se com um quadro precário no que se refere às questões relacionadas à saúde dos docentes e suas condições de trabalho na universidade (Mariano & Muniz, 2006). Para Reis, Araújo, Carvalho, Barbalho e Silva (2006), ensinar é uma atividade altamente estressante, com repercussões na saúde física e mental do docente, alterando negativamente seu desempenho.

Nesse cenário doentio, em que está inserida a educação, o docente acompanha esse novo cenário educacional, e as novas exigências e responsabilidades legadas a ele, desafiando-o a assumir e exercer um papel diferenciado do anterior. Esse novo contexto resulta no docente sentimentos de mal-estar e impotência (Esteve, 1999). Para Araújo, Graça e Araújo (2003), a categoria docente é uma das mais expostas aos ambientes conflituosos e de alta exigência de trabalho. Estressores psicossociais estão constantemente presentes e atuando sobre a saúde do docente (Mazon, Carlotto & Câmara, 2008).

É nesse ambiente confuso em que vive o docente, que ele se desloca e deve manter a serenidade para sua tarefa de educar, transmitir valores, projetar a sociedade para o futuro. A universidade e o professor cumprem papel relevante na sociedade. O bom desempenho das

atividades docentes depende de suas condições emocionais, pois a função de educador é para seus alunos uma referência, um exemplo nas suas atitudes, no seu caráter, na maneira de tratar o próximo (Silva & Carlotto, 2003). Ensina-se mais do que se pensa.

Esteve (1999) define mal-estar docente como um fenômeno internacional e que significa um desolamento ou incomodo indefinível. Quando o termo mal-estar docente é utilizado, entende-se que alguma coisa não vai bem, mas demonstra também, a incapacidade de se definir o que não funciona e por quê. A própria sala de aula pode ser a origem de satisfação, realização, subsistência, ascensão, como também, uma prisão, onde o docente tem que cumprir horários rígidos em decorrência das más condições em que é realizado, da desatenção aos programas de prevenção e promoção da saúde física e mental do professor (Rodrigues & Gasparini, 1992).

Ressalta-se que saúde é um bem essencial, e é entendida como um construto multidimensional composto por duas dimensões (externa e interna). A dimensão externa é constituída pelo ambiente ou contexto onde o sujeito está inserido e pelo grupo social ao qual se pertence, com suas normas, crenças, o que é normal e patológico, suas formas de ser e relacionar. Isso forma o ecossistema, eco de *oikós*, que em grego, significa casa, *habitat*. Essa dimensão contribui para a proteção do indivíduo ou para a destruição na função da docência. Na dimensão interna está o corpo, a dimensão biológica e a dimensão psicossocial, que constitui o organismo como uma unidade integrada (sistema). Na interação do indivíduo com o contexto, o comportamento humano pode se manifestar de forma saudável ou doentia (Sarriera, 1998).

Segundo Gimenes (1997), é preciso enfrentar a SB por meio do *coping*, termo utilizado na língua inglesa e pode ser traduzido como qualquer expressão, ação ou comportamento que o indivíduo use para lidar com situações ameaçadoras e estressantes.

Esse conceito de enfrentamento tem recebido, na Psicologia, um papel central no que se refere à adaptação do ser humano às suas diferentes fases de desenvolvimento.

A definição inicial de *coping* teve sua origem nas descrições psicanalíticas de mecanismo de defesa do ego que, a princípio, são impulsos primários de enfrentamento do estresse por meio de comportamentos impulsivos e conflitos intrapsíquicos (Lazarus & Folkman 1991). Nessa perspectiva, segundo Mendonça e Costa Neto (2008), os mecanismos de defesa são considerados manifestações primárias, automáticas e rígidas, cuja ação está localizada na regulação de emoções negativas, sobretudo, na relação de ansiedade.

2.3.5 Pesquisas relacionadas

Nesse sentido é que pesquisas como as sobre a caracterização de cargas de trabalho entre professores de Universidades no Brasil, realizadas por Lemos e Cruz (2005), foram identificados diferentes aspectos das condições de trabalho geradores de desconforto físico e mal-estar psicológico entre os professores. Numa escala de cinco pontos, identifica-se uma hierarquia decrescente de percepções de carga, assinalando, os diferentes problemas que historicamente fazem parte do processo de trabalho docente.

Nos itens avaliados, constata-se entre os docentes universitários aspectos relacionados à sobrecarga física. Fatores como falta de materiais/equipamentos para ministrar aulas de qualidade, ruídos causados pelas conversas paralelas (consequente necessidade de alterar o tom de voz para se fazer ouvir), os excessos de trabalho extraclasse (que incluem preparação de material de aula, correção de provas), o atendimento do tempo institucional (pois o professor tem um cronograma específico da instituição para atender, onde este deve estar atendendo aos dias de entregas de notas, etc.), desinteresse por parte dos alunos em torno do conteúdo apresentado. O descontentamento com o salário, corresponde ao tópico com mais indicação de descontentamento por parte dos professores. Assim sendo, percebe-se estes itens

estão diretamente relacionados à qualidade do trabalho docente, assim como a própria saúde deste trabalhador.

Carlotto e Camara (2008) alisaram a produção científica na área e constataram que os artigos sobre SB possuem maior ocorrência entre profissionais da saúde como médicos, enfermeiros e equipe técnica, seguido da segunda categoria mais afetada docentes. Eles notaram ainda a localização de estudos em publicações na área de psicologia, maior demanda do que em áreas afins. Dentre os artigos mais produzidos estão os sobre fatores de risco, entretanto os autores destacam que até o período, as amostras estudadas eram probabilísticas e isso dificultou a generalização dos resultados.

Uma pesquisa realizada por Moura (1997) detectou um percentual de 17,8 % do total de participantes da amostra de professores do nível superior de ensino da rede particular são portadores da SB. Além da sobrecarga de trabalho, os funcionários queixavam-se da acomodação de colegas, insegurança e equipamentos de trabalho mal-posicionados.

A evolução da síndrome entre docentes foi avaliada por Carneiro (2011) em que se apontou nos resultados, uma leve predominância do sexo feminino na amostra analisada, foram 53% mulheres e 45% homens, mas a profissão continua em maior número em mulheres, pois na pesquisa, observou-se um predomínio feminino entre os docentes na faixa etária entre 31 à 50 anos (68%) nesse período. E em 2014 O Censo do Ensino Superior confirmou o aumento de professores do sexo masculino nas IES. Já faixa etária com maior porcentagem de participantes foi de 31 à 40 anos (36%), seguida do grupo etário de 41 à 50 (32%), 16% entre 51 à 60 anos, 11% são maiores de 60 anos e somente 5% tem idade entre 20 a 30 anos. No estudo, a maioria dos docentes participantes são casados (81%), 10% são solteiros, 7% separados e 2% viúvos. A autora constatou que além do estresse laboral, vida pessoal pode influenciar para bem-estar físico, emocional e profissional do docente.

Segundo Carneiro (2011), analisando o perfil dos 84 docentes universitários de uma IES em Anápolis com a SB, entre dezembro de 2010 e janeiro de 2011, verificou nas variáveis e categorias a seguir, que na área de humanas 38% são do gênero masculino, 58% do gênero feminino; na área de exatas, 69% são do gênero masculino e 31% do gênero feminino; na área biológica 56% são do gênero feminino e 44% do gênero masculino, os resultados mostraram uma leve predominância do sexo feminino (8%).

Nesse estudo, 51% da população analisada apresentou nível alto de exaustão emocional causado pelo estresse de jornadas exaustivas de trabalho, relacionamento interpessoal conturbado com discentes, a competitividade e a exigência de atualizar-se nas suas áreas e com as novas tecnologias em tempo recorde, levar serviço para casa e trânsito.

Já Silva, Teles, Aragão e Silva (2014) pesquisaram sobre a pré-disposição à SB de 107 docentes em uma universidade pública de Parnaíba (PI). Foram encontrados três fatores correspondentes à pré-disposição da SB: a Exaustão (fator 1), Realização Profissional (fator 2) e Despersonalização (fator 3). Obteve-se, nesse estudo, uma variância total de 39,38%, o que, com essa porcentagem, evidencia-se um grau satisfatório de relação entre as variáveis. Com relação às dimensões do *Burnout*, as médias obtidas: 2,47 na dimensão Exaustão, sugerindo a ocorrência de esgotamento uma vez ao mês ou menos; 4,56 na Realização Profissional, indicando haver sensação de competência uma vez por semana; 0,85 na Despersonalização, correspondendo a um distanciamento do trabalho uma vez ao ano ou menos. Assim, a partir da correlação entre a escala *likert* de 0 a 6 do MBI e as médias obtidas em cada dimensão, os resultados apontaram índice baixo para as dimensões Exaustão e Despersonalização 2,47 e 0,85, respectivamente, e alto para a dimensão Realização Profissional (4,56).

Essas pesquisas corroboram com as variáveis psicossociais associadas ao *Burnout* em professores tais como: o conflito de papel (Farber,1991;Papastylianou, Kaila, &

Polychronopoulos, 2009), a falta de autonomia (Yong & Yue, 2007), a sobrecarga laboral, a presença de conflitos interpessoais no trabalho e o baixo apoio social (Droogenbroeck, Spruyt, & Vanroelen, 2014).

Vários estudos sobre *Burnout* têm sido desenvolvidos com professores de escolas, mas proporcionalmente, ainda é menor a quantidade de estudos desenvolvidos especificamente com professores universitários (Minter, 2009).

O modelo explicativo aponta para a ilusão de que o trabalho indica que o desejo e a motivação para o alcance de metas profissionais são preditos por variáveis individuais como autoeficácia e estratégias de enfrentamento. Pode-se pensar que se sentir competente no trabalho e utilizar estratégias com foco no problema aumentam o sentimento de que o trabalho é fonte de realização profissional. O tipo de estratégias utilizadas, centradas no problema ou na emoção, possui influência na prevenção ou ocorrência da SB (Gil-Monte, 2005).

Outro estudo como o realizado por Cotrim e Wagner (2011) avaliou a prevalência da Síndrome de *Burnout* em 120 professores de uma Instituição de Ensino Superior (IES) da cidade de Porto Alegre, Rio Grande do Sul. O autor utilizou instrumento de pesquisa, o Maslach *Burnout* Inventory para avaliar a presença da SB, além de um questionário sócio-demográfico para o levantamento das demais variáveis. Os resultados indicaram 10,8% dos professores apresentaram a SB, 21,7%(n=26) e 67,5% estão com predisposição para desenvolvê-la. Quanto análise das variáveis 75% dos participantes estão realizados profissionalmente, 19,2% estão esgotados emocionalmente e 22,5% e com despersonalização. Em relação às variáveis demográficas como idade e turnos de trabalho correlacionaram-se estatisticamente com a dimensão exaustão emocional. Houve uma tendência à exaustão emocional (embora não significativa, mas limítrofe) para professores doutores (p=0,072). O autor enfatizou que os fatores mais estresses apontados pelos professores foram: o mau

comportamento dos alunos, multiplicidades de papéis a desempenhar e execução de atividades burocráticas.

Nesse caso, os autores mencionaram que SB é um problema grave e prevalente entre professores e que campanhas dentro das instituições devem ser realizadas com objetivo de alertas e prevenir os professores contra a SB, assim como Sousa (2014) investigou que 223 de uma universidade situada no Centro-Oeste do Brasil. Esse autor verificou a influência das variáveis sócio-demográficas (gênero, titulação máxima, área de atuação) e o comprometimento organizacional afetivo (COA) no desenvolvimento do *Burnout* (em suas dimensões exaustão, cinismo e ineficácia). Os instrumentos utilizados foram Maslach *Burnout* Inventory, questionário de avaliação do comprometimento afetivo e questões referentes às variáveis sociodemográficas. Observou-se que as variáveis sociodemográficas antecedem ao comprometimento e ao *Burnout* e que o descomprometimento pode exercer influência no desenvolvimento dessa síndrome.

Assim, pessoas que acreditam na sua capacidade e lidam com tarefas difíceis, vendo-as como desafios a serem gerenciados e controlados, administram de forma adequada os estressores (Bandura, 1997). Os resultados encontrados neste estudo corroboram com achados de outras pesquisas (Mella & Bouti, 2013; Montero-Marin, Prado-Abril, Demarzo, Gascon, & García-Campayo, 2014) e podem ser compreendidos à luz do processo de formação profissional.

A revisão de literatura acima visa a seleção dos conceitos necessários para discussão dos dados adquiridos. O estudo de caso feito com docentes na IES do Maranhão identificou o nível de prevalência da *Burnout*, então esse referencial serve para correlacionar os dados com os conceitos existentes seguindo o método descritivo e documental.

Assim, tira-se desse capítulo para discutir, os conceitos sobre preditores ou fatores psicossociais, com base em Maslach como Exaustão emocional, Despersonalização e

Realização Profissional (Carlotto & Palazzo, 2006; Moreno- Jimenez, 2002) em associação com conceitos de *Burnout* de Almeida eMerlo (2008), Benevides-Pereira (2002), Codo e Vasques-Menezes (1999), trabalho docente Pita (2010), Gimenes (1997), Mendonça e Costa Neto e outros autores já citados, pesquisas como as de Carneiro (2011) e Silva, Teles, Aragão e Silva (2014) que seguem a mesma linha de raciocínio e estudaram casos anteriores, além de autores alternativos como Negrão (2013), Golveia (2010), Lima (2015).

2.3.6 Contribuições do referencial teórico para a pesquisa

O referencial teórico acima sobre *Burnout* e suas características, trabalho docente e estudos realizados sobre a SB em professores universitários visa a seleção dos conceitos necessários para discussão dos dados adquiridos. O estudo de caso feito com docentes na IES do Maranhão identificou o nível de prevalência da *Burnout*, então esse referencial serve para correlacionar os dados com os conceitos existentes seguindo o método descritivo e documental.

Feita a revisão, os conceitos sobre preditores ou fatores psicossociais, com base em Malash como Exaustão emocional, Despersonalização e Realização Profissional (Carlotto & Palazzo, 2006; Moreno- Jimenez, 2002) em associação com conceitos de *Burnout* de Almeida eMerlo (2008), Benevides-Pereira (2002), Codo e Vasques-Menezes (1999), trabalho docente Pita (2010), Gimenes (1997), Mendonça e Costa Neto e outros autores já citados, pesquisas como as de Carneiro (2011) e Silva, Teles, Aragão e Silva (2014) que seguem a mesma linha de raciocínio e estudaram casos anteriores, além de autores alternativos como Negrão (2013), Golveia (2010), Lima (2015).

3METOLOGIA

3.1 Caracterização da pesquisa

A presente pesquisa é caracterizada como pesquisa de campo do tipo descritiva na qual foram utilizadas as abordagens quantitativa e qualitativa, tendo sido realizada com professores de uma Universidade Pública do Maranhão. Por se tratar de uma pesquisa de campo, essa é realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-los Vergarra (2009). Nesse caso, este tipo de método foi utilizado com intuito de verificar a manifestação da síndrome de *Burnout* no local de trabalho dos docentes e a relação com a profissão.

