

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

**INCIDÊNCIA DA SÍNDROME DE BURNOUT EM DOCENTES DO ENSINO
SUPERIOR NO RIO GRANDE DO SUL¹
INCIDENCE OF BURNOUT SYNDROME IN TEACHERS OF HIGHER
EDUCATION IN RIO GRANDE DO SUL**

**Vanessa Hasper Dessbesell², Adriane Fabricio³, Liane Beatriz Rotili⁴,
Denize Grzybovski⁵**

¹ Trabalho de Conclusão do Curso de Administração

² Aluna do curso de Mestrado em Desenvolvimento Regional (UNIJUI), bolsista Prosup/CAPES, vanessahasper@hotmail.com

³ Professora do curso de Administração da UNIJUI e Doutoranda do PPGA/UFSM, adriane.fabricio@unijui.edu.br

⁴ Aluna do curso de Mestrado em Desenvolvimento Regional (UNIJUI), bolsista Prosup/CAPES, liane.rotili@hotmail.com

⁵ Doutora em administração pela Universidade Federal de Lavras (UFLA); Professora titular na Universidade de Passo Fundo (UPF); Professora Convidada no Programa Stricto Sensu em Desenvolvimento (UNIJUI), denize.grzybovski@unijui.edu.br

Resumo

O objetivo deste artigo é identificar a incidência da síndrome de *burnout* no trabalho em docentes de instituições de ensino superior. *Burnout* é aquilo que deixa de funcionar por falta de energia, ou seja, uma pessoa que não tem mais um bom desempenho físico e mental, que produz desgaste progressivo da relação do sujeito com sua atividade profissional. Trata-se de uma pesquisa descritiva tipo *survey*, com abordagem quantitativa e qualitativa dos dados. Os sujeitos da pesquisa foram 67 docentes de instituições de ensino superior no Rio Grande do Sul. O instrumento de pesquisa foi o *Maslach Burnout Inventory Educators Survey* (MBI-ED). Identificou-se que os docentes não apresentam *burnout*, mas 51,31% apresentam tendência ao seu desenvolvimento. As evidências contribuem para definição de ações estratégicas na área de gestão humana de pessoas nas instituições de ensino superior específicas ao grupo de docentes.

Palavras chaves: Síndrome de burnout. Trabalho docente. Esgotamento profissional.

Abstract

The aim of this article is to identify the incidence of burnout syndrome at work in teachers of higher education institutions. Burnout is what stops working because of lack of energy, that is, a person who no longer has a good physical and mental performance, which produces progressive wear of the subject's relationship with his professional activity. It is a survey descriptive research, with quantitative and qualitative approach of the data. The research subjects were 67 teachers from higher education institutions in Rio Grande do Sul. The research instrument was the MBI-ED (Maslach Burnout Inventory Educators Survey). It was identified that the teachers did not present burnout, but 51.31% presented the syndrome in development. The evidence contributes to

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

organizational decisions that imply teacher health and organizational goals.

Keywords: Burnout syndrome. Teaching work. Professional exhaustion.

1 INTRODUÇÃO

A profissão de docência pode, ao mesmo tempo, conduzir a situações de enriquecimento e satisfação no trabalho e ocasionar ou incrementar fatores de estresse no trabalho e, se persistentes, podem levar a síndrome de *burnout*. Esta síndrome em docentes está sendo considerado um problema social contemporâneo e vem sendo estudada em diversos países por produzir danos pessoais, organizacionais e sociais (CARLOTTO, 2010).

Os primeiros estudos sobre síndrome de *burnout* surgiram em meados nos anos 1970 nos Estados Unidos e mais tarde (década de 1990) no Brasil (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001). Sob a perspectiva social psicológica preconizada por Christina Maslach, os aspectos individuais associados às condições e relações de trabalho contribuíram para a definição dos construtos de *burnout*, que são: exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização profissional.

Este artigo tem por objetivo verificar a incidência da síndrome de *burnout* em docentes de instituições de ensino superior. Com base na identificação do perfil sociodemográfico dos docentes, busca-se verificar a incidência da exaustão emocional, despersonalização, reduzida realização no trabalho, as quais operam como dimensões da síndrome de *burnout*.

O estudo é relevante no contexto contemporâneo e brasileiro tendo em vista que os docentes do ensino superior tiveram seus tempos de trabalho reduzidos em favor da realização de atividades burocráticas e baseadas no produtivismo (metas), que produziu conflitos de papéis, invasão do espaço privado e aumentou a preocupação com o desempenho acadêmico ao mesmo tempo em que se verifica o aumento dos casos de incidência de *burnout* neste grupo social.

Os resultados do estudo são apresentados em quatro partes além desta introdução. No referencial teórico é apresentado o estado da arte da síndrome de *burnout*. Na segunda parte são apresentados os procedimentos metodológicos do estudo empírico. Nas terceiras e quarta partes constam os dados empíricos e as análises, bem como as conclusões.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Síndrome de Burnout

Maslach, Schaufeli, Leiter (2001) apontam que os primeiros artigos sobre síndrome de *burnout* surgiram em meados dos anos 1970, nos Estados Unidos, e sua principal contribuição foi descrever o fenômeno, atribuir-lhe um nome e mostrar que não era uma resposta incomum. As experiências com pessoas que trabalhavam em serviços humanos e de cuidados de saúde serviram como base para o início dos estudos. Os primeiros escritos são de Freudenberg, em 1975, um psiquiatra que trabalhava em uma clínica de cuidados de saúde, e de Maslach, em 1976, psicóloga social que estava estudando as emoções no local de trabalho.

