

Universidade Potiguar - UnP
Programa de Pós-Graduação em Administração-PPGA
Mestrado Profissional em Administração

SÍNDROME DE *BURNOUT* E A CENTRALIDADE DO TRABALHO NA DOCÊNCIA:
ESTUDO DE CASO NUMA UNIVERSIDADE PÚBLICA

NATAL/RN
2011

BIANCA VALENTE DE MEDEIROS

SÍNDROME DE *BURNOUT* E A CENTRALIDADE DO TRABALHO NA DOCÊNCIA:
ESTUDO DE CASO NUMA UNIVERSIDADE PÚBLICA

Dissertação submetida para apreciação do Programa de Pós-Graduação em Administração-PPGA, da Universidade Potiguar, como requisito obrigatório para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Fernanda Fernandes Gurgel

NATAL/RN
2011

M488S MEDEIROS, BIANCA VALENTE DE.

Síndrome de *burnout* e a centralidade do trabalho na docência: estudo de casa numa universidade pública. / Bianca Valente de Medeiros. -- Natal, 2011.

81F. : IL.

DISSERTAÇÃO (MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO) – UNIVERSIDADE POTIGUAR. PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO.

BIBLIOGRAFIA: F.72-76.

1.SÍNDROME DE *BURNOUT* - DISSERTAÇÃO.
2.CENTRALIDADE DO TRABALHO. 3. ESTRESSE OCUPACIONAL. 4.DOCÊNCIA. I.TÍTULO.

RN/UNP/ BSFP

CDU:

658.3(043.3)

BIANCA VALENTE DE MEDEIROS

SÍNDROME DE *BURNOUT* E A CENTRALIDADE DO TRABALHO NA DOCÊNCIA:
ESTUDO DE CASO NUMA UNIVERSIDADE PÚBLICA

Dissertação submetida para apreciação do Programa de Pós-Graduação em Administração-PPGA, da Universidade Potiguar, como requisito obrigatório para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Data da Aprovação: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof.a Dr.^a Fernanda Fernandes Gurgel
Universidade Potiguar – UnP
Presidente (Orientadora)

Prof.a Dr.^a Lydia Brito
Universidade Potiguar – UnP
Examinador Interno

Prof. Dr. José Arimatés de Oliveira
Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN
Examinador Externo

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, por ter dado a mim força para continuar e concluir este sonho.

Agradeço, em especial, ao meu companheiro e esposo Jefferson, a Thaís e a Thalita, minhas filhas, pelos momentos ausentes e muitas vezes estressantes, mas que com a compreensão divina e com muito carinho não me permitiram desistir. Conseguir o equilíbrio entre a família, a academia e o trabalho não foi fácil, sendo este meu grande desafio.

A meu pai Abidoral Medeiros do Nascimento (*in memoriam*). Mesmo não estando mais aqui, compartilhava com ele meu sonho.

A minha mãe Cleide e minha irmã Erika que mesmo distante também fizeram parte desta torcida.

Agradeço a minha amiga Gilcélia Góis pelos momentos de apoio e incentivo.

Agradeço a minha orientadora Prof.^a Dr.^a Fernanda Fernandes Gurgel pela atenção, carinho e incentivo na vida acadêmica.

Agradeço de coração as colegas de mestrado: Kênia, Josicleide e Glória, por terem compartilhado e enfrentado os momentos de angústia e indecisões nesta caminhada.

Agradeço também à Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, ao Reitor Dr. Milton Marques de Medeiros, a Prof.^a Walbia Carlos e a Pró-Reitora de Recursos Humanos e Assuntos Estudantis Prof.^a Joana D`arc Lacerda Alves Felipe a possibilidade de ausências no trabalho e as palavras de incentivo. Em especial a companheira de trabalho Carla Márcia, que nas horas difíceis vinha sempre com uma palavra de conforto, sem esquecer as demais.

Agradeço a todos que direta ou indiretamente contribuíram para a efetivação de mais uma etapa significativa de minha vida.

RESUMO

A Síndrome de *burnout* é um fenômeno psicossocial que surge em resposta crônica aos estímulos estressores interpessoais ocorridos na situação de trabalho, sendo constituído de três dimensões relacionadas, embora independentes: exaustão emocional - EE, despersonalização - DE e sentimentos de baixa realização profissional - RP. Suas consequências afetam diretamente o contexto do trabalho e todas as áreas da vida da pessoa. Atualmente, a profissão da docência tem sido alvo de estudo sobre a Síndrome de *burnout*, a causa de muitos afastamentos de professores. O objetivo deste trabalho foi verificar a incidência da síndrome de *burnout* e sua relação com a centralidade do trabalho na vida dos docentes da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – UERN. Quanto à metodologia, trata-se de uma pesquisa de natureza quantitativa, quanto aos fins descritiva e exploratória e quanto aos meios um estudo de caso. Para tanto, foi utilizado o instrumento MBI- ED (*Maslach Burnout Inventory- Educators Survey*), questões sobre centralidade do trabalho e um questionário sociodemográfico. A pesquisa foi realizada com 30% do corpo dos docentes da UERN, divididos em dois grupos. Um com os veteranos que estão há mais de três anos na instituição e o outro com os professores novatos. Para a análise e tabulação dos dados fez-se o uso do programa *Statistical Package for the social Sciences* – SPSS 18.0 e trabalhou-se com técnicas como médias, desvios, distribuições de frequência, Análise de correlação de *Pearson* e *análise de variância (ANOVA)*. Os resultados indicam que a incidência da síndrome de *burnout* na mostra dos docentes da UERN, foi detectada em índices abaixo da média das outras pesquisas referenciadas. Não se constatou a relação entre a síndrome de *burnout* e a centralidade do trabalho. A maioria dos docentes considera a profissão como estressante, mesmo assim não demonstraram desejo de mudar de profissão por acreditarem que estão na vocação certa. Tanto os docentes veteranos quanto os novatos indicaram em grau de importância em sua vida que a família vem em primeiro lugar, o trabalho em segundo e, em seguida, o lazer, a religião e a comunidade. Mesmo os resultados sendo satisfatórios, torna-se necessário um aprofundamento do estudo sobre a temática, visto que é uma área de estudo muito recente no tocante à docência universitária pública.

Palavras-chave: Síndrome de *burnout*. Centralidade do trabalho. Estresse ocupacional. Docência.

ABSTRACT

The *burnout* syndrome is a psychosocial phenomenon that grows in chronic response to stressors interpersonal occurring in the work situation, consisting of three dimensions of related, but independent: emotional exhaustion - EE, depersonalization - DE and feelings of low professional - RP. When they act together, the consequences directly affect the context of the work and all areas of one person life. Currently, the teacher profession has been studied about *burnout* syndrome, it's cause of many removals of teachers. The research objective was to determine the incidence of *burnout* syndrome and its relation with the work centrality in the teacher's lives at the State University of Rio Grande do Norte - UERN. As to methodology, it is a study quantitative, and the descriptive and exploratory purposes and the means to a case study. To this end, we used the MBI-ED instrument (Maslach Burnout Inventory-Educators Survey), work centrality questions and a sociodemographic questionnaire. The research was conducted with 30% of teachers of UERN divided into two groups. One with veterans who are more than work three years at the institution and the other with novice teachers. For the analysis and valuation research, we did using the Statistical Package for the Social Sciences - SPSS 18.0 and worked with techniques such as averages, deviations, frequency distributions, Pearson's correlation analysis and variance analysis (ANOVA). The results indicate that the burnout incidence in teachers of UERN shows was detected at rates below the average of than other studies referenced. There was no relationship between the *burnout* syndrome and the work centrality. Most teachers consider their profession as stressful, yet showed no desire to change jobs because they believe they are in the right vocation. Both veterans and newcomers teachers indicated in importance in your life that the family comes first, work second, and then, leisure, religion and community. Even if the results are satisfactory, it is necessary a deeper study on the subject, since it is a very new area of study regarding the public university teaching.

Keywords: *burnout* Syndrome. Work centrality. Occupational stress. Teaching.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1-	Resultados de pontos de corte, médias, desvio-padrão e alfa de Crombach das Escalas do MBI.....	45
Tabela 2-	Pesos (loadings) das variáveis em cada Fator, Autovalores e Nível de Consistência Interna para as Dimensões do <i>Maslach burnout</i>	56
Tabela 3-	Correlação entre Dimensões do <i>Maslach burnout</i>	57
Tabela 4-	Análise descritiva dos fatores por subgrupo e Inferência de comparação de médias.....	58
Tabela 5-	Pontuação dos fatores das Dimensões do <i>Maslach burnout</i>	58
Tabela 6-	Escala do MBI desenvolvida pelo GEPEB.....	60
Tabela 7-	Análise descritiva da centralidade do trabalho e das esferas da vida	61
Tabela 8-	Análise descritiva quanto à importância atribuída ao trabalho.....	62
Tabela 9-	Dados descritivos da Síndrome de <i>burnout</i> em função do Gênero.....	63
Tabela 10-	T-test não pareado para a Síndrome de <i>burnout</i> em função do Gênero.....	64
Tabela 11-	Dados descritivos da Síndrome de <i>burnout</i> em função da faixa etária	64
Tabela 12-	Análise de Variância (ANOVA) com post-hoc de Tukey entre as diferentes faixas etárias e a Síndrome de <i>burnout</i>	65
Tabela 13-	Dados descritivos da Síndrome de <i>burnout</i> em função do estado civil	66
Tabela 14-	Análise de Variância (ANOVA) com post-hoc de Tukey entre o estado civil e a Síndrome de <i>burnout</i>	67
Tabela 15-	Valores de <i>r</i> de Spearman para a centralidade do trabalho versus Síndrome de <i>burnout</i>	68

LISTA DE QUADROS

Quadro 1-	Consequências/ Sintomas do desgaste no trabalho.....	25
Quadro 2-	Consequências/ Sintomatologia da Síndrome de <i>burnout</i>	30
Quadro 3-	Teses e dissertações publicadas no Brasil.....	40
Quadro 4-	Distribuição amostral dos docentes da UERN.....	43
Quadro 5-	Instrumento de pesquisa <i>versus</i> objetivo geral e específicos, sua relação com as variáveis analíticas e o tipo de análise estatística.....	48
Quadro 6-	Distribuição dos participantes (n= 185), segundo as características sociodemográficas	53
Quadro 7-	Comparação das Médias entre os estudos sobre a Síndrome de <i>burnout</i>	59

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMA.....	12
1.1.1 Questões de pesquisa	13
1.2 OBJETIVOS.....	14
1.2.1 Objetivo geral	14
1.2.2 Objetivos específicos	14
1.3 JUSTIFICATIVA.....	15
1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO.....	17
2 REFERENCIAL TEÓRICO	18
2.1 O SIGNIFICADO E A CENTRALIDADE DO TRABALHO.....	18
2.2 ESTRESSE: ASPECTOS BIOPSISSOCIAIS.....	21
2.3 O PROCESSO DO ESTRESSE NO TRABALHO.....	24
2.4 SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i>	26
2.4.1 Concepções teóricas	28
2.4.2 Sintomas apresentados no processo da Síndrome de <i>burnout</i>	30
2.4.3 Características pessoais do <i>burnout</i>	31
2.4.4 Características do trabalho	33
2.4.5 Estudos brasileiros sobre a síndrome de <i>burnout</i> e a docência	35
3 METODOLOGIA	41
3.1 TIPO DE PESQUISA.....	41
3.2 UNIVERSO/AMOSTRA DA PESQUISA.....	42
3.3 INSTRUMENTO E PROCESSO DE COLETA DE DADOS.....	43
3.4 VARIÁVEIS ANALÍTICAS.....	47
3.5 TRATAMENTO DOS DADOS.....	49
4. CARACTERIZAÇÃO DO AMBIENTE DA PESQUISA	50

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	52
5.1 DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS DOS DOCENTES DA UERN.....	52
5.2 ESTRESSE NO TRABALHO E DESEJO DE MUDAR DE PROFISSÃO NA PERCEPÇÃO DOS DOCENTES DA UERN.....	54
5.3 INCIDÊNCIA DA SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i> NOS DOCENTES DA UERN.....	55
5.4 INCIDÊNCIA DA SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i> ENTRE DOCENTES NOVATOS E VETERANOS DA UERN.....	57
5.5 CENTRALIDADE DO TRABALHO NA VIDA DOS DOCENTES NOVATOS E VETERANOS DA UERN.....	61
5.6 SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i> X DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS....	63
5.7 INCIDÊNCIA DA SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i> E SUA RELAÇÃO COM A CENTRALIDADE DO TRABALHO	67
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	70
REFERENCIAS.....	72
APÊNDICE.....	78
ANEXOS.....	80

1 INTRODUÇÃO

Este capítulo apresenta o referencial de discernimento deste trabalho de forma a situar a importância do trabalho no contexto da docência, suas implicações na vida pessoal e na saúde dos profissionais, resultando na formulação do problema. Em seguida, o objetivo geral e os objetivos específicos, que nortearam a pesquisa. Por fim a justificativa abordando a relevância do estudo, suas contribuições para a academia, o contexto social e a instituição em estudo.

Atualmente a sociedade vem passando por profundas transformações sociais, políticas e culturais, que influenciam diretamente nos comportamentos e na relação do homem com o trabalho. Na era da informação, a cada instante se tornam necessárias novas mudanças que obrigam a uma nova rotina de vida e trabalho. A forma como o indivíduo lida com isto no seu dia-a-dia muitas vezes causa o estresse.

O trabalho constitui uma ação humanizada no contexto social influenciado por diversos aspectos, propiciando o alcance dos objetivos organizacionais em busca de melhor qualidade no próprio trabalho, na satisfação e realização do trabalhador, tendo como consequência uma maior produtividade e competitividade das organizações.

O fato é que tanto poderá ter uma concepção de forma negativa quanto positiva, o que irá diferenciar é a forma como ele é percebido e vivenciado pelo trabalhador. Para Soares (2008) o sofrimento não deriva do trabalho propriamente dito, mas da forma como é executado, da demanda de esforço exigido, do ambiente, da percepção e do controle interno do trabalhador para enfrentar os desafios surgidos.

Na profissão da docência, essas mudanças afetam diretamente na reestruturação e reformas dos sistemas educativos, afetando o professor, o trabalho que desempenha, como também as suas relações profissionais e sociais, com visíveis repercussões na saúde e qualidade de vida.

Tendo em vista o que foi mencionado, acredita-se que o profissional da docência se expõe a fatores estressantes constantemente que, se persistirem, pode levar à Síndrome de *burnout*.

A Síndrome de *burnout* é um fenômeno psicossocial que surge em resposta crônica aos estímulos estressores interpessoais ocorridos na situação de trabalho, sendo constituído de três dimensões relacionadas, embora independentes: exaustão emocional, despersonalização e sentimentos de baixa realização profissional.

A Síndrome de *burnout* já representa uma das principais causas de incapacitação para o trabalho na profissão da docência, visto que é uma profissão que lida diretamente com recursos humanos. Saber trabalhar sob pressão é competência exigida no atual mercado de trabalho e sobrevive aquele que sabe lidar melhor com os fatores estressantes do trabalho de forma equilibrada e sadia, buscando desenvolver mecanismos de forma criativa para uma relação saudável com o mundo do trabalho e sua realização profissional.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMA

O mundo do trabalho passa por transformações cada vez mais aceleradas, as quais afetam diretamente a reestruturação e a reforma dos sistemas educacionais, afetando o professor, o trabalho que desempenha e suas relações profissionais e sociais, com visíveis repercussões em sua saúde e qualidade de vida no trabalho. O mais forte desafio tem sido viver com qualidade em um mundo de alto desenvolvimento tecnológico e baixo desenvolvimento humano, que evidencia a dificuldade de conciliar trabalho e vida pessoal.

Atualmente, a profissão da docência tem sido alvo de estudos (DANTAS, 2003; PIMENTA, 2004; LEMOS, 2005; CARLOTTO et al, 2007; MARTINS, 2007; BARRETO, 2008; NEVES, 2008; SALVARO, 2009; SOUSA et al , 2009) sobre a Síndrome de *burnout* que chega a ser a causa de muitos afastamentos do trabalho. Visto que a severidade da Síndrome de *burnout*, entre os professores, supera os profissionais da área da saúde, a docência passa a ser uma das profissões de alto risco, neste contexto. Portanto, é interessante avaliar se o significado do trabalho, nesta profissão, tem propiciado situações de estresse ou até mesmo a Síndrome de *burnout* nos docentes. É possível afirmar que o afastamento de profissionais da docência em instituições de ensino superior pode estar relacionado com as

condições de trabalho e o significado desta profissão, tendo como consequência o estresse ou a Síndrome de *burnout*.

Ultimamente, a Síndrome de *burnout* se configura como um dos grandes problemas de saúde pública que compromete a qualidade de vida das pessoas. Esta preocupação acontece pela severidade das consequências ocorridas, tanto no nível individual quanto organizacional, principalmente porque suas consequências interferem nas relações intra e interpessoais e em suas atividades laborais.