Quanto aos fins, esta pesquisa caracteriza-se como descritiva cujo foco é conhecer características de determinada populações ou fenômenos por meio de técnicas padronizadas. Gil (2008) Sendo assim, este estudo buscou descrever e analisar variáveis de estresse com o objetivo de verificar a influência desses fatores para a manifestação da síndrome de *Burnout*.

Quanto aos meios, este estudo utilizou abordagem quantitativa (questionários) e qualitativa (entrevistas) para a coleta dos dados. De acordo com Godoy (1995), num estudo quantitativo, o pesquisador conduz seu trabalho a partir de um plano estabelecido a priori, enquanto que, na pesquisa qualitativa, o estudo parte de questões ou focos de interesses amplos, que no processo de obtenção dos dados quanto na disseminação dos resultados”. (Godoy, 1995, p. 62). Observa-se que nas pesquisas quantitativas e qualitativas costumam usar várias maneiras de obter seus dados.

No caso deste estudo, este levantamento ocorreu por meio de questionários (sociodemográfico e o Maslach *Burnout* Inventory (MBI) com intuito de conhecer o perfil pessoal, profissional dos docentes e a predisposição destes em manifestar a Síndrome de *Burnout*. Após esse levantamento as informações reveladas pelos participantes da pesquisa

foram avaliadas estatisticamente, sendo apresentadas em tabelas e gráficos e correlacionadas com a literatura.

3.2 População e amostra

Atualmente o corpo docente da IES pública do estado do Maranhão é composto por 1.122 professores das diversas áreas de estudo. Desse total, 330 docentes foram convidados para participar da pesquisa. Entretanto, dessa amostra proposta inicialmente apenas, 309 docentes participaram da pesquisa.

3.3 Procedimentos para coleta de dados

A coleta dos dados ocorreu por meio presencial e on-line, entre os meses de setembro e dezembro de 2015. Ao todo participaram da pesquisa 309 docentes que compõem o quadro de especialistas, mestres e doutores das áreas de Exatas, Saúde, Sociais, Humanas, Tecnológicas e Biológicas de uma IES de São Luís-MA.

De início pesquisador pretendia coletar informações de 400 docentes. Por isso fora à direção, secretaria e departamento dos respectivos cursos e solicitou o endereço de *email* dos professores no intuito de encaminhar os questionários. Dessa forma, o questionário QSD-L e MBI-ED foram enviados via para 400 professores. Nesse e-mail foi explicado sobre o tema da pesquisa e a importância desse trabalho e sigilo dos dados. No entanto, observou-se que desse total apenas 25 docentes responderam à pesquisa. De modo que foi necessário fazer uma abordagem de forma presencial.

Estes foram abordados individualmente em seus respectivos departamentos e convidados para participar do estudo e informados sobre a pesquisa e sigilo dos dados. Os questionários foram entregues aos docentes da IES pública do Estado do Maranhão escolhida para pesquisa. Os professores que aceitaram o convite, assinalaram com um “X” no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE A), o qual se encontra na página inicial do instrumento on-line e em documento separado no caso de impresso. Em seguida, receberam

as explicações necessárias para preenchimento dos instrumentos no questionário devendo reenviar ou devolver ao responsável pela coleta de dados.

Observou-se que a grande maioria dos docentes responderam o questionário assim que entregue, mas aqueles que levavam para casa demoravam mais de uma semana para devolverem. Esse estudo teve a participação mais ativa dos profissionais das áreas de Exatas, Ciências Sociais e Saúde. Além disso, alguns dos professores que não participaram da pesquisa e não entregaram o questionário justificaram seu impedimento devido aos compromissos pessoais, a falta de tempo e a dificuldade em responder um questionário muito extenso.

Para a coleta de dados foi solicitado aos docentes que respondessem um questionário sócio-demográfico (APÊNDICE B), constituído por 13 perguntas, dividido em duas partes, sendo a primeira parte com informações pessoais como gênero, idade, estado civil, relação conjugal, filhos, faixa salarial) e a segunda parte referente as atividades laborais como: formação, titulação, área de ensino, tempo de experiência profissional, tempo de experiência na universidade, carga horária semanal, turno de trabalho, número de disciplinas/semanal, número de alunos/dia, quantidade de horas de trabalho.

Além disso, este instrumento continha uma pergunta sobre as fontes de estresse percebidas por eles e estes foram incentivados a responderem. Esses dados foram utilizados para conhecer o perfil e atuação desses profissionais desta IES, procurando verificar se existe relação das variáveis no desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* nos professores participantes da pesquisa.

Um outro instrumento utilizado para a coleta de dados foi um inventário MBI-ED (Maslach *Burnout* Inventory-Educators Survey), (APÊNDICE C), adaptado para Brasil por Mazon et al. (2008), para avaliar a presença ou ausência da Síndrome de *Burnout*. Trata-se de um questionário composto por 22 perguntas por meio de uma escala tipo *Likert 7* que avalia

como os docentes vivencia seus trabalhos, conforme as três dimensões estabelecidas pelo modelo de Maslach : exaustão emocional, contendo (9 itens); despersonalização com (5 itens) e por último, a baixa realização profissional composta por (8 itens) Todos os itens respondidos foram avaliados mediante a escala Likert 7 , que varia de 0 a 6, (0 = nunca/ 1 = uma vez ao ano ou menos/ 2 = uma vez ao mês ou menos/ 3 = algumas vezes ao mês/ 4 = uma vez por semana/ 5 = algumas vezes por semana), conforme a tabela 1.

Tabela 1:

Questionário MBI-ED

Itens avaliados no MBI-ED	ITENS AVALIADOS
EXAUSTÃO EMOCIONAL	1- Sinto-me cansado ao final de um dia de trabalho; 2- Sinto que atingi o limite das minhas possibilidades; 3- Sinto-me esgotado emocionalmente por meu trabalho; 4- Sinto-me frustrado em meu trabalho; 5- Trabalhar diretamente com pessoas causa-me estresse; 6- Meu trabalho deixa-me exausto; 7- Sinto que estou trabalhando em demasia; 8- Quando me levanto pela manhã e vou enfrentar outra jornada de trabalho sinto-me cansado; 9- Trabalhar com pessoas o dia todo me exige um grande esforço
DESPERSONALIZAÇÃO	1- Sinto que os alunos culpam-me por alguns de seus problemas; 2- Creio que trato alguns alunos como se fossem objetos impessoais; 3- Tenho me tornado mais insensível com as pessoas desde que exerço este trabalho; 4- Preocupa-me o fato de que este trabalho esteja-me endurecendo emocionalmente; 5- Não me preocupo realmente com o que ocorre com alguns alunos que atendo
REALIZAÇÃO PROFISSIONAL	1- Sinto-me com muita vitalidade; 2- Sinto-me estimulado depois de trabalhar em contato com os alunos; 3- Sinto que sei tratar de forma adequada os problemas emocionais no meu trabalho; 4- Posso criar facilmente uma atmosfera relaxada para meus alunos; 5- Sinto que influencio positivamente a vida de outros através de meu trabalho; 6- Lido de forma eficaz com os problemas dos alunos; 7- Posso entender com facilidade o que sentem meus alunos; 8- Tenho conseguido muitas realizações em minha profissão

Nota.Fonte: MDI-ED

A Bateria de avaliação de riscos psicossociais (APÊNDICE D) desenvolvida na Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional (UNIPSI) por Gil-Monte (2005) foi outro itens utilizado para que avaliar os docentes : Conflito de papel (5 itens, alfa = 0,76); Sobrecarga de trabalho (6 itens, alfa = 0,79); Apoio social (5 itens, alfa = 0,75); Conflitos interpessoais (5 itens, alfa = 0,76); Autonomia (5 itens, alfa = 0,79); Satisfação no trabalho (6 itens, alfa = 0,76); Tendência ao abandono (2 itens). Todos os itens serão avaliados com uma escala do tipo Likert, de frequência de cinco pontos (0 “Nunca” a 4 “todos os dias”).

Para que se considere em *Burnout*, o indivíduo deve apresentar altos escores em exaustão emocional e despersonalização e baixos escores em realização profissional (score inverso) indicam alto nível de *Burnout*. Os escores são divididos conforme a dimensão: para exaustão emocional, uma pontuação maior ou igual a 27 indica alto nível; de 19 a 26, nível moderado e menor que 19, baixo nível. Para despersonalização, pontuações iguais ou maiores que 10 indicamos alto nível; de 6 a 9, nível moderado e menor que 6, nível baixo. Em relação à baixa realização profissional, os escores são inversos, assim, 0 a 33 alto nível; de 34 a 39 nível moderado e maior ou igual a 40 baixo nível baixo.

3.4 Procedimentos para análise de dados

Os dados foram tabulados em uma planilha eletrônica do Excel e transferidos para o programa SPSS – (Statistical Package for the Social Sciences versão). Posteriormente foram calculados as médias, as frequências e o desvio-padrão. Os testes estatísticos paramétricos *t* de *student* e análise de variância (ANOVA) foram utilizados para comparar as médias. O teste de correlação de Pearson foi utilizado para medir a correlação entre as três dimensões da Síndrome *Burnout* e as variáveis quantitativas, sendo os resultados considerados estatisticamente significativos quando o valor de *p* for igual ou menor que 0,05. Para

avaliação dos Preditores da Síndrome de *Burnout* foi utilizada análise de Regressão Linear Múltipla (método *Stepwise*), considerando as dimensões da síndrome de *Burnout* como a variável dependente e as demais variáveis sócio-demográficas, laborais e psicossociais como as independentes.

3.5 Síntese da Pesquisa

Por fim, nesta tabela 2 estão organizados um breve resumo dos objetivos, geral e específicos, de acordo com os instrumentos da pesquisa, sua relação com as dimensões de *Burnout* e análise estatística.

Tabela 2:

Síntese da pesquisa

Objetivos	Instrumento de coleta de dados	Técnica de Análise
Geral: Avaliar a prevalência da Síndrome de <i>Burnout</i> nos docentes de uma Universidade Pública do Maranhão.	MBI-EB	Estatística Descritiva: Médias, Desvio-Padrão, Frequencia, Percentual.
Específicos: Verificar os fatores sócio demográficos, laborais e psicossociais associados à síndrome de <i>Burnout</i> nos docentes de uma Universidade Pública do Maranhão.	MBI-EB Questionário sócio demográfico e laboral	Correlação de Pearson
Identificar o modelo preditivo da Síndrome de <i>Burnout</i> nos docentes de uma Universidade Pública do Maranhão.	Bateria de riscos psicossociais	Identificar o modelo preditivo da Síndrome de <i>Burnout</i> nos docentes de uma Universidade Pública do Maranhão.

Nota. Dados da Pesquisa (2016)

4 Resultados e Discussão

A análise dos dados prossegue sobre a prevalência das dimensões de *Burnout*, seguida da análise da matriz de correlação das variáveis de estudo, regressão múltipla do perfil dos professores universitários, as dimensões de *Burnout* com as áreas de atuação e os aspectos relacionados ao estresse laboral dos participantes. A discussão que correlaciona os resultados e o referencial teórico está intercalada à análise de cada dado nas tabelas enumeradas. A sequência de dados analisados considera médias mais importantes, ou seja, as relevantes que contribuem para o estudo de caso e portanto discutidas.

4.1 Análise do Perfil Sócio-demográfico-laboral

Figura 1:

População e amostra dos participantes

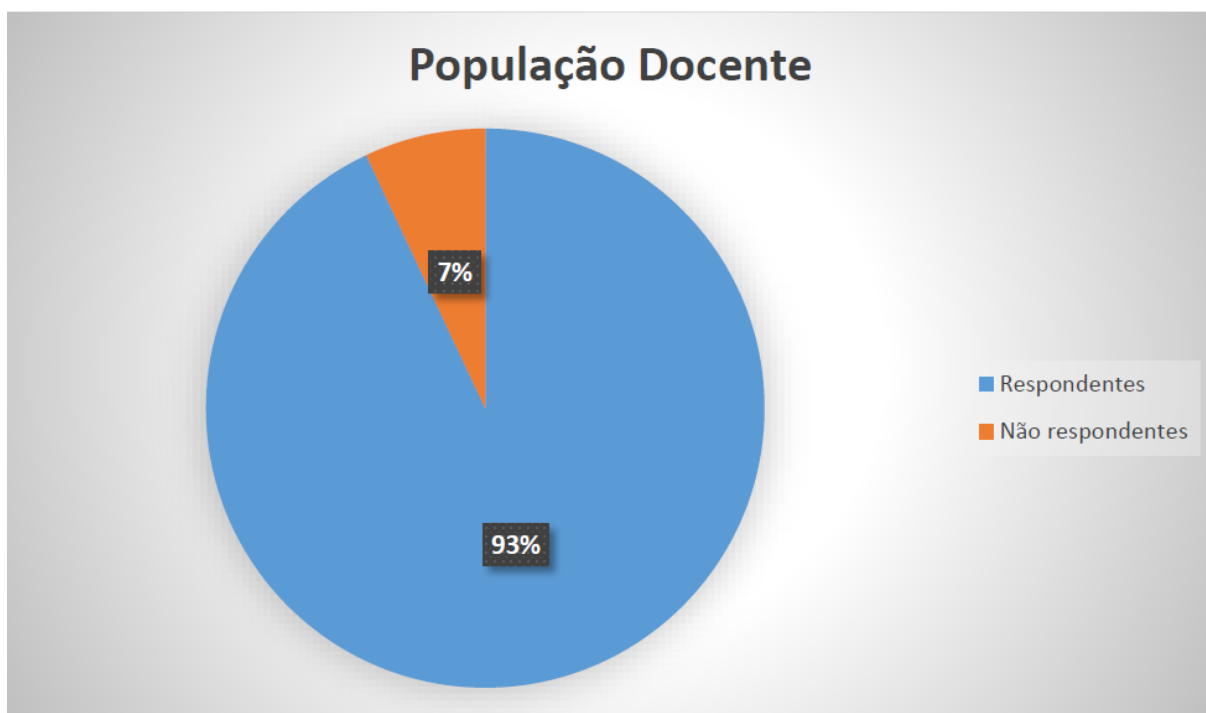


Figura 1. População e amostra dos participantes

Fonte: Dados da Pesquisa

A figura 1 mostrou o número de professores respondentes e não respondentes aos questionários. A grande maioria dos participantes convocados os respondeu. Dos 330 convocados, 309 são respondentes, isso representa 93% de aceitação do estudo. Esses dados são dados excelentes porque mostrou a boa disposição dos profissionais em participarem da pesquisa. Os não respondentes, são em número bem maior, porém correspondem ao *missing*, 7% ou dado ausente que poderia identificar o número total de professores do sexo masculino e feminino, e as áreas que eles atuam contidos na IES campo de estudo para determinar ocorrência ou não do *Burnout*.

Nesse respeito, percebeu-se que os professores dessa IES do Maranhão não foram alheios ao assunto, pois como trata Carneiro (2011) em sua pesquisa, a prevalência da síndrome evoluiu, embora Pita (2010) tenha apontado que *Burnout* não é tão frequente em professores universitários. Eles terem respondido ao estudo demonstra que a qualidade da autocrítica, ou seja, a autoavaliação pode ajudar identificar qualquer predisposição ao *Burnout* conforme trata Cruz e Lemos (2005).