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

Burnout, no jargão popular inglês, é aquilo que deixou de funcionar por falta de energia, ou seja, uma pessoa que não tem mais um bom desempenho físico ou mental (TRIGO; TENG; HALLAK, 2007). Limongi-França e Rodrigues (2012) o descrevem como um estado que produz desgaste progressivo da relação do sujeito com sua atividade profissional. Harrison (1999), por sua vez, entende síndrome de *burnout* como resultado do estresse crônico típico do ambiente de trabalho que produz situações de excessiva pressão emocional associada ao intenso envolvimento com pessoas por longos períodos de tempo, conflitos, poucas recompensas emocionais e reconhecimento.

Os primeiros estudos foram concentrados em profissionais das áreas humanas, serviços e educação, porém, o autor admite que outros profissionais, além dos que trabalham diretamente na assistência aos demais, estão susceptíveis ao *burnout*. Sendo assim, a partir da década de 1990 as pesquisas empíricas continuaram, estendendo o conceito de *burnout* para outras categorias profissionais como escritórios, informática, militares, gerentes (BENEVIDES-PEREIRA, 2010; MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001).

Ao longo de seu processo de construção, tem sido abordada sob quatro perspectivas teóricas baseadas na possível causa da síndrome: clínica, sócio psicológica, organizacional e sócio histórica. A concepção mais utilizada dos estudos atuais é a sócio psicológica, preconizada por Christina Maslach, que a partir de seus estudos, pontuou ser o ambiente laboral, a base das variáveis produtoras de *burnout*. Este modelo destaca a importância das características do trabalho como fator causador de *burnout*, constituído por três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixo sentimento de realização profissional (BENEVIDES-PEREIRA 2010; TRIGO; TENG; HALLAK, 2007; CARLOTTO, 2010).

A primeira dimensão, **exaustão emocional** (EE), o profissional acaba sentindo-se esgotado, com pouca energia para o desenvolvimento do trabalho, a impressão que ele tem é que as energias não serão recuperadas. Destaca-se que em função das relações em situações de trabalho e da intensa carga emocional que o contato intenso com pessoas impõe, o indivíduo pode desenvolver exaustão emocional. Também profissionais que apresentam grandes expectativas em relação ao seu desenvolvimento profissional e não alcançam o retorno esperado (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2012).

A exaustão emocional é a característica central e mais óbvia, sendo o aspecto mais minuciosamente analisado, no entanto, o fato da exaustão ser condição necessária para caracterizar a síndrome não significa que ela é suficiente, pois não se consegue capturar aspectos críticos da relação das pessoas com o seu trabalho, nesta dimensão o indivíduo acaba se distanciando emocionalmente como forma de lidar com a sobrecarga de trabalho (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001).

A segunda dimensão, **despersonalização** (DE), para Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) é a forma de se afastar do destinatário do serviço, desenvolvendo uma indiferença ou atitude cínica quando se está esgotado e desanimado, afastar ou distanciar é uma reação imediata ocorrendo assim uma forte relação de exaustão e despersonalização. Completando este pensamento Schaufeli, Dijkstra e Vazques (2013) afirmam que o cinismo em relação ao trabalho e aos colegas é uma atitude de

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

autoproteção, porém, não é uma proteção suficiente para equilibrar a saúde mental, podendo tal atitude criar mais problemas, agravando o sentimento de exaustão, estresse e cansaço. Na visão de Limongi-França e Rodrigues (2012), a despersonalização desenvolve um distanciamento emocional exacerbado, frieza, indiferença, insensibilidade e postura desumanizada diante das necessidades dos outros. Não significa que o indivíduo deixou de ter sua personalidade, mas que esta sofreu ou vem sofrendo alterações com os usuários de seus serviços, alunos, pacientes, cliente, etc. (MASLACH; JACKSON; LEITER, 1996).

A terceira dimensão, **reduzida realização profissional** (rPR), evidencia o sentimento de insatisfação, tendência a avaliar-se negativamente principalmente em relação ao seu trabalho com os clientes, insatisfação em relação a si próprio e com as realizações no trabalho, desmotivação, baixa eficiência no trabalho (MASLACH; JACKSON; LEITER, 1996).

Os motivos que levam a exaustão e despersonalização colaboram para o sentimento de reduzida realização, é difícil ter uma sensação de realização quando se sente esgotado ou quando se sente indiferente com relação às pessoas. Enquanto a falta de realização surge a partir de uma falta de recursos expressivos, a exaustão e a despersonalização decorrem da sobrecarga de trabalho e de conflitos sociais (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER 2001).