Sousa (2009) discute que os estudos sobre a Síndrome de *burnout* e as suas variáveis são de fundamental importância, visto que o adoecimento do professor afeta diretamente a saúde da instituição de ensino na qual está inserido.

É importante ressaltar que desde a década de 90, vários estudos a nível nacional e internacional vêm surgindo sobre a temática da síndrome de *burnout*, mas durante a realização deste estudo, a pesquisadora detectou que mais de 90% dos docentes participantes desconhecem a síndrome de *burnout*. Por isso este estudo servirá também de contribuição para um conhecimento destes participantes.

Para a realização deste estudo, foi escolhida uma instituição pública de ensino superior da região do Nordeste do Brasil.

Diante deste contexto, este estudo tem como problema: Qual a incidência da Síndrome de *burnout* e sua relação com a centralidade do trabalho na vida dos docentes da UERN?

1.1.1 Questões de pesquisa

A condução da pesquisa se apoia em algumas questões que servem de subsídio quanto aos resultados alcançados. Tais questões são apresentadas a seguir:

- Qual é o perfil sócio demográfico dos respondentes?
- O professor considera a docência como uma atividade estressante?
- Existe a incidência da Síndrome de *burnout* nos docentes da UERN?

- Existe diferença na incidência da Síndrome de *burnout* entre os docentes novatos e veteranos da UERN?

- Existe diferença da centralidade do trabalho entre os docentes novatos e veteranos da UERN?

- Existe relação entre os dados sócio-demográficos e a incidência da Síndrome de *burnout* nos docentes da UERN?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

Verificar a incidência da Síndrome de *burnout* e sua relação com a centralidade do trabalho na vida dos docentes da UERN.

1.2.2 Objetivos específicos

- Caracterizar o perfil sociodemográfico da amostra pesquisada;
- Averiguar se os docentes consideram sua profissão como estressante e se tem o desejo de mudar de profissão;
- Identificar a incidência da Síndrome de *burnout* nos docentes da UERN;
- Verificar se existe diferença significativa entre os docentes veteranos e os novatos quanto à incidência da Síndrome de *burnout* ;
- Analisar se existe diferença significativa da centralidade do trabalho na vida dos docentes novatos e veteranos da UERN;
- Avaliar se existe relação entre a Síndrome de *burnout* com os dados sócio-demográficos dos docentes da UERN.

1.3 JUSTIFICATIVA

As organizações começam a entender que devem desenvolver programas de conscientização e apoio, visando encontrar um equilíbrio entre trabalho e melhoria na qualidade de vida, uma vez que as dificuldades emocionais decorrentes da vida pessoal interferem de forma significativa no desempenho profissional. Sendo assim, a busca de mecanismos saudáveis e criativos para lidar com os estímulos estressores é o desejo de muitas organizações, pois se sabe que funcionários satisfeitos e felizes produzem mais e melhor, garantindo uma melhoria na qualidade de vida no trabalho - QVT.

Em relação ao professor universitário, essa cobrança é ainda maior porque o mesmo tem que dar conta de atividades referentes ao ensino, à pesquisa e à extensão, tendo que se manter atualizado, se capacitando constantemente e participando de eventos científicos.

[...] No âmbito dos trabalhadores que se dedicam à educação superior também se observa tais mudanças. Nesse contexto, as transformações advêm de questões como as determinações do Ministério da Educação assim como pelas agências de fomento a pesquisa e ensino (CAPES e CNPq), o crescente número de universidades que surgem nos grandes centros, o aumento das exigências em relação ao aprimoramento intelectual, à qualidade de trabalho e ao maior comprometimento desse profissional com a organização no sentido de atender essas múltiplas demandas aliadas a necessidade de formação do corpo discente com qualidade. Todo esse processo afeta cada vez mais o docente e pode provocar o desenvolvimento da síndrome de *burnout*. (SOUSA, 2009, p.1)

Muitas vezes, além da cobrança, há o comprometimento social, visto que este profissional é um formador de opinião e tem uma responsabilidade ainda maior de não apenas informar, mas de formar cidadãos.

Mais do que ninguém, é preciso que o professor, por seu papel de formador de ideias, aprenda a lidar com o stress ocupacional de modo eficaz e moderno. Desse aprendizado, surgirá uma sociedade mais forte para enfrentar as dificuldades da vida, formada de adultos e crianças que consigam se adaptar às exigências do mundo moderno e que possam usufruir uma vida de real qualidade. Aos professores, compete aprender a controlar o seu próprio stress emocional para que possam, no contexto de uma aula normal, ensinar seus alunos também a manejar o stress da vida de modo saudável e profícuo. Alunos que tiverem professores que lhes ensinem, além do conteúdo programático das disciplinas, técnicas de manejo do stress, serão, sem dúvida, adultos mais preparados e resistentes às intempéries da vida. (LIPP, 2001, p. 136)

De acordo com Benevides-Pereira (2010) as dificuldades surgidas do ambiente de trabalho, sejam elas provenientes de aspectos organizacionais ou das relações interpessoais, podem interferir no processo educacional, além de levar o professor a adoecer.

A realização deste estudo se deu pela pesquisadora ter tido acesso a informações da Pró-Reitoria de Recursos Humanos e Assuntos Estudantis da UERN, que no ano de 2010, vários professores haviam se afastado por consequência de licença médica com diversos diagnósticos, e em um caso específico o afastamento ocorreu por exaustão emocional. Para Sorato (2007), no processo de atualização permanente deste professor, a universidade deve incorporar aspectos relativos à QVT, reduzindo assim as fontes geradoras do estresse ocupacional relacionada ao processo de trabalho do docente.

Sendo assim, averiguar se existe relação entre a centralidade do trabalho e a Síndrome de *burnout* é de fundamental importância para a relevância social na disseminação de projetos organizacionais que valorizem o ser humano e diminuam os índices de incapacidade no trabalho por fatores relacionados ao estresse, assim como dar subsídios aos professores de como administrar o estresse em seu dia-a-dia.

Por ser um tema pouco difundido entre as Instituições Públicas de Ensino Superior, e uma área de estudo recente, no tocante à docência universitária pública, entende-se que este trabalho, pioneiro no município de Mossoró-RN, será importante para a academia, uma vez que poderá contribuir para outros estudos sobre a Síndrome de *burnout* na docência, bem como verificar sua incidência entre professores universitários nesse tipo de Instituição.

Quanto à importância para a pesquisadora e para a instituição pesquisada é criar um projeto de intervenção em saúde mental para a prevenção e administração do estresse, melhorando a QVT dos seus docentes assim como trabalhando para a prevenção da síndrome de *burnout*. Como também difundir o conhecimento sobre a temática com os docentes desta instituição, visto que durante o estudo mais de 90% dos participantes expressaram o desconhecimento da síndrome.

1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

A dissertação de mestrado em questão fundamenta-se em cinco capítulos, sendo o capítulo 1 destinado a essa introdução.

O Capítulo 2 designado ao referencial teórico; está subdividido em quatro seções, além dos subitens.

As três seções iniciais contextualizam o significado do trabalho, os aspectos biopsicossociais causadores do estresse e as consequências destes no contexto organizacional. A seção 4 aborda os aspectos referentes à Síndrome de *burnout*, desde a sua concepção teórica, até suas características e estudos brasileiros.

O Capítulo 3 se estrutura a partir da metodologia utilizada, buscando adequar o caráter do estudo aos objetivos propostos. Assim, optou-se pelo método descritivo e exploratório de cunho quantitativo, subsidiados pelos dados coletados através de um questionário sócio demográfico, do instrumento MBI-ED (*Maslach Burnout Inventory- Educator Survey*) e o questionário sobre centralidade no trabalho.

O Capítulo 4 explicita os resultados e discussão, tratados quantitativamente e interpretados a partir dos dados encontrados no estudo e nas discussões, de acordo com os estudos referenciados à luz das teorias sobre a síndrome de *burnout*.

O Capítulo 5 se sistematiza pelas limitações, possibilidades e considerações acerca do estudo, bem como pelas sugestões condizentes à realidade estudada.

Por último, as referências utilizadas neste estudo deram embasamento para a elaboração da pesquisa e sua fundamentação teórica.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, tratar-se-á do referencial teórico que norteou a elaboração desta dissertação. Está subdividido em quatro seções. As três seções iniciais contextualizam o significado do trabalho, os aspectos biopsicossociais causadores do estresse e as consequências deste no contexto organizacional. Posteriormente, abordará os aspectos referentes à Síndrome de *burnout*, desde a sua concepção teórica, até suas características e estudos brasileiros.

2.1 O SIGNIFICADO E A CENTRALIDADE DO TRABALHO

O mundo do trabalho se configura como essencial para que se realizem os objetivos pessoais. As empresas, anteriormente, consideravam os seus funcionários como um recurso a mais para serem administrados, assim como os recursos financeiros. Com o passar do tempo e a competitividade decorrente da globalização, as organizações começaram a perceber que os recursos humanos são o grande diferencial do mercado e que agregar valor ao funcionário é agregar valores organizacionais.

Isto ocorre, muitas vezes, a partir do significado ou da percepção distorcida que o funcionário tem do seu trabalho, ou até mesmo da definição histórica que se traz do trabalho. Bom Sucesso (2002, p.3) afirma que a palavra trabalho vem do latim *tripalium* e refere-se a um instrumento de tortura utilizado para punir criminosos que, ao perder a liberdade, eram submetidos a trabalho forçado. Este conceito reforça a concepção que muitos possuem do trabalho: quando satisfeitos dizem que tem um emprego, quando insatisfeitos, afirmam que tem um trabalho.

Para Kanaane (2007) o trabalho assume as seguintes facetas (Técnico, Fisiológico, moral, social e econômico). Em seu aspecto técnico, implica as questões referentes ao lugar de trabalho e adaptação fisiológica e sociológica; Quanto ao fisiológico, se refere ao grau de adaptação homem-lugar, de trabalho-meio físico e ao problema da fadiga; O moral como atividade social humana, considerando

especialmente as aptidões, as motivações, o grau de consciência, as satisfações e a relação íntima entre atividade de trabalho e personalidade; Em relação ao aspecto social, que considera as questões específicas do ambiente de trabalho e os fatores externos (família, sindicato, partido político, classe social etc.). Pode-se considerar sob tal perspectiva a interdependência entre trabalho e papel social e as motivações subjacentes; E por último o aspecto econômico como fator de produção de riqueza, geralmente contraposto ao capital, e unido em sua função a outros fatores: organização, propriedade, terra.

O trabalho do ponto de vista social, segundo Kanaane (2007), é um elemento chave na formação da coletividade humana, e as mudanças tecnológicas têm implicado nas condutas e reações dos grupos e dos indivíduos. Já do ponto de vista psicológico, o trabalho é um fator que ativa mecanismos psicológicos e provoca diferentes graus de motivação e satisfação no trabalhador. É a forma como ele percebe o ambiente organizacional como facilitador ou não dos seus objetivos e necessidades.

O trabalho se constitui uma ação humanizada em um contexto social que sofre influência de diversos aspectos, propiciando o alcance dos objetivos organizacionais em busca de uma melhor qualidade no trabalho e na satisfação e realização do trabalhador, tendo como consequência uma maior produtividade e competitividade das organizações.

O trabalho docente se configura pela sua heterogeneidade: as condições de trabalho, a formação acadêmica, a cultura da instituição de ensino na qual está inserido, e a própria postura profissional, que muitas vezes não é levada em consideração. Segundo Garcia (2005) estes profissionais é a todo tempo seduzidos e interpelados por discursos que dizem como eles devem ser e agir para que sejam mais verdadeiros e perfeitos, e os projetos que eles devem seguir perante os desafios da cultura e do mundo contemporâneo sem levar em consideração a sua subjetividade. O trabalho do professor não se restringe apenas às tarefas da docência, mas também a tarefas administrativas, em que Sousa (2009) relata que no momento em que poderia participar de decisões institucionais e curriculares, isto é, dos aspectos estruturais do seu trabalho, ele é afastado, fato este que gera conflito e pode levá-lo ao adoecimento.

Marx (1993) o trabalho é compreendido como a capacidade de transformar a natureza para atender as necessidades humanas. Para Codo (1997) apud Tolfo e Piccinini (2007):

O trabalho pressupõe uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, geradora de significado. É por meio do trabalho que o ato de dar significado à natureza se concretiza; de mesmo modo a relação sujeito ↔ objeto (S↔O) é mediada pelo significado. Transcende, permanece além da relação S↔O e quanto mais completo e complexo o circuito sujeito-trabalho-significado maior o prazer no trabalho. Em contrapartida, o rompimento no circuito de significados do ponto de vista do trabalhador ocasiona sofrimento, que pode comprometer a saúde mental. (CODO apud TOLFO E PICCININI, p. 38, 2007):

Para Antunes (2000) na atual sociedade a relação entre sentido e trabalho se configura numa perspectiva social, na qual para que exista uma vida cheia de sentido fora do trabalho, é necessária uma vida dotada de sentido dentro do trabalho.

Borges e Yamamoto (2010) caracterizam o significado do trabalho em dois níveis de análise: um societal (ou macro) e outro que segue do nível pessoal ou ocupacional. O primeiro focaliza a construção sócio-histórica do trabalho enquanto uma categoria social e o outro permite transitar do individual para o ocupacional. Para os autores acima citados a publicação que melhor representa essa tendência é a da equipe Meaning of Occupational Work (MOW- International Research Team, 1987). Tal equipe desenvolveu um survey com amostras de oito países a partir da ótica dos trabalhadores, considerando a multidimensionalidade a partir de um modelo de quatro dimensões: centralidade, normas sociais, resultados e objetivos valorados. Centralidade do trabalho se refere ao grau de importância atribuído ao trabalho frente às demais esferas da vida (família, religião, lazer e comunidade); Normas sociais se referem às características do trabalho que exprimem o balanço das obrigações individuais para a sociedade e vice-versa. Os resultados e objetivos valorados são as metas que os indivíduos esperam alcançar por intermédio do seu trabalho e a valorização atribuída aos resultados esperados.

Portanto, o significado atribuído ao trabalho está também diretamente relacionado às influências exercidas pelas concepções políticas, religiosas, ideológicas e culturais vivenciadas pelo indivíduo, impactando o valor do trabalho como obrigação ou prazer, isto muitas vezes prejudicando a saúde do trabalhador com situações de estresse.

2.2 ESTRESSE: ASPECTOS BIOPSISSOCIAIS

A palavra *estresse* é derivada do latim e foi empregada popularmente no século XVII significando *fadiga, cansaço*. A partir dos séculos XVIII e XIX, o termo aparece relacionado com o conceito de *força, esforço e tensão*. (BENEVIDES-PEREIRA, 2002, p.24)

De acordo com Morin (2009), as primeiras pesquisas sobre o estresse psicológico foram realizadas com soldados que haviam participado da Primeira e da Segunda Guerra Mundial, pois a noção inicial de estresse estava associada a este contexto. Foi a partir da década de 60 que começaram a desenvolver várias pesquisas sobre o estresse, mas estes relacionados também ao contexto do trabalho, da família e dos estudos.

Minimizar os elementos estressores na vida do trabalhador tornou-se uma importante preocupação para as organizações, visto que eles afetam diretamente a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT e como consequência, a produtividade. Nas últimas décadas, numerosas pesquisas buscam minimizar os estímulos estressores como estratégias organizacionais. Para entender melhor se torna necessário compreender seu significado e a relação do homem com os aspectos biopsicossociais do estresse.

Robbins (2009) cita que os custos relacionados com o estresse no ambiente de trabalho são altos e estão relacionados com absenteísmo, queda de produtividade, aumento de rotatividade, acidentes, indenizações e outros custos relacionados com saúde, seguros e processos jurídicos.

Muitas vezes, a percepção desses agentes estressores desencadeia no indivíduo mecanismos de adaptação, e isso causa reações orgânicas como forma de se adaptar ao estresse. Estudos sobre este tema tiveram início na década de 70,

pelo endocrinologista Selye, nos quais ele estudou exaustivamente as reações do organismo frente aos agentes estressores.

A situação de estresse é uma reação do organismo frente a situações de ameaça à sobrevivência humana, que poderá ser concreta ou abstrata de acordo com as dimensões de cada indivíduo. Selye apud Morin (2009, p.130) é de opinião que esta resposta não específica do organismo se articula no tempo em conformidade com uma síndrome de adaptação que compreende três fases: reação de alarme, fase de resistência e fase de esgotamento. Na primeira fase de reação de alarme, o organismo percebe a presença dos agentes estressores mantendo o indivíduo em estado de alerta. A exposição prolongada a estes agentes levará inevitavelmente o indivíduo ao segundo estágio que é a fase de resistência. Nesta segunda fase haverá um desperdício maior de energia e a capacidade de resistência vai diminuindo, chegando muitas vezes ao terceiro estágio que é a fase de exaustão. Nesta última fase muita energia já foi desprendida e o organismo chega à fase de colapso das suas fases adaptativas, surgindo o processo de somatização e refletindo num processo de adoecimento do indivíduo que poderá culminar com a morte.