Sobre esse fato de haver participantes que responderam ou não a pesquisa, Pita (2010) explica que o docente exerce predominantemente um trabalho intelectual e supostamente privilegiado na divisão do trabalho, isso pode explicar certa lacuna no que diz respeito a pesquisas sobre sua própria saúde. Corroborando com o autor citado, o Ministério da Saúde (2004), trata das questões sobre saúde do trabalhador, essas devem ser aliadas para além do processo laboral, considerando os reflexos do trabalho e das condições de vida dos trabalhadores e de suas famílias, visando uma abordagem holística do indivíduo. Pois segundo Cruz e Lemos (2005) apontam, estudos recentes mostram um grande número das chamadas doenças profissionais ou doenças relacionadas ao trabalho.

A tabela 3 mostra as variáveis sócio-demográfica-laborais da IES. Conforme os dados coletados no QSD, a variável gênero/sexo aponta que dos 309 respondentes, 68% da

porcentagem válida são docentes do sexo masculino e 32% são do sexo feminino. No caso da IES pesquisada percebeu-se que homens são em maior número numa profissão de domínio das mulheres e os possíveis predispostos ao *Burnout*.

Tabela 3:

Caracterização da amostra sócio-demográfica

Variável	Nível	Frequência	%
Gênero	Masculino	210	67,96
	Feminino	99	32,04
Estado Cível	Solteiro	81	26,21
	Casado	209	67,64
	Separado	19	6,15
Filhos	Sim	223	72,17
	Não	86	27,83
Áreas de Atuação	Saúde	41	13,27
	Exatas	105	33,98
	Tecnológicas	74	23,95
	Sociais	89	28,80
Titulação	Especialização	15	4,85
	Mestrado	112	36,25
	Doutorado	182	58,90

Nota. Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Nesse respeito, a pesquisa apresentara um diferencial sobre o fator gênero/sexo, pois um dos objetivos deste estudo é identificar fatores sócio-demográficos associados à síndrome. Ao contrário da pesquisa de Carneiro (2011), analisando sobre a SB em professores de uma IES de Goiás, a autora percebeu que havia a confirmação de mais mulheres docentes do que homens. Neste caso, aqui o primeiro fator sócio-demográfico aponta docentes do sexo masculino como possíveis predispostos ao *Burnout*.

A segunda variável corresponde ao estado civil, observou-se que dos 309 participantes, 67,6 % da porcentagem válida são casados, um percentual alto para casamentos ou união estável, mostrando que mesmo num contexto mundial em que muitos abrem mão, o casamento é uma instituição firme entre esses.

Quanto à terceira variável, filhos, notou-se que essa variável também merece destaque na pesquisa. A grande maioria, 72,2 % da amostra possui filhos. Essa variável foi digna de nota, porque mesmo os solteiros, e a mulher estar mais presente no mercado de trabalho, podendo escolher entre ter ou não filhos, haver métodos anticoncepcionais disponíveis para os casados e o docente dar prioridade a sua profissão, eles não abrem mão de formar descendência, ou seja, a maternidade ou paternidade é algo importante para eles, ainda que não seja de forma planejada.

O relacionamento conjugal está associado à segurança, à qualidade de vida e à saúde pois para Norgren et al. (2004), os relacionamentos íntimos é um dos aspectos centrais da vida adulta e a qualidade dos mesmos tem implicações não só na saúde mental, mas também na saúde física e profissional de homens e mulheres, e o casamento pode contribuir tanto para o bem-estar geral (biopsicossocial) como para o aparecimento de doenças físicas e mentais. Nessa ótica, esses docentes mantêm o seu casamento.

Ao contrário do que trata Rios & Gomes (2009) sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho, o casamento e a maternidade passaram a ser opção ao invés de destino, esses professores não veem na maternidade ou paternidade um empecilho para o seu trabalho. Então, esses fatores não levam ao risco de adquirir *Burnout* entre os docentes da IES estudada, pois não se pode determinar que o estado civil desses docentes ou ter filhos é um fator de risco a síndrome.

Na quarta variável, área de conhecimento, notou-se que o maior número de participantes com predisposição ao *Burnout* na IES estudada é da área de Exatas, com maior percentual correspondente à 34,0%, seguido dos docentes da área de Ciências Sociais, com 28,8%. Essas são médias aceitáveis, se analisadas separadamente, porém requer um alerta, pois se somadas geram 62,8 % correspondendo a um fator de risco laboral de ocorrência da

SB na IES, portanto uma porcentagem alta, exigindo do administrador buscar estratégias para ajudar tais professores se diagnosticada a síndrome.

Nesse respeito, os docentes da área Exata e Social merecem atenção especial, por que conforme Mancebo (2007), ao pensar no caso da docência universitária, pode-se estar presente a alta demanda quantitativa, qualitativa e conflito entre valores pessoais e institucionais, o que pode levar ao fator risco da SB, pois últimos anos, as universidades têm cada vez mais realizado movimentos para ajustar-se às exigências de um mercado altamente competitivo, principalmente nas universidade privadas. Assim, um nova organização do trabalho é imposta ao docente que tem sua eficiência e produtividade objetivadas em índices.

Essa percepção corrobora com os achados de Mendonça, Paiva, Padilha e Barbosa (2012) sobre as atividades do docente universitário, essas envolvem competências cognitivas, funcionais, comportamentais, éticas e políticas. O ambiente acadêmico é fundamentalmente influenciado por políticas educacionais e relações entre universidade e sociedade, e por sua vez, ocasionam mudanças na estrutura e funcionamento dessas esferas. Essa dinâmica gerada a partir do meio externo, atinge a universidade e o trabalho docente (Silva, 2011), pois exige desse profissional mais pesquisa e domínio de conhecimento, mais ainda na área de Exatas conforme os dados analisados.

Nesse respeito, também considera-se Moreno-Jiménez, Garrosa, Rodríguez, Martínez e Ferrer, (2010), docentes de nível superior trabalham com atividades acadêmicas de investigação e de gestão em uma proporção muito variada. Embora tenham, como outras profissões, um componente de produtividade controlada, suas atividades são diferenciadas pelo caráter de auto-organização e pela alta motivação intrínseca.

Pode-se pensar que o docente, ao ver seu trabalho materializado, entra em conflito com o que intrinsecamente caracteriza o trabalho docente, ou seja, um trabalho imaterial (Borsoi, 2012). O trabalho docente se organiza em termos de sua imaterialidade caracterizado

fundamentalmente pelo viés intelectual e relacional. Para atender as exigências voltadas para a subjetividade e prazer e as demandas institucionais, o profissional sobrecarrega-se quanti e qualitativamente.

Na quinta variável, titulação, verificou-se que na IES pesquisada, o quadro de professores estão bem qualificados, pois como uma boa percentagem de 46,9% possui Doutorado, isso contribui para um ensino de qualidade, pois quanto mais os docentes estiverem capacitados, melhor será o ensino. Além disso, isso torna-se mais viável para IES, a credibilidade e confiabilidade do ensino, pois a certeza de que estar se gerando bons profissionais é motivo de orgulho e realização pessoal para o docente. E como o número de professores doutores e mestres em IES aumentou em 2014 para mais de 40% juntos, a instituição campo de estudo se enquadra nesse censo e esses docentes não se permitiram deixar levar pelo desgaste emocional e outros desafios associados para qualificar-se contrariando o que diz os estudos de Carlotto e Câmara (2007); Pita (2010), os quais mostraram que o tempo, a sobrecarga de trabalho, as exigências sob esses profissionais impedem o docente de atualizar-se no contexto globalizado em que se vive.

Na tabela 4, a primeira variável remuneração dos professores da IES mostra que a grande maioria deles recebem acima do salário base, perfazendo 99% de um professor universitário (professor auxiliar) em início de carreira nas universidades públicas no Brasil é de R\$ 1.914,58 para 20 horas de trabalho estipulado pela Lei do Plano Nacional de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, nº 12.772 de 28 de dezembro de 2012 (Negrão, 2013).

Tabela 4:

Caracterização da amostra laboral

Variável	Nível	Frequência	%
Remuneração	1.085,00 a 1734	3	1,0
	7.475,00	144	46,6
	9.745	101	32,70
	+ 9.745	61	19,70

Disciplinas	1	13	4,20
	2	112	36,20
	3	184	59,2
Regime	Horista	91	29,40
	Dedicação Exclusiva	218	70,60
Carga horária semanal	20	80	25,90
	40	229	74,10
Outras atividades	Sim	24	7,8
	Não	285	92,2

Nota. Dados da Pesquisa (2016)

A maioria estão recebendo o salário-base, valores razoáveis, isso é ponto positivo pois conforme Sampaio e Marin (2004), salários inadequados são um das causas de doenças ocupacionais e como tratam Vasconcelos e Faria (2008). E ainda Codo e Vasques-Menezes (1999) tratam que um dos fatores de risco do *Burnout* é salários baixos, a medida em que o mundo capitalista é desenvolvido, mudanças ocorrem no cenário laboral, daí então, docentes bem-remunerados possuem satisfação maior com seu trabalho.

Corroborando com Carlotto e Câmara (2007) que tratam que o professor universitário, é um profissional que tem maiores vantagens como melhores salários e condições de trabalho. No que se refere a satisfação salarial, a grande maioria dos docentes universitários da IES pesquisada estão razoavelmente satisfeitos com os seus salários, não correspondendo esse fator, um fator de risco.

De qualquer maneira, Catano et al. (2010) comentou que ao longo dos últimos anos, percepção de que o docente de ensino superior em status quo de estável e respeitável mudou, sendo que os salários foram defasados, os contratos de trabalho flexibilizados, a carga de trabalho aumentada e o número de níveis de ascensão profissional diminuíram ou estagnaram.

Comparando essa observação de Catano com o presente estudo, esses professores não procuram outras atividades remuneradas por motivos pessoais, uma vez que a classe possui aspirações e de forma geral, não são um dos profissionais mais bem pagos, pois o custo de vida é alto e investir numa carreira profissional requer custos mais altos ainda.

Na segunda variável, disciplina (curso/lotação), notou-se que há um número considerável de professores que ministram mais de uma disciplina, quer seja por departamento de curso ou departamento diferente (não foi especificado), sendo que o percentual válido para duas disciplinas e três são 36,2% e 59,5%, respectivamente, com destaque para esse último cuja a porcentagem está alta e pode decorrer sobrecarga de trabalho. Portanto pode configurar fator de risco do *Burnout*.

Esse resultado corrobora com Minter (2009), no caso da docência universitária do ponto de vista político, social, intelectual, psicológico e pedagógico, o exercício da profissão realiza-se no eixo formado pelo tripé ensino-pesquisa- extensão. Isso significa mais exigências a esses professores do campo deste estudo, pois conforme Moreno-Jiménez et al. (2010); Salami, (2011) houve aumento de demanda de cursos com recursos materiais insuficientes e pouco apoio social. Além do departamento que cada um atua, eles também são obrigados a dar disciplinas em outros departamentos e há casos de eles ministrarem disciplinas diferentes e terem mais turmas.

Em seguida, a variável regime trata-se dos professores que trabalham como horistas e dedicação exclusiva, os desta última corresponde a grande maioria, são total 70,6%. Desses, os mais propensos a desenvolver a SB segundo a variável carga horária de trabalho, são os professores de regime de DE, 74,10% pois são muitas horas de trabalhos por dia, cerca de oito.

Correlacionando com Cruz e Lemos (2005), docentes são contratados para realizarem atividades como dar aula, orientar pesquisas e leituras, acrescentando aqui que além das

atividades em sala de aula, muitos levam serviço para casa, no caso dos docentes da IES estudada, por causa de mais exigências, a carga de trabalho deles é aumentada para além do ambiente de trabalho, tudo isso paralelo ao exercício da docência.

Isso corrobora com Almeida e Merlo (2008); Barkhuizen & Rothmann (2008), a sociedade contemporânea consagrou a nova ordem na relação homem-trabalho, exige-se mais e nas últimas três décadas, a preocupação sobre o estresse em professores universitários demonstra-se no processo de corrosão das suas condições de trabalho, visto que as IE têm sido consideradas como organizações produtoras de estresse ocupacional. Então essas muitas horas trabalhadas por esses docentes representa sobrecarga de trabalho, um dos fatores que levam a SB.

Na tabela 5, mostra análise descritiva das variáveis em estudo, tendo como cada uma as variáveis do QSD: idade, tempo de profissão e de universidade, carga horária na graduação, pós-graduação, número de disciplinas e número de alunos apontaram que essas variáveis estão de acordo com a média-padrão (%), com base na escala *likert*, sendo assim, há uma vantagem para os docentes, pois no geral, professores de nível fundamental e médio apresentam maiores médias nesses fatores e são vítimas da SB. Nesse caso o objetivo de identificar fatores de risco sociais, demográficos e laborais mostram que não configura *Burnout*. Os dados mais relevantes sobre os dados demográficos foram: Idade, tempo de profissão, carga horária na graduação números de alunos como fatores avaliativos na predisposição ou não da síndrome de *Burnout*.

Tabela 5:

Dados sócio-demográficos laboral

Variáveis	N	Mínimo	Máximo	M	DP
Idade	309	24	78	43,19	9,747
Tempo profissão	304	1	48	17,33	9,127
Tempo de universidade	302	1	35	12,37	8,359
Carga horária na graduação	308	0	90	19,50	10,807
Carga na especialização	302	0	20	0,56	2,778

Carga horária no Mestrado e doutorado	307	0	30	1,99	5,595
N. disciplinas	305	1	8	2,36	,871
N. alunos	308	1	600	63,96	51,546
Valid N (listwise)	284				

Nota. Fonte: Dados da Pesquisa (2016)

No que se refere à idade, verificou-se que os professores da IES possuem média 43,19 (DP= 9,747) em relação a esta variável. Estudos realizados por Carlotto e Câmara (2007), Carlotto (2011) sugerem que professores mais jovens possuem maiores expectativas com a profissão e frustrações na carreira, o que contribui para desenvolvimento da SB (Benevides-Pereira, 2002). Golveia (2010), indivíduos que possuem idade mais avançada, conseguem enfrentar de forma positiva os problemas advindos da profissão. Logo, haverá uma tendência em diminuir os níveis de *Burnout* a medida que aumenta a idade. Nesse caso, os docentes da IES por terem uma faixa etária maior apresentaram menores chances de manifestarem o *Burnout*.

Quanto à variável tempo de profissão, constatou-se que os professores da IES possuem uma média de 17,33 anos (DP=9,127) de experiência profissional. De acordo com Codo e Vasques-Menezes (1999) essa síndrome atinge seu ápice entre 10 e 15 anos de profissão, o que significa dizer quanto for menor o tempo de experiência profissional, maior será os níveis de desgaste emocional e a tendência em desenvolver SB. Dessa forma pesquisas realizadas por Carlotto, (2002) têm mostrado que quanto maior a experiência profissional desses docentes, menor será os níveis de *Burnout* e maior o fator de proteção.