De maneira geral, a maioria dos autores está de acordo que o *burnout* é uma resposta a cronificação de um processo de estresse característico do meio laboral, também como síndrome psicológica de esgotamento, cinismo e ineficácia, trazendo consequências negativas tanto em nível individual, como profissional e organizacional. Na esfera organizacional acomete-se por perda de rendimento produtivo e na baixa qualidade do serviço executado, no aumento do absenteísmo, na alta rotatividade, em acidentes ocupacionais, resultando em prejuízos financeiros. Na esfera profissional os efeitos são, atendimento negligente, lentidão, contato impessoal, cinismo (BENEVIDES-PEREIRA, 2003; LEITER; MASLACH, 2004; BENEVIDES-PEREIRA 2010).

À medida que se reconhece a importância de propiciar melhores condições laborais, surge investigações que podem embasar as modificações necessárias para que tais condições se instalem (BENEVIDES-PEREIRA, 2003). O profissional em seu ambiente organizacional vivencia constantemente situações de estresse, porém cada indivíduo responde a estas situações de maneira diferente, dependendo de fatores organizacionais, individuais, laborais e sociais, quando os níveis de tensão, ansiedade, perfeccionismo e competitividade são altos, o risco de desenvolver sofrimento psíquico, estresse, depressão, *burnout* – são maiores (TRIGO; TENG; HALLAK, 2007).

Limongi-França e Rodrigues (2012) destacam que o *burnout* é considerado um dos desdobramentos mais importantes do stress profissional, o que impõe sua apresentação em qualquer estudo que pretende abordar a relação de stress e trabalho, complementando Carlotto (2010) considera importante diferenciar conceitualmente burnout de estresse para não confundir-lo. O estresse tem um caráter geralmente agudo, transitório e não necessariamente negativo ou relacionado à situação de trabalho.

Devido às consequências, tem crescido a perspectiva de se investigar e se investir na qualidade de vida do trabalhador, passando o *burnout* ser protagonista no mundo laboral na medida em que

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

veio a explicitar grande parte das consequências do impacto das atividades ocupacionais no trabalhador e deste na organização. Para enfrentar são necessárias intervenções preventivas e curativas no ambiente de trabalho, além, de ações específicas para o tratamento e reabilitação dessas pessoas (BENEVIDES-PEREIRA, 2010; SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

2.2 Síndrome de Burnout em docentes

Em decorrência da transformação social nos últimos anos, tem aumentado as responsabilidades e exigências sobre os educadores, a fim de atender às expectativas da sociedade que se encontra em processo de mudança constante, modificando o papel do professor (CARLOTTO, 2010).

Segundo Esteve (1999), talvez a mais significativa modificação ocorrida no papel do professor está relacionada ao “avanço contínuo do saber”. Onde o contexto social exige dos professores assumir novas funções, não bastando apenas conhecimento, mas também habilidades pessoais, provocando tensões e desorientações quando as mudanças são excessivas e num período curto de tempo. Na visão de Cunha (1989) o professor além de dominar a matéria do ensino, deve integrá-lo com o contexto curricular e histórico social, utilizando métodos de ensinios variados, dominando a linguagem corporal/gestual e ainda buscar a efetiva participação do aluno em aula.

Para Carlotto (2010) a ocorrência do *burnout* em professores é considerada atualmente um problema social de extrema relevância e vem sendo estudada em diversos países, devido aos danos individuais, organizacionais e sociais. A síndrome em docentes interfere no ambiente educacional, quanto à obtenção dos objetivos pedagógicos, desencadeando um processo de desumanização e apatia e a intenção de abandonar a profissão de docência (GUGLIELMI; TATROW, 1998).

As manifestações da síndrome conforme Farber (1991) são divididas em individuais e profissionais, no aspecto individual em geral os professores sentem-se emocionalmente e fisicamente exaustos, irritados, ansiosos, com raiva ou tristes, levando a frustrações emocionais causando insônia, úlcera, dores de cabeça, hipertensão, uso de álcool e medicamentos, conflitos familiares e sociais.

No aspecto profissional, o planejamento de aula torna-se menos frequente e cuidadoso, apresentando perda de entusiasmo, sentindo menos simpatia pelos alunos e menos otimismo quanto à avaliação de seu futuro, sentindo-se frustrado pelos problemas que venham ocorrer em sala de aula, pela falta de progresso do conhecimento de seus alunos, desenvolvendo distanciamento com relação a estes. Chegando a avaliar sua profissão como algo sem valor, se arrependendo de ter escolhido e pensando em deixar de exercer tal profissão (FARBER, 1991).

Kyriacou (1989) já apontava sete principais fontes de estresse para os professores referenciado por Pedrabissi, Rolland e Santinello (1991), os quais são: a) desmotivação dos alunos no desempenho escolar, b) mau comportamento dos alunos, c) falta de oportunidade na carreira, baixos salários, falta de equipamentos para o ensino, número elevado de alunos em sala de aula, d) pressão de tempo e prazos, e) baixo reconhecimento social da profissão, f) conflitos entre colegas e supervisores, g) mudanças rápidas e adaptação de currículos.

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

Na medida em que se entende melhor o *burnout* pode-se prevenir, atenuar ou estancar através de ações de enfrentamento, possibilitando o professor prosseguir concretizando seus projetos de vida pessoal e profissional, em busca da melhor qualidade de vida, refletindo em sua vida e todos os envolvidos no sistema educacional (CARLOTTO, 2002).