No ambiente de trabalho, muitas vezes esses sintomas são percebidos como uma forma de “fraqueza” daquele funcionário que não suportou a pressão no trabalho e não se adaptou às mudanças de mercado. Este, depois de adoecer é substituído como uma máquina defeituosa (ROSSI, 2005).

Para Silva et al (2008) os agentes estressores podem ser classificados em duas categorias: eventos externos e internos. Os eventos externos são os fatores existentes no ambiente e as relações que a pessoa estabelece com estes fatos, envolvendo as relações pessoais, profissionais e sociais. Já os eventos internos estão relacionados a pensamentos, emoções, valores, comportamentos, vulnerabilidades biológicas, inatas ou adquiridas, ligadas ao mundo particular do indivíduo e sua forma de resposta às situações do cotidiano, como: auto-cobrança e senso de responsabilidade, perfeccionismo, auto-estima baixa, esperar sempre aprovação e elogios externos (pais, alunos, diretores), negativismo, expectativas elevadas ou metas irrealistas, necessidade de controlar tudo o tempo todo e de não delegar trabalho aos outros por achar que pode fazer melhor e, medo do

desemprego. Além disto, há as redes sociais que se constituem entre os profissionais da instituição a qual trabalha.

Sem o estresse não haveria a necessidade de mudança e de adaptação, sendo esta condição indispensável às competências exigidas no atual mercado de trabalho. Portanto, sem estresse não haveria desenvolvimento pessoal ou científico. Sendo assim, adaptarem-se as constantes mudanças na gestão contemporânea é um desafio no mercado de trabalho cujo maior deles é saber equilibrar a vida pessoal e a vida profissional.

A adaptação do indivíduo pressupõe sincronia entre sua vida interior e o mundo exterior, sincronia que implica transações constantes com o ambiente o qual ele vive. É a afetividade que administra essas transações e assenta os alicerces da realidade existencial do indivíduo. Com efeito, uma vez que a afetividade coloca o indivíduo em um estado específico, ela determina não somente os ritmos do organismo desse indivíduo (ritmo respiratório, cardiovascular etc.) como também suas ações, suas reações e suas interações. (MORIN, 2009, P.128)

Vale saber que, adaptar-se ou não a essas mudanças, poderá, muitas vezes, provocar no indivíduo situações de estresse que estão diretamente relacionadas, não só as condições do ambiente que o mesmo esteja inserido, mas também às suas condições internas de afetividade e percepção de mundo.

Limongi-França (2007) observa a importância da inter-relação das dimensões biopsicossociais a serem inerentes a cada ser humano e que cada uma dessas características humanas contém aspectos muito especiais, que se diferenciam em termos de funcionamento e modos de reação, mas que elas são totalmente interdependentes.

Com o estudo destas dimensões pode-se compreender melhor as reações humanas dentro ou fora das organizações e o impacto positivo ou negativo que poderá desencadear como comportamentos humanos. Desta forma, é necessário compreender que apesar destas dimensões serem interdependentes, elas provocam reações simultâneas no ser humano. Como forma de minimizar esses agentes estressores, torna-se necessária uma avaliação e um bom programa de QVT para

prevenir o processo do adoecer e estimular o uso positivo do estresse como estratégia organizacional.

2.3 O PROCESSO DO ESTRESSE NO TRABALHO

A condição do estresse no trabalho depende das concepções envolvidas neste processo. Segundo Spector (2003) um fator estressante no trabalho é diferente do desgaste no trabalho. O fator estressante seria uma condição ou situação que exige a adaptação do funcionário, enquanto que o desgaste seria uma provável reação negativa do funcionário a um fator estressante, como ansiedade, frustração e sintomas físicos, como dores de cabeça. Percebe-se que, na área do comportamento organizacional, é mais aceitável que o funcionário se afaste do trabalho por um sintoma físico que por uma doença mental, visto que o preconceito ainda é muito grande em acreditar que uma pessoa acometida de uma doença mental é significativamente de personalidade fraca e nunca recorrente do desgaste no trabalho.

É importante ressaltar que a resposta que o indivíduo tem em relação ao desgaste no trabalho é dividida em três categorias: reações psicológicas, reações físicas ou reações comportamentais.

As reações psicológicas envolvem respostas emocionais, tais como ansiedade ou frustração. As reações físicas incluem sintomas como dores de cabeça, problemas digestivos e doenças como o câncer. As reações comportamentais são respostas a fatores estressantes e incluem a utilização de substâncias, do fumo e a ocorrência de acidentes. (SPECTOR, 2003, p.292)

A relação que se manifesta através dessas reações depende da forma como o indivíduo percebe um evento ou uma situação como sendo pessoalmente ameaçadora ou não. Nem todo mundo vivencia a mesma situação como fator estressante, o que pode ser estressante para um indivíduo poderá ser desafiador para outro.

No quadro 1, percebe-se que o desgaste no trabalho poderá trazer algumas consequências específicas, tanto para o funcionário como para a organização.

Quadro 1- Consequências/Sintomas do desgaste no trabalho.

REAÇÕES DECORRENTES DO DESGASTE NO TRABALHO	CONSEQUÊNCIAS ESPECÍFICAS
Reações Psicológicas	Raiva
	Ansiedade
	Frustração
	Insatisfação no trabalho
Reações Físicas	Sintomas Físicos
	Tontura
	Dor de cabeça
	Taquicardia
	Problemas estomacais
	Doenças
	Câncer
	Doenças do coração
Reações comportamentais	Acidentes
	Fumo
	Uso de substâncias
	Rotatividade

Fonte: Spector (2003, p.293)

No quadro 1, percebe-se também que os fatores estressantes influenciam a qualidade de vida do funcionário, seja na vida pessoal ou profissional, atingindo diretamente a sua saúde física e psíquica, comprometendo seu comportamento e consequentemente sua produtividade.

De acordo com Chambel (2005) apud Sorato et al (2007) em 1982, a Organização Internacional do Trabalho considerou a docência como uma profissão de risco físico e mental, tendo o stress como causa principal.

Se a docência se tornou uma profissão de risco, é emergente a preocupação em cuidar deste educador, que tem o papel primordial não só de educar, mas também de formar futuros cidadãos, embora que para isto tem que primeiro cuidar da sua QVT, para que possibilite uma melhor administração do estresse.

Mais do que ninguém, é preciso que o professor, por seu papel de formador de ideias, aprenda a lidar com o stress ocupacional de modo eficaz e moderno. Desse aprendizado, surgirá uma sociedade mais forte para enfrentar as dificuldades da vida, formada de adultos e crianças que consigam se adaptar às exigências do mundo moderno e que possam usufruir uma vida de real qualidade. Aos professores, compete aprender a controlar o seu próprio stress emocional para que possam, no contexto de uma aula normal, ensinar seus alunos também a manejar o stress da vida de modo saudável e profícuo. Alunos que tiverem professores que lhes ensinem, além do conteúdo programático das disciplinas, técnicas de manejo do stress, serão, sem dúvida, adultos mais preparados e resistentes às intempéries da vida. (LIPP, 2001, p. 136)

Neste constante processo de capacitação do docente é de suma importância que se crie nestes espaços de discussão e aprendizagem aspectos relativos à QVT, proporcionando ao educador uma melhor administração do estresse.

Por isto, a importância de se averiguar a relação entre estresse e qualidade de vida no trabalho e a sua administração influencia diretamente nos custos e benefícios de qualquer organização. Portanto, criar estratégias para redução do estresse no trabalho é fator primordial para alcançar o sucesso organizacional.

2.4 SÍNDROME DE *BURNOUT*

A palavra *burnout* é uma expressão inglesa que designa aquilo que deixou de funcionar por exaustão de energia. Leite (2007) afirma que a utilização do termo se deu pela primeira vez em 1969, por Brandley, em um artigo no qual utilizava o termo *stass burn-out* ao se referir ao desgaste dos trabalhadores.

Em 1974, um psiquiatra americano, Freudenberger, sistematizou tal fenômeno através de seus estudos ao analisar um estranho padrão de comportamento em voluntários que trabalhavam no atendimento a dependentes químicos. Esses voluntários, depois de um determinado tempo de trabalho, haviam perdido a motivação e o comprometimento com o trabalho, além de outros sintomas de caráter físico, psíquico e comportamental. Foi quando ele começou a utilizar a expressão *burnout*.

Leite (2007) relata outro estudo quase na mesma época, realizado pela psicóloga social Maslach que estudava o estresse emocional no ambiente de trabalho. Ao entrevistar considerável número de trabalhadores em serviços humanos, detectou que esse tipo de serviço causava uma demanda que sobrecarregava o trabalhador. E sendo comum entre eles a exaustão emocional como consequência de uma sobrecarga frequente ao trabalho, ela também designou como *burnout*. O segundo componente foi caracterizado como a despersonalização. Um distanciamento emocional como forma de enfrentar o estresse emocional pela relação do cuidador com o cliente por meio do sofrimento decorrente de emoções, como compaixão e empatia. Desta forma, o trabalhador se protegia do intenso envolvimento emocional que poderia refletir no funcionamento e na afetividade do trabalho. Tal distanciamento poderia levar a comportamentos negativos em relação ao cliente. Posteriormente, surge uma terceira dimensão em seus estudos: a baixa realização profissional. Estes três fatores (exaustão emocional, despersonalização e baixa realização) serviram de base para o desenvolvimento de uma teoria multidimensional de *burnout*, formulada por Maslach e Jackson em 1981.

De acordo com Leite (2007), Freudenberger e Maslach trouxeram para o fenômeno duas visões: a clínica e a psicossocial. Do ponto de vista clínico, vê-se a vinculação dos sintomas de *burnout* com a saúde mental dos profissionais, que se manifestavam por aspectos individuais, como experiência de esgotamento, decepção e perda de interesse pelas atividades relacionadas ao trabalho. Já do ponto de vista psicossocial, as atenções se concentram nos agentes estressores advindos do ambiente de trabalho como principais responsáveis pelo desenvolvimento da síndrome.

Com isso, surge o interesse em vários países por estudos relacionados com a Síndrome de *burnout*, despertando interesses científicos nos diversos segmentos ocupacionais, principalmente naqueles profissionais que lidam diretamente com os recursos humanos. Os pesquisadores são unânimes por acreditarem que a Síndrome de *burnout* tem influência direta no contexto do trabalho.

Na década de 80, as pesquisas se tornaram mais sistemáticas, com a utilização de instrumentos padronizados. Vários instrumentos foram desenvolvidos para avaliar a Síndrome de *burnout*, sendo que o *Maslach Burnout Inventory- MBI*,

da autoria de Maslach e Jackson (1981) apud Leite (2007) é o mais conhecido e utilizado até hoje em pesquisas sobre a temática.

Para Silva et al (2008), a síndrome de *burnout* “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 pode estender-se a todas as áreas da vida de uma pessoa”.

2.4.1 Concepções teóricas

Para Benevides-Pereira (2002) existem quatro grandes grupos de concepções teóricas sobre a definição e os modelos explicativos a respeito da Síndrome de *burnout*: a clínica, a sócio-psicológica, a organizacional e a sócio-histórica.

Na concepção clínica a síndrome vem sendo caracterizada como um conjunto de sintomas (fadiga física e mental, falta de entusiasmo pelo trabalho e pela vida, sentimento de impotência e inutilidade, baixa auto-estima), podendo levar o profissional à depressão e até mesmo ao suicídio. O psicanalista Freudenberger é o autor mais representativo da concepção clínica, e este vê a síndrome como um estado e não como um processo. Segundo esta concepção, o *burnout* é encarado como uma síndrome que ocorre em função da atividade laboral, porém por características individuais.

Já na concepção sócio-psicológica as variáveis sócio-ambientais são coadjuvantes do processo de desenvolvimento do *burnout*, cujos aspectos individuais associados às condições e relações do trabalho propiciam o aparecimento dos fatores multidimensionais da síndrome (A Exaustão Emocional, a Despersonalização e a Reduzida Satisfação Pessoal no Trabalho).

Para os defensores da concepção organizacional o *burnout* é visto como consequência de um desajuste entre as necessidades apresentadas pelo trabalhador e os interesses da instituição, no qual o indivíduo manifesta estas dimensões como mecanismo de enfrentamento dos agentes estressores organizacionais. Esta concepção está baseada na Teoria das Organizações.

E por último a concepção sócio-histórica que considera que os valores predominantes da sociedade cada vez mais individualista e competitiva são incompatíveis com o desenvolvimento de ocupações voltadas para ajudar ao próximo.

A Síndrome de *burnout* se constitui de três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal no trabalho. Carlotto (2002) definem exaustão emocional caracterizada por uma falta ou carência de energia, entusiasmo e um sentimento de esgotamento de recursos; Despersonalização se caracteriza por tratar os clientes, colegas e a organização como objetos; além da diminuição da realização pessoal no trabalho e a tendência do trabalhador a se auto-avaliar de forma negativa. As pessoas sentem-se infelizes consigo próprias e insatisfeitas com seu desenvolvimento profissional.

Ainda para a autora acima citada, a Síndrome de *burnout* possui pelo menos cinco elementos em comum: a) A predominância de sintomas relacionados à exaustão mental e emocional, fadiga e depressão; b) A ênfase nos sintomas comportamentais e mentais e não nos sintomas físicos; c) Os sintomas do *burnout* que estão relacionados ao trabalho; d) Que os sintomas manifestam-se em pessoas normais que não sofriam de distúrbios psicopatológicos antes do surgimento da síndrome e e) A diminuição da afetividade e desempenho no trabalho ocorre por causa de atitudes e comportamentos negativos.

Carlotto (2002) buscou, a partir da literatura, apresentar a síndrome de *burnout* sob a perspectiva sócio psicológica de Cristina Maslach. Aspectos históricos do trabalho docente foram apresentados, bem como os principais modelos explicativos de *burnout* em professores. Ao final do trabalho, ele destaca que, embora tanto o estresse quanto a Síndrome de *burnout* no ensino já ocorra há muito tempo entre os professores, apenas nos últimos 20 ou 30 anos tiveram o reconhecimento como um problema sério com implicações psicossociais. Portanto, o que se torna novo é o desafio desta categoria profissional em declarar o estresse e o *burnout* sentidos, pois, para ele, o professor conhece muito sobre o quê e como ensinar, mas pouco sobre os alunos e muito menos sobre si mesmo.

2.4.2 Sintomas apresentados no processo da Síndrome de *burnout*

Na literatura sobre a Síndrome de *burnout* há uma extensa lista sobre os sintomas apresentados associados ao *burnout*. Portanto, no quadro 2 será destacada a subdivisão apresentada por Benevides-Pereira (2002). De acordo com esta autora a sintomatologia é subdividida em:

Quadro 2- Consequências/ Sintomatologia da Síndrome de *burnout*.

SINTOMAS	CONSEQUÊNCIAS
FÍSICOS	fadiga constante e progressiva, distúrbios do sono, dores musculares ou osteomusculares, cefaléias, enxaquecas, perturbações gastrointestinais, imunodeficiência, transtornos cardiovasculares, distúrbios do sistema respiratório, disfunções sexuais e alterações menstruais nas mulheres
PSÍQUICOS	falta de atenção, de concentração, alteração de memória, lentificação do pensamento, sentimento de alienação, sentimento de solidão, impaciência, sentimento de insuficiência, baixa auto-estima, labilidade emocional, dificuldade de auto aceitação, astenia, desânimo, disforia, depressão, desconfiança e paranoia.
COMPORTAMENTAIS	negligência ou excesso de escrúpulos, irritabilidade, incremento da agressividade, incapacidade para relaxar, dificuldade na aceitação de mudanças, perda de iniciativa, aumento do consumo de substâncias, comportamento de alto risco e suicídio
DEFENSIVOS	tendência ao isolamento, sentimento de onipotência, perda do interesse pelo trabalho (ou até pelo lazer), absenteísmo, ironia e cinismo.

Fonte: Adaptado pela pesquisadora de Benevides-Pereira (2002, p. 44)

Desta forma, um indivíduo acometido pela Síndrome de *burnout* provavelmente não apresentará todos estes sintomas, visto que estas manifestações dependerão de vários fatores como os individuais, ambientais e a fase de desenvolvimento da síndrome.

2.4.3 Características pessoais do *burnout*

Características pessoais não são desencadeadoras da Síndrome de *burnout*, mas são facilitadoras ou inibidoras dos agentes estressores, de acordo com Benevides-Pereira (2002). São elas:

No que se refere a idade: a incidência de pessoas mais jovens aparece em vários estudos quanto índice de maior frequência ao *burnout*, principalmente aqueles que ainda não atingiram os 30 anos, sendo atribuída a isto pouca experiência que acarreta insegurança ou choque diante da realidade do trabalho. Há outros estudos que mostram se tratar de uma crise de identidade profissional diante das dificuldades encontradas no processo de socialização. De acordo com as pesquisas, a Síndrome de *burnout* mostra que quando ocorrem em início de carreira, a tendência é abandonar a profissão e os com menos propensão à síndrome são sobreviventes nestes postos de trabalho.

Carlotto et al, (2007), procuraram em seus estudos identificar os preditores da Síndrome de *burnout* e concluíram que o professor universitário em início de carreira busca, dentre outros aspectos, o reconhecimento acadêmico. Outro aspecto significativo é o desenvolvimento de pesquisas e a publicação científica como geradores da Síndrome de *burnout* em professores universitários.