Em relação a variável carga horária, os docentes da IES pesquisada apresentam em média 19,50 horas (DP=10,807) na graduação. Estudos realizados por Benevides-Pereira (2003) tem indicado uma estreita relação entre as horas de trabalho e as três dimensões de *Burnout*, ou seja, quanto mais horas dedicadas à docência maior a probabilidade de desenvolver sintomas associados a essa síndrome. De modo, provavelmente esses docentes conseguem administrar melhor a demanda de trabalho, em função da redução da jornada de

trabalho, devido as atividades técnicas administrativas, o ensino na pós-graduação, atividades de pesquisa e extensão, o que constituem ou não um fator de proteção contra

No que se refere ao número de alunos, os professores constataam todos os dias um média de 63,96 (DP= 51,546). As variáveis laborais como tempo de profissão e idade se correlacionam negativamente com essa variável, significando que quanto maior a faixa etária e tempo de atuação profissional na instituição, menor é o sentimento de distanciamento do docente com o aluno. Nesse caso, embora os docentes exerçam várias atividades na instituição como ensino, pesquisa e extensão, é pouco provável o distanciamento desses com os alunos.

Ponto positivo pois, Gasparini, Barreto e Assunção (2005, p. 191) alegam que atualmente, o papel do professor vai além da mediação do processo de conhecimento do aluno. O professor, além de ensinar, deve participar da gestão e do planejamento escolares, e suas atribuições estende-se às famílias e à comunidade.

Corroborando com Schmidt (2004), o docente, em geral, ocupa um lugar especial no processo social e produtivo, dão assistência interpessoal e de dedicação no ensino-aprendizagem dos alunos e para isso, tem que se submeter como qualquer outro trabalhador às organizações e condições de trabalho do lugar onde leciona e, conseqüentemente, à carga de trabalho que lhe é atribuída.

Tabela 6:

Análise das Estatísticas preditoras e fatores psicossociais associados

Variáveis	N	Mini	Max	M	DP
Exaustão Emocional	309	1,00	4,67	2,30	0,48
Despersonalização	309	1,00	4,20	2,00	0,53
Realização Profissional	309	2,25	5,00	3,51	0,48
Conflito de papel	309	,00	3,40	1,54	0,64
Sobrecarga laboral	309	,33	4,00	1,67	0,46
Apoio Social	309	,57	4,00	2,37	0,62
Conflitos interpessoais	309	,00	3,50	1,03	0,50
Autonomia	309	,80	4,00	2,70	0,61
Satisfação no trabalho	309	,50	3,50	2,26	0,51

Nota. Fonte: Dados da Pesquisa (2016)

Quanto à análise estatística observada na tabela 6, verificou-se que a média do fator de Exaustão Emocional 2,30 (DP = 0,48), revelando que 99% dos docentes dessa IES, não estão esgotados com a sua atividade laboral. Embora esse resultado indique baixa predisposição desses profissionais à síndrome, merece atenção aqueles 2% dos participantes que manifestaram níveis consideráveis de esgotamento com a profissão. Portanto, mesmo que a maioria desses profissionais evidencie baixo grau de *Burnout*, não é descartada a predisposição desses últimos em desenvolvê-la.

Isso corrobora com os estudos de Fascina, Guimarães, Hidaka, Mekler e Rezende (2007) apontaram que níveis baixos de exaustão emocional em professores do ensino superior, como também, o realizado por Silva (2014) em uma amostra de professores universitários de uma Universidade na Parnaíba-PI, na qual foi obtido níveis baixos de exaustão (2,46). Outro estudo realizado por Almeida (2012) com professores do ensino público e privado, também corroboram com os valores encontrados na qual os índices das dimensões do MBI foram EE= 2,80 com valores medianos para essa dimensão avaliada na IES campo de estudo.

Quanto à despersonalização, os profissionais apresentaram uma média de 2,00 (DP=0,53) para este fator, sendo que 306 docentes manifestaram níveis baixos para essa dimensão. No entanto, verificou-se que 3% desse total, evidenciaram valores altos para essa categoria. Esse resultado merece atenção, visto que isso expressa um moderado distanciamento emocional. Nesse caso, provavelmente, esses docentes sofrem ou vem sofrendo alterações no comportamento.

Esses resultados apontam semelhanças em pesquisas com docentes realizadas por Cardoso (2009), Benevides-Pereira (2003), os quais apontaram valores médios, com escore de 1,46 e 0,98, respectivamente para essa dimensão. Esses profissionais provavelmente expressarem sentimentos negativos com respeito aos colegas de profissão, a própria

instituição e com os alunos, levando a um distanciamento tratando-os de forma fria e impessoal (Carlotto, 2002).

Segundo o objetivo de identificar fatores psicossociais, percebeu-se que fator realização profissional apresentou a maior média dentre os três fatores. No entanto, valores baixos foram constatados para o fator de despersonalização. Os resultados indicam que quanto maior a realização pessoal dos profissionais, menor é o nível de despersonalização, exaustão e predisposição destes para desenvolver a síndrome de *Burnout*.

Os dados desta pesquisa evidenciaram que os professores sentem-se realizados e satisfeitos profissionalmente. Percebeu-se que esses profissionais apresentaram baixo sentimento de despersonalização com predisposição de tratar os alunos, colegas de trabalho e a instituição como objetos.

Quanto a dimensão exaustão, não ficou evidente por parte dos professores um esgotamento em seu ambiente de trabalho. No que se refere à despersonalização, é preciso atenção, uma vez que alguns dos profissionais, podem ter predisposição para sentimentos negativos, visto que isso expressa uma e um moderado distanciamento emocional no âmbito das relações interpessoais, ou seja, no convívio com os alunos, demais profissionais e colegas da instituição, tratando-os com meros objetos impessoais (Campos, 2005;Carlotto, 2002).

Em relação à Realização Profissional, os resultados indicaram que os profissionais em seu cotidiano sentem-se realizados com o desempenho das suas atividades a medida que investem na sua carreira acadêmica, e quando obtêm satisfação com esse processo através de melhores salários e condições de trabalho, não sentirão experiências exaustivas, apresentando maiores índices de realização no trabalho conforme Carlotto & Câmara (2007); Cotrim e Wagner (2011).

Dessa forma, os dados desta pesquisa mostrou ser baixa a média de Exaustão Emocional, Despersonalização com Realização Profissional alta. Isso mostrou que os

docentes apresentaram índices levemente abaixo dos encontrados em outros estudos quanto a incidência da Síndrome de *Burnout* encontrados por Silva (2014), em uma amostra de professores universitários de uma Universidade na Parnaíba-PI, na qual foi obtido níveis baixos de exaustão (2,46) despersonalização (0,851) e altos de realização profissional (4,56).

Outro estudo realizado por Benevides-Pereira (2010) e com professores do ensino fundamental do Município de Maringá, também corroboram com os valores encontrados na qual os índices das dimensões do MBI foram de RP= 34,56; EE= 25,78 e DE= 6,48. E ainda, Almeida (2012) que investigou os níveis da síndrome de *Burnout* entre professores de ensino público e privados com valores RP= 3,65; EE= 2,80 e DE= 1,98 medianos para as categorias analisadas nesse trabalho.

Quanto à Realização profissional, 258 docentes apresentaram níveis moderados para esta categoria com escores médios de 3,51 DP. Desse total, 52 participantes manifestaram níveis baixos para essa dimensão. Esse resultado revelou muito como esses profissionais encaram o seu ambiente de trabalho apesar das várias atividades e do contato com várias pessoas.

Essa variável quando analisado sobre esses aspectos pode ser um fator de predisposição a síndrome conforme aponta Garcia & Benevides-Pereira (2003). Os docentes que indicaram estar satisfeitos com sua profissão, provavelmente investiram na sua carreira recebem melhores salários, possuem melhores condições de trabalho, e por sua vez, desempenham suas atividades com êxito conforme observa Carlotto & Câmara (2007).

Mesmo assim, há uma tendência de professores com maior titulação demonstrarem baixos níveis de realização profissional, devido as pressões relacionadas ao excesso de trabalho, a falta de tempo em cumprir os prazos estabelecidos e a constante competitividade no ambiente de trabalho. Essa situação tem constituído um fator para aumentar os níveis de estresse com consequências para o desenvolvimento de SB.

Segundo o objetivo de identificar fatores psicossociais, percebeu-se que as dimensões como apoio social autonomia e satisfação no trabalho foram as variáveis mais relevantes associadas à Síndrome de *Burnout*.

Na Tabela 6, estão apresentadas as médias, desvios padrão e consistência interna dos fatores de psicossociais associados ao *Burnout* utilizados neste estudo. A autonomia foi a que apresentou média (2,70) mais elevada em comparação com a variável de apoio social (2,37) e a satisfação no trabalho (2,26).

Em relação a variável autonomia verificou-se que quando essa aumenta, é maior é o sentimento de ilusão com o trabalho. Isso talvez, explique o motivo dos docentes manifestarem sentimentos de satisfação com o trabalho. Corroborando com Codo e Vasques-Menezes (2000); Hackman e Oldham (1980), a medida que os docentes desenvolvem suas atividades com uma carga-horária adequada e executa e realiza seu trabalho tomando suas próprias decisões a uma tendência em obter reconhecimento. E quando esse reconhecimento vem por meio de maiores salários, por exemplo, maior é o grau de satisfação com atividade laboral. No entanto, o grau de satisfação não está apenas relacionado a melhores salários, mas também a outros indicadores com a experiência adquirida com seus alunos, um bom relacionamento entre eles e uma boa aula. Além da possibilidade de desenvolver várias habilidades com autonomia são indicadores de satisfação e reforçam o comprometimento do profissional com o trabalho e servem de proteção contra a SB.

Nesse sentido, Salami (2011), no que se refere ao apoio social, observou-se que maioria dos docentes são casados e possuem filhos, isso tem contribuído para enfrentar as dificuldades no trabalho. A medida que eles recebem apoio do seu cônjuge e dos seus filhos, sentem-se amados e valorizados. Isso ajuda a minimizar o sofrimento emocional e aumenta a sua autoestima. Nesse caso, os docentes conseguem encarar seus de problemas e resolvê-los com calma e isso os possibilita alcançar metas. Além disso, o próprio suporte dos seus

colegas e da Instituição pode ser um fator importante na prevenção de doenças do trabalho e constituem fator de proteção em desenvolver SB. Caso contrário, aumenta a chance desses profissionais desenvolverem o *Burnout*.

Assim, embora os resultados desta pesquisa tenha indicado baixa predisposição dos profissionais a Síndrome de *Burnout*, a partir da análise realizada no MBI, torna-se necessário um acompanhamento desses docentes, uma vez que pesquisas apontam a vulnerabilidade dessa categoria em desenvolvê-la, devido à sobreposição de várias atividades acadêmicas como ensino, pesquisa e extensão. Por isso é justificável estudos com esses para verificar, analisar e buscar melhorias quanto a qualidade de vida no trabalho desse profissional.

4.2 Análise da prevalência de *Burnout*

Tabela 7:

Prevalência das dimensões de *Burnout*

Dimensão	Baixo M < 4 N	%	Alto M ≥ 4 n	%
EE	307	99,4		2
DE	306	99		3
RP	51	16,5	258	83,5

Nota. Fonte: Dados da Pesquisa (2016)

A tabela 7, mostrou a análise da prevalência das dimensões de *Burnout*, apresentou escores baixos para Exaustão emocional e Despersonalização na população total dos professores. A média é M < 4, com base a escala de Likert para baixa prevalência. Os resultados obtidos mostraram que cerca de 99% não apresentam escores altos para EE e DP, portanto nível maior de satisfação pela realização profissional.

Ao analisar esses resultados, verificou-se que os dados mostraram que o objetivo de avaliar a prevalência de *Burnout* configurou na não prevalência da síndrome nessa IES, pois altos escores em exaustão emocional e despersonalização e baixos escores em realização profissional (escore inverso) indicam alto nível de *Burnout*, o que não ocorreu.

De acordo com Gil-Monte, Peiró e Valcárcel, (1998); Gil-Monte, (2005), a SB decorre do desenvolvimento conjunto de baixa realização profissional e exaustão emocional, tendo como estratégia de enfrentamento a despersonalização. Isso corrobora com Malash e Jackson (1981), uns dos pioneiros em caracterizar o *Burnout*, essa síndrome é uma resposta ao estresse ocupacional crônico em que compreende ficar emocionalmente esgotado, com atitudes negativas e para com outros no ambiente de trabalho. Assim não foram identificados modelos preditivos de *Burnout*.

Comparando os resultados obtidos com a pesquisa feita por Silva, Teles, Araújo e Silva (2014) sobre a pré-disposição à SB de 107 docentes em uma universidade pública de Parnaíba (PI), três fatores EE, DE, RP correspondentes à pré-disposição da SB, a partir da correlação entre a escala *likert* de 0 a 6 do MB, mostrou-se semelhante ao dessa IES em estudo, os resultados apontaram índice baixo para as dimensões Exaustão e Despersonalização 2,47 e 0,85, respectivamente, e alto para a dimensão Realização Profissional (4,56).

Uma razão para entender esse bom resultado na IES são os fatores sócio-demográficos-laboreis que já apontaram níveis com baixas anormalidades e interferem nos fatores preditores explicados por Silva (2014), sendo essas: a satisfação pessoal e profissional, a identificação com o ensinar e o tempo de experiência, maior estado de empedramento. A natureza do trabalho e até a vivência de cada indivíduo para com o mesmo são fatores influenciadores da satisfação profissional. No presente estudo, de forma geral, esses professores sentem-se contentes com o seu trabalho, embora exija do professor universitário muito tempo para ministrar aulas, pesquisa e orientação, haja carga horárias altas mas que não comprometem o desenvolvimento do trabalho.

Para confirmar o resultado, a tabela 8 mostrou as matrizes de correlação das variáveis de estudo em que se evidencia as dimensões do QSD-L e MBI-EB. Os resultados revelaram

que as variáveis sócio-demográficas-laborais, fatores psicossociais e as preditoras EE, DE confirmam a baixa prevalência de *Burnout* entre os professores, pois apresentaram são valores abaixo da média, percentual 4. Segundo o método *stepwise*, os valores idade em relação à EE,DE, escores baixos com menos de 1%, assim também, conflito de papel em relação EE,DE, RP com menos da média 4.

Tabela 8

Matriz de Correlação das variáveis em estudo

	EE	DE	RP
Sexo	0,063	-0,019	0,017
Idade	-0,048	-0,05	0,129*
Estado Civil	0,018	0,004	-0,02
Filhos	-0,032	0,002	-0,034
Remuneração	0,032	-0,002	-0,034
Titulação	-0,035	-0,046	-0,033
Tempo de profissão	-0,018	-0,076	0,031
Tempo de universidade	-0,012	-0,042	-0,018
Regime de trabalho	0,039	0,046	-0,004
Carga horária semanal	0,035	-0,003	-0,024
Carga horária graduação	0,018	0,004	0,022
Carga horária especialização	-0,011	-0,013	0,05
Carga horária da PPG	-0,027	-0,046	0,006
Número de disciplina	-0,084	0,05	0,145*
Número de alunos	0,035	-0,107	0,02
Ter outra atividade	0,037	0,555	-0,123*
Conflito de papel	0,235**	,176**	-0,168**
Sobrecarga	0,270**	,116*	-0,045
Apoio social	-0,124*	-0,075	0,186**
Conflitos interpessoais	0,007	0,089	-0,161**
Autonomia	-0,303**	-,171**	0,189**
Satisfação no trabalho	-0,175**	-,125*	0,07

Nota. Fonte: Dados da Pesquisa (2016) * valores significativos p <0,05;** p <0,01

Nessa análise de correlação entre as variáveis sócio-demográficas-laborais, fatores psicossociais e preditores notou-se, também, que os fatores associados a SB levaram a uma baixa prevalência de *Burnout*. Pois quanto maior é o nível de exaustão e despersonalização, menor será o nível de realização pessoal, e quanto menor o nível de exaustão e despersonalização, maior o nível de realização pessoal (*escalaliker*t).