3 MÉTODO DE PESQUISA

Visando responder ao objetivo deste estudo, empreendeu-se um estudo de cunho quantitativo, descritivo, do tipo *survey*, tendo por base uma amostra aleatória por conveniência com 67 profissionais que desempenham funções de docência em IES do Rio Grande do Sul. Os profissionais que fazem parte do estudo atuam em diferentes organizações públicas e privadas, desempenhando funções de docência, e docência com cargo de gestão. Durante o período de coleta de dados, a aplicação do instrumento foi empreendida por meio de questionários virtuais (Google-docs).

O questionário aplicado constitui-se num modelo teórico, o *Maslach Burnout Inventory Educators Survey* (MBI-ED), desenvolvido e validado na literatura. A ele somam-se questões para identificar o perfil dos respondentes. Trata-se de um instrumento composto por 22 afirmativas, estruturado e dividido em 3 fatores relacionadas entre si, mas independentes: Exaustão Emocional (EE), Despersonalização (DE) e Realização Profissional (RP). É um questionário autoaplicável, do tipo *Likert* de 7 pontos que variam de 0-6. Considera-se em *burnout* uma pessoa que revele altas pontuações em EE e DE, associadas a baixos valores em RP.

Após a tabulação dos dados, os mesmos passaram por análise estatística pelo software SPSS, versão 21. As análises estatísticas realizadas compreendem, análise descritiva simples (frequência, médias e desvio-padrão). A fim de verificar a confiabilidade dos instrumentos, ou seja, o grau de consistência interna entre os indicadores de um fator aplicou-se o *alpha de cronbach*. Conforme Field (2009), valores entre $0,7 \leq \alpha < 0,8$ representam índices aceitáveis, $0,8 \leq \alpha < 0,9$, representam um bom índice e $> 0,9$, diz respeito a um ótimo índice de Alfa de Cronbach, sendo que valores $< 0,6$ indicam escala não confiável.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Perfil da amostra

O perfil da amostra é composto por docentes do gênero feminino (57,89%), casados/união estável (69,70%), na faixa etária entre 25 a 45 anos (52,64%), conforme consta na Tabela 1. A maioria (42,11%) dos participantes do estudo foram admitidos na instituição educacional no período de 2011 a 2016.

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

Tabela 1 – Caracterização geral do perfil da amostra

Variáveis	Alternativas	Frequência	Percentual (%)
Ano de admissão na instituição	Entre 1970 a 1980	5	6,57%
	Entre 1981 a 1990	8	10,52%
	Entre 1991 a 2000	11	14,48%
	Entre 2001 a 2010	20	26,32%
	Entre 2011 a 2016	32	42,11%
Gênero	Feminino	44	57,89%
	Masculino	32	42,11%
Faixa etária	25 a 35 anos	20	26,32%
	36 a 45 anos	20	26,32%
	46 a 55 anos	18	23,68%
	mais de 55 anos	18	23,68%
Estado civil	Solteiro (a)	13	17,10%
	Casado (a)/União estável	53	69,70%
	Separado(a)/Divorciado(a)	9	11,80%
	Viúvo	1	1,30%

Fonte: Autores, 2017.

De acordo com a Tabela 2, 60,50% dos docentes não ocupam cargos de gestão e 50,02% realizam uma carga horária média de 40 horas.

Tabela 2 – Caracterização da amostra: cargo de gestão e carga horária

Variáveis	Alternativas	Frequência	Percentual (%)
Possui cargo de gestão na instituição	Não	46	60,50%
	Sim	30	39,50%
Carga horária média de atividade na instituição	4 horas	1	1,31%
	10 horas	6	7,89%
	20 horas	11	14,47%
	28 horas	3	3,94%
	32 horas	17	22,37%
	40 horas	38	50,02%

Fonte: Autores, 2017.

Na sequência, após realizar essa etapa do trabalho, que visou caracterizar o perfil dos docentes, passa-se para a discussão do Alfa de Cronbach do instrumento e seus constructos, análises descritivas simples (frequências, médias e desvios-padrão).

4.2 Análise da Síndrome de Burnout e suas dimensões

A fim de apresentar as incidências das dimensões da síndrome de *burnout* na amostra, foi aplicado o instrumento MBI-ED, estruturado em 22 afirmativas que utilizam a escala Likert de sete pontos, onde zero representa que “nunca apresentou tal sentimento” a seis que “o tem todos os dias” para mensurar as três dimensões da síndrome de *burnout*: exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização profissional.

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

A Tabela 3 apresenta a estatística descritiva da amostra, apresentando média e desvio padrão da dimensão “exaustão emocional”. Benevides-Pereira (2010) aponta que a exaustão está ligada ao esgotamento físico e mental, a perda de energia para realizar as atividades, de ter chegado ao limite das possibilidades.