Quanto ao gênero, segundo Benevides-Pereira (2002) pesquisas mostram não haver unanimidade quanto a este aspecto. Apenas as mulheres apresentaram pontuação maior quanto ao aspecto exaustão emocional e os homens em despersonalização. Tais diferenças poderão ter explicação nos papéis socialmente aceitos, nos quais a mulher tem mais facilidade para expressar suas emoções e os homens não.

Salvaro, (2009), em seus estudos buscou compreender a relação entre o processo de trabalho docente e o surgimento de doenças nos professores. As análises deste estudo mostram um quadro, o qual os docentes assumem variadas atividades intra e extraescolares, pois é exigida do docente uma jornada dupla ou até tripla de trabalho, culminando num processo de desgaste e, muitas vezes, de adoecimento. A questão de gênero ficou evidenciada, uma vez que grande parte desta dupla ou tripla jornada de trabalho se refere às atividades com os filhos e com

a casa, realizadas pelas professoras. Ainda que não se possa afirmar que as doenças desenvolvidas pelos docentes sejam em decorrência de seu processo de trabalho, pode-se, sim, fazer uma aproximação de ambos na grande maioria dos casos.

Em relação ao nível educacional: a relação que os estudos mostram é que pessoas que possuem maior grau de instrução têm uma tendência maior ao *burnout*. Talvez pelo maior nível de expectativa quanto à realização profissional e também pela responsabilidade do cargo. As profissões de nível superior, muitas vezes, estão relacionadas também ao *status* que elas representam para o indivíduo.

Já ao estado civil, alguns pesquisadores acreditam que pessoas casadas possuidoras de relacionamento afetivo-estável, as solteiras, viúvas e divorciadas são mais propensas ao *burnout*, já outros pesquisadores acreditam que não exista esta relação, pois o que irá interferir não é o estado civil do indivíduo, mas a qualidade dos seus relacionamentos, independente de ter parceiros ou não.

Quanto à paternidade, as pesquisas também apresentam controvérsias, visto que em alguns estudos se acredita que a paternidade equilibra o profissional, pois este terá melhores estratégias de enfrentamento quanto às situações de conflito e agentes estressores ocupacionais.

Em relação às variáveis relacionadas à personalidade, os autores mostram que este aspecto tem demonstrado forte interferência no desencadeamento da síndrome, uma vez que as características de personalidade interagem de modo complexo com os agentes estressores, tanto intensificando, como inibindo-os ou até mesmo eliminando-os. Os sinais e os sintomas se apresentam de diferentes formas e graus de intensidade.

Mazon et al (2008), verificaram a existência de associação entre as dimensões da Síndrome de *burnout* e estratégias de enfrentamento em professores de escolas municipais da área urbana de uma cidade do litoral do Rio Grande do Sul. Revelaram que quanto maior as utilizações das estratégias de enfrentamento de *coping* moderado, suporte emocional, foco na emoção e desligamento mental, maior é o sentimento de exaustão emocional. Já quanto maior a utilização de *coping* ativo, menor o sentimento de despersonalização. Utilizar aquele *coping* ativo, buscar suporte emocional e fazer reinterpretação positiva das situações estressoras aumentam o sentimento de realização profissional.

Em relação ao sentido de coerência: na concepção de Benevides-Pereira (2002), este item tem a ver com o posicionamento que o indivíduo tem diante da vida e a maneira como ele enfrenta as vicissitudes utilizando principalmente os componentes cognitivos. É considerado um paradigma salutogênico, que está relacionado com a ênfase nos aspectos positivos e não nos negativos implicados. Portanto, estudos têm enfatizado que quanto maior o sentido de coerência, menor a tendência ao *burnout*.

Quanto aos aspectos da motivação, de acordo com Benevides-Pereira (2002), as pessoas que apresentam altas motivações e idealismo quanto ao seu trabalho são mais propensas ao *burnout*, visto que quando maior o idealismo ocorrerá também o aumento de expectativas, que muitas vezes não são realistas.

2.4.4 Características do trabalho

Para Benevides-Pereira (2002), as características do trabalho também são relevantes como:

Tipo de ocupação que a pessoa tem, estudos demonstram que as ocupações que lidam diretamente com assistência ou são responsáveis pelo desenvolvimento de outros, como: médicos, enfermeiros, professores, assistentes sociais, psicólogos, dentistas, bombeiros, agentes penitenciários e policiais, são mais propensas ao desenvolvimento da Síndrome de *burnout*. Apesar disto, qualquer outra profissão está propensa a sofrer estresse ocupacional em função das atividades desenvolvidas.

Para os profissionais da educação o que torna a profissão como fator estressante é que muitas vezes a ocupação de ser professor ultrapasse seu papel, comprometendo muitas vezes a sua vida social e familiar.

Várias características das tarefas dos professores têm sido destacadas como favorecendo o aparecimento de stress no exercício da profissão: o trabalho excessivo, a pressão do tempo para realizar um conjunto de tarefas diversificadas e urgentes (preparação de aulas, avaliação); realização de tarefas que necessitam de competências que o professor considera estar além de sua formação; a elevada responsabilidade, sendo difícil estabelecer onde começa e acaba a função do professor e a função da família ou da sociedade; e o conflito entre o papel do educador e o de transmissor de conhecimento.
(SORATO et al, 2007, p.35)

Quanto ao tempo de profissão, existe uma discordância por diversos autores. Há uma corrente que descreve o *burnout* como processo de desgaste que se agrava com o tempo, enquanto que outra descreve vários fatores como a pouca experiência na profissão e/ou na Instituição, por não ter desenvolvido formas de enfrentamento adequadas à situação ou associada a pouca idade. Muitas pesquisas mostram também segundo Benevides-Pereira (2002) que o tempo na instituição tem relação direta com a Síndrome de *burnout*.

Em relação a Sobrecarga a Síndrome de *burnout* poderá incidir em dois tipos. O primeiro diz respeito à quantidade excessiva de demandas que poderão afetar o indivíduo pela incapacidade de desempenho tanto técnica como de tempo ou infraestrutura organizacional. E o segundo devido a poucas tarefas durante o dia, tornando-se uma atividade rotineira.

Na Relação Profissional com o Cliente: existe discordância entre os autores. Para alguns, à medida que cresce a quantidade de clientes atendidos, predispõe-se o profissional ao *burnout*. Enquanto que outros não encontram evidências desta correlação.

Quanto ao Tipo da clientela, os tipos de problema do cliente, a natureza da relação entre eles, o papel de controle, a posição e a reação do ocupante, dentre outros, podem ser fatores desencadeantes do *burnout* neste profissional.

Já o relacionamento entre os colegas de trabalho: as relações interpessoais no ambiente de trabalho são um dos principais eventos identificados como estressores. Enquanto que, em alguns grupos há relação de apoio na qual diminuem a ansiedade, existem outros que o espírito de competitividade colabora para o desenvolvimento do *burnout*.

Outro aspecto importante é quanto à satisfação no trabalho. Quanto maior a satisfação do indivíduo nas suas atividades ocupacionais desempenhadas, menor a relação com o *burnout*. Quanto ao controle, existe uma correlação negativa entre o nível de controle e o *burnout*. Quando os indivíduos possuem maior nível de controle em suas atividades ocupacionais e na participação de decisões importantes, isto propicia maior satisfação no trabalho, diminuindo assim a predisposição ao *burnout*.

Quanto à responsabilidade do cargo ou profissão desempenhado pelo indivíduo, quanto maior, maior será sua relação com o *burnout*.

Já a pressão no trabalho, estudos indicam que este item predispõe a exaustão emocional no trabalho, repercutindo negativamente no bem-estar do trabalhador.

A percepção de inequidade está relacionada à carga de trabalho e sua relação com uma remuneração justa, com direitos e deveres distintos dependendo da pessoa envolvida ou com a ascensão por formas ilícitas. Este sentimento de injustiça é fator desencadeante para a vulnerabilidade ao *burnout*.

Os Conflitos com os valores pessoais referem-se aos indicativos pessoais do indivíduo e seus preceitos éticos com a sua atividade desempenhada. Seus valores éticos, quando respeitados, propiciam bem-estar e eficiência no trabalho. Do contrário, causam sofrimento psíquico e mal-estar no trabalhador, predispondo ao *burnout*.

E por último, a falta de feedback. Tanto a falta de feedback por parte da Instituição e dos colegas de trabalho, quanto o feedback negativo, predispõem ao *burnout*.

2.4.5 Estudos brasileiros sobre a síndrome de *burnout* e a docência

Os estudos sobre *burnout*, no Brasil, começaram na década de noventa. Um dos primeiros estudos foi o de Lautert (1995) no qual buscou validar a tradução do inventário de *burnout* para o português, como também procurou avaliar a incidência do *burnout* em uma amostra representativa de enfermeiras, que trabalhavam em dois hospitais da cidade de Porto Alegre.

Ainda na década de 90, Codo e Vasques- Menezes (1999) realizaram a primeira avaliação nacional sobre profissionais ligados à educação, em uma amostra de quase 39.000 trabalhadores. Neste estudo detectaram que 31,9% apresentaram baixo envolvimento emocional com a tarefa, 25,1% exaustão emocional e 10,7% despersonalização. Quando mencionados especificamente aos professores, os índices apresentados foram: 26,3% elevada exaustão emocional, 9,1% valores elevados quanto à dimensão desumanização e 30,6% quanto ao aspecto - reduzida realização profissional.

Ferenhof et. al (2002) pesquisaram a presença, ou não, da mencionada Síndrome em professores do Município de Duque de Caxias, no Estado do Rio de Janeiro. Chegou-se à conclusão de que os 71 docentes das 8 escolas pesquisadas apresentam transtornos mentais. Todos eles, devido à percentagem de despersonalização apurada - 100%, “coisificaram” as pessoas, os alunos, os colegas, a direção, o Estado e o mundo; não têm condições mínimas de seguir uma diretriz pedagógica ou a filosofia da escola. Na realidade, o professor tem o conhecimento, mas não consegue aplicá-lo no dia-a-dia. Com tantos problemas, num contexto prejudicial a sua sanidade mental, seria demais exigir que ele o fizesse.

Garcia et al (2003) verificaram a incidência da Síndrome de *burnout* em professores de uma instituição de ensino superior, da rede privada, no município de Maringá-PR. Concluiu-se que no grupo de professores estudados, cerca de 1/3 revelou elevação da dimensão de exaustão emocional, bem como 1/5 de despersonalização e reduzida realização pessoal no trabalho. A escala de exaustão emocional tem sido considerada como central para o *burnout* e, portanto, merece especial atenção.

Depois surgem outros estudos relacionados sobre a Síndrome de *burnout* e o contexto do trabalho com a docência, onde se buscou avaliar a incidência desta Síndrome nos professores, tanto da educação básica como os professores universitários. A maioria destes estudos demonstrou que atualmente a profissão da docência é uma das profissões de maior risco ao *burnout*. Como resultados das condições de trabalho desses profissionais que são precárias e estes assumem variadas atividades intra e extraescolares, pois é exigida uma jornada dupla ou até tripla de trabalho, culminando num processo de desgaste e, muitas vezes, tornando-

os suscetíveis a processos de adoecimento, tanto no aspecto físico como no aspecto psíquico. (DANTAS, 2003; PIMENTA, 2004; LEMOS, 2005; CARLOTTO et al, 2007; MARTINS, 2007; BARRETO, 2008; NEVES, 2008; SALVARO, 2009; SOUSA et al , 2009).

A Síndrome de *burnout* é considerada como um tipo de estresse ocupacional que afeta diretamente profissionais que lidam diretamente com o atendimento aos recursos humanos, sendo as mais específicas profissões que envolvem serviços, tratamento e educação. A docência, por ser uma atividade que lida diretamente com a produção intelectual, leva o profissional a estar o tempo todo se capacitando para que possa acompanhar o dinâmico mercado de trabalho. Codo e Vasques- Menezes (1999) em seus estudos afirmaram que atualmente a Síndrome de *burnout* se apresenta como uma epidemia organizacional predominante na educação e no sistema de saúde, atingindo não só professores e médicos, mas o conjunto de profissionais envolvidos com estas entidades.

Para Sousa (2009), a docência é uma profissão, que está ligada a fatores estressantes, que abarcam aspectos objetivos, subjetivos e sociais. Durante o exercício de sua função, o profissional docente lida diretamente com outras pessoas e, constantemente, enfrenta problemas relativos a alunos, questões sociopolíticas, assistencialistas e dificuldades econômicas. Além de ter uma remuneração muitas vezes baixa para melhorar a qualidade e aprimoramento das aulas, ele tem que fazer seu próprio investimento para acompanhar e estar atualizado com as exigências e demandas do mercado de trabalho, causando muitas vezes conflitos e até o adoecimento pela condição do estresse.

Alguns estudos destacam a relação entre o trabalho docente e a susceptibilidade ao estresse, sendo a docência uma das profissões de maior risco. Barreto (2008) afirma que na preocupação dos professores, os problemas de saúde psíquica como estresse, esgotamento (*burnout*), depressão e fadiga mental são alguns dos males que dizem sentir. Isto causado por condições de trabalho como: salas de aula numerosas, barulho excessivo, cobrança dos pais colocando o professor como responsável pela educação dos alunos, da direção na obrigação ao processo de planejamento e execução, necessidade de estar se capacitando constantemente, além da remuneração baixa e dos problemas pessoais do professor, que, muitas vezes, não são levados em conta.

Carlotto et al (2006) avaliou a Síndrome de *burnout* em professores de escolas particulares de uma cidade da região metropolitana de Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil, verificando possíveis associações com variáveis demográficas, laborais e fatores de estresse percebidos no trabalho. Com isso, ela verificou que as dimensões dessa síndrome apresentaram associação com determinadas variáveis profissionais e determinados fatores de estresse percebidos no trabalho. Os dados sugerem como possíveis fatores de risco de *burnout* índice de exaustão emocional com tendência a médio, elevado número de alunos e carga horária e percepção; como fatores de estresse no trabalho: a pouca participação nas decisões, o mau comportamento de alunos e as expectativas que os familiares têm sobre o trabalho docente.

As condições de trabalho do docente, em muitos casos, desencadeiam situações de estresse que quando não são administradas poderão levá-lo a doenças psicossomáticas (alteração de humor, dor de cabeça crônica, insônia, hipertensão, depressão, fadiga, etc.), muitas vezes resultando no descompromisso com o seu trabalho executado e conseqüentemente na baixa qualidade do ensino.

Barreto (2008) diz que o exercício da docência no ensino superior é uma atividade bastante solitária, ficando o professor somente com a referência da ementa que lhe é entregue, cabendo-lhe planejar, executar e avaliar o seu trabalho, pautado pelas suas experiências como aluno, aprendiz ou, quando muito, contando com os conhecimentos por ter cursado na pós-graduação a disciplina de metodologia do ensino superior.

Todas estas condições contribuem para a situação de estresse deste professor e outra condição também peculiar nas instituições de ensino é que além destas atribuições, acima citadas, muitas vezes assumem o papel de chefes sem nunca terem sido capacitados para tal habilidade.

Carlotto (2002) afirma que em geral os professores se sentem emocional e fisicamente exaustos, estão frequentemente irritados, ansiosos, com raiva ou tristes. As frustrações emocionais peculiares a este fenômeno podem levar a sintomas psicossomáticos, como: insônia, úlceras, dores de cabeça e hipertensão, além de abuso no uso do álcool e medicamentos, incrementando problemas familiares e conflitos sociais.

Carlotto (2002) diz que os professores apresentam *burnout* quando gastam muito tempo de seu intervalo denegrindo alunos, reclamando da administração, arrependendo-se de sua escolha profissional e planejando novas opções de trabalho.

Percebe-se que, quanto aos aspectos profissionais, há uma perda em suas funções desempenhadas que vai desde o seu planejamento de aula até o seu entusiasmo e criatividade na manutenção das suas aulas e trabalho da docência, assim como a sua relação com os alunos e as pessoas que convivem com ele em seu ambiente de trabalho. Muitas vezes, todos estes sentimentos revelam também uma forma de arrependimento por ter ingressado na carreira da docência, tendo como desejo ingressar em outra profissão.

Como forma de contribuição aos leitores que se interessam pela temática o quadro 3 a seguir apresenta outros estudos de relevância que foram publicados no Brasil.