Resultados obtidos na dimensão de Exaustão Emocional apontam para um modelo preditor composto pelas variáveis: autonomia, sobrecarga e conflito de papel. Estas,

conjuntamente, explicam 14,7% da variabilidade da Exaustão Emocional. Quanto menor autonomia, maior sobrecarga e conflito de papel mais elevada é a EE. Com relação à Despersonalização, o modelo final explicou 4,8% da variabilidade, sendo detectadas como preditoras as variáveis autonomia e conflito de papel. Na medida que diminui autonomia e aumenta o conflito de papel, maior é o sentimento de despersonalização.

De acordo com Gil-Monte, Peiró & Valcárcel, (1998); Gil-Monte (2005), a SB ocorre pelo desenvolvimento conjunto de baixa realização profissional e exaustão emocional, tendo como estratégia de enfrentamento a despersonalização. Com base nesse conceito, percebeu-se que não prevalência do *Burnout* não está em curso, em contrapartida com o que foi observado por Carlotto (2011) num estudo com professores da região metropolitana de Porto Alegre, cujos os resultados apontaram que a *Burnout* podia estar em curso com 28,9% de professores com alto nível de baixa realização profissional, 5,6% com alta exaustão emocional e 0,7% com despersonalização.

Nos dados analisados na tabela 9 foram verificados os fatores preditores Exaustão, Despersonalização e Realização Profissional com seus fatores psicossociais associados. Outro objetivo deste estudo é identificar os preditores do *Burnout* entre os docentes da IES, na tabela 6, esses preditores foram identificados com os seus índices mostrando escores baixos no delineamento do estudo nessas variáveis do MBI-ED.

Tabela 9:

Regressão múltipla no grupo de professores universitários

Variáveis	Beta	R	R ²	t	P
Exaustão Emocional					
1.Autonomia	0,287	0,083	-0,221	-3,848	0,000
2.Sobrecarga	0,360	0,130	0,200	3,521	0,001
3. Conflito de papel	0,383	0,147	0,136	2,370	0,018
Despersonalização					
1.Autonomia	0,182	0,033	-0,152	-2,541	0,012
2.Conflito de papel	0,219	0,048	0,126	2,101	0,037
Baixa Realização Profissional					
1.Apoio Social	0,197	0,039	0,175	3,061	0,002
2.Idade	0,273	0,075	0,330	4,236	0,000

3.Conflito de papel	0,315	0,099	-0,105	-1,838	0,067
4.Conflitos interpessoais	0,345	0,119	-0,139	-2,529	0,012
5.Tempo de universidade	0,368	0,135	-0,230	-2,911	0,004
6.Autonomia	0,391	0,153	0,142	2,397	0,017
7.Número de disciplinas	0,411	0,169	0,129	2,317	0,021

Nota. Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Daí, a análise de regressão múltipla para a Realização Profissional, revelou como predictoras as variáveis: apoio social, conflito de papel, conflitos interpessoais, tempo de universidade, autonomia e número de disciplinas, tendo o modelo final explicado 16,9% da variabilidade total desta dimensão. Quanto maior o apoio social, a idade, o tempo de universidade e a autonomia maior será a realização profissional, pois como mostrou a tabela 4 das dimensões de prevalência da SB, a média de professores satisfeitos supera as de insatisfeitos. No caso dos insatisfeitos considera-se que são casos isolados.

Esses resultados não configuram o *Burnout*, mas Gil-Monte (2008), esclarece que na perspectiva psicossocial, *Burnout* é um tipo particular de mecanismo de enfrentamento e de auto-proteção frente ao estresse gerado, principalmente na relação estabelecida entre prestadores e receptores de serviços. Corroborando com Guglielmi & Tatrow, (1998), estresses psicossociais quando persistentes podem ocasionar *Burnout*.

O desgaste psíquico detectado no estudo tivera como preditora a variável conflito de papel indicando que sua elevação ocasionou maior sentimento de desgaste, confirmando estudos realizados por Jawahar, Stone e Kisamore (2007) e Olivares-Faúndez, Gil-Monte, Mena, Jé Ivez-Wilke, e Figueiredo-Ferraz (2014). O conflito de papel ocorre quando o indivíduo recebe mensagens para executar dois ou mais papéis incompatíveis ou conflitantes (Jones,1993), assim, o conflito de papel pode estar relacionado às demandas do cargo ou entre valores importantes(Maslach & Goldberg, 1998).

No caso deles, o estudo mostrou que alguns exercem outras atividades na IES, como coordenador ou supervisor, que embora compatíveis, sobrecarregam por causa da responsabilidade impostas. Corroborando com Manassero et al. (2005), caso não haja

equilíbrio das funções e reconhecimento falta de equilíbrio entre as exigências da profissão docente relacionam-se ao desenvolvimento da SB. E ainda, Malash (1976), muitas horas de trabalho são correlacionadas com atitudes negativas principalmente quando envolve contato direto e contínuo as pessoas, pode haver a SB na IES, o pois o professor com maior carga horária, geralmente também possui maior número de classes e alunos, o que pode conduzir sobrecarga de trabalho e sentimento de despersonalização, ficando esse vulnerável ao *Burnout* (Cordes & Dougherty, 1993)

Os resultados deste estudo mostraram ser um ponto positivo na IES porque referente à autonomia, a busca do professor para alcançar suas metas laborais e avaliar sua atividade como atrativa e fonte de realização pessoal (Hackman e Oldham 1980), corroborando com Adebayo e Ezeanya (2011), a autonomia pode ser um recurso necessário para alcançar as metas de trabalho. Portanto, a autonomia é uma característica básica, essencial para o docente, gera uma maior percepção de responsabilidade quanto ao resultado do seu trabalho, e implica maior motivação intrínseca (Hackman & Oldham, 1980).

A discussão acima é semelhante aos estudos de Salanova, Martínez & Lorente, (2005), entre as inúmeras demandas enfrentadas pelos professores, destaca-se a sobrecarga mental e a emocional e como a função docente se caracteriza pela exigência de altos níveis de concentração, precisão e atenção diversificada, do ponto de vista emocional, lhe é exigido envolvimento com os alunos. Portanto, Carlotto (2011) trata que independente do nível de ensino ou instituição, pública ou privada, o docente está se configurando como uma profissão alvo de inúmeros estressores psicossociais presentes no seu contexto de trabalho, o que antes era entendida como uma profissão vocacional de grande satisfação pessoal e profissional, deu lugar ao profissional de ensino excessivamente atrelado a questões tecno-burocráticas.

Quanto ao apoio social, resultado deste estudo foi semelhante ao identificado por Salami (2011). Para o autor, uma possível explicação é quando professores recebem apoio

social de seus supervisores e colegas para enfrentar as dificuldades, isso ajuda a minimizar o sofrimento emocional e aumentar a autoestima, implicando uma melhora de habilidades em lidar eficazmente com os problemas com quais se defrontam no cotidiano do trabalho, o que contribui para resolver problemas relacionados ao estresse possibilita, alcançar metas, e claro, promover o bom sentimento de realização profissional.

Isso está de acordo com Mendonça et al. (2012), pois uma das competências comportamentais exigidas do professor universitário é a interpessoal, em nível individual e grupal, o que envolve capacidade de desenvolver e manter empatia. Assim, na medida que o professor percebe ter apoio social, isso diminui a relação entre conflitos interpessoais e menor ilusão pelo trabalho. Caso contrário, o profissional reage negativamente.

Tabela 10:

Relação entre dimensões de *Burnout* e áreas de atuação

Variáveis	N	EE		DE		RP	
		M	DP	M	DP	M	DP
Saúde	41	2,40	0,56	1,90	0,48	3,53	0,70
Exatas	105	2,33	0,46	2,00	0,50	3,51	0,50
Tecnológicas	74	2,17	0,46	2,00	0,70	3,52	0,57
Sociais	89	2,33	0,45	2,09	0,53	3,48	0,50

Nota. Fonte: Dados da Pesquisa (2016)

A Tabela 10, das dimensões de *Burnout* e área mostrou nos resultados que os professores da área da saúde possuem maior EE, 2,4%, comparados com os da Área Tecnológicas, com desvio padrão (DP) de 5,6 %. Percebeu-se que apesar de serem em menor número em relação às outras áreas e possuírem maior EE, suas médias nas preditoras DE estão abaixo, e RP estão acima do nível, como EE e DE são diretas proporcionais e influenciam a variação da RP, mesmo nesse caso, concluiu-se há baixa prevalência da SB nesses professores.

Tais resultados com base numa análise quantitativa e descritiva deste estudo demonstram que no trabalho docente nas universidades pode apresentar alta demanda

quantitativa e qualitativa e conflito entre valores pessoais e institucionais. Nos últimos anos, as universidades tem si movimentado para ajustar-se às exigências de um mercado altamente competitivo, principalmente nas universidade privadas. Assim, um nova organização do trabalho é imposta ao docente em que sua eficiência e produtividade são objetivadas em índices (Mancebo, 2007).

Pode-se pensar que o docente, ao ver seu trabalho materializado, entra em conflito com o que intrinsecamente caracteriza o seu trabalho, ou seja, um trabalho imaterial (Borsoi, 2012), assim, o docente organiza-se em termos de sua imaterialidade, caracterizado fundamentalmente pelo viés intelectual e relacional e quando há as exigências voltadas para a subjetividade e prazer e as demandas institucionais, o profissional sobrecarrega-se quanti e qualitativamente.

Essa ideia corrobora com Silva (2011), pois mudanças ocorridas na universidade e submissão aos valores de mercado, traduzem-se em uma perda da identidade docente e resulta em contradições entre as funções tradicionais e as novas e diversificadas funções atribuídas ao professor. As novas exigências e responsabilidades podem ocasionar não somente um aumento da carga de trabalho, em extensão e intensidade, mas, também, podem se constituir em uma fonte de conflito com as atividades acadêmicas, de fragmentação do tempo de trabalho e de dispersão de energia.

O presente estudo apontou nessa dimensão entre *Burnout* e as áreas de conhecimento que o principal preditor para a EE é a infraestrutura e sobrecarga de trabalho, conforme a tabela 11, a frequência de 60 e 56, respectivamente, do número total de participantes.

Tabela 11:

Aspectos relacionados ao estresse laboral dos docentes

Variável	Frequência
Falta de estrutura física	60
Reclamações dos alunos	31
Conflitos dentro da Instituição	22

Salário	37
Desinteresse por parte dos alunos	26
Sobrecarga de trabalho	56
Ementa do curso	08
Atribuições administrativas	05
Perda da autoridade em sala de aula	15
Aspectos burocráticos da Instituição	18
Limitações dos alunos	10
Correção de atividades	13

Nota. Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Em alguns questionários os participantes comentaram:

MBI 1: “nós temos muitas atividades que sobrecarregam tais como: muitas disciplinas, atividades administrativas e nossa jornada de trabalho.”

MBI 2: “nossa carga horária é alta, por semana são 40 h, passamos muito tempo aqui e ainda levamos serviço para casa.”

MBI 3: “se nosso trabalho fosse apenas ministrar aula, eu me sentiria menos sobrecarregado, é pesquisa para fazer, trabalhos para orientar...”

MBI 4: “tem dia que me sinto cansada, quando chego em casa ainda tenho tarefas domésticas e problemas familiares, gostaria de trabalhar menos.”

MBI 5: “temos estrutura precária para trabalhar.”

MBI 6: “alguns trabalhos administrativos não nos permite tempo para nos preparar melhor para nossas aulas.”

Essas declarações confirmam o que possivelmente pode levar a uma predisposição de *Burnout* na IES, mas como foram constatados casos isolados para exaustão e os professores da área da saúde demonstram maior sobrecarga, se requer atenção para a prevenção da síndrome.

Como foi constatado neste estudo, há desafios para os docentes, conforme apontado por Silva (2011), desafios e expectativas postos à universidade influenciam a sua organização, estrutura, sua dinâmica de trabalho e o trabalho acadêmico, processo marcado por tensões e contradições que afetam a atividade profissional dos professores universitários. Portanto na amostra da área da saúde, diante da dificuldade em acompanhar, a curto prazo,

esta nova configuração do trabalho docente, pode-se considerar que a sobrecarga de trabalho, com atividades além de sala, e outras atividades em alguns casos, do seu papel profissional neste contexto gerou a Exaustão nesses professores.

Corroborando com Silva (2015), a escassez de recursos materiais, excesso de burocracia e falta de apoio técnico pedagógico, por parte das instâncias superiores do sistema educacional, atuam como fonte de sofrimento para os docentes. Codo (2002), o descaso com a educação no cenário nacional se reflete nas condições de trabalho dos docentes e, por conseguinte, estes tendem a criar estratégias para lidar com a imprevisibilidade, com a precariedade das condições em que realizam a atividade de ensino na universidade e com o sofrimento.

Na IES estudada, alguns problemas em infraestrutura dentro dos departamentos são precárias. Pois Oliveira (2014) aponta que condições de trabalho docente as salas de aula (ergonomia), mobiliários ergonômicos e confortáveis, a infraestrutura do local de trabalho, a conservação dos ambientes de trabalho, local apropriado para descanso e relaxamento dos docentes, material didático e pedagógico (caneta para quadro, giz, apagador, apostilas, etc.), recursos didáticos (retroprojetores, projetor multimídia, quadro, cartazes, banners, etc). A ausência desses recursos pode levar a elevação da exaustão e sobrecarga, então nesse caso configuraria *Burnout*.

Corroborando com Reis et al., (2006), muitas características do trabalho docente associavam-se diretamente aos fatores geradores de problemas físicos e psíquicos visto que ensinar é uma atividade altamente estressante que repercute no desempenho profissional do docente e na sua saúde física e mental. O pó de giz, por exemplo, provoca irritações na pele e nas vias respiratórias, falar incessantemente e alterar o tom de voz repetidas vezes provoca calosidade das cordas vocais. Além disso, a quase obrigatoriedade da bipedestação de longa permanência causa sobrecargas musculares e no sistema circulatório, constatado um

desconforto e/ou dor, levando o docente a afastar-se do ambiente de trabalho e em casos extremos, aposentar-se precocemente ou abandonar a profissão (Castro, 1999; Fonseca, 2001).