Tabela 3 – Estatística descritiva da dimensão exaustão emocional

Questão	Exaustão Emocional	Média	Desvio Padrão
14	Sinto que estou trabalhando em demasia.	3,46	1,61
2	Sinto-me cansado/a ao final de um dia de trabalho.	3,40	1,49
6	Trabalhar com pessoas o dia todo me exige um grande esforço.	2,82	1,62
8	Meu trabalho deixa-me exausto/a.	2,63	1,37
1	Sinto-me esgotado/a emocionalmente por meu trabalho.	2,61	1,26
3	Quando me levanto pela manhã e vou enfrentar outra jornada de trabalho, sinto-me cansado/a.	2,28	1,31
16	Trabalhar diretamente com pessoas causa-me estresse	2,19	1,51
20	Sinto que atingi o limite de minhas possibilidades.	2,17	1,55
13	Sinto-me frustrado/a em meu trabalho.	1,98	1,13
Média Geral		2,61	1,42

Fonte: Autores, 2017.

A dimensão de exaustão emocional apresentou uma média de 2,61, e desvio padrão de 1,42. Que, levando em consideração a escala de respostas pode ser considerado baixo.

A Tabela 4 apresenta a estatística descritiva da amostra, apresentando média e desvio padrão para a dimensão “despersonalização”. Na visão de Limongi-França e Rodrigues (2012) a despersonalização desenvolve um distanciamento emocional exacerbado, frieza, indiferença, insensibilidade e postura desumanizada diante das necessidades dos outros.

Tabela 4 – Estatística descritiva da dimensão despersonalização

Questão	Despersonalização	Média	Desvio Padrão
11	Preocupa-me o fato de que este trabalho esteja me endurecendo emocionalmente.	2,49	1,63
10	Tenho me tornado mais insensível com as pessoas desde que exerço esse trabalho.	2,37	1,63
15	Não me preocupo realmente com o que ocorre com alguns alunos.	2,37	1,56
22	Sinto que os alunos culpam-me por alguns de seus problemas.	2,06	1,31
5	Creio que trato alguns alunos como se fossem objetos impessoais.	1,91	1,16
Média Geral		2,24	1,45

Fonte: Autores, 2017.

A dimensão despersonalização (DP) apresentou uma média de 2,24 e um desvio padrão de 1,45. Que, levando em consideração a escala de respostas pode ser considerado baixo.

As questões “creio que trato algumas pessoas como se fossem objetos impessoais” ou “não me preocupo com o que ocorre com alguns alunos”, podem causar um impacto, pois encontram em

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

desacordo com o que se espera de um bom profissional, sendo difícil para a própria pessoa que responde ao questionário, assumir suas atitudes no trabalho (BENEVIDES-PEREIRA, 2010). Os aspectos da terceira dimensão, realização profissional, encontram-se na Tabela 5.

Tabela 5 – Estatística descritiva da dimensão realização profissional

Questão	Realização Profissional	Média	Desvio Padrão
19	Tenho conseguido muitas realizações em minha profissão.	4,75	1,13
9	Sinto que influencio positivamente a vida de outros através do meu trabalho.	4,73	1,21
18	Sinto-me estimulado/a depois de trabalhar em contato com os alunos.	4,68	1,16
7	Lido de forma eficaz com os problemas dos alunos.	4,65	1,31
4	Posso entender com facilidade o que sentem meus alunos.	4,60	1,31
17	Posso criar facilmente uma atmosfera relaxada para os meus alunos.	4,34	1,36
21	Sinto que sei tratar de forma adequada os problemas emocionais no meu trabalho.	4,25	1,41
12	Sinto-me com muita vitalidade.	4,18	1,40
Média Geral		4,52	1,28

Fonte: Autores, 2017.

A dimensão realização profissional apresentou uma média de 4,52, e desvio padrão de 1,28, devido aos escores de realização profissional da amostra ser altos, pode ser considerado que estes docentes estão realizados em seu trabalho ou envolvidos com seu trabalho.

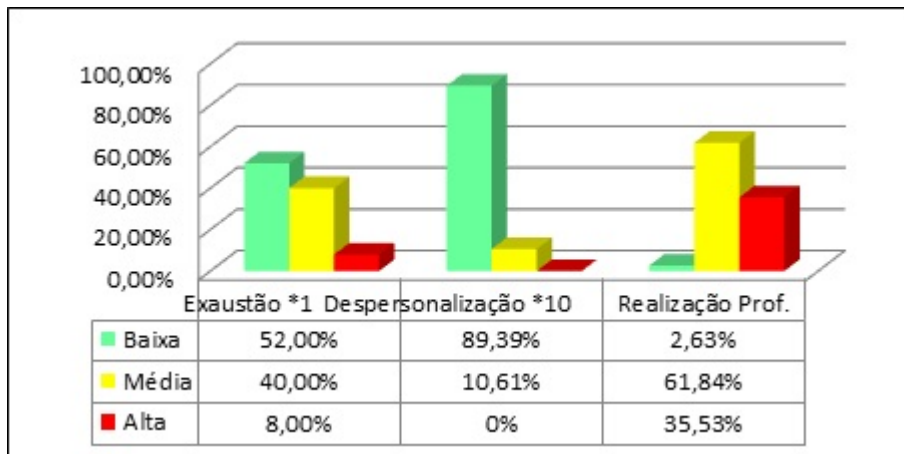
Do ponto de vista teórico, Schaufeli e Bakker (2003) destacam que o EE e DP afiguram-se como os principais sintomas do Burnout. Estas dimensões representam o componente energético e interpessoal, respectivamente, sendo a síndrome representada pelo polo negativo destas duas dimensões. Em contrapartida, Maslach e Leiter (1999) apontam em seus estudos que o (RP) possui relação inversa com as outras duas dimensões (EE e DP).