Quadro 3- Teses e dissertações publicadas no Brasil

AUTOR	TÍTULO	FONTE
ASSIS (2006)	Síndrome de <i>burnout</i> : um estudo qualitativo sobre o trabalho docente e as possibilidades de adoecimento de três professoras das séries iniciais.	Dissertação de Mestrado em Psicologia - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2006.
ASSIS (2008)	Corpo docente- corpo doente uma reflexão sobre a qualidade de vida e sua importância no contexto educacional.	Dissertação de Mestrado em Educação – Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2008.
BARASUOL (2004)	<i>Burnout</i> docente no trabalho com a inclusão de alunos com necessidade educacionais especiais.	Dissertação de Mestrado em educação - Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2004.
EBISUI (2008)	Trabalho docente do enfermeiro e a Síndrome de Burnout: desafios e perspectivas.	Tese de Doutorado em Enfermagem Psiquiátrica – Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2008.
JACARANDÁ (2008)	Sofrimento mental e satisfação no trabalho: um estudo com professores das escolas inclusivas estaduais de ensino fundamental em Porto Velho, Rondônia.	Dissertação de Mestrado em Ciências da Saúde – Universidade de Brasília, Brasília, 2008.
LEAL (2008)	Bem-Estar no trabalho entre docentes universitários: Estudo de caso em uma IES pública.	Dissertação de Mestrado em Administração - Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2008.
SANTOS (2006)	Atividade física, saúde mental e percepção de condições de trabalho dos professores da rede municipal de ensino de Joinville.	Dissertação de Mestrado em Educação Física – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.
SILVA (2007)	Tempo, saúde e docência.	Dissertação de Mestrado em Educação – Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí, 2007.
WAGNER (2004)	Síndrome de <i>burnout</i> : um estudo junto aos educadores (professores e educadores assistentes) em escolas de educação infantil	Dissertação de Mestrado profissionalizante em engenharia- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2004.

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2011)

3 METODOLOGIA

Este capítulo estrutura-se a partir da metodologia utilizada, buscando adequar o caráter do estudo aos objetivos propostos. Assim, optou-se pelo método descritivo e exploratório de cunho quantitativo, subsidiados pelos dados coletados através de um questionário sociodemográfico do instrumento MBI-ED (*Maslach Burnout Inventory- Educatory Survey*) e o questionário sobre centralidade do trabalho.

3.1 TIPO DE PESQUISA

A abordagem a qual analisou através da aplicação de questionários foi quantitativa. Quanto aos fins, foi de cunho descritivo e exploratório e quanto aos meios, um estudo de caso.

A pesquisa descritiva tem como objetivo primordial a descrição de características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis, sendo também exploratória por ter uma maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses (DIEHL, 2004, p.54)

Quanto aos meios, segundo a classificação de Vergara (2007, p.49), é considerada um estudo de caso por ter como característica uma ou poucas unidades, entendidas estas como pessoa, família, produto, empresa, órgão público, comunidade ou mesmo país, assim como pelo seu caráter de profundidade e detalhamento.

3.2 UNIVERSO/ AMOSTRA DA PESQUISA

O local escolhido para esta pesquisa foi a Universidade do Estado do Rio Grande do Norte - UERN. Atualmente, a UERN com 42 anos de existência possui em seu quadro de pessoal 797 (setecentos e noventa e sete) docentes. Este universo de professores está distribuído em seis *campi* avançados nos municípios do Estado do Rio Grande do Norte: Mossoró, Natal, Caicó, Assú, Patú e Pau dos Ferros.

A população do estudo é composta por 797 indivíduos, sendo 127 professores, que ainda não concluíram o período do estágio probatório, ou seja, estão a menos de três anos na Instituição, sendo esta amostra considerada como N= novatos. Enquanto que os outros 670 professores já está há mais de três anos na Instituição, considerados como A= antigos.

Com o intuito de se alcançar um número de indivíduos que representassem as informações coletadas com certo grau de confiabilidade, adotou-se o procedimento de cálculo para amostras finitas (para populações com até 100.000 indivíduos). De acordo com Gil (2009) a fórmula a seguir representa o procedimento de cálculo adotado:

$$n = \frac{\sigma^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (N-1) + \sigma^2 \cdot p \cdot q}$$

Os parâmetros utilizados por Gil (2009) são:

- n = tamanho final da amostra;
- σ^2 = nível de confiança escolhido, expresso em número de desvios-padrão;
- p = percentual com o qual o fenômeno se verifica;
- q = percentual complementar (100 – p);
- N = tamanho da população;
- e^2 = erro máximo permitido

Considerando como critério para o cálculo amostral o nível de significância de 95%, a porcentagem das características pesquisadas na população de 30% e o erro de estimação permitida de 5%, como mostra o quadro 4 a seguir:

Quadro 4- Distribuição amostral dos docentes da UERN

CATEGORIAS	TOTAL	TOTAL
DOCENTES NOVATOS	127	67
DOCENTES VETERANOS	670	118
TOTAL	797	185

Fonte: Dados da pesquisa, 2011.

Optou-se por estas amostras visto que à luz da teoria de Benevides-Pereira (2002), os professores novatos apresentam uma tendência maior a desenvolver a Síndrome de *burnout* do que os professores mais antigos, por se acreditar que estes já criaram mecanismos para lidar com o estresse.

3.3 INSTRUMENTO E PROCESSO DE COLETA DE DADOS

Nesta pesquisa um dos instrumentos utilizados foi o questionário *Maslach Burnout Inventory* que foi elaborado por Maslach e Jackson em 1981 nos Estados Unidos. Trata-se de um inventário composto por 22 afirmativas, sendo 9 para a dimensão de Exaustão Emocional (EE), 5 para Despersonalização (DE) e 8 para Realização Profissional (RP). É um questionário auto-aplicável, do tipo *likert* de 7 pontos que variam de 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”, 6= “todos os dias”.

A partir da amostragem de 1.316 casos estudados por Maslach e Jackson 1981 apud PIMENTA 2004, foi desenvolvida a análise fatorial para comprovar a fidedignidade do método e a consistência das três dimensões pertinentes, garantindo as propriedades psicométricas do MBI, indicando Coeficientes Alfas de Crombach aceitáveis (EE= α de 0,90; DE= α de 0,79; e RP= α de 0,71).

Este instrumento passou por três versões publicadas:

- 1- A primeira em 1981, nos Estados Unidos, a versão *HSS-Human Services Survey*, destinada a avaliação do *burnout* em profissionais de serviços humanos (médicos, enfermeiros, psicólogos, assistentes sociais, etc).
- 2- A segunda em 1986, com a versão *ED - Educators Surveedy*, para avaliar os educadores (professores e educadores em geral).
- 3- E a terceira em 1996, juntamente com Leite, a versão *GS- General Survey*, para avaliar todos os trabalhadores em geral.

Segundo Benevides-Pereira (2002) o *MBI* ainda não está disponível para comercialização no Brasil, por isso, percebe-se um grande número de traduções, adaptação e validação para o português. Mas encontramos estudos de tradução, adaptação e validação desenvolvidos por Lautert (1995) em 341 enfermeiros no Rio Grande do Sul, por Tamayo (1996), descrito em Codo, Sampaio e Hitomi (1997), realizado em profissionais de Brasília, pelo NEPASB (1997) em 595 diferentes profissionais residentes em Maringá, entre outros.

Quanto aos estudos referentes à categoria de docentes temos Moura (1997) em professores da rede particular de Pelotas; Roazzi, Carvalho e Guimarães (2000) em uma população de 684 professores de Teresina, Garcia et al (2003) professores de uma instituição de ensino superior, da rede privada, no município de Maringá-PR, Ferenhof et. al (2002) em professores do Município de Duque de Caxias no Estado do Rio de Janeiro, entre outros.

Benevides-Pereira (2002), ao consultar publicações especializadas, verificou que há um número grande de questionários no exterior. Na tabela 1 será apresentado algumas referências no Brasil e em outros países.

Tabela 1- Resultados de pontos de corte, médias, desvio-padrão e alfa de Crombach das Escalas do MBI.

Pontos de corte	NEPASB			Manual Espanha			Manual EUA		
	N= 595			N= 1.138			N= 11.067		
	RP	EE	DE	RP	EE	DE	RP	EE	DE
Alto	43	26	9	32	25	10	31	27	13
Médio	34-42	16-25	3-8	33-39	15-24	4-9	32-38	17-26	7-17
Baixo	33	15	2	40	14	3	39	16	6
Média	37,49	20,93	6,31	35,71	20,86	7,62	34,58	20,99	8,73
DP	7,63	10,62	5,44	8,08	11,30	5,81	7,11	10,75	5,89
Alfa	0,76	0,84	0,57	*	*	*	0,71	0,90	0,79

Legenda: RP- Realização Profissional; EE- Exaustão Emocional; DE- Despersonalização.

*Disponível no manual apenas os dados de 156 profissionais de serviços médicos pertencentes à amostra, sendo 0,83 o resultado para RP, 0,91 para EE e 0,87 para DE.

Fonte: Benevides-Pereira (2002, p.77)

É importante ressaltar que o *MBI* tem sido o instrumento mais utilizado para avaliar a incidência da Síndrome de *burnout* em todo o mundo. Para atingir os objetivos deste estudo foi utilizada a segunda versão *ED- Educators Survey*.

O instrumento utilizado para a coleta de dados deste estudo foi um protocolo contendo:

- a) Apêndice com um questionário sociodemográfico para caracterização dos sujeitos da pesquisa (gênero, faixa etária e estado civil) e duas questões. A primeira questiona se na concepção dos docentes eles tivessem oportunidade mudariam de profissão; e a segunda se eles acham a profissão da docência estressante.
- b) Anexo 1 com o questionário do MBI-ED (*Maslach Burnout Inventory- Educators Survey*) que foi elaborado por Christina Maslach e Susan Jackson em 1986. Trata-se de um inventário composto por 22 afirmativas, sendo 9 para a dimensão de Exaustão Emocional (EE) (questões: 1,2,3,6,8,13,14,16 e 20), 5 para Despersonalização (DE) (questões: 5, 10,

11, 15 e 22) e 8 para Realização Profissional (RP) (questões: 4,7,9,12,17,18,19,21). É um questionário auto-aplicável, do tipo *Likert* de 7 pontos que variam de 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”, 6= “todos os dias”.

De acordo com (Benevides-Pereira, 2002) em uma amostra nacional realizada pelo Grupo de Estudos e Pesquisa sobre Estresse e *Burnout-GEPEB*, aplicando o MBI os alfas de *Crombach* de cada uma das dimensões, foi de 0,84 para EE, 0,57 para DE e de 0,76 para RP; e os padrões médios esperados de EE= 16 a 25 pontos; DE= 3 a 8 pontos; RP=32 a 42 pontos.

c) Anexo 2 com o questionário sobre centralidade do trabalho com duas questões; a primeira solicita que o respondente pontue de 1 a 100 para designar a importância que atribui às cinco áreas de sua vida (trabalho, família, lazer, religião e comunidade) de modo que a soma dos pontos totalize 100. A outra questão solicita que o respondente atribua numa escala crescente de 1 a 7 pontos a importância do trabalho na sua vida. Este segundo anexo é um questionário de autoria da equipe MOW (1992), traduzida para o português por Soares (1992).

O projeto foi encaminhado a Pró-Reitora de Recursos Humanos e Assuntos Estudantis da UERN, o qual foi aprovado. Em seguida a pesquisadora participou da reunião de chefes e diretores para explicar como seria o processo de coleta de dados e ficou acordado que as secretárias de unidades e campi avançados receberiam os formulários, repassariam para os professores para que os mesmos respondessem. É importante ressaltar que a coleta foi realizada no campus central da UERN em Mossoró e nos outros cinco campi avançados da UERN, situados nos municípios de: Pau dos Ferros, Caicó, Assú, Patu e Natal.

O principal problema encontrado foi que quando os formulários foram enviados (Dezembro de 2010), coincidiu com as férias docentes, que só retornariam em fevereiro de 2011, em decorrência disto, o retorno de todos os formulários foi no mês de abril, resultando em 185 formulários coletados.

Os formulários respondidos em sua grande maioria foram do Campus Avançado de Mossoró onde se encontra o grande contingencial de docentes da

UERN. Em segundo lugar foi o campus de Caicó e em seguida Pau dos Ferros, Natal e Assú.

3.4 VARIÁVEIS ANALÍTICAS

As variáveis analíticas presentes neste trabalho foram:

- Síndrome de *burnout* nas três dimensões: (Realização pessoal, Exaustão Emocional e Despersonalização).
- Centralidade do trabalho na vida dos docentes: (esferas da vida: trabalho, família, lazer, comunidade e religião).

Assim, são apresentados no quadro 5 os objetivos, geral e específicos, de acordo com os instrumentos de pesquisa, sua relação com as variáveis analíticas e o tipo de análise estatística.

Quadro 5 - Instrumentos de pesquisa *versus* objetivos geral e específicos, sua relação com as variáveis analíticas e o tipo de análise estatística.

OBJETIVOS	VARIÁVEIS ANALÍTICAS	INSTRUMENTO DE PESQUISA	TIPO DE ANÁLISE
Objetivo Geral: Verificar a incidência da síndrome de <i>burnout</i> e sua relação com a centralidade do trabalho na vida dos docentes da UERN.	Relação entre centralidade do trabalho e a Síndrome de <i>burnout</i> .	Questões 1 e 2, na parte III, do Questionário sobre centralidade no trabalho; Questões de 1 a 22, na parte II, do questionário do <i>Maslach Burnout Inventory (MBI)</i> versão ED (Educators Survey) .	Questões 1 e 2- Análise de frequência e análise descritiva. Questões de 1 a 22- Análise fatorial dos componentes principais com rotação varimax. Análise de correlação r de Spearman.
Objetivo Específico 1: Caracterizar o perfil sociodemográfico da amostra pesquisada.	Variáveis sociodemográficas: inclui gênero, faixa etária e estado civil.	Questões de 1 a 3, na parte I, do questionário sócio-demográfico.	Análise de Frequência.
Objetivo Específico 2: Identificar a percepção do estresse no trabalho e o desejo de mudar de profissão pelos docentes da UERN.	A docência como uma profissão estressante. O desejo da mudança de profissão.	Questão 5, na parte I, do questionário sociodemográfico Questão 4, na parte I, do questionário sociodemográfico.	Análise de Frequência.
Objetivo Específico 3: Verificar a incidência da síndrome de <i>burnout</i> nos docentes da UERN.	Incidência da síndrome de <i>burnout</i> .	Questões de 1 a 22, na parte II, do questionário do <i>Maslach Burnout Inventory (MBI)</i> versão ED (Educators Survey) .	Contagem e somatório de valores intra-fatores.
Objetivo Específico 4: Verificar se existe diferença significativa entre os docentes novatos e veteranos quanto à incidência da síndrome de <i>Burnout</i> nos docentes da UERN.	Relação entre a Síndrome de <i>burnout</i> com a amostra de docentes novatos e veteranos da UERN.	Através do ano de ingresso na UERN dos respondentes	Análise descritiva
Objetivo Específico 5: Caracterizar a síndrome de <i>burnout</i> em função do estado civil, gênero e faixa etária. Investigar possíveis diferenças entre os fatores da síndrome de <i>burnout</i> em função do estado civil, gênero e faixa etária.	Dados sociodemográficos (estado civil, gênero e faixa etária) versus síndrome de <i>burnout</i> .	Questões de 1 a 22, na parte II, do questionário do <i>Maslach Burnout Inventory (MBI)</i> versão ED (Educators Survey). Questões de 1 a 3, na parte I, do questionário sociodemográfico.	Medidas de tendências centrais e de dispersão (média e desvio padrão). Análise de variância (ANOVA) com post-hoc de Tukey.
Objetivo Específico 6: Identificar a centralidade do trabalho na vida dos docentes da UERN.	Centralidade do trabalho na vida dos docentes.	Questões 1 e 2, na parte III, do Questionário sobre centralidade no trabalho.	Análise de frequência e análise descritiva.

3.5 TRATAMENTO DOS DADOS

Os dados foram tabulados em uma planilha eletrônica do Excel e para tratamento dos dados foi utilizado o programa SPSS - *Statistical Package for the Social Sciences*, versão 18.0. Os procedimentos e análises estatísticas realizadas foram os seguintes: Estatística descritiva: média, distribuição de frequência e desvios-padrão e Estatística inferencial ou indutiva, para verificar associações entre as três dimensões da Síndrome de *burnout*, utilizamos o teste r de Pearson quando se tratou de uma distribuição paramétrica e r de Spearman quando os pressupostos paramétricos não foram atendidos. Para verificarmos as diferenças estatísticas das dimensões da Síndrome de *burnout* em função do gênero, faixa etária e estado civil foram utilizados o teste t e análise de variância (ANOVA).

Neste estudo, em uma análise exploratória, os resultados encontrados relativos ao uso da Análise Fatorial das Componentes Principais (AFCP) com rotação Varimax, demonstraram a existência de 6 fatores com autovalores (eigenvalues) acima de 1,0 contrariando, desta forma, a teoria para o instrumento utilizado que afirma existirem 3 fatores. No entanto, os seis primeiros fatores não sustentam os pressupostos para a aceitação de tal fenômeno. A matriz das Componentes principais apresentou baixos pesos (*loadings*) para os itens dos 3 últimos fatores, assim como também não associou itens suficientes a todos para que se possa considerá-los em sua totalidade como uma dimensão explicável. Desta forma, numa tentativa de ajuste ao modelo de 3 fatores e creditando aos pressupostos originais do constructo, realizou-se novamente a AFCP com rotação Varimax, limitando a escala para 3 fatores. Após este procedimento, verificou-se a existência de 3 fatores, sendo que, dos 22 itens do constructo, 2 apresentaram pesos (*loadings*) abaixo de 0,40, motivo que levou a supressão dos mesmos. São eles: (item 20 - Sinto que atingi o limite de minhas possibilidades e o item 22 - Sinto que os alunos me culpam por alguns de seus problemas).