E ainda, Gasparini, Barreto e Assunção (2006) chamam a atenção para o cenário nacional da educação. As mudanças na organização do trabalho docente juntamente com as novas exigências e competências requeridas trouxeram consigo sobrecarga de trabalho para os professores, tanto no que diz respeito ao volume de trabalho, a precariedade das condições de ensino, a diversidade e complexidade existente em sala com as quais o professor é obrigado a lidar quanto à expectativa social de excelência do seu trabalho (Gasparini, Barreto & Assunção, 2006).

Para Carlotto e Palazzo (2006), impuseram-se muitas atribuições ao professor que ultrapassam seus interesses e carga horária, entretanto este mesmo profissional tem sido excluído das decisões institucionais, sendo percebido somente como um executor de propostas elaboradas por outros. De acordo com Carlotto e Câmara (2007), este modelo atual diminuiu o tempo do professor para efetuar seu trabalho, atualizar-se profissionalmente e também para o seu lazer e convívio social. Segundo estes mesmos autores o professor universitário deve conciliar atividades de ensino, pesquisa e extensão, atendendo questões relacionadas à produção científica e atividades administrativas.

Portanto, chegou-se ao objetivo geral de avaliar a prevalência do *Burnout* neste estudo. Percebera-se que a população e amostra numa visão macro, apresenta a baixa prevalência da Síndrome mediante os escores apresentados, e entre os casos, um número mínimo, constituindo-se casos isolados. No entanto essa baixa prevalência não se torna motivo para falta de atenção, pois o administrador precisa levar em consideração fatores positivos e negativos entre seu pessoal e constantemente avaliar a qualidade de vida dos

trabalhadores, pois essa consciência leva a buscar a maneira de enfrentar o problema numa instituição, discutir e dar apoio aos casos isolados.

4.3 Sugestão de enfrentamento da predisposição ao *Burnout*

Conforme foi detectado nas tabelas 6 e 10, uma certa predisposição a SB pode ocorrer com os docentes da área de saúde de exatas. Nesse sentido, embora a instituição não apresentou escores altos para a prevalência da SB, isso requer atenção sobre as médias de Exaustão e sobrecarga de trabalho.

Dessa forma com o objetivo de identificar os preditores da SB na IES foi atingido com respeito ao preditor Exaustão e Sobrecarga que levaria ao *Burnout*. Cabe medida preventiva em meio a essa leve predisposição em termos os *copings* através da revisão de literatura abaixo citada.

No decorrer desta pesquisa percebeu-se que constantes transformações tecnológicas contemporâneas trouxeram para a atividade docente uma vida dinâmica, complexa e desafiadora. Em consequência disso, demanda de maior trabalho num volume de atividade, muitas vezes, extrapolado às condições humanas, no caso deles a sobrecarga de trabalho, levando a um certo distanciamento de sua rede de apoio social nos docentes de Saúde e Exatas. Nesse contexto contemporâneo, torna-se necessário que o professor consiga desenvolver estratégias de enfrentamento psicológico adaptativas para preservar a sua saúde e a sua qualidade de vida.

O termo *coping* foi traduzido para o português por enfrentamento. Segundo Gimenes (1997), o *coping* é utilizado na língua inglesa e pode ser traduzido como qualquer expressão, ação ou comportamento que o indivíduo use para lidar com situações ameaçadoras e estressantes. Isso diz respeito à Psicologia, no que se refere à adaptação do ser humano às diferentes fases de desenvolvimento. A definição inicial de *coping* teve sua origem nas descrições psicanalíticas de mecanismo de defesa do ego que, a princípio, são impulsos

primários de enfrentamento do estresse por meio de comportamentos impulsivos e conflitos intrapsíquicos (Lazarus & Folkman 1991).

Nessa perspectiva, segundo Mendonça e Costa Neto (2008), os mecanismos de defesa são considerados manifestações primárias, automáticas e rígidas, cuja ação está localizada na regulação de emoções negativas, sobretudo, na relação de ansiedade. E como trata Gimenes (1997), trata-se de medidas não automáticas e não rotineiras que realmente propõe o enfrentamento.

Nessa perspectiva, segundo Gimenes sugere, o enfrentamento como um processo com uma abordagem que tem como características:

- a) considerar o que o indivíduo realmente pensa;
- b) analisar o contexto que liga o indivíduo ao ambiente;
- c) reconhecer que os pensamentos e os comportamentos de enfrentamento se modificam no transcorrer do desenvolvimento da interação indivíduo e contexto situacional;
- d) atribuir as modificações nos pensamentos e comportamentos de enfrentamento diante de um contexto situacional.

Segundo Lazarus e Folkman (1991);Mendonça e Costa Neto (2008), a reavaliação pode ser desencadeada por elementos internos e externos à pessoa, sendo reação também à intervenção psicológica. Entretanto, para Mendonça e Costa Neto (2008), no contexto organizacional, essa interação pode acontecer com um treinamento que tem como meta subsidiar o trabalhador na escolha e construção de estratégias saudáveis de enfrentamento do estresse. Tal treinamento é parte de um processo maior de mudança organizacional, cuja a outra parte envolve alteração nas políticas de gestão institucional.

Nesse sentido, o *coping* focalizado no problema inclui estratégias que afetam o ambiente de trabalho e o indivíduo. Tamayo e Tróccoli (2002) propõem que as estratégias que afetam o ambiente de trabalho tentam modificar o estressor através de mudanças nas

pressões externas, nos obstáculos, nos recursos, nos procedimentos etc. Tais estratégias afetam a pessoa pois incluem mudança nas aspirações do indivíduo, busca de canais de participação alternativos, desenvolvimento de novas habilidades, novas categorias de aprendizagem e novos procedimentos e condutas.

Ainda segundo Tamayo e Tróccili (2002), a estratégia de enfrentamento focalizado na emoção, é um tipo de estratégia referente aos processos cognitivos responsáveis pela diminuição do transtorno emocional gerado pelo estresse, como qual a pessoa defronta, podendo representar atitude de afastamento ou paliativas em relação à fonte de estresse como a negação ou a esquivia. Essas estratégias são utilizadas pela pessoa quando ela percebe que os estressores não podem ser modificados e que é preciso continuar interagindo com eles.

E para enfrentar possíveis casos de *Burnout* na IES campo de estudo, sugere-se por meio de Júnior, Guimarães e Jeunon (2014), a gestão do conhecimento organizacional, pois todo tipo de conhecimento requer gestão, e claro, sob esse prisma, busca-se aliar conhecimento e aos resultados. Então há uma necessidade de conhecer melhor o *Burnout* por parte dos gestores/supervisores e direção de cada departamento nessa IES.

Os autores acima ainda abordam que esferas privadas estão na frente por sempre buscarem melhoras no que diz respeito a gestão de pessoas, isso falta na pública pois como acesso a essas é apenas por meio de concursos, e as mesmas exigem que o docente tenha maior titulação, nesse caso o poder público precisa intervir.

E como tratam Medeiros e Jeunon (2009), administrar pessoas também requer também responsabilidade social, sendo que o primeiro passo para ocorrência dela, contempla o respeito, a transparência, a promoção da comunicação, o bem-estar e a satisfação interna dos funcionários e seus dependentes, tudo isso traduzido por um clima organizacional saudável.

A predisposição de alguns docentes o *Burnout* advêm, justamente, dos gastos de energia excessivos para lidar com situações estressantes no ambiente de trabalho. Sendo os fatores como sobrecarga de trabalho, relações profissionais, relações entre os colegas de trabalho, ambiente hostil e competitivo, falta de influência nas decisões institucionais, falta de suporte organizacional, pressão no trabalho e impossibilidade de progressão na carreira, são apenas alguns dos fatores que podem afetar o bem-estar físico e psicológico dos professores, deixando-os suscetíveis ao desenvolvimento da SB na IES campo de estudo.

Por haver a predisposição preditores a SB nas variáveis Exaustão e Sobrecarga, reporta-se aos achados Medeiros e Jeunon (2009), eles veem a necessidade de projetos como parte do planejamento estratégico com benefícios a curto, médio e longo prazo. Dessa forma, os gestores desses docentes podem fazer duas ou três vezes ao ano um questionário com seus supervisionados para saber como eles estão, seguindo por exemplo o modelo MBI e também incluir essas características acima no questionário. Feito isso, os supervisores vão levantar as possibilidades e selecionar os fatores de risco, identificar preditores e perceber e há ou não a predisposição a SB.

Discussões, palestras, atendimento psicológico e dinâmicas de grupo e motivação, como parte de projetos que trabalho a responsabilidade social dentro do ambiente de trabalho, contribuirão para o bem-estar desses docentes, assim como encontros agradáveis, reconhecimento de honra e mérito pelo seu trabalho, por exemplo, o “docente do mês”, homenagens em mural e felicitações por realizações profissionais e pessoais. Também é importante tratar casos isolados, pois assim evita-se que um docente peça-chave na IES provoque desfalque no grupo.

Considerações Finais

Esta pesquisa avaliou a prevalência da síndrome de *Burnout* e seus fatores associados nos professores de um IES pública do Maranhão, notara-se a visão macro de que a ocorrência da SB é baixa porque os índices avaliados ficaram abaixo da média para os fatores preditores da SB.

Sendo assim, as características encontradas levaram à baixa prevalência da SB, pois os professores, apesar de sobrecarregados, não se sentem desgastados ao ponto de desenvolverem a síndrome. Foram encontrados apenas casos isolados, valor mínimo, entre os professores da área da Saúde, porém não pode ser esquecido porque o papel do administrador é cuidar de todos.

Este estudo mostrou-se eficaz no decorrer do período, pois apesar da resistência de alguns participantes da amostra, no geral houvera boa participação. Isso traz um legado do para academia, pois o docente universitário instrui, pesquisa e orienta, assim importante estudar um tema que trata da qualidade de vida do trabalhador uma vez que a Administração é o centro da organização do trabalho, e para futuros administradores estudar esse tema é um experiência gratificante, e contribuirá para a gestão de pessoas.

Para o administrador-professor-pesquisador deste estudo, a experiência foi surpreendente, porque num estado com baixos índices de desenvolvimento humano como o Maranhão, é animador saber que a docência universitária é bem-sucedida, mesmo com todos os fatores de risco associados ao cumprimento desse dever. Despertando ainda mais o desejo de continuar os estudos afim de exercer a profissão de docente e administrador pensando no bem-estar de outros.

A sociedade também ganha um legado, pois pesquisas na área contribuem para identificar prevalência da SB e encontrar formas de enfrentamento em qualquer uma. Basta que haja sincero interesse em ajudar o trabalhador a melhorar a qualidade de vida, pois o

mundo capitalista exige resultados sem muita qualidade, e qualidade é mais benéfica a longo prazo do que os resultados imediatos.

Portanto que este estudo seja amplamente divulgado, contribua para colegas de profissão e se pense no ser humano com suas especificidades para fazê-lo sentir-se amado, reconhecido e cuidado.

Referências

- Adebayo, S. O., & Ezeanya, I.D. (2011). Task identity and job autonomy as correlates of *Burnout* among nurses in Jos, Nigeria. *International Review of Social Sciences and Humanities*, 2(1), 7-13.
- Almeida, M.H.R.G. de. (2012). Stress, *Burnout* and coping: a study of algarvios psychologists. *Revista de Administração FACES Journal*, 11(2), 131-155.
- Almeida, L. L., & Merlo, A. R. C.(2008). Manda quem pode, obedece quem tem juízo: prazer e sofrimento psíquico em cargos de gerência. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 11, (2), 139-157.
- Alvarez G. E., & Fernández R. L. (1991). El síndrome de “*Burnout*” o el desgaste profesional. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría.*, 11(39), 257-265.
- Araújo, T. M., Graça, C. C., & Araújo, E. (2003). Estresse ocupacional e saúde: contribuições do modelo demanda-controle. *Ciência & Saúde Coletiva*, 8(4), 991-1.003.
- Arendt, H. (2005). *A condição humana*. Rio de Janeiro (RJ): 6. Forense Universitária; 2003.
- Moodley K, Pather M, Myer L. Informed Consent 7. and participant perception of influenza vaccine trials in South Africa. *J Med Ethics*, 31(1), 727-32.
- Barbosa, M. A. C., & de Mendonça, J. R. C. (2015). O Professor-Gestor em Universidades Federais: alguns apontamentos e reflexões. *TPA-Teoria e Prática em Administração*, 4(2), 131-154.
- Barkhuizen, N., & Rothmann, S. (2008). Occupational stress of academic staff in South African higher education institutions. *South African Journal of Psychology*, 38(2), 321-336.
- Basaglia, F. A. (Ed.). (1982). *Psiquiatria Alternativa: Contra o Pessimismo da Razão, o Otimismo da Prática*. São Paulo: Brasil Debates.
- Benevides-Pereira, A.M.T. (2010). *Burnout*: Uma tão conhecida desconhecida síndrome. A síndrome de *Burnout* em professores do ensino regular: Pesquisa, reflexões e enfrentamento, 39-45.

- Benevides-Pereira, A. M. T.(2002), *Burnout*: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador (1a ed., p.45). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Bontempo, X. F. (1999). Nível de síndrome de adotamento em médicos, enfermeras y paramédicos. *Revista Mex de Puericultura y Pediatría*. 6(2), p. 252-260.
- Borsoi, I. C. F. (2012). Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 15(1), 81-100.
- Borsoi, I. C. F. (2005). Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 15(1), 81-100.
- Borsoi, I. C. F., & Codo, W. (1995). Enfermagem, trabalho e cuidado. In: Codo, W. Sofrimento psíquico nas organizações: saúde mental e trabalho(Cap.8,pp.39-151).Petrópolis: Vozes.
- Brouwers, A., & Tomic, W. (2000). A longitudinal study of teacher *Burnout* and perceived self-efficacy in classroom management. *Teaching and Teacher education*, 16(2), 239-253.
- Campos, R. G. D. (2005). *Burnout*: uma revisão integrativa na enfermagem oncológica. Dissertação de mestrado, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil. Disponível: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/22/22132/tde-11052005-112045>.
- Carlotto, M. S. (2002). A Síndrome de *Burnout* e o trabalho docente. *Revista Psicologia em estudo*. (1),21-29.
- Carlotto, M. S. (2002). A síndrome de *Burnout* e o trabalho docente. *Psicologia em estudo*, 7(1), 21-29.
- Carlotto, M. S. (2005). Síndrome de *Burnout* em professores de instituições particulares de ensino. Tese de doutorado. Universidade de Santiago de Compostela, Espanha.
- Carlotto, M. S.(2002). A Síndrome de *Burnout* e o trabalho docente. *Revista Psicologia em Estudo*, 7(1),. 21-29.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2007). Propriedades psicométricas do Maslach *Burnout* Inventory em uma amostra multifuncional. *Estudos de. Psicologia*, 24(3), 325-332.