Analisando os índices obtidos, considera-se que, conforme o modelo de *burnout* de Maslach e Jackson (1986), a exaustão é a primeira dimensão a surgir, como indicativo da síndrome, e esta, neste grupo, evidencia índice médio de 2,61 que pode ser considerado indicativo de um nível de burnout não significativo. A segunda dimensão do modelo de *burnout* diz respeito à despersonalização, a qual obteve índice médio de 2,24, representando também, indicativo de nível baixo. Por fim, a realização profissional apresentou um valor da média de 4,52, considerado valor alto, demonstrando alta realização profissional da amostra em seu trabalho. Quanto aos desvios padrão, no geral e por item, foram baixos, variando de 1,13 a 1,63, indicando pouca variabilidade na opinião dos respondentes.

Para se calcular a média de uma escala Likert conforme Lopes (2016) é preciso esclarecer o nível atingido por cada conjunto de variáveis, a padronização destes escores permite a qualificação da soma dos resultados em medidas classificatórias, podendo ser transformado em três categorias, que são elas: baixa, média ou intermediária e alta. Seguindo este conceito, para mensuração dos níveis de *burnout*, são definidos como baixo, médio e alto.

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

Gráfico 1 - Nível de incidência das dimensões de burnout na amostra



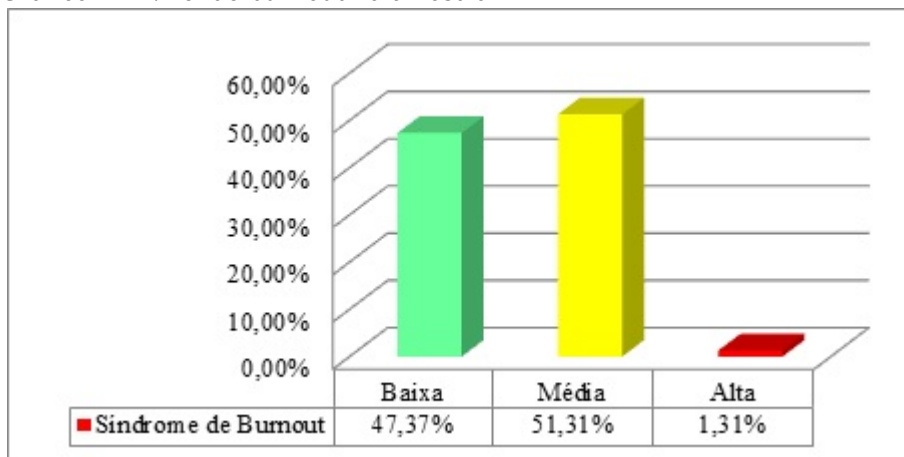
(*) Nunca apresentou

Fonte: Autores, 2017.

Considera-se em *burnout* uma pessoa que revele altas pontuações em EE, DE, associados a baixos valores em RP conforme Schaufeli et al., (2002), neste sentido não se pode avaliar as dimensões separadamente mas é possível através do gráfico 1, observar em que nível esta a porcentagem da amostra.

Verifica-se que na primeira dimensão, que apenas 8% estão com nível alto de exaustão emocional que esta associada a sobrecarga de trabalho, esgotamento crônico e tensão. A segunda dimensão, observa-se que apenas 10,61 % estão com nível médio de despersonalização que se acomete por uma atitude indiferente, onde o indivíduo perde o interesse e o significado pelo trabalho. Na terceira dimensão percebe-se que apenas 2,63% estão com baixa RP, nesta dimensão a maioria esta com médio índice de realização profissional. No Gráfico 2 constam os resultados gerais da incidência de *burnout* nos participantes do estudo.

Gráfico 2 - Nível de burnout na amostra



Evento: XXII Jornada de Pesquisa

Fonte: Autores, 2017.

O gráfico 2 apresenta classificado em baixa, média e alta as três dimensões de *burnout* agrupadas, sendo assim, da amostra 47,37% esta com baixo índice, 51,31% estão com médio indicativo, o que significa que podem estar desenvolvendo e apenas 1,31% apresentam a síndrome de *burnout*. Tendo em vista os resultados obtidos, considera-se que, a amostra em questão não apresenta a síndrome de *burnout*, pois segundo Schaufeli et al., (2002), uma vez que, médias baixas de exaustão e despersonalização, e altas de realização profissional, não representam indicativos de *burnout*.

Mesmo com os resultados encontrados, onde a amostra em questão não apresenta a síndrome de *burnout*, é importante destacar que o burnout é uma experiência individual específica do contexto do trabalho. Instalando-se silenciosa e progressivamente, corroendo a relação do sujeito com sua atividade profissional e já foi regulamentada no Brasil através da Lei nº 3048/99 que reconhece a síndrome de esgotamento profissional como doença do trabalho (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001; BENEVIDES-PEREIRA, 2010; LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2012).