4. CARACTERIZAÇÃO DO AMBIENTE DA PESQUISA

É missão da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte- UERN promover a formação de profissionais competentes, críticos e criativos, para o exercício da cidadania, além de produzir e difundir conhecimentos científicos, técnicos e culturais que contribuam para o desenvolvimento sustentável da região e do País.

Algumas datas são marcos na história da UERN. A primeira delas é 1968, ano de criação da instituição, quando a cidade de Mossoró não tinha ainda 100 mil habitantes. Ela nasce como Universidade Regional do Rio Grande do Norte – URRN -, criada por uma lei municipal, e, como tantas outras universidades brasileiras resultam da aglutinação de faculdades isoladas já existentes, criadas a partir de 1943, no caso quatro: a Faculdade de Ciências Econômicas, a Faculdade de Serviço Social, a Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras e a Escola Superior de Enfermagem.

No ano de 1974 marca o início de sua expansão física e a consolidação da infraestrutura. Nesse ano é criado o Campus Central, no bairro Pintos, no município de Mossoró, com 3 blocos de salas de aula e um bloco administrativo. Também em 1974 começa sua expansão geográfica, com a criação do Campus Avançado de Açú, ao qual se somaria nos anos seguintes o de Pau dos Ferros (1976) e o de Patu (1980).

Em meados dos anos 1980, contando a instituição com 3.900 alunos, 311 professores e 9 cursos de graduação, configura-se uma crise sem precedentes. A universidade, sem condições de conseguir recursos federais e estaduais para sua manutenção, torna-se inviável para o município. Tentada, sem sucesso, a federalização, a saída para a crise foi a estadualização.

Em 1987 ocorreu a estadualização, muito rapidamente, uma mudança qualitativa sem precedentes na instituição. De imediato, realizou-se um concurso público para docentes, pouco depois a elaboração de planos de carreira para docentes e para o corpo técnico-administrativo, ainda um pouco mais à frente, um plano de capacitação docente. Em síntese, a estadualização permitiu iniciar o processo de profissionalização do corpo docente e, conseqüentemente, de

expansão de sua autonomia, pré-condições para a construção de uma universidade também produtora de conhecimentos.

Outro momento importante na história da instituição foi o seu *reconhecimento* como universidade pelo Conselho Federal de Educação – CFE – em 1993. Até então, dependia-se da UFRN para a emissão de diplomas e do CFE para a criação de cursos. Logo após o *reconhecimento*, foram criados novos cursos (Física, Química e Biologia, e mais à frente, Ciência da Computação). Algumas habilitações se transformaram em licenciatura plena, diversificando-se as áreas do conhecimento ofertadas. A UERN continua como uma universidade majoritariamente de licenciaturas e de Humanidades.

A partir de 2002 tem início uma segunda fase de expansão geográfica, 22 anos depois de encerrada a primeira. A partir desse ano, criam-se dois novos *campi* (Natal, 2002, e Caicó, 2004) e inaugura-se um novo tipo de unidade acadêmica: o Núcleo Avançado de Educação Superior, com a finalidade de estender sua presença a todas as regiões do estado do Rio Grande do Norte. De fato, o ano de 2005 termina com a UERN presente em todas as regiões do estado. Sua capilaridade é tal que nenhum núcleo urbano está localizado a mais de 60 km de um curso da UERN. Desse modo, esta instituição de ensino superior é hoje formada por um campus central e 5 *campi* avançados e por 11 Núcleos Avançados de Educação Superior (Caraúbas, Apodi, Areia Branca, Alexandria, Umarizal, São Miguel, Macau, Touros, João Câmara, Nova Cruz e Santa Cruz).

Além disso, a UERN possui em seu quadro de pessoal 797 (setecentos e noventa e sete) docentes, deste quantitativo 127 (cento e vinte e sete) são recém-contratados. Como também 887 (oitocentos e oitenta e sete) técnico-administrativos, totalizando 1.684 (Um mil, seiscentos e oitenta e quatro) servidores. É importante ressaltar que o universo deste estudo refere-se apenas aos docentes do quadro de servidores da UERN.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este capítulo explicita os resultados, tratados quantitativamente e interpretados a partir da análise dos dados encontrados no estudo e suas discussões de acordo com os estudos referendados à luz das teorias sobre a Síndrome de *burnout* e a centralidade do trabalho. Estão estruturados ao longo de sete subtópicos: o primeiro descreve o perfil sociodemográfico dos docentes da UERN participantes da pesquisa, o segundo demonstra o grau de percepção dos docentes quanto ao estresse no trabalho e desejo de mudar de profissão, o terceiro apresenta os indicativos da incidência da Síndrome de *burnout* nos docentes da UERN, o quarto se existe diferença entre a incidência da Síndrome de *burnout* entre os docentes novatos e veteranos, o quinto se existe diferença entre a centralidade do trabalho na vida dos docentes novatos e veteranos da UERN, o sexto apresenta o cruzamento dos dados entre a Síndrome de *burnout* e os dados sociodemográficos revelando uma maior tendência à incidência desta síndrome, e por último, o sétimo, que mostra se existe relação entre a Síndrome de *burnout* e a centralidade do trabalho na vida dos professores da UERN.

5.1 DADOS SÓCIODEMOGRÁFICOS DOS DOCENTES DA UERN

Com a finalidade de caracterizar o perfil sociodemográfico da amostra pesquisada (Objetivo específico 1) foram abordadas questões relacionadas à faixa etária, gênero e estado civil.

O quadro 6 mostra a distribuição dos participantes conforme os dados sociodemográficos coletados na pesquisa.

Quadro 6- Distribuição dos participantes (n= 185), segundo as características sociodemográficas

VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS	DOCENTE	
GÊNERO	N	%
Masculino	88	47,56%
Feminino	97	52,43%
FAIXA ETÁRIA	N	%
18 a 25 anos	5	2,7%
26 a 30 anos	33	17,83%
31 a 35 anos	36	19,45%
36 a 45 anos	69	37,29%
46 a 55 anos	29	15,67%
Acima de 55 anos	13	7,02%
ESTADO CIVIL	N	%
Solteiro	46	24,86%
Casado/ Com companheiro	129	69,72%
Separado/ Divorciado	10	5,4%
Viúvo	0	0%
Outros	0	0%
TOTAL	185	100,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2011.

A amostra se apresentou equilibrada quanto ao aspecto gênero visto que 52,43% dos participantes são do sexo feminino e 47,56% do sexo masculino.

A faixa etária entre 36 a 45 anos foi a mais frequente da amostra 37, 29% e a de menor frequência entre 18 a 25 anos foi de 2,7%.

O estado civil da amostra de professores da UERN submetido ao estudo foi: 5,4% são separados ou divorciados, 24,86% são solteiros e em sua grande maioria 69,72% são casados ou convivem com companheiros.

5.2 ESTRESSE NO TRABALHO E DESEJO DE MUDAR DE PROFISSÃO NA PERCEPÇÃO DOS DOCENTES DA UERN

Os resultados se referem à percepção de docentes que consideram sua profissão como estressante e se tem o desejo de mudar de profissão (Objetivo específico 2).

Quanto ao desejo de mudar de profissão, os resultados demonstraram que não houve diferença entre os grupos dos novatos e veteranos. Quanto ao desejo de mudar de profissão, 85,94% afirmaram que se tivessem oportunidade não mudaria de profissão, enquanto que 12,43% confirmam que mudariam de profissão devido às condições de trabalho e apenas 1,62% ficaram em dúvida. Este resultado corrobora com o estudo de Garcia *et al* (2003) realizado com professores universitários da rede privada de Maringá- PR, no qual constatou que 74,68% não tinham intenção de mudar de profissão.

Dos professores questionados 45,94% acham que a profissão da docência universitária é estressante, devido a ter que lidar com alguns fatores como: diferentes personalidades de alunos, a eterna busca de estar se capacitando e buscando novos saberes (graduação, pesquisa e extensão), que por ser uma atividade desafiadora é potencializadora de estresse, e que esta atividade, muitas vezes, termina comprometendo o ambiente familiar deste profissional; 41,08% acham que a profissão não é estressante e apenas 12,97% confirmam que em alguns períodos de trabalho ela se torna mais estressante do que em outros momentos. Mesmo assim, não mostraram desejo de mudar de profissão por acreditarem que estão na vocação certa.

Nos estudos de Garcia *et al* (2003) esses percentuais de frequência foram maiores em relação a considerarem a profissão como estressante (50,63%), já aqueles que não consideraram a profissão como estressante foi menor 22,78% e 26,58% não responderam.

5.3 INCIDÊNCIA DA SÍNDROME DE *BURNOUT* NOS DOCENTES DA UERN

Com o intuito de identificar a incidência da Síndrome de *burnout* nos docentes da UERN (Objetivo específico 3) foram consideradas as dimensões exaustão emocional- EE, despersonalização- DE e realização profissional- RP, propostas por Maslach e Jackson em 1981.

A tabela 2 apresenta os *loadings* para cada item, assim como os autovalores (*eigenvalues*) percentuais de variância explicada e Alfa de *Cronbach* relativos a cada fator. Pode-se observar que os fatores apresentam coeficiente de consistência interno alto, o que se conclui que a aplicação do instrumento é eficiente para a explicação do fenômeno pela inter-relação dos seus itens e fatores. Contudo, o percentual de variância explicável não foi tão alto quanto o esperado.

Tabela 2 – Pesos (loadings) das variáveis em cada Fator, Autovalores e Nível de Consistência Interna para as Dimensões do *Maslach Burnout*.

ITEM	Fator 1	Fator 2	Fator 3
	EE	RP	DE
8- Meu trabalho deixa-me exausto/a.	,810		
1- Sinto-me esgotado/a emocionalmente por meu trabalho.	,783		
3- Quando me levanto pela manhã e vou enfrentar outra jornada de trabalho sinto-me cansado (a).	,775		
2- Sinto-me cansado/a ao final de um dia de trabalho.	,753		
14- Sinto que estou trabalhando em demasia.	,643		
16- Trabalhar diretamente com pessoas causa-me estresse.	,574		
13- Sinto-me frustrado/a em meu trabalho.	,534		
6- Trabalhar com pessoas o dia todo me exige um grande esforço.	,494		
9- Sinto que influencio positivamente a vida de outros através do meu trabalho.		,754	
21- Sinto que sei tratar de forma adequada os problemas emocionais no meu trabalho.		,680	
7- Lido de forma eficaz com os problemas dos alunos.		,625	
4- Posso entender com facilidade o que sentem meus alunos.		,620	
17- Posso criar facilmente uma atmosfera relaxada para os meus alunos.		,618	
12- Sinto-me com muita vitalidade.		,564	
19- Tenho conseguido muitas realizações em minha profissão.		,558	
18- Sinto-me estimulado/a depois de trabalhar em contato com os alunos.		,530	
11- Preocupa-me o fato de que este trabalho esteja me endurecendo emocionalmente.			,669
10- Tenho me tornado mais insensível com as pessoas desde que exerço esse trabalho.			,594
5- Creio que trato alguns alunos como se fossem objetos impessoais.			,552
15- Não me preocupo realmente com o que ocorre com alguns alunos.			,420
Eigenvalue	4,596	3,064	1,675
% Variância	20,889	13,928	7,614
Alfa de Cronbach	0,938	0,950	0,85

Fonte: Dados da pesquisa, 2011.

Os resultados de Coeficientes Alfas de *Crombach* (EE= α de 0,93; DE= α de 0,85; e RP= α de 0,95) encontrados neste estudo, quando relacionados às referências psicométricas desenvolvidas por Maslach & Jackson, indicando Coeficientes Alfas de *Crombach* aceitáveis (EE= α de 0,90; DE= α de 0,79; e RP= α de 0,71), foram levemente mais elevados

Os valores do coeficiente de correlação *r de Pearson*, Inter fatores, apesar de significantes ($p < 0,05$), foram moderadamente baixos como pode ser observado na Tabela 2.

Apesar do valor do coeficiente de correlação entre a exaustão emocional e realização profissional apresentar-se baixo, demonstrou-se uma tendência de uma correlação negativa entre esses fatores, o que mostra que quando um está presente o outro tende a diminuir. Ou seja, quando há exaustão emocional, há pouca realização profissional.

Já o aumento da realização profissional foi acompanhado pela diminuição da despersonalização, com coeficiente de correlação de - 0,150. Isto se explica a realização profissional correlaciona negativamente com os outros dois fatores, até porque a realização profissional é um aspecto positivo, enquanto que os outros dois (despersonalização e exaustão emocional) são negativos. Isto também justifica a correlação positiva (0,179). apresentada pela exaustão emocional e a despersonalização dos professores analisados. (Ver tabela 3)

Tabela 3 – Correlação entre Dimensões do *Maslach Burnout*

	EE	RP	DE
EXAUSTÃO EMOCIONAL (EE)	1	-,159*	,179*
REALIZAÇÃO PROFISSIONAL (RP)		1	-,150*
DESPERSONALIZAÇÃO (DE)			1

*Correlação significativa para $p < 0,05$.

Fonte: Dados da pesquisa, 2011.

5.4 INCIDÊNCIA DA SÍNDROME DE *BURNOUT* ENTRE DOCENTES NOVATOS E VETERANOS DA UERN

A análise deste item buscou verificar a possível diferença entre os docentes novatos e veteranos quanto a incidência da Síndrome de *burnout*, nos professores da UERN (Objetivo específico 4).

Tabela 4 Análise descritiva dos fatores por subgrupo e Inferência de comparação de médias

	Média ± Desvio Padrão		
	n = 185	Novatos = 67	Veteranos= 118
EXAUSTÃO EMOCIONAL	1,9 ± 1,2	1,9 ± 1,1	1,9 ± 1,2
REALIZAÇÃO PROFISSIONAL	4,8 ± 0,9	4,8 ± 0,9	4,8 ± 0,9
DESPERSONALIZAÇÃO	0,7 ± 0,9	0,5 ± 0,7	0,7 ± 0,9

Fonte: Dados da pesquisa, 2011.

Os docentes novatos e veteranos da UERN não mostraram diferenças significativas para as dimensões da Síndrome de *burnout* quanto aos fatores das dimensões: exaustão emocional, realização profissional e despersonalização, de acordo com o teste t de *Student*, ao nível de confiança de 95% para um erro do tipo I, (Tabela 4).

Os resultados desta pesquisa vão de encontro aos resultados encontrados em Carlotto et al, (2007), procuraram em seus estudos identificar os preditores da Síndrome de *burnout* e concluíram que o professor universitário em início de carreira busca, dentre outros aspectos, o reconhecimento acadêmico. Outro aspecto significativo é o desenvolvimento de pesquisas e a publicação científica como geradores da Síndrome de *burnout* em professores universitários.

Tabela 5 – Pontuação dos fatores das Dimensões do *Maslach Burnout*

	Média ± Desvio Padrão		
	n = 185	Novatos = 67	Veteranos= 118
REALIZAÇÃO PROFISSIONAL	38,5 ± 7,2	38,8 ± 6,9	37,1 ± 7,4
EXAUSTÃO EMOCIONAL	15,3 ± 9,1	15,3 ± 8,7	15,2 ± 9,4
DESPERSONALIZAÇÃO	2,7 ± 3,4	2,1 ± 2,8	3,0 ± 3,7

*Diferença significativa para $p < 0,05$.

Fonte: Dados da pesquisa, 2011.

Na tabela 5, a média e o desvio padrão das dimensões do MBI nas amostras estudadas, pode-se observar que não houve diferença significativa entre os docentes novatos e os veteranos. A dimensão que apresentou maior pontuação registrada foi realização profissional (4,8 ± 0,9) e a menor pontuação na dimensão

despersonalização ($0,7 \pm 0,9$) o que apresenta um bom resultado em relação aos estudos de Carlotto et al (2007) com professores universitários da rede privada de Porto Alegre - RS. Em seus estudos encontraram-se altos índices de exaustão emocional ($2,21 \pm 0,67$) seguido pela baixa realização profissional ($1,53 \pm 0,46$) e menor índice em despersonalização ($1,48 \pm 0,51$).

Quadro 7 - Comparação das Médias entre os estudos sobre a Síndrome de *burnout*

ESTUDOS	EE	DE	RP
DADOS DESSA PESQUISA (2011)	15,3	2,7	38,5
NEPASB apud BENEVIDES-PEREIRA (2002)	20,93	6,31	37,49
MANUAL ESPANHA apud BENEVIDES-PEREIRA (2002)	20,86	7,62	35,71
MANUAL EUA apud BENEVIDES-PEREIRA (2002)	20,99	8,73	34,58
BENEVIDES-PEREIRA (2008)	29,12	5,51	35,91
GARCIA (2003)	19,67	4,97	37,98
BENEVIDES-PEREIRA et al (2010)	27,78	6,48	34,56

Legenda: RP- Realização Profissional; EE- Exaustão Emocional; DE- Despersonalização.