- Carlotto, M. S., & Palazzo, L. S. (2006). Síndrome de *Burnout* e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. *Cadernos de Saúde Pública*, 22(5), 1017-1026.
- Carlotto, M. S.; Câmara, S. G. (2007). Propriedades psicométricas do Maslach *Burnout* Inventory em uma amostra multifuncional. *Estudos de Psicologia*, 24(3); 325-332.
- Carlotto, M. S.; Câmara, S. G. (2008). Propriedades psicométricas do Maslach *Burnout* Inventory em uma amostra multifuncional. *Estudos de Psicologia*, 24(3); 325-332.
- Carlotto, M.S. (2011). Fatores de Risco da Síndrome de *Burnout* em técnicos de enfermagem. *Revista da Sociedade Brasileira de Psicologia Hospitalar*, 14 (2), 7-26.
- Carneiro, R. M. (2011). Síndrome de *Burnout*: um desafio para o trabalho. Dissertação de Mestrado, Centro Universitário de Anápolis, Anápolis, GO, Brasil.
- Carvalho, F. A. (2003). O mal-estar docente: das chamas devastadoras (*Burnout*) às flamas da esperança-ação (resiliência). Dissertação de mestrado, Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, Brasil.
- Cardoso, L. A. (2009). Influências dos fatores organizacionais no estresse de profissionais bombeiros. Dissertação Mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil.
- Carvalho, H. T. T. K. (1995). A professora primária: amor e dor. In: Codo, W.; Sampaio, J. J. C. (orgs.). *Sofrimento psíquico nas organizações: saúde mental e trabalho*. Petrópolis: Vozes.
- Catano, V., Francis, L., Haines, T., Kirpalani, H., Shannon, H., Stringer, B., & Lozanski, L. (2010). Occupational stress in Canadian universities: a national survey. *International Journal of Stress Management*. 17(3), 232-258.
- Cebrià-Andreu J. (2005). Comentario: el síndrome de desgaste profesional como problema de salud pública. *Gac Sanit.*;19(6): 470. DOI:10.1157/13082793.

- Christophoro, R., & Waidman, M. A. P. (2002). Estresse e condições de trabalho: um estudo com docentes do curso de enfermagem da UEM, Estado do Paraná. *Acta Scientiarum*. Maringá, 24(3), 757-763.
- Codo, W., & Vasques-Menezes, I. (1999). O que é *Burnout*? In: Codo, W. (coord.). Educação: carinho e trabalho. Petrópolis, RJ: Vozes / Brasília: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação: Universidade de Brasília. Laboratório de Psicologia do Trabalho, p. 237-254.
- Cordes, C.L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and a integration of research on job *Burnout*. *Academy of management review*, 18(4), 621-56.
- Cotrim, P. S. & Wagner, L. C. (2011). Prevalência da síndrome de *Burnout* em professores de uma instituição de ensino superior. *Ciência em Movimento*, 14(28), 61-70.
- Cruz, R. M., & Lemos, J. C. (2005). Atividade docente, condições de trabalho e processos de saúde. *Motrivivência*, 17(24), 59-80.
- CRUZ, R. M (2007).. Saúde, trabalho e psicopatologias. In AUED, B.W. (org.) *Traços do trabalho coletivo*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Cruz, R.M; Lemos, J.C; Welter, M.M; Guisso, L. (2010). Saúde docente, condições e carga de trabalho. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*; (4), 147-60.
- Clot, Y. (2007). A função psicológica do trabalho. Petrópolis: Vozes.
- Dejours, C.; Deranty, J.P. (2010). The centrality of work. *Critical Horizons*, 11(2), p.167-180.
- Dicio, (2009). Dicionário epistemológico em Português online. Recuperado de <http://www.dicio.com.br/epistemologico>.
- Esteve, J. M. (1999). O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores. Bauru: EDUSC. 1999.

- Fascina, L. P.; Guimarães, C. P. A.; Hidaka, K. S.; Mekler, P. L. & Rezende, F. (2007). Avaliação do nível da Síndrome de *Burnout* na equipe de enfermagem da UTI- adulto. *Produção Científica, Hospital Sepaco*, 2-28.
- Facchini, L. A. (1994). Uma contribuição da epidemiologia: o modelo de determinação social aplicado à saúde do trabalhador. In Buschinelli, J. T.; Rocha, L. E.; RIGOTTO, R. M. *Isto é trabalho de gente?: vida, doença e trabalhador no Brasil*. Rio de Janeiro: Vozes.
- Farber, B. A. (1991). *Crisis in education. Stress and Burnout in the american teacher*. São Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Faria, J. I. L., & Casagrande, L. D. R.(2004). A Educação para o século XXI e a formação do professor reflexivo na Enfermagem. *Revista Latino-am Enfermagem*, 12(5):821-7.
- Fernandes, J. D., Melo, C. M., Gusmão, M. C. C., Fernandes, J., & Guimarães, A. (2006). Saúde mental e trabalho: significados e limites de modelos teóricos. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14(5), 803-811.
- Fonseca, C. C. O. P. 2001. O adoecer psíquico no trabalho do professor do ensino fundamental e médio da rede pública no Estado de Minas Gerais. *Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil*.
- Fraga, C. (1999). O Cliente tem Razão. *Extra Classe*, 4(34), 17.
- Franco, M. E. D. P. (2001). Comunidade de conhecimento, pesquisa e formação do professor do ensino superior. In M. C. Morosini (Org.), *Docência universitária e os desafios da realidade nacional*. Brasília: Plano.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 59-165.
- Frigotto, G. (1999). Educação e formação humana: ajuste neoconservador e alternativa democrática. In: Gentili, P. A. A.; Silva, T. T. (orgs.). *Neoliberalismo, qualidade total e educação*. Petrópolis: Vozes.

- Garcia, L. P., & Benevides-Pereira, A. M. T. (2003). Investigando o *Burnout* em professores universitários. *Revista Eletrônica InterAção Psy*, 1(1), 76-89.
- Gasparini, S. M., Barreto, S. M., & Assunção, A. A. (2005). O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. *Educação e Pesquisa*, 31(2), 189-199.
- Geraldi, C. M. G. (Org) (2000). *Cartografia do trabalho docente*. Campinas: Mercado das Letras.
- Gimenes, M. G. G. (1997). A teoria do enfreitamento e suas implicações para sucessos e insucessos em psicologia. Em Gimenes, M. G. G & Fávero, M. H. (org) (1997). *A mulher e o câncer* (pp. 111-147). Campinas: Editorial Psy.
- Gil-Monte, P.R. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (*Burnout*). Una enfermedad laboral em la sociedad del bienestar. Madrid-ES: Pirâmide.
- Gil-Monte, P. R. (2007). El síndrome de quemarse por el trabajo (*Burnout*) como fenómeno transcultural. *Informació Psicológica*, (91-92), 4-11.
- Gil-Monte, P. R. (2011). CESQT. Cuestionario para la evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo. Manual. Madrid, España: TEA.
- Gil-Monte, P. R., Carlotto, M. S., & Câmara, S. (2010). Validation of the brazilian version of the “Spanish *Burnout* Inventory” in teachers. *Revista de Saúde Pública*, 44(1), 140-147.
- Gil-Monte, R. P., & Peiró, J. M. (1997) *Desgaste psíquico en el trabajo: El Síndrome de Quemarse*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Golveia, V. V. et al (2010). Escala de bem estar afetivo no trabalho (JAWS): evidencias de validade fatorial e consistência interna. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 21, p. 464- 473.
- Gould, D. D., Watson, S. L., Price, S. R., & Valliant, P. M. (2013). The relationship between *Burnout* and coping in adult and young offender center correctional officers: An exploratory investigation. *Psychological Services*, 10(1), 37-47.

- Greco, R. M.; Oliveira, V. M.; Gomes, J. R. (1996). Cargas de trabalho dos técnicos operacionais da escola de enfermagem da Universidade de São Paulo. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. 25,(95-96), 59-75.
- Guglielmi, R. S., & Tatrow, K. (1998). Occupational stress, *Burnout*, and health in teachers: A methodological and theoretical analysis. *Review of educational research*, 68(1), 61-99.
- Hackman, J. R. (1980). Work redesign and motivation. *Professional Psychology*, 11(3), 445.
- Harrison, B. J. (1999) Are you to burn out? *Fund Raising Manage*; 30, 25-8.
- Heloani, R.; Lancman, S. (2004). Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção investigação. *RevistaeProdução*.14(3),77-86.
- Pedro, A. H (1999). Análisis Psicológico del Trabajo. Instituto de Medicina del Trabajo de Cuba, 2-5.
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Br).(2012) Censo da educação superior 2012: resumo técnico. Brasília (DF): INEP; 2014.
- Jacques, M. G. C. (2003) Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental e trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 5(1), 97-116.
- Jones, M. L. (1993). Role conflict: causes of *Burnout* or energizer. *Social Work*, 38(2), 136-142.
- Júnior, E. D. A.R, Guimarães E.H.R & Jeunon E.E. (2014). A gestão do conhecimento em agência de fomento à pesquisa: proposição de um modelo aplicado. *Revista Gestao & Tecnologia*, 14(3), 244-260.
- Kahn, R. (1978). Job *Burnout*-prevention and remedies. *Public Welfare*, 36(2), 61-63. Kang, L. S. & Sidhu, H. (2015). Identification of stressors at work: a study of university teachers in India. *Global Business Review*, 16(2), 303-320.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1991). The concept of coping. Em Monat, A & Lazarus, R. S. (Orgs.). *Stress and coping: na anthology (189-206)*. New York: Columbia University Press.

- Leão, L.H.D C. (2012). Psicologia do Trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais. *Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, 2(2),291-305.
- Souza, A. N. D & Leite, M. D P.(2011). Condições do trabalho e suas repercussões na saúde dos professores da educação básica no Brasil. *Educação & Sociedade*, 32(117), 1105-1121.
- Lima, M. E. A.(1998). A Psicopatologia do trabalho. *Psicol. cienc. prof.* v.18 n.2.
- Lima, L. L. O. (2010). As muitas faces do trabalho que se realiza na educação infantil.Tese de doutorado, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, Brasil.
- Lima, T. (2015). O trabalho docente e a realidade educacional brasileira. *Revista Itinerarius Reflectionis*, 11(1).
- Lipp, M. N (Org) (2002). O Stress do professor. Campinas: Papirus.
- Lombardi, M. R.(1997). Reestruturação produtiva e condições de trabalho: Percepções dos trabalhadores. *Educação & Sociedade*, (61), 64-87.
- Machado, T., Sathyanarayanan, V., Bholá, P., & Kamath, K. (2013). Psychological vulnerability, *Burnout*, and coping among employees of a business process outsourcing organization. *Industrial Psychiatry Journal*, 22(1), 26-31.
- Mallar, S. C. & Capitão, C. G. (2004). *Burnout* and hardiness: a study of evidence of validity. *Psico-USF*, 9 (1), 19-29.
- Mancebo, D. (2007). Trabalho docente: subjetividade, sobre implicação e prazer. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 20(1), 74-80.
- Mariano, M. S. S., & Muniz, H. P. (2006). Trabalho docente e saúde: o caso dos professores da segunda fase do ensino fundamental. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 6(1), 76-88.
- Maslach, C. (2003). Job *Burnout*: new directions in research and intervention. *Current directions in psychological science*, 12(5),189-192.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M.P. (2001). Job *Burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52(1),397-422.

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced *Burnout*. *Journal of occupational behavior*, 2(2), 99-113.
- Manassero, M. A., García, E., Torrens, G., Ramis, C., Vázquez, A., & Ferrer, V. A. (2005). *Burnout* en la enseñanza: aspectos atribucionales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 89-105.
- Mazon, V. et al., (2008). Síndrome de *Burnout* e estratégias de enfrentamento em professores. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 60(1), 55-66.
- Mazon, V., Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2008). Síndrome de *Burnout* e estratégias de coping em professores de escolas municipais da área urbana de uma cidade do litoral norte do Rio Grande do Sul. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 60(1), 55-66.
- Medeiros, N.L., & Jeunon, E.E (2009). Parceiros para a responsabilidade social: o caso do Projeto brinquedoteca na visão do empresário. *Pretexto*, 10,(1), 49-68.
- Mendonça, J. R. C., Paiva, K. C. M., Padilha, M. A. S., & Barbosa, M. A. C. (2012, novembro). Competências profissionais de professores do ensino superior no Brasil: proposta de um modelo integrado. *Anais da II Conferência do Forges-Fórum da Gestão do Ensino Superior nos Países e Regiões de Língua Portuguesa*, 2012, Macau, China, 2.
- Mendonça, H. & Costa Neto, S. B. (2008). Valores e estratégias psicológicas de enfrentamento ao estresse no trabalho. Em A. Tamayo (org.). *Estresse e cultura organizacional* (pp. 193-228). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Minayo-Gomes, C., & Thedim-Costa, S. M. (1997). A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. *Caderno de Saúde Pública*, 13 (2).
- Ministério da Saúde. (2001). *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde*. [Manual]. Brasília, DF, MS.

- Ministério da Saúde; Secretaria de Atenção à Saúde; Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. (2004). Área Técnica de Saúde do(a) Trabalhador(a)- COSAT; Política Nacional De Saúde Do (A) Trabalhador (A).
- Minter, R. L. (2009). Faculty *Burnout*. *Contemporary Issues In Education Research*, 2(2).
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., Rodríguez, R., Martínez, M., & Ferrer, R. (2010). El *Burnout* del profesorado universitario y las intenciones de abandono: un estudio multi-muestra. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(2), 149-163.
- Moreno-Jimenez, B. et al. (2002). A avaliação do *Burnout* em professores: comparação de instrumentos: CBP-R e MBI-ED. *Psicologia em Estudo*, 7 (1),11-19.
- Morin, E. M.(2004). Conference. In: 1018. The world congress on human resources management, Rio de Janeiro, RJ, Brazil, 20.
- Nacarato, A.M.; Varani, A.; Carvalho, V. 2000. O cotidiano do trabalho docente: palco, bastidores e trabalho invisível abrindo as cortinas. In: C.M. Geraldi; d. Fiorentina; e.M.A. Pereira (orgs.), *Cartografias do trabalho docente*. Campinas, Mercado das Letras, p. 73-104.
- Negrão, J. (2013). "Penduricalhos" disfarçam péssima remuneração dos docentes. *Revista Andes Especial*, abril. p.45-49.
- Norgren, M. B. P. et al (2004). Satisfação conjugal em casamentos de longa duração: uma construção possível. *Estudos de Psicologia*, 9 (3), 575-584.
- Oliveira, D. A. (2004) A reestruturação do trabalho docente: Precarização e flexibilização. *Educação & Sociedade*, Campinas, 25(89),1127-1144.
- Oliveira-Formosinho, Julia; Formosinho, João. (2011). *Pedagogia-em-Participação: A perspectiva da Associação Criança*. In: Oliveira-Formosinho, Júlia (org.). *O espaço e o tempo na pedagogia-em-participação*. Porto: Porto Editora. p. 97-116.
- Organização Mundial da Saúde (1999). Strengthening mental health promotion. Recuperado de <http://www.who.int/inf-fs/em/fact220.html>.