Portanto, é imprescindível que seja avaliado também cada colaborador de modo individual. Esta afirmação da autora deste estudo pode ser reforçada sua relevância a partir da transcrição das respostas dos docentes quando perguntados “Para você a docência é estressante?” (Tabela 6).

Tabela 6 - Docência estressante

	Alternativas	Frequência	Percentual (%)
Para você, a profissão de docência é estressante?	Não	30	39,47%
	Sim	23	30,26%
	Talvez	23	30,26%

Fonte: Autores, 2017.

Quando questionados se a docência é estressante 39,47% (30) acham que a profissão de docência não é estressante, e 30,26% (23) consideram a profissão de docência estressante e 30,26% (23) afirmam que “talvez” a profissão da docência é estressante. A maioria dos entrevistados acha que a profissão de docência não é estressante, mas há um número muito significativo de entrevistados que considera que a docência “talvez” seja estressante. Se for agrupado as respostas “não” e “talvez”, pode-se dizer que, para a maioria dos respondentes desta amostra a docência é estressante, e os principais motivos destacados são: pouco tempo de preparo das aulas, exigência de atualização constante, sobrecarga de atividades além da docência, cobranças institucionais, burocracia, falta de interesse dos alunos nas disciplinas ministradas.

Todas as profissões têm seus prós e contras, mas a sobrecarga de atividades que acaba ocupando o final de semana dos docentes é muito preocupante, podendo o agrupamento e sobrecarga levar a síndrome de *burnout*, conforme mencionado por Maslach, Schaufeli, Leiter (2001) em uma das dimensões, a exaustão, o indivíduo acaba se distanciando emocionalmente como forma de lidar com a sobrecarga de trabalho. A exaustão refere-se a sentimentos de tensão, esgotamento, fadiga crônica resultante de sobrecarga de trabalho (MASLACH; JAKSON; LEITER, 1996). Na tabela 7 os resultados referem-se ao desejo de mudar de profissão.

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

Tabela 7 - Desejo de mudar de profissão

	Alternativas	Frequência	Percentual (%)
Se você tivesse oportunidade de mudar de profissão, você mudaria?	Não	61	80,26%
	Sim	6	7,89%
	Talvez	9	11,84%

Fonte: Autores, 2017.

Conforme demonstrado na tabela 7, quanto ao desejo de mudar de profissão 80,26% (61) afirmam não ter desejo de mudar de profissão, os docentes em dúvida se mudariam de profissão correspondem a 11,89% (9), já os docentes convictos de que se tivessem oportunidade mudariam de profissão, corresponder a 7,89% (6) da amostra. Este resultado corrobora com o estudo de Garcia e Benevides-Pereira (2003) realizado com professores universitários da rede privada de Maringá- PR, no qual constatou que 74,68% não tinham intenção de mudar de profissão.

De maneira geral observando as respostas, os motivos que levariam os docentes a mudar de profissão é a pressão por produtividade, aulas noturnas, trabalho nos finais de semana e se conseguissem outro trabalho com melhor remuneração mudariam de profissão. Mesmo assim a maioria dos entrevistados não mudaria de profissão, pois estão satisfeitos com a profissão e carreira e se realizam com as atividades.

Para verificar a confiabilidade ou o grau de consistência interna entre os indicadores de um fator, aplicou-se o *alpha de cronbach*. Conforme Field (2009), valores entre $0,7 \leq \alpha < 0,8$ representam índices aceitáveis, entre $0,8 \leq \alpha < 0,9$, diz respeito a um bom índice e $> 0,9$ diz respeito a um ótimo índice de *alpha de cronbach*; por sua vez, valores $< 0,6$ indicam escala não confiável (FIELD, 2009). A Tabela 8 apresenta o *alpha de cronbach* da amostra.

Tabela 8 - Alpha de cronbach

Fatores	Variáveis	Alpha de cronbach
Exaustão	1,2,3,6,8,13,14,16 e 20	0,880
Despersonalização	5, 10, 11, 15 e 22	0,612
Realização Profissional	4,7,9,12,17,18,19,21	0,780
		0,711

Fonte: Autores, 2017.

Na Tabela 8 consta que, tomando por base os valores do *alpha de cronbach* (EE= α de 0,88; DE= α de 0,61; e RP= α de 0,78; geral $\alpha=0,71$), as três dimensões apresentam boa associação. Tal afirmação tem por base as análises realizadas por Maslach, Jackson e Leiter (1996), que consideraram as propriedades psicométricas do MBI, cujos coeficientes *alfas de cronbach* foram aceitáveis com os seguintes valores: EE= α de 0,90; DE= α de 0,79; e RP= α de 0,71. Porém, o valor de alpha sofre mudanças conforme a população na qual se aplica a escala (FIELD, 2009).

Conforme Benevides-Pereira (2010), investigações em outros países, com outras populações, não tem encontrado resultados desta magnitude, e dentre as dimensões a despersonalização é a que mais tem sido questionada. É o caso da amostra em estudo que não atingiu a consistência interna de outras amostras, e a despersonalização ficou abaixo do esperado, mesmo assim o alpha total

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

apresentou uma consistência considerada aceitável conforme determina os parâmetros estatísticos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao findar este estudo, observou-se primeiramente que a amostra pesquisada, não apresenta indicativos da presença da síndrome, segundo critérios estabelecidos por Schaufeli et al. (2002), uma vez que, médias baixas de exaustão e despersonalização, e altas de realização ou envolvimento no trabalho, não representam indicativos de *burnout*. No caso deste estudo, verificou-se que da amostra 47,37% esta com baixo índice, 51,31% estão com médio indicativo e apenas 1,31% apresentam a síndrome de *burnout*.

Quando analisadas as relações entre o perfil sócio demográfico com os fenômenos de *burnout*, não foram encontradas relações fortes entre os construtos, visto que, não apenas a idade, estado civil gênero podem desencadear o *burnout*, mas também variáveis como a personalidade, as características do trabalho, características organizacionais e características sociais, neste aspecto sugere-se aprofundar através de estudos a relação entre perfil e os fenômenos.

Apesar de ser um estudo quantitativo, a generalização dos achados não pode ser estendida aos demais profissionais do estado ou mesmo do Brasil, em função das diferenças e também da estrutura e cultura das organizações. Como sugestão de estudos futuros, indica-se a replicação desse estudo em outros contextos.

Os resultados obtidos neste estudo apoiam fortemente a prática da gestão de pessoas nas organizações que, por sua vez, precisa também investir nos seus colaboradores criando um clima de relacionamento de amizade, otimismo e confiança dentro do ambiente de trabalho ao verificar que a síndrome de *burnout* exerce influência sobre o bem estar no trabalho. Este trabalho teve como objetivo primordial contribuir à área de pesquisa do campo do comportamento organizacional, ampliando os conhecimentos sobre o fenômeno que vem se sobressaindo na gestão de pessoas.

REFERÊNCIAS

- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalho. 4.ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.
- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. O estado da arte do burnout no Brasil. **Revista Eletrônica InterAção Psy**, Ano 1, n. 1, p. 4-11, 2003.
- CARLOTTO, M.S. Síndrome de burnout e satisfação no trabalho: um estudo com professores universitários. In: BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalho. 4 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.
- CARLOTTO, M.S. A síndrome de burnout e o trabalho docente. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 7, n. 1, p. 21-29, 2002.
- CUNHA, M. I. **O bom professor e sua prática**. Campinas: Papirus, 1989.
- ESTEVE, J. M. **O mal-estar docente**: a sala de aula e a saúde dos professores. São Paulo: EDUSC, 1999.

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

- FARBER, B. A. **Crisis in education**. Stress and burnout in the American teacher. São Francisco: Jossey-Bass Inc. 1991.
- FIELD, A. **Discovering statistics using spss**. 3.ed..London: Sage, 2009.
- GARCIA, L. P.; BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. Investigando o burnout em professores universitários. **Revista Eletrônica InterAção Psy**, v. 1, n. 1, p. 76-89, 2003.
- GUGLIELMI, R. S., TATROW, K. Occupational stress, burnout, and health in teachers: A methodological and theoretical analysis. **Review of Educational Research**, v. 68, n. 1, p. 61-69, 1998.
- HARRISON, B. J. Are you to burn out? **Fund Raising Management**, v. 30, n. 3, p. 25-28, 1999.
- LEITER, M. P.; MASLACH, C.. Areas of worklife: a structured approach to organizational predictors of job burnout. **Research in Occupational Stress and Well Being**, v. 3, p. 91-134, 2004.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. 4.ed. 5 Reimp. São Paulo: Atlas, 2012.
- LOPES, L. F. D. **Métodos quantitativos**. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, 2016.
- MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job burnout. **Annual Review of Psychology**, v. 52, p. 397-422, 2001.
- MASLACH, C.; JACKSON, S. E.; LEITER, M. P. Maslach Burnout Inventory. 3.ed. Palo Alto: Consulting Psychologists, 1996.
- MASLACH, C.; LEITER, M. P. **Trabalho: fonte de prazer ou desgaste?** Campinas: Papirus, 1999.
- PEDRABISSI, L.; ROLLAND, J.P.; SANTINELLO, M. Stress and burnout among teachers in Italy and France. **The journal of psychology**, v. 127, n. 5, p. 529-535, 1991.
- SCHAUFELI, W.; DIJKSTRA, P.; VAZQUEZ, A. C. **Engajamento no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2013.
- SCHAUFELI, W.; BAKKER, A. UWES - **Utrecht work engagement scale preliminary manual. Occupational**. Health Psychology Unit Utrecht University, 2003. Adaptado e traduzido por: ANGST, R.; BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T.; PORTO-MARTINS, P. C. Escala de Engajamento do Trabalho de Utrecht, 2009.
- SCHAUFELI, W.; SALANOVA, M.; GONZALES-ROMA, V.; BAKKER, A. B. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. **Journal of Happiness Studies**, v. 3, p.71-92, 2002.
- TRIGO, T. R.; TENG, C. T.; HALLAK, J. E. C. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Revista de Psiquiatria Clínica**, v. 34, n. 5, p. 223-233, 2007.