Fonte: - Elaborado pela pesquisadora (2011)

O quadro 7 apresenta resultados de pesquisas nacionais e internacionais, como também os resultados desta pesquisa (Medeiros, 2011). Os resultados deste estudo, quando comparados com os estudos referências no Brasil, Espanha e Estados Unidos, percebe-se que em relação à dimensão Realização Profissional ($M= 38,5$) encontra-se acima das médias encontradas. Quanto à Exaustão Emocional ($M= 15,3$) o resultado encontra-se abaixo da média tanto nacional como internacional, ficando a média próxima apenas aos estudos de Garcia (2003). A Despersonalização ($M= 2,7$), em comparação aos estudos referendados deu um índice baixo.

Tabela 6 – Escala do MBI desenvolvida pelo GEPEB

	Média		
	Baixa	Média	Alta
REALIZAÇÃO PROFISSIONAL (RP)	33	34 – 42	43
EXAUSTÃO EMOCIONAL (EE)	15	16 – 25	26
DESPERSONALIZAÇÃO (DE)	2	3 – 8	9

Fonte: Benevides-Pereira, 2002

Os resultados desta pesquisa quanto a Realização profissional (RP= 38,5) também corroboram com as médias esperadas das escalas do MBI apresentadas na tabela 6 adotada pelo GEPEB - Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Estresse e *Burnout* (Benevides-Pereira, 2002) que apresentam as médias esperadas de EE= 16 a 25; DE= 3 a 8; RP= 32 a 42. As dimensões Exaustão Emocional (EE= 15,3) e Despersonalização (DE= 2,7) deram abaixo do esperado, sendo considerado um resultado satisfatório.

Os resultados desta pesquisa mostram índices levemente abaixo dos encontrados em outras pesquisas quanto à incidência da Síndrome de *burnout* nos docentes pesquisados, resultando em uma dimensão da Realização Pessoal nos indicativos esperados e, quanto à Exaustão Emocional e despersonalização, abaixo da média esperada, mas uma vez, quando comparados a estudos mais recentes, como o de Benevides-Pereira et al (2010), com uma amostra de professores de nove instituições do ensino fundamental do município de Maringá em que os índices das dimensões do MBI foram de RP= 34,56; EE= 25,78 e DE= 6,48;

Outros estudos sobre a Síndrome de *burnout* e o contexto do trabalho com a docência, em sua maioria, de acordo com Dantas (2003); Pimenta (2004); Lemos (2005); Carlotto et al, (2007); Martins (2007); Barreto (2008); Neves (2008); Salvaro (2009) e Sousa et al (2009) demonstram que atualmente a profissão da docência é uma das profissões de maior risco ao *burnout*, resultado das condições precárias de trabalho desses profissionais e por assumirem variadas atividades intra e extraescolares, pois lhe é exigida uma jornada dupla ou até tripla de trabalho, culminando num processo de desgaste e, muitas vezes, tornando-os suscetíveis a processos de adoecimento, tanto no aspecto físico como no aspecto psíquico.

5.5 CENTRALIDADE DO TRABALHO NA VIDA DOS DOCENTES NOVATOS E VETERANOS DA UERN

Com a finalidade de analisar, se existiu diferença significativa entre os docentes novatos e veteranos, quanto à centralidade do trabalho (Objetivo específico 5), considerando as esferas da vida (trabalho, família, lazer, religião e comunidade), propostas por Soares (1992). Os resultados da tabela 7 apresentam os valores descritivos das Questões de centralidade do trabalho e as comparações entre as médias relativas à cada subgrupo em função da questão. Como a análise descritiva de cada questão apontou para uma distribuição paramétrica, utilizou-se o teste t de *Student* para amostras independentes no sentido de comparar as médias para cada questão. Assim, pode-se observar que somente na questão que quantifica importância à religião é que houve uma diferença estatisticamente significativa.

Em todas as demais questões, as diferenças entre as médias são casuais com possibilidades de serem resultantes do efeito do tamanho da amostra.

Tabela 7 – Análise descritiva da centralidade do trabalho e das esferas da vida

	Média ± desvio padrão		
	n = 185	Novatos = 67	Veteranos = 118
Minha família	35,9 ± 13,7	33,3 ± 13,4	37,3 ± 13,8
Meu trabalho	32,2 ± 13,8	32,1 ± 13,8	32,2 ± 13,8
Meu lazer (passatempos, esportes, recreação e contato com amigos)	15,1 ± 7,6	15,9 ± 7,2	14,6 ± 7,8
Minha religião*	10,2 ± 8,7	12,4 ± 9,8	8,9 ± 7,6
Minha comunidade (sindicato, associações de classe e de moradores, partidos políticos)	6,7 ± 6,3	6,4 ± 6,6	6,9 ± 6,1

Fonte: Dados da pesquisa, 2011.

Analisou-se de acordo com a tabela 7 a correlação entre a importância dada ao trabalho quando este foi informado atreladamente a outras áreas da vida e uma análise quantitativa isolada da importância do trabalho. De acordo com o valor do coeficiente de correlação r de Pearson (0,25), há uma disposição a aceitar que esta pergunta quando isolada das demais áreas que compõem a vida em sociedade pode

apresentar valores discrepantes no que tange a sua real importância. Portanto, mesmo com um valor *r* apresentando significância estatística alta ($p < 0,01$), pode-se levar em consideração que a análise qualitativa do valor não é satisfatória, sendo, portanto, uma correlação baixa.

Em relação à importância que atribuem às áreas de sua vida (trabalho, família, religião, lazer e comunidade), tanto a amostra dos docentes novatos como a dos veteranos, não mostrou diferença significativa entre os grupos. Ambos se posicionaram em média: a família em primeiro lugar, em segundo ao trabalho e, em seguida ao lazer, a religião e a comunidade. A ordem da hierarquia de importância das áreas da vida corrobora com os estudos de Borges e Yamamoto (2010).

Um dado interessante foi quanto à religião, visto que houve uma diferença significativa de importância: neste estudo a amostra dos novatos demonstra o grau de importância superior aos dos veteranos.

Tabela 8 – Análise descritiva quanto à importância atribuída ao trabalho

	Média ± desvio padrão		
	n = 185	Novatos = 67	Veteranos = 118
Qual a importância do trabalho na sua vida?(em escala Lickert 1 à 7)	5,7 ± 1,0	5,8 ± 1,1	5,6 ± 1,0

Fonte: Dados da pesquisa, 2011.

A tabela 8 retrata sobre a importância atribuída ao trabalho (escala de *Likert* 1 à 7) sem se comparar com as áreas da vida. A média de comparação entre as duas amostras (novatos - média 5,8 e veteranos - média 5,6) foram muito próximas, não havendo diferença estatística significativa, e mais uma vez quando comparadas corroboram com os estudos de Borges e Yamamoto (2010) cuja média encontrada foi 5,8. Esses resultados mostram que a importância do trabalho na vida dos docentes quando avaliado isoladamente das outras esferas da vida apresentam uma importância maior, para Borges e Yamamoto (2010) nas pesquisas revisadas, que a

tendência de atribuir centralidade cada vez mais elevada ao trabalho poderá está relacionado às pressões do mercado de trabalho.

5.6 SÍNDROME DE *BURNOUT* X DADOS SÓCIODEMOGRÁFICOS

Com o intuito de avaliar se houve relação entre as dimensões da Síndrome de *burnout* com os dados sociodemográficos dos docentes da UERN (Objetivo específico 6), optou-se por esta verificação, para averiguar se haveria diferença da incidência da Síndrome de *burnout* quanto a faixa etária, gênero e o estado civil.

Os resultados demonstraram que quanto aos valores do coeficiente de correlação *r* de *Pearson* inter-fatores, apesar de significantes ($p < 0,05$), foram altos ($p = 0,09$), quando comparado à relação da síndrome de *burnout*. Em função do gênero da amostra, houve uma diferença significativa em relação ao sexo masculino: os homens demonstraram ter mais tendência à incidência de despersonalização que as mulheres, como podem ser observadas na Tabela 9. BENEVIDES-PEREIRA (2010) caracteriza a desumanização por um distanciamento das pessoas e das relações que envolvem emoção, assim como atitudes impessoais com comportamentos cínicos e irônicos, como forma de defesa. Estes resultados também foram encontrados nos estudos de BENEVIDES-PEREIRA (2002) que mostram não haver unanimidade quanto ao aspecto gênero, apenas as mulheres apresentaram pontuação maior quanto ao aspecto exaustão emocional e os homens em despersonalização. Tais diferenças poderão ter explicação nos papéis socialmente aceitos, nos quais a mulher tem mais facilidade para expressar suas emoções e os homens não.

Tabela 9 – Dados descritivos da Síndrome de *burnout* em função do gênero

	Média \pm Desvio Padrão	
	MASCULINO	FEMININO
REALIZAÇÃO PROFISSIONAL (RP)	4,85 \pm 0,90	4,77 \pm 0,93
EXAUSTÃO EMOCIONAL (EE)	1,82 \pm 1,10	1,99 \pm 1,18
DESPERSONALIZAÇÃO (DE)	0,84 \pm 0,96	0,51 \pm 0,74

Fonte: Dados da pesquisa, 2011.

Os resultados apresentados nesta pesquisa vão de encontro aos estudos de Salvaro (2009), no qual ficou evidenciado que o gênero feminino tem uma tendência maior à exaustão emocional, devido a grande parte desta dupla ou tripla jornada de trabalho, se referir as atividades com os filhos e com a casa, realizadas pelas professoras.

Tabela 10 – T-test não pareado para a Síndrome de *burnout* em função do gênero
MASCULINO VERSUS FEMININO (VALOR P)

REALIZAÇÃO PROFISSIONAL	,526
EXAUSTÃO EMOCIONAL	,311
DESPERSONALIZAÇÃO	,009*

* Diferença significativa para $p < 0,05$
 Fonte: Dados da pesquisa, 2011.

O teste t na tabela 10 serviu para identificar se haveria diferença significativa para $p < 0,05$ entre o gênero e as dimensões da Síndrome de *burnout* (Exaustão emocional, Realização Profissional e Despersonalização). Os resultados demonstraram que houve diferença significativa quanto à variável despersonalização, sendo confirmado na tabela 8 em que os homens apresentam uma maior tendência a despersonalização do que as mulheres.

Tabela 11 – Dados descritivos da Síndrome de *burnout* em função da faixa etária

Faixa Etária	Média \pm Desvio Padrão					
	18 à 25	26 à 30	31 à 35	36 à 45	46 à 55	> 55
Realização Profissional	4,67 \pm 0,49	4,57 \pm 1,04	4,84 \pm 0,79	4,81 \pm 0,88	4,84 \pm 1,07	5,30 \pm 0,65
Exaustão Emocional	2,55 \pm 0,47	1,90 \pm 1,15	2,12 \pm 0,99	1,92 \pm 1,18	1,93 \pm 1,30	0,99 \pm 0,70
Despersonalização	0,50 \pm 0,70	0,64 \pm 0,80	0,81 \pm 0,85	0,56 \pm 0,80	0,80 \pm 1,12	0,61 \pm 0,85

Fonte: Dados da pesquisa, 2011.

Percebeu-se que os sujeitos com idades entre 31 a 35 anos demonstraram ter uma maior tendência à exaustão emocional do que os que se encontram acima dos 55 anos (Tabela 11). Estes resultados corroboram com os estudos de Benevides-Pereira (2002) e Carlotto et al (2007) que foi demonstrado que pessoas mais jovens apresentam maior probabilidade a Síndrome de *burnout*, sendo isto atribuído a

vários fatores como: pouca experiência que acarreta insegurança ou choque diante da realidade do trabalho, o reconhecimento acadêmico, o desenvolvimento de pesquisas e a publicação científicas.

Tabela 12– Análise de Variância (ANOVA) com post-hoc de Tukey entre as diferentes faixas etárias e a Síndrome de *burnout*

FAIXA ETÁRIA		Exaustão Emocional	Realização Profissional	Despersonalização
18 à 25	26 à 30	,836	1,000	,999
	31 à 35	,968	,999	,975
	36 à 45	,836	1,000	1,000
	46 à 55	,866	,999	,980
	> 55	,094	,775	1,000
26 à 30	18 à 25	,836	1,000	,999
	31 à 35	,965	,809	,967
	36 à 45	1,000	,806	,998
	46 à 55	1,000	,849	,980
	> 55	,138	,137	1,000
31 à 35	18 à 25	,968	,999	,975
	26 à 30	,965	,809	,967
	36 à 45	,957	1,000	,727
	46 à 55	,984	1,000	1,000
	> 55	,026*	,618	,982
36 à 45	18 à 25	,836	1,000	1,000
	26 à 30	1,000	,806	,998
	31 à 35	,957	1,000	,727
	46 à 55	1,000	1,000	,814
	> 55	,072	,469	1,000
46 à 55	18 à 25	,866	,999	,980
	26 à 30	1,000	,849	,980
	31 à 35	,984	1,000	1,000
	36 à 45	1,000	1,000	,814
	> 55	,128	,642	,988
> 55	18 à 25	,094	,775	1,000
	26 à 30	,138	,137	1,000
	31 à 35	,026*	,618	,982
	36 à 45	,072	,469	1,000
	46 à 55	,128	,642	,988

* Diferença significativa para $p < 0,05$
 Fonte: Dados da pesquisa, 2011.

Na tabela 12, através da análise de Variância (ANOVA), buscou-se avaliar se existia diferença significativa entre as diferentes faixas etárias e as dimensões da Síndrome de *burnout* (Exaustão emocional, Realização Profissional e Despersonalização). Os resultados demonstraram que houve diferença entre as faixas etárias (31 a 35 anos) e acima dos 55 anos.

Tabela 13 – Dados descritivos da Síndrome de *burnout* em função do estado civil

	Média ± Desvio Padrão		
	Solteiro	Casado	Divorciado
REALIZAÇÃO PROFISSIONAL (RP)	4,97 ± 0,82	4,74 ± 0,94	4,92 ± 1,02
EXAUSTÃO EMOCIONAL (EE)	1,87 ± 1,03	1,95 ± 1,19	1,60 ± 1,07
DESPERSONALIZAÇÃO (DE)	0,47 ± 0,67	0,72 ± 0,89	0,82 ± 1,18

Fonte: Dados da pesquisa, 2011.

Não houve diferença significativa a nenhuma das dimensões do *burnout* (Exaustão emocional, Realização Profissional e Despersonalização) em relação às variáveis estado civil como mostra a tabela 13. Já em outros estudos citados por Benevides-Pereira (2002), acredita-se que pessoas casadas possuem um relacionamento afetivo estável, e as solteiras, viúvas e divorciadas são mais propensas ao *burnout*.

Tabela 14 – Análise de Variância (ANOVA) com post-hoc de Tukey. entre o estado civil e a Síndrome de *burnout*

SÍNDROME DE BURNOUT	ESTADO CIVIL		P
EXAUSTÃO EMOCIONAL	Solteiro	Casado	,913
		Divorciado	,780
	Casado	Solteiro	,913
		Divorciado	,624
	Divorciado	Solteiro	,780
		Casado	,624
REALIZAÇÃO PROFISSIONAL	Solteiro	Casado	,336
		Divorciado	,990
	Casado	Solteiro	,336
		Divorciado	,821
	Divorciado	Solteiro	,990
		Casado	,821
DESPERSONALIZAÇÃO	Solteiro	Casado	,199
		Divorciado	,462
	Casado	Solteiro	,199
		Divorciado	,931
	Divorciado	Solteiro	,462
		Casado	,931

* Diferença significativa para $p < 0,05$
 Fonte: Dados da pesquisa, 2011.

Na tabela 14, através da análise de Variância (ANOVA), buscou-se avaliar se existia diferença significativa para $p < 0,05$ entre o estado civil e as dimensões da Síndrome de *burnout* (Exaustão emocional, Realização Profissional e Despersonalização). Os resultados demonstraram que não houve diferença significativa entre as variáveis. Os dados confirmam a tabela 13.

5.7- INCIDÊNCIA DA SÍNDROME DE *BURNOUT* E SUA RELAÇÃO COM A CENTRALIDADE DO TRABALHO

Com o intuito de verificar se na amostra estudada dos docentes da UERN havia a incidência da Síndrome de *burnout* e sua relação com a centralidade do trabalho (Objetivo geral), os dados demonstram que foi possível detectar em índices abaixo da média a prevalência da Síndrome de *burnout* dos estudos referendados.

Não se constatou a relação entre a Síndrome de *burnout* e a centralidade do trabalho, especialmente nos maiores atributos valorizados pelos sujeitos (trabalho e família), uma vez que todos os valores de correlação entre a frequência associada à primeira variável e os fatores que compõem o constructo de *burnout* não se apresentaram eficiente em detectar associação, pois encontram-se abaixo de 0,3, o que indica uma inexistência de associação.(Tabela 15).

Tabela 15: Valores de r de Spearman para a centralidade do trabalho versus Síndrome de *burnout*

	TRABALHO	FAMÍLIA	LAZER	COMUNIDADE	RELIGIÃO
EXAUSTÃO EMOCIONAL	0,04	- 0,06	0,05	0,09	0,04
REALIZAÇÃO PROFISSIONAL	0,05	- 0,09	-0,13	0,03	-0,08
DESPERSONALIZAÇÃO	0,00	- 0,08	-0,11	0,06	0,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2011.

O intuito de se fazer esta relação foi possível devido a trabalhos como o de Dantas (2003), Pimenta (2004), Carlotto et al (2007), que demonstram que uma das causas da síndrome encontrada em docentes é a alta jornada de trabalho dentre outros aspectos relevantes relativos ao contexto do trabalho. Destarte, buscou-se na literatura e se constatou a inexistência de pesquisa científica acerca da conexão existente entre a síndrome de *burnout* e a centralidade do trabalho.

Com a intenção de verificar, nos docentes da UERN, se havia a correspondência entre a síndrome de *burnout* e a centralidade do trabalho, visto que na sociedade atual aqueles profissionais que priorizam o trabalho como aspecto central em sua vida tendem a desenvolver com maior incidência o estresse, podendo ocasionar a Síndrome de *burnout*.

É importante ressaltar que a amostra estudada corresponde a sujeitos que residem em cidades localizadas no interior do estado do Rio Grande do Norte, sendo apontadas frequentemente como cidades que propiciam melhor qualidade de vida, onde seus habitantes conseguem conciliar melhor trabalho e família. Nas cidades do interior seus percursos de trabalho são menores do que numa capital, permitindo muitas vezes que estes possam ter um contato maior com seus familiares. Esta questão poderá ser confirmada pelos resultados dos dados quanto à importância da

centralidade do trabalho e as outras esferas da vida (família, lazer, religião e comunidade), resultados estes que apontaram que os docentes da UERN demonstraram conciliarem bem as esferas da vida - trabalho e família.

Outro fator de relevância é que a instituição pesquisada é pública, onde alguns regimes de trabalho são dedicações exclusivas e o professor não possui outro vínculo de trabalho, sendo sua carga horária de trabalho mais amena do que outros professores que trabalham numa instituição privada, propiciando ao mesmo uma melhor qualidade de vida.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Síndrome de *burnout* é um fenômeno psicossocial que surge em resposta crônica aos estímulos estressores interpessoais ocorridos na situação de trabalho, e como consequência afeta diretamente o trabalho e todas as esferas da vida da pessoa. Atualmente, a profissão da docência tem sido alvo de estudo sobre a Síndrome de *burnout* a causa de muitos afastamentos de professores. Os objetivos da pesquisa foram alcançados, uma vez, que se buscou verificar a incidência da Síndrome de *burnout* e sua relação com a centralidade do trabalho na vida dos docentes da UERN

Os resultados apontaram que na amostra estudada dos docentes da UERN foi possível detectar, em índices abaixo da média, a prevalência da Síndrome de *burnout* nos estudos referendados. Não se constatou a relação entre a Síndrome de *burnout* e a centralidade do trabalho, especialmente nos maiores atributos valorizados pelos sujeitos (trabalho e família), uma vez que todos os valores de correlação entre a frequência associada à primeira variável e os fatores que compõem o constructo de *burnout* não se apresentaram eficientes em detectar associação. Entretanto, é importante salientar que a relação entre o constructo da Síndrome de *burnout* e a centralidade no trabalho tem um caráter inovador servindo de contribuição para academia e futuros estudos na área.

Quanto ao desejo de mudar de profissão, os resultados demonstraram que não houve diferença entre os grupos dos novatos e veteranos. A maioria dos docentes consideram a profissão como estressante, devido a ter que lidar com a jornada e as condições de trabalho. Mesmo assim, não demonstraram o desejo de mudar de profissão por acreditarem na vocação.

Em relação à centralidade do trabalho e às outras esferas da vida, tanto os docentes veteranos quanto os novatos, afirmaram que, a família vem em primeiro lugar, o trabalho em segundo e, em seguida, o lazer, a religião e a comunidade. Quanto à religião, os novatos demonstraram um maior grau de importância quando comparados aos veteranos.

Os docentes do sexo masculino apresentaram uma maior propensão à despersonalização do que os do sexo feminino. Os docentes com idade entre 31 a 35 anos demonstraram uma tendência maior à exaustão emocional. E quanto ao estado civil, os dados relacionados à Síndrome de *burnout* entre os docentes da UERN não apresentaram diferenças significativas.

O estudo verificou, que mesmo os resultados sobre a incidência da Síndrome de *burnout* na amostra dos docentes da UERN, demonstrando índices levemente abaixo dos encontrados em outras pesquisas, perceberam-se as queixas quanto ao estresse da profissão tornando-se necessárias, medidas de intervenção para a valorização destes profissionais e a melhoria na qualidade de vida, para que se evite o caos na saúde desta categoria.

A limitação da pesquisa se deu por ser um estudo de caso que impossibilita a generalização dos resultados obtidos, bem como pela resistência de alguns docentes em participarem da pesquisa por desconhecerem a temática, como também por ser uma pesquisa quantitativa.

Percebeu-se que durante a pesquisa, mais de 90% dos docentes da UERN demonstraram desconhecer o tema. Portanto, é importante, tanto para a pesquisadora quanto para a instituição, difundir e debater sobre a temática, para que se possa criar um projeto de intervenção em saúde mental para a prevenção e administração do estresse, melhorando a QVT dos docentes e conseqüentemente buscar a prevenção da Síndrome de *burnout*.

Assim, embora os resultados desta pesquisa tenham sido satisfatórios, torna-se necessário um aprofundamento do estudo sobre a temática com estudos de metodologias qualitativas para que se tenha um aprofundamento de outras variáveis que influenciam no bem estar dos docentes. Para que assim os estudos possibilitem melhorias de intervenção para a qualidade de vida no trabalho em instituições de ensino superior público.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000.

BARRETO, M. A. Docência Universitária: Condições de Trabalho, Estresse e Estratégias de Enfrentamento. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO/ANPAD, 32, 2008, Rio de Janeiro, **Resumos...** Rio de Janeiro: 2008.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M.T. O processo de adoecer pelo trabalho. In: BENEVIDES-PEREIRA, A. M.T. (org.). **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M.T; YAEGASHI, S. F. R; ALVES, I. C. B; LARA, S. O trabalho docente e o *burnout*. um estudo em professores paraenses. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v.6, n. 1, p.1- 14, 2008.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M.T; YAMASHITA, D ; TAKAHASHI, R. M. E os educadores, como estão ? **REMPEC- Ensino, Saúde e Ambiente**, v.3, n.3, p.151-170, dez de 2010.

BOM SUCESSO, E.P. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

BORGES, L. O; YAMAMOTO, O. H. O significado do trabalho para psicólogos brasileiros. In: BASTOS, A. V. B; GONDIM, S. M. G.(Org), **O trabalho do psicólogo no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

CARLOTTO, M. S. A Síndrome de *Burnout* e o trabalho docente. **Psicologia em estudo**, Maringá, v. 7, n. 1, p. 21-29, jan/jun. 2002.

CARLOTTO, M. S; PALAZZO, L. S. Síndrome de *Burnout* e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. **Caderno Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.22, n. 5, p.1017- 1026, maio, 2006.

CARLOTTO, M. S; CÂMARA, S. G. Preditores da Síndrome de *Burnout* em professores. **Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional (ABRAPEE)**. v. 2, n.1, p. 101-110, jan./jun. 2007.

CODO, W; VASQUES- MENEZES, I. O que é burnout? In: Codo, w (coord.) **Educação e carinho**. São Paulo: Vozes; CNTE; UNB, 1999.

DANTAS. E. A. M. **A Relação entre a Saúde Organizacional e a Síndrome de *Burnout***. 2003. 114f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2003.

DIEHL, A.A. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

FERENHOF, I. A; FERENHOF, E. A. *Burnout* em professores. ECCOS- **Revista científica- avaliação e mudanças**, Centro Universitário Nove de Julho- São Paulo, v. 4, n. 1, p. 131-151, 2002.

GARCIA, L. P; BENEVIDES-PEREIRA. A. M. T. Investigando o *Burnout* em professores universitários. **Revista Eletrônica InterAção Psy**, Ano 1, n.1, p.76-89, Ago 2003.

GARCIA, M. M. A; HYPOLITO, A. M; VIEIRA, J. S. As identidades docentes como fabricação da docência. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 31, n. 1, p. 45-56, jan/abr. 2005.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

KANAANE, R. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI**. São Paulo: Atlas, 2007.

LAUTERT, L. **O desgaste profissional do enfermeiro**. 1995. 275f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Pontificia Salamanca, Espanha, 1995

LEITE, N. M. B. **Síndrome de *Burnout* e Relações Sociais no Trabalho: um Estudo com Professores da Educação Básica**. 2007. 168f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

LEMONS, J. C. **Cargas Psíquicas no Trabalho e Processos de Saúde em Professores Universitários**. 2005. 147f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

LIMONGI FRANÇA, A.C. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas, 2007.

LIPP, M (org.). **O stress está dentro de você**. São Paulo: Contexto; 2001.

MARTINS, R. M. **O Indicativo da Incidência de *Burnout* em Professores do Ensino Superior: Como Prevenir ou Remediar?** 2007. 163f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade do Vale do Itajaí, Santa Catarina, 2007.

MASLACH, C; JACKSON, S. (1986). ***Maslach Burnout Inventory***, Manual. Palo Alto, University of California. Consulting Psychologists.

MARX, K. **Os manuscritos econômicos e filosóficos**: Vol. 22. Textos filosóficos. Portugal: Edições 70, 1993.

MAZON, V; CARLOTTO, S. M; CÂMARA, S. Síndrome de *Burnout* e estratégias de enfrentamento em professores. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 60, n. 1, 2008.

MORIN, E. M. **Psicologia e gestão**. São Paulo: Atlas, 2009.

MOURA, E. P.G. **Saúde mental e trabalho: esgotamento profissional em professores da rede de ensino particular** de Pelotas- RS. 1997. 103f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e da Personalidade) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1997.

NEVES, S. F. **Trabalho Docente e Qualidade de Vida na Rede Pública de Ensino de Pelotas**. 2008. 105f. Dissertação (Mestrado em Política Social) – Universidade Católica de Pelotas, Pelotas, 2008.

PIMENTA, A. G. **Sofrimento Psíquico e a Síndrome de *Burnout*: Um Estudo com Professores do PPGE/CE/UFSM**. 2004. 117f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal de Santa Maria, Rio Grande do Sul, 2004.

ROAZZI, A; CARVALHO, A. D; GUIMARÃES, P. V. Análise da estrutura de similaridade da síndrome de *burnout*: validação da escala “Maslach Burnout Inventory” em professores. In: VIII CONFERÊNCIAS INTERNACIONAL DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA – FORMAS E CONTEXTO; V ENCONTRO MINEIRO DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA: TEORIZAÇÃO E PRÁTICA, Belo Horizonte, 2000. **Anais...** Belo Horizonte: [s.n], 2000.

ROBBINS, Stephen. P. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: *Pearson Prentice Hall*, 2009.

ROSSI, A.M; PERREWÉ, P.L. & SAUTER, S.L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2005.

SALVARO, M. S. **Processo de trabalho docente: relação entre o ser e o adoecer**. 2009. 110f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, Criciúma, 2009.

SILVA, J. P; DAMÁSIO, B. F; MELO. S. A; AQUINO, T. A. A. Estresse e *Burnout* em Professores. **Revista Fórum Identidades**, Sergipe, ano. 2, v. 3, p. 75-83, jan/jun. 2008.

SOARES, C. R. V. **Significado do trabalho: um estudo comparativo de categorias ocupacionais**. 1992. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade de Brasília. Brasília, 1992.

SORATO, M. T; MARCOMIN, F. E. A percepção do professor universitário acerca do stress. **Saúde em Revista**, Piracicaba, ano 9, v.21, p. 33-39, 2007.

SOUSA, I. F; MENDONÇA, H. *Burnout* em Professores Universitários: Impacto de Percepção de Justiça e Comprometimento Afetivo. **Psicologia: teoria e pesquisa**, Brasília, v. 25, n. 4, p. 499-508, out/dez. 2009.

SOUSA*, I.F; MENDONÇA, H. ZANINE. D. S. *Burnout* em Docentes Universitários. **Revista Psicologia e Saúde**, Goiás, v. 1, n. 1, p. 1-8, 2009.

SOUZA, R. S. S; TRIGUEIRO, R. P. C; ALMEIDA. T. N. V; OLIVEIRA, J. A. A Pós-Graduação e a Síndrome de *Burnout*. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO/ANPAD, 33, 2009, São Paulo, **Resumos...** São Paulo: 2009.

SPECTOR, Paul. E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2003.

TOLFO, S.R; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Revista Psicologia e Sociedade*, Porto Alegre, v. 19, n. SPE, p. 38-46, 2007.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

VOLPATO, D. C; GOMES, F. B; SILVA, S. G. M; JUSTO, T; BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. *Burnout*: o desgaste dos professores de Maringá. **Revista Eletrônica InterAção Psy**, Ano 1, n.1, p.76-89, ago 2003.

APÉNDICE

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

Número: _____

ANO DE ADMISSÃO NA UERN: _____

I – DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

1- Sexo: () Masculino () Feminino

2- Faixa Etária:

() 18 a 25 anos () 26 a 30 anos () 31 a 35 anos () 36 a 45 anos

() 46 a 55 anos () mais de 55 anos

3- Estado civil: () Solteiro () Casado/Com companheiro

() Separado/Divorciado () Viúvo () Outros

4- Se você tivesse oportunidade de mudar de profissão, você mudaria? Se sim, justificar.

() Sim (...) Não (...) Talvez

5- Para você, a profissão da docência é estressante? Se sim, justificar.

() Sim (...) Não (...) Talvez

ANEXOS

ANEXO 1

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI- ED, 1986)

Número: _____

<p>Por favor, leia atentamente cada um dos itens a seguir e responda se já experimentou o que é relatado, em relação ao seu trabalho. Caso nunca tenha tido tal sentimento, responda “0” (zero) na coluna ao lado. Em caso afirmativo, indique a frequência (de 1 a 6) que descreveria melhor seus sentimentos, conforme a descrição abaixo:</p>		
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 6- Todos os dias	
Nº	QUESTÕES	PONTUAÇÃO
1.	Sinto-me esgotado/a emocionalmente por meu trabalho.	
2.	Sinto-me cansado/a ao final de um dia de trabalho.	
3.	Quando me levanto pela manhã e vou enfrentar outra jornada de trabalho, sinto-me cansado/a.	
4.	Posso entender com facilidade o que sentem meus alunos.	
5.	Creio que trato alguns alunos como se fossem objetos impessoais.	
6.	Trabalhar com pessoas o dia todo me exige um grande esforço.	
7.	Lido de forma eficaz com os problemas dos alunos.	
8.	Meu trabalho deixa-me exausto/a.	
9.	Sinto que influencio positivamente a vida de outros através do meu trabalho.	
10.	Tenho me tornado mais insensível com as pessoas desde que exerço esse trabalho.	
11.	Preocupa-me o fato de que este trabalho esteja me endurecendo emocionalmente.	
12.	Sinto-me com muita vitalidade.	
13.	Sinto-me frustrado/a em meu trabalho.	
14.	Sinto que estou trabalhando em demasia.	
15.	Não me preocupo realmente com o que ocorre com alguns alunos.	
16.	Trabalhar diretamente com pessoas causa-me estresse.	
17.	Posso criar facilmente uma atmosfera relaxada para os meus alunos.	
18.	Sinto-me estimulado/a depois de trabalhar em contato com os alunos.	
19.	Tenho conseguido muitas realizações em minha profissão.	
20.	Sinto que atingi o limite de minhas possibilidades.	
21.	Sinto que sei tratar de forma adequada os problemas emocionais no meu trabalho.	
22.	Sinto que os alunos culpam-me por alguns de seus problemas.	

ANEXO 2

QUESTÕES SOBRE CENTRALIDADE NO TRABALHO

Número: _____

Nas duas questões que se seguem, gostaríamos que você pensasse sobre a importância do TRABALHO em sua vida.

1. Para indicar qual a importância das áreas de sua vida, leia todos os itens abaixo e distribua, em qualquer combinação que você desejar, um total de 100 pontos entre eles. Quanto mais uma área for importante em sua vida, mais pontos você deverá marcar para ela. Você poderá atribuir zero caso considere que a área não tem nenhuma importância para você. Lembre-se: a soma dos pontos atribuídos a todos os itens, de “a” a “e”, deverá ser igual a 100.

PONTOS

a) +	Meu lazer (passatempos, esportes, recreação e contato com amigos)
b) +	Minha comunidade (sindicato, associações de classe e de moradores, partidos políticos)
c) +	Meu trabalho
d) +	Minha religião
e) +	Minha família
=	100

2. Qual a importância do trabalho na sua vida? Assinale com um círculo um dos números na escala abaixo:

Uma das coisas menos importante em minha vida	1 2 3 4 5 6 7 	Uma das coisas mais importante em minha vida
---	-------------------	--