- Papastylianou, A., Kaila, M., & Polychronopoulos, M. (2009). Teachers' *Burnout*, depression, role ambiguity and conflict. *Social Psychology of Education: an International Journal*, 12(3), 295-314.
- Pita, M. (2010). Estresse laboral, assédio moral e *Burnout* marcam produtivismo. *Revista Adusp*, 14-21.
- Reis EJ, Araújo TM, Carvalho FM, Barbalho L, Silva MO. Docência e exaustão emocional. *Educação & Sociedade*, 27(94):229-53
- Resolução 196, de 1996. (1996). Diretrizes e normas para pesquisa envolvendo seres humanos. Resolução CNS 196/1996. Brasília: Ministério da Saúde.
- Salami, S. O. (2011). Job stress and *Burnout* among lecturers: personality and social support as moderators. *Asian Social Science*, 7(5), 110-121.
- Sampaio, M. M. F. & Marin, A. J. (2004). Precarização do trabalho docente e seus efeitos sobre as práticas curriculares. *Educação & Sociedade*, Campinas, 25(89), 1203-1225.
- Salanova, M., Martínez, I. M., & Lorente, L. (2005). ¿Cómo se relacionan los obstáculos y facilitadores organizacionales con el *Burnout* docente?: Un estudio longitudinal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 37-54.
- Sarriera, J. C. (1998). O modelo ecológico contextual em Psicologia Comunitária. In: Souza, L.; Freitas, F. E.; Pereira, M. *Psicologia: reflexões (im)pertinentes*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Maslach, C. (2009). *Burnout*: Thidty-five years of reseach and practice. *Career Development International*, 14 (3), 204-220.
- Schmidt, M. L. S. (2004). Plantão Psicológico, Universidade Pública e Política de Saúde Mental. *Estudos de Psicologia*, 21(3), 173-192,
- Schwartz, Y. (2011). Conceituando o trabalho, o visível e o invisível. *Trabalho. Educação e Saúde*, 9(1), 19-45.

- Seligmann-Silva, E. (1994). Saúde Mental e Trabalho. In: Tundis, S.A., Costa, N.R. (orgs) Cidadania e loucura - políticas de saúde mental no Brasil. Rio de Janeiro: Vozes/ Abrasco.
- Sell, I. (1995). Qualidade de vida e condições de trabalho. VIEIRA, Sebastião Ivone. Medicina básica do trabalho, 1, 156-175.
- Shirom, A., Nirel, N., & Vinokur, A. D. (2006). Overload, autonomy, and *Burnout* as predictors of physicians' quality of care. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 328-342.
- Shiron, A. (1989). *Burnout* in work organizations. In C. L. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 25-48). Nueva York: Wiley & Sons.
- Silva, A. L. A., & Fonseca, R. M. G. S. D (2005). Processo de trabalho em saúde mental e o campo psicossocial. *Revista Latino- Americano de Enfermagem*, 13(3), 441-449.
- Silva, C. (2011). Ser professor universitário em tempos de mudança: a profissão acadêmica e suas reconfigurações. Tese de doutorado, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Silva, E. S. (2001). Saúde Mental e trabalho. Em: Tundis, S. A. e Costa, N. R. Cidadania e loucura: Políticas de Saúde Mental no Brasil. Petrópolis: Ed. Vozes.
- Silva, G. N., & Carlotto, M. S. (2003). Síndrome de *Burnout*: um estudo com professores da rede pública. *Revista de Psicologia Escolar e Educacional*, 7, 2, 145-153.
- Silva, M. E. P. D. (2006). *Burnout*: por que sofrem os professores?. *Estudos e pesquisas em Psicologia*, 6(1), 89-98.
- Silva, M. F. M. D., Teles, L. M. D. S., Aragão, S. D. B. X., & Silva, C. F. D. L. S. (2014). Estudo avaliativo da predisposição à síndrome de *Burnout* em professores de uma Universidade de Parnaíba-PI. *Revista Psicologia e Saúde*, 6(2), 28-36.
- Suda, E. Y., Coelho, A.T., Bertaci, A.C. & Santos, B. B. (2011). Relação entre nível geral de saúde, dor muscoesquelética e síndrome de *Burnout* em professores universitários. *Fisioterapia e Pesquisa*, 18(3), 270-274.

- Tamayo, M. R. & Tróccoli B. T. (2002). Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de *coping* no trabalho. *Estudo de Psicologia*, 7 (1), 37-46.
- Trigo, T. R., Teng, C. T., & Hallak, J. E. C. (2007). Síndrome de *Burnout* ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. *Revista de Psiquiatria Clínica*, 34(5), 223-233.
- Tytherleigh, M. Y., Webb, C., Cooper, C. L., & Ricketts, C. (2005). Occupational stress in UK higher education institutions: a comparative study of all staff categories, *Higher Education Research and Development*, 24(1), 41-61..
- Vasconcelos, A., & de Faria, J. H. (2009). Saúde mental no trabalho: contradições e limites. *Revista Psicologia & Sociedade*, 20(3).
- Watts, J., & Robertson, N. (2011). *Burnout* in university teaching staff: a systematic literature review. *Educational Research*, 53(1), 33-50.
- Yong, Z., & Yue, Y. (2007). Causes for burnout among secondary and elementary school teachers and preventive strategies. *Chinese Education and Society*, 40(5), 78-85.doi:10.2753/CED1061-1932400508.

APÊNDICE

Apêndice A

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa *Síndrome de Burnout em Professores Universitários* cujo objetivo é avaliar a Síndrome de *Burnout* e seus fatores associados em professores universitários.

A **Síndrome de Burnout** é um tipo de estresse ocupacional que ocorre principalmente em profissões que envolvem serviços, tratamento ou educação, ou seja, as que prestam algum tipo de cuidado ou atenção direta e emocional. Para participar desta pesquisa você precisa:

1. Estar atuando na docência em nível universitário.
2. Dispor de, aproximadamente, 15 minutos do seu tempo para responder ao questionário;
3. Preencher todos os campos do instrumento.

Ao preencher os dados, você aceitará participar da pesquisa e estará livre para se recusar a participar ou retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, lembrando que a pesquisa zela pela privacidade das informações e garantia do anonimato. Todos os dados servirão exclusivamente para fins de pesquisa. Esclarecemos que não há risco e benefício direto e individual para o participante da pesquisa. Os benefícios dos resultados obtidos serão identificados ao final do estudo, sendo estes de caráter coletivo.

Os voluntários deste estudo dispõem de total liberdade para esclarecer quaisquer dúvidas que possam surgir, antes e durante o andamento da pesquisa, com Luis Álvaro dos Santos Corrêa (lualvo@ig.com.br) Celular:(98)99972-8257.

Todos os dados serão mantidos em sigilo e a identidade dos voluntários não será revelada publicamente, em nenhuma hipótese. Os dados serão analisados em conjunto aos dos outros participantes da pesquisa, não sendo divulgada a identificação de nenhum participante. Somente o pesquisador responsável e a equipe de trabalho envolvida neste estudo terão acesso a estas informações que serão apenas para fins de pesquisa. Os resultados serão divulgados em meios públicos, mídia, eventos científicos e publicações científicas, preservando-se o anonimato dos participantes. Não haverá qualquer forma de remuneração financeira para os voluntários. Desde já, agradeço sua participação!

Luis Álvaro dos Santos Corrêa - Pesquisador responsável

São Luis, _____ de _____ de _____.

Participante(nome e assinatura)

Apêndice B

Questionário sócio-demográfico e laboral

DADOS PESSOAIS	
1. Sexo	M [] F [] 2. Idade _____ anos
3. Estado Civil	solteiro(a) [] casado(a) [] separado(a) [] viúvo(a) []
4. Situação Conjugal	Com companheira(o) fixa(o) [] Sem companheiro(a) fixa(o) []
5. Filho(s)	Não [] Sim []
6. Remuneração	Faixas????

DADOS LABORAIS	
1. Formação	especialização [] mestrado [] doutorado []
2. Curso de lotação:	_____
3. Centro de atuação:	Colocar as opções
4. Tempo de atuação profissional	_____ anos _____ meses
5. Tempo de atuação nesta universidade	_____ anos _____ meses
6. Regime de trabalho	Horista [] DE []
7. Carga horária semanal	_____ horas
8. Carga horária	Graduação: _____
	Especialização: _____
	PPG/mestrado/doutorado: _____
9. Número de disciplinas que ministra atualmente	_____
10. Total (aproximado) de alunos que contata diariamente (aulas, orientações individuais e/ou em grupos, etc.)	_____ alunos
11. Possui outra atividade de trabalho	Não [] Sim [] Qual? _____

Apêndice C

Questionário Maslach Burnout Inventory (M.B.I.)

	0	1	2	3	4	5	6
FREQUÊNCIA	Nunca	Algumas vezes ao ano ou menos	Uma vez ao mês ou menos	Algumas vezes durante o mês	Uma vez por semana	Algumas vezes durante a semana	Todo dia

Ítem	Questões	0	1	2	3	4	5	6
1	Sinto-me emocionalmente drenado pelo meu trabalho							
2	Sinto-me usado no final de um dia de trabalho							
3	Sinto-me fatigado quando acordo de manhã e tenho que encarar outro dia de trabalho							
4	Trabalhar com pessoas, todos os dias, é realmente uma tensão para mim							
5	Sinto-me exaurido pelo meu trabalho							
6	Sinto-me frustrado pelo meu trabalho							
7	Sinto que estou trabalhando muito duro							
8	Trabalhar diretamente com pessoas leva-me a ficar com muito estresse							
9	Sinto-me como se estivesse com a “corda para arrebentar”							
10	Sinto que trato alguns alunos como se eles fossem objetos impessoais							
11	Tenho me tornado mais incessível com as pessoas, desde que peguei este trabalho							
12	Estou preocupado que este trabalho esteja me endurecendo emocionalmente							
13	Realmente não me importo com o que acontece com alguns alunos							
14	Sinto que alguns alunos me culpam por alguns de seus problemas							
15	Consigo facilmente entender como meus alunos se sentem sobre as coisas							
16	Lido efetivamente com problemas dos meus alunos							
17	Sinto que estou influenciando positivamente a vida de outras pessoas através do meu trabalho							
18	Sinto-me muito energizado							
19	Consigo facilmente criar uma atmosfera com os meus alunos							
20	Sinto-me exaurido depois de trabalhar bem de perto com meus alunos							
21	Tenho atingido muitos objetivos que valeram a pena no meu trabalho							
22	No meu trabalho, lido com problemas emocionais muito claramente							

Apêndice D

Bateria de Avaliação de Riscos Psicossociais

Pense com que frequência lhe ocorrem às ideias abaixo, tendo em conta a escala de 0 a 4. Para responder, faça um X na alternativa (número) que mais se ajusta à sua situação:

0 Nunca	1 Raramente	2 Às vezes	3 Frequentemente	4 diariamente
------------	----------------	---------------	---------------------	------------------

Conflito de papel

B1) Tenho de fazer coisas de forma diferente de como penso que devam ser feitas.	0	1	2	3	4
B2) Pedem-me que realize funções e tarefas para as quais não estou autorizado/a.	0	1	2	3	4
B3) Tenho de trabalhar com dois ou mais grupos que fazem as tarefas de maneira muito diferente.	0	1	2	3	4
B4) Recebo ordens incompatíveis de duas ou mais pessoas.	0	1	2	3	4
B5) São-me dadas tarefas/funções sem os recursos e meios materiais necessários para realizá-las.	0	1	2	3	4

Sobrecarga

D1) Quando estou trabalhando, surgem situações especialmente duras?	0	1	2	3	4
D2) Teve de fazer mais de uma coisa ao mesmo tempo?	0	1	2	3	4
D3) Teve problemas com o seu trabalho, pois ele foi se complicando progressivamente?	0	1	2	3	4
D4) É-lhe possível trabalhar com um ritmo relaxado?	0	1	2	3	4
D5) Pensa que não tem tempo suficiente para completar o seu trabalho?	0	1	2	3	4
D6) Pensa que tem de fazer um trabalho demasiado difícil para si?	0	1	2	3	4

Apoio social

E1) Sinto-me valorizado/a no trabalho por meu/minha supervisor/a direto/a.	0	1	2	3	4
E2) Sinto-me valorizado/a no trabalho por meus/minhas companheiros/as.	0	1	2	3	4
E3) Sinto-me valorizado/a no trabalho pela direção da instituição.	0	1	2	3	4
E4) Com que frequência seu/sua supervisor/a lhe ajuda quando surgem problemas no trabalho?	0	1	2	3	4
E5) Com que frequência seus/suas companheiros/as o ajudam quando há problemas no trabalho?	0	1	2	3	4

E6) Com que frequência a direção o ajuda quando surgem problemas no trabalho?	0	1	2	3	4
E7) Sente-se apoiado pela sua família quando surgem problemas no trabalho?	0	1	2	3	4
E8) Sente-se apoiado pelos alunos quando surgem problemas?	0	1	2	3	4

Conflitos interpessoais

F1) Com que frequência tem conflitos com os seus/suas companheiros/as?	0	1	2	3	4
F2) Com que frequência tem conflitos com os alunos?	0	1	2	3	4
F3) Com que frequência tem conflitos com os familiares dos alunos?	0	1	2	3	4
F4) Com que frequência tem conflitos com a direção do centro ou da organização?	0	1	2	3	4
F5) Com que frequência tem conflitos com outros trabalhadores da instituição?	0	1	2	3	4
F6) Recebo bastantes recompensas pelos cuidados e atenção que dou aos alunos.	0	1	2	3	4

Autonomia

A1) Neste trabalho tenho independência para decidir como fazê-lo.	0	1	2	3	4
A2) O trabalho proporciona-me possibilidades de utilizar a minha iniciativa.	0	1	2	3	4
A3) Para fazer o meu trabalho não dependo de orientação constante de minha chefia.	0	1	2	3	4
A4) Considero que o meu trabalho me proporciona suficiente autonomia.	0	1	2	3	4
A5) Posso determinar o meu ritmo de trabalho.	0	1	2	3	4

Satisfação

Habitualmente o nosso trabalho e seus diferentes aspectos produzem-nos satisfação ou insatisfação em algum grau. Quantifique de acordo com as seguintes alternativas o grau de satisfação ou insatisfação.

0 Muito insatisfeito	1 Insatisfeito	2 Indiferente	3 Satisfeito	4 Muito satisfeito
---------------------------------------	---------------------------------	--------------------------------	-------------------------------	-------------------------------------

1. As oportunidades que lhe oferece o seu trabalho de fazer as coisas que gosta.	0	1	2	3	4
2. O salário que recebe.	0	1	2	3	4
3. A limpeza, higiene e salubridade do seu lugar de trabalho.	0	1	2	3	4

4. As oportunidades de promoção que tem.	0	1	2	3	4
5. A supervisão que exercem sobre si.	0	1	2	3	4
6. A sua participação nas decisões do seu departamento ou secção.	0	1	2	3	4

Tendência ao abandono

Pense com que frequência lhe ocorre as ideias abaixo considerando a escala de 0 a 4. . Para responder escolha o número que mais se ajusta à sua situação:

0 Nunca	1 Raramente	2 Às vezes	3 Frequentemente	4 Diariamente
-------------------	-----------------------	----------------------	----------------------------	-------------------------

Você já pensou em mudar de profissão?	0	1	2	3	4
Você já pensa em aposentar-se assim que possível?	0	1	2	3	4

Na sua opinião qual o principal estressor laboral do professor universitário:

MUITO IMPORTANTE: VERIFIQUE SE TODOS OS ITENS FORAM PREENCHIDOS

OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO