

## **A SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFESSORES: UMA INVESTIGAÇÃO NA ESCOLA DE APLICAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ**

### **Autoria**

Jordana Ferreira Pinho

Administração/Universidade Federal do Pará

Glenda Maria Braga Abud

Mestrado em Meio Ambiente e Desenvolvimento Urbano/Universidade da Amazônia

Carlos André Corrêa de Mattos

Administração/Universidade Federal do Pará

### **Resumo**

A síndrome de burnout é uma patologia psicossocial com origem laboral, que ocorre em consequência da exposição constante a agentes estressores. Os profissionais que lidam diretamente com pessoas, especialmente aqueles que desenvolvem atividades assistenciais como médicos, psicólogos, assistentes sociais, professores e outros, são os mais acometidos pela patologia. Nesse contexto, a presente pesquisa teve como objetivo investigar a ocorrência da síndrome de burnout entre os professores da Escola de Aplicação da Universidade Federal do Pará. O estudo utilizou metodologia exploratória, descritiva com tratamento de dados quantitativo e amostragem não probabilística por acessibilidade. Realizada em pesquisa de campo, aplicou o questionário Maslach Burnout Inventory ? General Survey (MBI-GS) para caracterizar a presença da síndrome. A amostra foi composta por 42 professores e a análise dos dados utilizou estatística descritiva, inferencial (Mann-Whitney) e multivariada (Análise de Agrupamentos). Os resultados identificaram dois grupos de professores, um denominado como ?Exauridos Emocionalmente? e outro ?Eficazes no trabalho?. Os ?Exauridos Emocionalmente? representaram 69,05% dos entrevistados, que apresentaram a síndrome com intensidade moderada. Os ?Eficazes no trabalho? que não foram acometidos pela síndrome. A conclusão da pesquisa recomenda atenção da organização e estratégias para combater a síndrome e evitar seu agravamento.

**PALAVRAS-CHAVE:** Organizações públicas. MBI-GS. Estresse. Docentes. Análise de agrupamentos.

**Estudos Organizacionais**

**A SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFESSORES: UMA INVESTIGAÇÃO NA  
ESCOLA DE APLICAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ**

## RESUMO

A síndrome de burnout é uma patologia psicossocial com origem laboral, que ocorre em consequência da exposição constante a agentes estressores. Os profissionais que lidam diretamente com pessoas, especialmente aqueles que desenvolvem atividades assistenciais como médicos, psicólogos, assistentes sociais, professores e outros, são os mais acometidos pela patologia. Nesse contexto, a presente pesquisa teve como objetivo investigar a ocorrência da síndrome de burnout entre os professores da Escola de Aplicação da Universidade Federal do Pará. O estudo utilizou metodologia exploratória, descritiva com tratamento de dados quantitativo e amostragem não probabilística por acessibilidade. Realizada em pesquisa de campo, aplicou o questionário *Maslach Burnout Inventory – General Survey* (MBI-GS) para caracterizar a presença da síndrome. A amostra foi composta por 42 professores e a análise dos dados utilizou estatística descritiva, inferencial (Mann-Whitney) e multivariada (Análise de Agrupamentos). Os resultados identificaram dois grupos de professores, um denominado como “Exauridos Emocionalmente” e outro “Eficazes no trabalho”. Os “Exauridos Emocionalmente” representaram 69,05% dos entrevistados, que apresentaram a síndrome com intensidade moderada. Os “Eficazes no trabalho” que não foram acometidos pela síndrome. A conclusão da pesquisa recomenda atenção da organização e estratégias para combater a síndrome e evitar seu agravamento.

**PALAVRAS-CHAVE:** Organizações públicas. MBI-GS. Estresse. Docentes. Análise de agrupamentos.

## ABSTRACT

Burnout syndrome is a psychosocial pathology, which occurs as a challenge to the stressor agents in work relationships. This research aimed to investigate the occurrence of burnout syndrome among teachers of the School of Application of the Federal University of Pará (EA-UFGPA) The study used a quantitative research of descriptive type of non-probability sampling, developed with field research Through the Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS) method. The sample was drawn of 42 respondents and descriptive statistical method and nonparametric (Mann-Whitney) performed data analysis. The data showed that the "Emotionally Exhausted" group presented the syndrome moderately, whereas the second group, the "Effective at Work" group, were not affected.

**KEY WORDS:** Public organizations. MBI-GS. Stress. Teachers. Cluster analysis.

## 1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento das tecnologias, especialmente as que foram orientadas para ganhos de produtividade, possibilitaram para as organizações modernas, expressivos incrementos de desempenho, proporcionando retornos consideráveis na lucratividade e na oferta de produtos e serviços. No entanto, o progresso tecnológico, que tanto favoreceu a sociedade sob determinados aspectos, desencadeou, em muitos trabalhadores, diversas patologias laborais que promoveram problemas físicos e psíquicos. Assim, o progresso que, por um lado, trouxe benefícios, por outro, contribuiu para o surgimento de novas doenças, dentre elas, a síndrome de burnout (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 1996; MORENO-JIMENEZ, 2000; SCHAUFELI, 1999).

A síndrome de burnout pode ser compreendida como uma síndrome de desistência, visto que a pessoa por ela acometida perde o interesse pelo trabalho e pelas relações interpessoais dele decorrente, tornando-se visivelmente inapta para se relacionar de forma emocional com outras pessoas (CODÓ; VASQUES-MENEZES, 1999; BEZERRA; BERESIN, 2009). Diversas causas originam a síndrome; contudo, ela revela-se como uma consequência da exposição constante ao estresse laboral e caracteriza especialmente as profissões nas quais o objeto de trabalho são outras pessoas (MASLACH; JACKSON; LEITER, 1996) e, entre elas, estão os professores, que foram o foco deste trabalho.

Benevides-Pereira (2002) já destacava a crescente preocupação das organizações em relação às consequências do trabalho para a saúde do trabalhador, bem como seus impactos para a organização. Diversas pesquisas (SCHAUFELI, 1999; MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001; PASCHOAL; TAMAYO, 2004; MICHINOV; DODELER, 2016) constataram que os problemas de saúde decorrentes de burnout reduzem a qualidade das tarefas e, por conseguinte, repercutem tanto na qualidade quanto na quantidade do que é produzido. Assim, acaba por prejudicar a lucratividade, além de aumentar os gastos com auxílio-doença, absenteísmo, contratação de novos trabalhadores, transferências de trabalhadores entre departamentos e funções, despesas extras com treinamentos, contratações, entre outras (MORENO-JIMENEZ, 2000, SCHAUFELI, 1999).

Nesse contexto, o presente estudo tem por objetivo investigar a ocorrência da síndrome de burnout entre os professores da Escola de Aplicação da Universidade Federal do Pará, de tal forma a responder ao questionamento: quais são as características da ocorrência da síndrome entre professores de instituições públicas federais de ensino médio? Compreender esse fenômeno pode fundamentar estratégias que contribuam para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, que coloque o trabalho em uma perspectiva mais contemporânea e materialize-se em benefícios, tanto para as organizações e seus clientes, quanto para os trabalhadores em si.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

### 2.1 A SÍNDROME DE BURNOUT E O ESTRESSE ORGANIZACIONAL

No âmbito organizacional, as pesquisas relacionadas com a síndrome de burnout aumentaram de forma considerável, desde os estudos seminais de Freudenberg (1974, 1975). É certo que a origem das pesquisas sobre burnout ainda seja uma questão controversa na literatura científica (BENEVIDES-PEREIRA, 2002;

CODO; VASQUES-MENEZES, 1999). Contudo, Freudenberger (1974) foi o precursor nos estudos sistemáticos sobre a síndrome, uma vez que ele foi primeiro a descrever os sintomas da exaustão profissional, ao mencionar a extenuação física e psíquica, assim como as alterações comportamentais percebidas entre trabalhadores da área da saúde e assistência social que eram expostos por longos períodos a elevados níveis de estresse.

Os estudos de Freudenberger (1974) se tornaram referência para o desenvolvimento de diversos trabalhos relacionados à síndrome de burnout e, assim exerceram grande influência, tanto no meio acadêmico, quanto organizacional. Nas décadas subsequentes, as pesquisas receberam aportes de outros estudos e a concepção de burnout foi se alterando ao longo dos anos, o que lhe conferiu novas perspectivas (MASLACH; JACKSON; LEITER, 1996).

Maslach, Jackson e Leiter (1996), ao definirem a síndrome, propuseram sua categorização sob três dimensões: (1) a exaustão emocional, que se caracteriza pela falta de vontade, entusiasmo e a sensação de esgotamento; (2) a despersonalização, na qual o indivíduo leva para o lado profissional uma relação fria, apática e indiferente ao apresentar atitudes de cinismo e ironia para com outras pessoas ou para o que pode vir a acontecer com elas; e (3) a diminuição da realização profissional, que é percebida pela insatisfação com a atividade laboral, expressa pela baixa autoestima, sensação de fracasso e de completa ineficiência profissional (BENEVIDES-PEREIRA, 2002; MASLACH; SCHAUELI; LEITER, 2001; TAMAYO, 2008; CARLOTTO, 2002; BEZERRA; BERESIN 2009).

A síndrome de burnout não pode ser confundida com estresse ocupacional, no qual tem sua origem (ABREU et al., 2002). O estresse ocupacional é uma resposta individual de ordem psicológica e fisiológica a estímulos recebidos pelo organismo, quando ele se depara com estressores no ambiente de trabalho (PASCHOAL; TAMAYO, 2004). Arruda et al. (2016) destacam que o estresse ocupacional é o resultado da exposição do indivíduo a fatores adversos da atividade laboral, que possam representar riscos, sejam eles de ordem física, química, biológica ou psicossocial.

Helman (2009), destaca que o estresse simboliza uma apropriação às mudanças impostas pelo contexto externo ou interno, sendo caracterizado pela frustração de lidar com determinados problemas. Entretanto, o estresse pode ser caracterizado pelo relato de uma situação de grande tensão. A exposição a intensos fatores estressores por longos períodos de tempo pode levar ao adoecimento dos profissionais. Contudo, tanto as percepções dos agentes estressores, quanto às respostas do organismo, são eminentemente individuais, o que confere ao estresse um caráter subjetivo.

Diversas situações organizacionais podem elevar a intensidade do estresse, como a tensão na realização das tarefas, as elevadas exigências de conhecimentos e competências, a necessidade de tomar decisões rápidas e de forma eficaz, entre outras. Assim, o estresse ocupacional se relaciona tanto com a atividade realizada em si, quanto com a capacidade profissional para desenvolver mecanismos de enfrentamento (PASCOAL; TAMAYO, 2005).

A síndrome de burnout e o estresse ocupacional são adoecimentos com origem laboral e, assim constituem-se com base nas relações de trabalho. Entretanto, são patologias diferentes. Nessa perspectiva, a síndrome difere do estresse ocupacional. Então, a síndrome de burnout pode ser compreendida como o resultado de investidas continuadas de enfrentamento às condições de estresse, sem sucesso (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

Roazzi, Carvalho e Guimaraes (2000) complementam essa compreensão e ampliam sua perspectiva ao afirmarem que a síndrome de burnout resulta de um conjunto de fatores estressores, que caracterizem estresse elevado, não mediado e sem solução. Desta forma, burnout não é um acontecimento isolado e sim o resultado de um contínuo, independentemente de partilhar com o estresse ocupacional algumas peculiaridades que são comuns a ambos, como o esgotamento emocional e baixa realização pessoal.

O principal elemento que diferencia o estresse da síndrome de burnout é a despersonalização (ROAZZI; CARVALHO; GUIMARÃES, 2000). Para León e Iguti (1999), burnout é considerado uma circunstância clínica psíquica de intenso estresse ocupacional. Uma das consequências de burnout é a falta de sensibilidade para com o próximo, principalmente com os indivíduos com quem se relaciona no trabalho, incluindo tanto os clientes que usufruem do serviço, bem como a empresa para quem presta serviço (CODÓ; VASQUEZ-MENEZES, 1999).

Trigo, Teng e Hallar (2007), advertem para os aspectos epidemiológicos da síndrome e os prejuízos para profissionais e organizações no mundo todo, a ponto da Organização Mundial da Saúde (OMS) classificá-la entre as principais doenças de americanos e europeus, posicionando-a junto a doenças como a diabetes e as doenças cardiovasculares (TRIGO; TENG; HALLAR, 2007). Entre os aspectos organizacionais que contribuem para o surgimento da síndrome, destacam-se, principalmente os aspectos apresentados no Quadro 1:

Quadro 1- Condições organizacionais que favorecem o surgimento da síndrome de burnout.

Fator	Consequências
Excesso de normas	Prejudica a autonomia e a criatividade dos profissionais, limita a tomada de decisão. Reúne excesso de atividades rotineiras lentas e repetitivas, como fichas e formulários.
Falta de autonomia para tomar decisões e dependência da deliberação de terceiros.	Impossibilidade da atuação profissional
Normas institucionais rígidas	Limitam a autonomia na realização das tarefas
Frequentes mudanças organizacionais no tocante a normas e regras	Contribuem para a ocorrência de erros e promovem insegurança entre os trabalhadores
Problemas de comunicação (ineficiência)	Contribui para informações distorcidas e dificuldade na disseminação de informações, provocando lentidão na organização.
Restrições de ascensão na carreira, impossibilidade de obter maior remuneração, falta de reconhecimento profissional, entre outras.	Favorece o desestímulo profissional.
Problemas no ambiente físico, relacionado ao local de trabalho	Contribuem para sentimentos de ansiedade, medo, impotência, entre outros.
Outros fatores	Grande quantidade de tarefas, dificuldade de convívio na organização, colegas afetados pela síndrome.

Fonte: adaptado de Trigo, Teng e Hallar (2007, p. 227)

## 2.2 A SÍNDROME DE BURNOUT ENTRE PROFESSORES

O trabalho docente tem despertado o interesse de muitos pesquisadores da síndrome de burnout (CARLOTTO, 2012; CARLOTTO; AERTS, 2009; CARLOTTO, 2012; PAIVA; GOMES; HELAL, 2015; entre outros), visto que essa atividade laboral reúne diversos agentes estressores, especialmente os de ordem psicossocial. Contudo, incluem também aspectos relacionados com a função em si e o próprio ambiente de trabalho (CARLOTTO; PALLAZO; 2006). Trigo, Teng e Hallar (2007) reforçam a preocupação das pesquisas acadêmicas sobre a incidência de burnout entre professores, classificando esses profissionais no grupo com elevada exposição à síndrome.

A síndrome de burnout em professores é responsável por influenciar prejudicialmente o clima organizacional das instituições de ensino, comprometendo a obtenção das metas pedagógicas e organizacionais. Assim como afetando fortemente esses profissionais, levando-os ao estágio mais graves de alienação, bem como promovendo processos de desumanização, desânimo e problemas graves de saúde, como depressão (CARLOTTO; PALAZZO, 2006). Os reflexos da síndrome acabam por desencadear outras reações no ambiente acadêmico como conflitos e desentendimento, além da baixa aprendizagem dos estudantes.

Faber (1991) destaca que a exteriorização da síndrome de burnout de maneira geral pode ser dividida em sintomas de ordem (1) individual e (2) profissional, ressaltando que existem particularidades que tornam difíceis generalizações. Assim, em perspectiva individual, os docentes acometidos pela síndrome manifestam-se psiquicamente e fisicamente exaustos, externalizam estados de fúria, estresse, ansiedade e frustração. A permanente insatisfação emocional pode resultar em sintomas psicossomáticos como a hipertensão, insônia, dor de cabeça, bem como tornam esses profissionais mais propensos ao uso de álcool e medicamentos. Completam a perspectiva individual problemas familiares e sociais (MAZON; CARLOTTO; CÂMARA, 2008)

No âmbito profissional, o docente com a síndrome de burnout apresenta desleixo no preparo e planejamento das aulas, assim como, torna-se menos frequente, evitando o contato com os estudantes. São professores desanimados e sem criatividade, desprovidos de empatia com as pessoas e profundamente desesperançosos quanto ao futuro. Externalizam desapontamento com as situações que ocorrem em sala de aula, ou pela falta de evolução de seus discentes. Desenvolvem aversão aos parentes dos alunos e administradores escolares, assim como desmerecem sua profissão (FABER, 1991; ALBUQUERQUE; MELO; ARAÚJO NETO, 2012).

Os efeitos de burnout entre docentes ultrapassam os domínios pessoal e profissional e se estendem para a instituição de ensino. Os comportamentos inadequados dos docentes desencadeiam progressiva desvalorização na qualidade do ensino e nas relações profissionais, colocando a finalidade da instituição de ensino em xeque (FABER, 1991; CARLOTTO; PALAZZO, 2006; CARLOTTO, 2012). Vale ressaltar que a prevenção e a eliminação da síndrome de burnout entre docentes deve ser uma prioridade nas estratégias organizacionais das instituições de ensino.

Contudo, combater a síndrome de burnout, não é apenas uma ação individual, visto que a síndrome é uma consequência de fatores sistêmicos, que envolvem estruturalmente diversas características da profissão e passam necessariamente por

um conjunto de agentes como estudantes, professores, instituição de ensino e a própria sociedade. As ações devem ser focadas em mudanças de ordem social e nas relações interpessoais, assim como devem pautar-se em aspectos organizacionais (CARLOTTO, 2012).

Delgado (1995) ao referir-se ao estresse organizacional e à síndrome de burnout em instituições de ensino, adverte que, apesar de eles persistirem há muito tempo entre os profissionais da educação, sua classificação como patologia grave e com sérios riscos organizacionais e psicossociais é relativamente recente e tem se agravado nos últimos anos, condição que coloca a síndrome de burnout entre as principais preocupações em instituições de ensino, considerando a grande incidência entre profissionais da educação, principalmente entre professores. Como reforça Delgado (1995), o educador entende como deve ensinar, entretanto pouco sabe sobre seus alunos, ou até mesmo de si.

### 3 METODOLOGIA

Os procedimentos metodológicos empregados neste estudo caracterizam, conforme Gil (2014), uma investigação exploratória e descritiva, realizada em pesquisa de campo, com tratamento de dados quantitativo. Essa abordagem foi selecionada por sua capacidade de possibilitar mensurar a ocorrência da síndrome de burnout e, com isso, contribuir para sua análise no próprio local onde ocorre o fenômeno.

A pesquisa foi desenvolvida na Escola de Aplicação da Universidade Federal do Pará (UFPA), que é uma unidade administrativa, criada para oferecer desde a educação infantil ao ensino fundamental e médio, nos períodos diurno e noturno. Ela possibilita um campo de estágio para estudantes da graduação e oferece à comunidade em geral cursos supletivos de primeiro e segundo graus, além do curso de magistério (UFPA, 2016).

O universo da pesquisa foi formado por professores que atuavam na Escola de Aplicação e a técnica de amostragem foi não probabilística por acessibilidade. Esse procedimento não possibilita calcular o erro amostral. Contudo, mostra-se adequado a proposta da investigação pelas peculiaridades decorrentes de burnout. Ao final da pesquisa de campo, participaram da pesquisa 42 professores que, depois de convidados, aceitaram responder ao questionário.

Como estratégia de investigação foi escolhido o questionário, no modelo *Maslach Burnout Inventory – General Survey* (MBI-GS) (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 1996). Esse instrumento é a versão mais genérica para a identificação da síndrome em ambientes organizacionais. O *Maslach Burnout Inventory* (MBI) e suas variações estão entre as principais ferramentas para a identificação da síndrome de burnout (ROJAS-SÓLIS; MORÁN GONZÁLEZ, 2015) e foram utilizados em diversos estudos nacionais (SCHUSTER et al., 2014; SCHUSTER; DIAS; BATTISTELLA, 2015; SOUZA; TRIGUEIRO, 2010, entre outros) e internacionais (MCLAURINE; 2012; ROJAS-SÓLIS; GONZÁLEZ, 2015; ROUXEL; MICHINOV; DODELER, 2016, entre outros).

O MBI-GS é formado por 16 variáveis, distribuídas em três dimensões: a primeira, com seis variáveis, avalia a presença de Exaustão Emocional (EE), que pode ser caracterizada pela fadiga física e mental e pela incapacidade de enfrentar o trabalho e materializa-se em sentimentos de desesperança, solidão, baixa energia, fraqueza, entre outros (TRIGO; TENG; HALLAR, 2007); a segunda dimensão é o Cinismo (CI), também identificado como despersonalização; com quatro variáveis,



essa dimensão materializa um comportamento de indiferença, descaso e distanciamento dos prestadores dos serviços para com os clientes, ou mesmo para com o colegas de trabalho, em uma atitude que pode ser hostil, ou mesmo agressiva (GÁRCIA-CAMPAYO et al., 2015); a terceira dimensão mede a percepção de Eficácia no Trabalho (ET). Com seis variáveis, essa dimensão tem por finalidade compreender o quanto a atividade laboral contribui para a satisfação e realização pessoal, ou se a atividade perdeu o sentido, o valor e pouco tem contribuído para o indivíduo e para a organização (TRIGO; TENG; HALLAR, 2007).

Conforme o modelo MBI-GS, as respostas às variáveis foram elaboradas em escala de Likert, com seis opções de respostas, sendo: 0 para nunca; 1 para algumas vezes ao ano, ou menos; 2 para uma vez ao mês, ou menos; 3 para algumas vezes durante o mês; 4 para uma vez por semana; 5 para algumas vezes por semana; e 6 para todos os dias (SCHAUFELI; GREENGLASS, 2001). Completaram o questionário questões de caracterização socioeconômica dos entrevistados, como renda, idade, tempo de serviço, escolaridade, entre outras. Essas questões foram elaboradas com respostas dicotômicas ou de múltipla escolha.

Quanto ao tratamento de dados não há consenso entre os pesquisadores quanto aos valores e os melhores indicadores para diagnosticar a síndrome (GONÇALVES et al., 2011); de maneira geral, médias elevadas para as variáveis indicam presença, ou elevada intensidade da característica, assim como médias baixas, ausência. Contudo, alguns pesquisadores utilizam a soma dos escores das variáveis (ROJAS-SÓLIS; MORÁN GONZÁLEZ, 2015), classificando-os em altos, médio e baixos. Outros, adotam os intervalos a partir das médias, como Mclaurine (2012), cuja escala foi utilizada por Schuster et al. (2014), Schuster, Dias e Battistella (2014) e Schuster, Dias e Battistella (2015). Já Tamayo (1997) prefere estabelecer os intervalos de intensidade com base nos valores dos percentis calculados com base nas respostas dos entrevistados.

Dessa forma, observa-se que diversas maneiras têm sido utilizadas no tratamento de dados para diagnosticar a síndrome. Neste estudo, optou-se pela utilização da escala de Mclaurine (2012), segundo a qual os escores são classificados como baixos, moderados e altos, tendo como valores de referência para o diagnóstico da síndrome valores baixos inferiores a 1,33 e altos acima de 2,43, para Exaustão Emocional (EE) escores baixos inferiores a 2,00 e altos superiores a 3,20; para Cinismo valores baixos inferiores a 1,00 e altos superiores a 2,20 e para Eficácia no Trabalho (ET) valores baixos inferiores a 4,00 e altos superiores a 5,00, como resumidos na Tabela 1.

Tabela 1 – Intervalos para presença e intensidade da síndrome de burnout.

Dimensão	Código	Baixo	Moderado	Alto
Burnout	AFB	<1,33	1,34 – 2,43	> 2,43
Exaustão Emocional	EE	< 2,0	2,1 – 3,19	> 3,20
Cinismo	CI	< 1,0	1,01 – 2,10	>2,20
Eficácia no Trabalho	ET	>4,0	4,01 – 4,99	> 5,0

Fonte: Mclaurien (2012)

O tratamento de dados utilizou a análise de agrupamento (AA) para identificar se existiam grupos de professores que apresentavam semelhanças quanto à ocorrência da síndrome de burnout. A análise de agrupamentos é uma técnica de análise de dados multivariada, classificada entre as técnicas de interdependência. Ela não se caracteriza pelos testes estatísticos severos, como ocorre com outras técnicas

multivariadas. Por esse motivo, exige a compreensão do pesquisador quanto ao objeto de estudo, uma vez que é uma técnica exploratória, não inferencial e ateorético (HAIR et al. 2009; FÁVERO et al., 2009).

A análise de agrupamento foi utilizada nesse estudo por sua capacidade de possibilitar uma taxonomia nos dados, agrupando-os em segmentos com a maior semelhança interna e dissemelhança possível entre grupos (HAIR et al. 2009; FÁVERO et al., 2009). Nesse estudo, foi utilizada a análise de agrupamentos na forma hierárquica; o algoritmo escolhido para a formação dos agrupamentos foi de Ward, combinado com a distância Euclidiana ao quadrado (HAIR et Al., FAVERO et al., 2009). Concluindo a análise de dados, foi utilizado o teste não paramétrico Mann-Whitney (MW) para identificar se as diferenças encontradas entre os grupos formados pela análise de agrupamentos eram significativas, ou se ocorriam ao acaso. Assim possibilitou testar a hipótese estabelecida para esta investigação. O nível de significância escolhido para testar  $H_0$  foi de 5% e a hipótese foi:  $H_0$  - Não se pode afirmar que existem diferenças significativas na ocorrência da síndrome de burnout entre professores da escola de aplicação da Universidade Federal do Pará.

## 4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

### 4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

A amostra foi formada em 100% (42) por professores, na maioria do sexo feminino, com 57% (24) dos entrevistados nesse estrato. Quanto ao estado civil, ocorreu a predominância de casados, com 61,9% (26); já os solteiros e separados formaram, respectivamente, 16,7% (7) e 21,4% (9) da amostra. Pais em 78,6% (33) dos casos; escolaridade elevada, 100% (42) declararam ter curso superior, sendo: 31% (13) especialização lato sensu, 40,5% (17) mestrado e 21,4% (9) doutorado. A idade média dos professores foi de 47 ( $\pm 11$ ) anos e a experiência profissional alcançou 19 ( $\pm 11$ ) anos de trabalho. A atuação em cursos de stricto sensu, seja de mestrado ou doutorado, limitou-se a 19% (8) dos entrevistados.

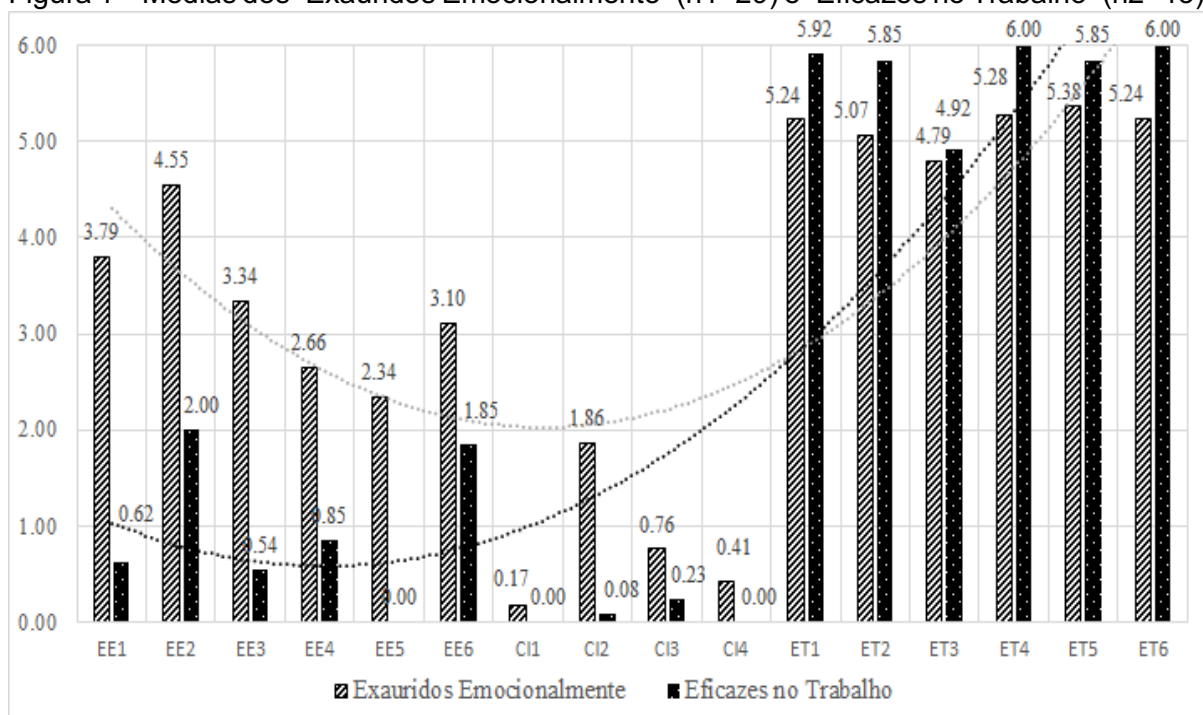
Quanto ao vínculo profissional, 100% (42) eram estatutários, sendo 90,5% (38) ocupantes de cargos efetivos na administração pública, com carga horária de 31 a 40 horas de trabalho semanais, em 61,9% (26) dos casos. Entre os participantes, 21,4% (9) exercia cargo de chefia e tinha em média 38 ( $\pm 85$ ) liderados. O contato com o público, sejam estudantes ou outras pessoas, foi considerado como moderado ou intenso por 90,5% (38) dos professores, que declararam trabalhar em regime de alternância de turnos em 61,9% (26) das respostas. Quanto à renda, a maior parte dos entrevistados, 59,5 % (25), recebia até R\$ 9.897, 00 por mês.

### 4.2 ANÁLISE DE AGRUPAMENTOS

A análise de agrupamentos (AA) foi feita na forma hierárquica aglomerativa, para investigar a presença de grupos de professores com perfil semelhante quanto à incidência da síndrome. Para tanto, o algoritmo selecionado para a formação dos agrupamentos foi o de Ward combinado com a distância Euclidiana ao quadrado (HAIR et al., 2009; FAVERO et al., 2009). A determinação do número de agrupamentos, atendeu a “regra da parada”, segundo a qual, quando, no processo de aglomeração ocorrer um aumento desproporcional na medida de similaridade entre as observações, deve ser selecionado o número de agrupamentos imediatamente anterior ao aumento observado (HAIR et al., 2009).

O resultado desse processo formou dois agrupamentos, que foram denominados segundo a intensidade da presença da síndrome (Figura 1). Assim, o primeiro agrupamento, formado por 69,05% (29) dos entrevistados foi identificado como **“Exauridos Emocionalmente”**. Uma vez que, esse grupo evidenciou forte presença de Exaustão Emocional (EE) em todas as variáveis da dimensão, que tiveram médias superiores aos valores de referência para escala intermediária (2,10 até 3,19) e de alta intensidade (acima de 3,20).

Figura 1 – Médias dos “Exauridos Emocionalmente” (n1=29) e “Eficazes no Trabalho” (n2=13).



Legenda: **EE1**= sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho; **EE2**= Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho; **EE3**= Sinto-me cansado quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho; **EE4**= Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim; **EE5**= Sinto-me acabado por causa do meu trabalho; **EE6**= Só desejo fazer meu trabalho e não ser incomodado; **CI1**= Sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi essa função; **CI2**= Sou menos entusiasmado com o meu trabalho; **CI3**= Sou mais descrente sobre a contribuição de meu trabalho para algo; **CI4**= Duvido da importância do meu trabalho; **ET1**= Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho; **ET2**= Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho; **ET3**= Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho; **ET4**= Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização; **ET5**= Na minha opinião, sou bom no que faço; **ET6**= No meu trabalho, me sinto confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam..

Fonte: pesquisa de campo.

Quanto à dimensão Cinismo (CI), o agrupamento obteve médias consideradas baixas, com exceção da perda de entusiasmo pelo trabalho (CI2=1,86±2,36), que teve média classificada como intermediária (1,10 até 2,10). Esse agrupamento foi o que apresentou as menores médias da pesquisa para a dimensão Eficácia no Trabalho (EE), fato que ocorreu em todas as variáveis da dimensão e, apesar de nenhuma delas apresentar valores baixos (>4,00), o comportamento dessas variáveis confirma empiricamente que a elevação da Exaustão Emocional (EE), reduz a Eficácia no Trabalho (ET) e, assim apresenta repercussão prejudicial ao desempenho organizacional.

O segundo grupo identificado foi formado 30,95% (13) dos professores. Esse grupo foi denominado como **“Eficazes no Trabalho”**, denominação que considerou

as médias elevadas das respostas da dimensão Eficácia no Trabalho (ET). O grupo mostrou baixo desgaste quanto à Exaustão Emocional (EE), com médias classificadas como baixas, aspecto observado em todas as variáveis das dimensões Exaustão Emocional (EE). Quanto ao Cinismo (CI), as médias das respostas também foram baixas, revelando ausência entre os entrevistados. Esse agrupamento reuniu entrevistados que mostram uma atitude confiante e proativa com relação ao seu desempenho pessoal e dispostos a enfrentar os desafios da profissão.

Provavelmente esse agrupamento reaja melhor ao estresse laboral, os professores tenham sido menos expostos aos agentes estressores da profissão, ou tenham desenvolvido mecanismos de  *coping*  mais aprimorados. Uma vez que, como já destacam Carlotto e Gobbi (1999), a síndrome de burnout é um problema com origem no ambiente laboral do qual o indivíduo é a vítima. Portanto, não se trata de um problema do indivíduo e sim do ambiente laboral.

Quanto ao perfil socioeconômico dos grupos, ele divergiu pouco, sendo mais perceptível quanto à idade, sendo o grupo “**Exauridos Emocionalmente**” formado principalmente por profissionais mais jovens, com média de idade de 46 ( $\pm 11$ ) anos, enquanto o “**Eficaz no Trabalho**” composto predominantemente por profissionais mais maduros, na faixa etária de 51 ( $\pm 9$ ) anos. Apesar das diferenças de idade explicarem teoricamente essa diferença, o teste Man-Whitney (MW) não mostrou diferença significativa (sig.0,247) impossibilitando afirmar que a diferença encontrada não seja obra do acaso.

A análise inferencial (Tabela 2) utilizou o teste não paramétrico Mann-Whitney (MW) para identificar se as diferenças nas respostas entre os grupos ocorreram ao acaso, ou se poderiam ser estendidas para a população. A escolha desse teste ocorreu pela presença de quatro pressupostos: (1) a presença de apenas dois grupos independentes; (2) a utilização da mesma escala nos dois grupos; (3) a presença de dados ordinais (tratados como tal); e (4) nenhum grupo ter frequência menor que cinco observações. O teste Mann-Whitney (MW), como reforça Bruni (2013), dispensa a exigência de normalidade na distribuição amostral e de homogeneidade de variâncias.

O resultado do teste, ao nível de significância de 5%, revelou diferenças significativas em 68,75% (11) das variáveis do modelo, além da avaliação geral, que também apresentou diferença significativa no teste. Essa constatação possibilita afirmar que, na dimensão Exaustão Emocional (EE), a intensidade da síndrome é maior no grupo de “**Exauridos Emocionalmente**” do que nos “**Eficazes no Trabalho**” com diferenças significativas em cinco das seis variáveis da dimensão (EE1; EE2; EE3; EE4 e EE5). A única variável que não apresentou diferença significativa foi a que avaliou o desejo de não ser incomodado durante o trabalho (EE6). Desta forma, é possível considerar que a diferença encontrada entre os grupos nesse caso ocorreu ao acaso.

Já com relação às características do Cinismo (CI), apenas uma variável teve diferença significativa entre os grupos, foi a que mensurou se o professor perdeu interesse pelo trabalho ao longo do tempo de profissão (CI2). Nesse aspecto, o grupo dos “**Exauridos Emocionalmente**” também mostrou maior intensidade do que no grupo dos “**Eficazes no Trabalho**”.

Quanto às variáveis da dimensão “Eficácia no Trabalho” (ET), o grupo dos “**Exauridos Emocionalmente**” apresentou desempenho menor e com diferenças significativas novamente em cinco das seis variáveis da dimensão (ET1, ET2, ET4, ET5 e ET6). A exceção coube para a variável “posso efetivamente solucionar problemas que surgem no meu trabalho” (ET3), na qual os dois grupos de professores mostraram-se confiantes e não apresentaram diferenças.

Na avaliação geral (AG) da presença da síndrome, as diferenças foram significativas, recusando a  $H_0$  de ausência de diferenças na ocorrência da síndrome de burnout entre professores da Escola de Aplicação da UFPa e constatando que as médias dos postos do grupo dos **“Exauridos Emocionalmente”** são significativamente maiores e sugerem a presença da síndrome enquanto os **“Eficazes no Trabalho”** não se mostram estatisticamente acometidos por burnout.

Tabela 2 – Diferenças entre os agrupamentos “Exauridos Emocionalmente” (n1=29) e “Eficazes no Trabalho” (n2=13)

Afirmativas / Frequência		MR EE	MR ET	P-valor	EE x ET	H <sub>0</sub>
Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho.	EE1	27,22	8,73	0,000	EE > ET	RJ
Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho.	EE2	25,97	11,54	0,000	EE > ET	RJ
Sinto-me cansado quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho.	EE3	26,71	9,88	0,000	EE > ET	RJ
Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim.	EE4	24,97	13,77	0,005	EE > ET	RJ
Sinto-me acabado por causa do meu trabalho.	EE5	26,43	10,50	0,000	EE > ET	RJ
Só desejo fazer meu trabalho e não ser incomodado.	EE6	23,38	17,31	0,128	EE = ET	AC
Tornei-me menos interessado no meu trabalho desde que assumi esse cargo.	CI1	22,40	19,50	0,165	EE = ET	AC
Tornei-me menos entusiasmado com meu trabalho.	CI2	24,55	14,69	0,006	EE > ET	RJ
Tornei-me mais descrente sobre se o meu trabalho contribui para algo.	CI3	22,78	18,65	0,160	EE = ET	AC
Duvido da importância do meu trabalho.	CI4	22,62	19,00	0,116	EE = ET	AC
Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho.	ET1	19,47	26,04	0,043	EE < ET	RJ
Realizei muitas coisas valiosas no meu trabalho.	ET2	18,26	28,73	0,005	EE < ET	RJ
Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho	ET3	19,98	24,88	0,203	EE = ET	AC
Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização	ET4	17,91	29,50	0,001	EE < ET	RJ
Na minha opinião, sou bom no que faço	ET5	19,07	26,92	0,026	EE < ET	RJ
No meu trabalho, me sinto confiante que sou eficiente capaz de fazer com que as coisas aconteçam	ET6	18,59	28,00	0,005	EE < ET	RJ
Avaliação geral da intensidade da síndrome de burnout	AG	27,86	7,31	0,000	EE > ET	RJ

Legenda: MR = Mean rank; EE= grupo “Exauridos Emocionalmente”; ET= grupo “Eficazes no Trabalho”; RJ=Rejeita; AC=Aceita.

Fonte: pesquisa de campo.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa foi realizada com o objetivo de identificar a incidência da síndrome de burnout entre professores da Escola de Aplicação da Universidade Federal do Pará. A síndrome se caracteriza pela presença de três dimensões: Exaustão Emocional (EE), Cinismo (CI) e Eficácia no Trabalho (ET). A análise de agrupamentos (AA) identificou dois grupos de professores um formado por 69,05% (29) dos entrevistados e outro por 30,95% (13). Esses grupos foram denominados, segundo

suas características principais, como “Exauridos Emocionalmente” e “Eficazes no Trabalho”.

Os “Exauridos Emocionalmente” apresentaram a presença da síndrome especialmente quanto à dimensão Exaustão Emocional (EE), que mostrou médias consideradas altas para a maioria das variáveis, além da redução do entusiasmo com o trabalho (Cinismo) e menores médias para a Eficácia no Trabalho (ET). O segundo grupo, identificado com “Eficazes no Trabalho”, não registrou a presença da síndrome, uma vez que, as médias das variáveis foram baixas nas dimensões Exaustão Emocional (EE) e Cinismo (CI) e altas para Eficácia no Trabalho (ET).

As diferenças entre os grupos foram significativas para a maioria das variáveis do modelo, segundo os resultados do teste Mann-Whitney. Desta forma, em certa medida, os resultados confirmam estudos anteriores e possibilitam: (1) rejeitar a hipótese nula de ausência de diferenças na ocorrência da síndrome entre os professores da Escola de Aplicação e (2) identificar que os grupos foram corretamente classificados.

As constatações da pesquisa recomendam uma reflexão sobre a ameaça da síndrome para os docentes e a necessidade de estratégias organizacionais mais efetivas para o combate à síndrome, de tal forma a promover o bem-estar no trabalho e a saúde mental e física dos professores. Essas estratégias, além de melhorar o ambiente de trabalho, contribuirão para melhores resultados de ensino. Sugere-se para pesquisas futuras a ampliação da amostra e o aprofundamento da compreensão do fenômeno e uma investigação individualizada e direcionada ao grupo dos “Emocionalmente Exauridos”.

## REFERÊNCIAS

- ABREU, K. L.; STOLL, I.; RAMOS, L. S.; BAUNGARDT, R.; KRISTENSEN, C. H. Estresse ocupacional e síndrome de burnout no exercício profissional da psicologia. **Psicologia: ciência e profissão**, Brasília, v. 22, n.2, p.22-29, jun. 2002.
- ALBUQUERQUE, F. J. B.; MELO, C. F.; ARAÚJO NETO, J. L. Avaliação da Síndrome de Burnout em Profissionais da Estratégia Saúde da Família da Capital Paraibana. **Psicologia: Reflexão e Critica**, Porto Alegre, v. 25, n. 3, p. 542-549, jul. / set. 2012.
- ARRUDA, J. M. L. C.; AMARAL, J. L.; FEITOSA, A. N. A.; ASSIS, E. V.; SOUSA, M. N. A. Fatores de estresse ocupacional entre profissionais da enfermagem nos cenários das urgências. **Revista Interdisciplinar de saúde**, Cajazeiras, v. 3, n. 1, p.197-208. Jan. / mar. 2016.
- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. Burnout: 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.
- BEZERRA, R.; BERESIN, R. A síndrome de burnout em enfermeiros da equipe de resgate pré-hospitalar. **Einstein**, São Paulo, v. 7, n. 3, p. 351-356, jul. / set. 2009.
- BRUNI, A. L. **SPSS aplicado à pesquisa acadêmica**. São Paulo: Atlas, 2009.
- 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. **Síndrome de burnout em professores**: avaliação, fatores associados e intervenção. Porto: Livpsic, 2012.

CARLOTTO, M. S.; GOBBI, M. D. Síndrome de Burnout: um problema do indivíduo ou do seu contexto de trabalho? **Aletheia**, Canoas, v.10, p. 103-104, jul. / dez.1999.

CARLOTTO, M. S.; PALAZZO, L. S. **Síndrome de Burnout e fatores associados**: um estudo epidemiológico com professores. *Cadernos de Saúde Pública*, v, 25, n. 5, p. 1017-1026, mai. 2006.

CODO, W; MENEZES, I. V. O que é burnout? In: CODO, W. (Org.) **Educação e carinho**. Petrópolis: Vozes, 1999

DELGADO, D. B. Introduccion al syndrome "burnout" en profesores y maestros y su abordaje terapeutico. **Psicologia Educativa**, Madri, v. 1, n. 1, p. 1-16, jan. / dez. 1995.

FABER, B. A. **Crisis in education**: stress and burnout in the American teacher. San Francisco: Jossey-Bass, 1991.

FÁVERO, L. P. L.; BELFIORE, P. P.; SILVA, F. L; CHAN, B. L. **Análise de dados**: modelagem multivariada de decisões. São Paulo: Campus, 2009.

FREUDENBERGER, H. J. Staff burn-out. **Journal of Social Issues**, Malden, v. 30, n. 1, p. 159-165, 1974.

FREUDENBERGER, K. J. The staff burn-out syndrome in alternative institutions. **Psychotherapy**: theory, research and practice. Washington, v. 12, n.1, p. 73-82, 1975.

GÁRCIA-CAMPAYO, J.; PUBLEA-GUEDEA, M.; HERRERA-MERCADAL, P.; DAUDÉN, E. Desmotivación del personal sanitario y síndrome de burnout: control de las situaciones de tensión, la importancia del trabajo en equipo. **Actas Dermosifiliográficas**, v. 10, n. 5, p. 400-406, jun. 2016.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo, Atlas, 2014.

GONÇALVES, T. B.; LEITÃO, A. K. R.; BOTELHO, B. S.; MARQUES, R. A. C. C.; HOSOUME, V. S. N.; NEDER, P. R. B. Prevalência de síndrome de burnout em professores médicos de uma universidade pública em Belém do Pará. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 85-89, 2011.

HAIR JR, J. F.; BLAC, W. C.; BABIN, J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HELMAN, C.G. **Cultura, Saúde e Doença**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

LEÓN, L. M.; IGUTI, A. M. Saúde em tempos de desemprego. In: GUIMARÃES, L. A. M.; GRUBITS, S. (orgs.). **Série Saúde Mental e Trabalho**. São Paulo Casa do Psicólogo, 1999.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E.; LEITER, M. P. **The Maslach Burnout Inventory: test manual**. Palo Alto: Consulting Psychologist Press, 1996.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job burnout. **Annual Review of Psychology**, Palo Alto, v. 52, p. 397-422, 2001.

MAZON, V.; CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. Síndrome de Burnout e estratégias de enfrentamento em professores. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 60, n. 1, p. 55-66, abr., 2008.

McLAURINE, W. D. **A Correlational a study of job burnout and organizational commitment among correctional officers**. Charleston: Proquest, 2012.

MORENO-JIMENEZ, B. Olvido y recuperación de los factores psicosociais en la salud laboral. **Editorial dos Archivos de Prevención de Riesgos Laborales**, Madri, v. 3, n. 1, p. 3-4, 2000.

PASCHOAL, T., TAMAYO, A. **Validação da escala de estresse no trabalho. Estudos de Psicologia**, Natal, v. 9, n. 1, p. 45-52, jan. /abr.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: **Anais do V Encontro Mineiro de Avaliação Psicológica: Teorização e Prática e VIII Conferência Internacional de Avaliação Psicológica: Formas e Contextos**, Belo Horizonte: Pontífice Universidade Católica, 2000.

ROJAS-SÓLIS, J. L.; MORÁN GONZÁLEZ, T. Síndrome de burnout y satisfacción de vida em policías ministeriales mexicanos. **Archivos de Criminología, Seguridad Privada Y Criminalística**, Mexico, v. 3, n. 1, p. 1 -17, ago. / dic. 2015.

ROUXEL, G.; MICHINOV, E.; DODELER, V. The influence of work characteristics, emotional display rules and affectivity on burnout and job satisfaction: a survey among geriatric care workers. **International Journal of Nursing Studies**, London, v. 62, p. 81-89, out. 2016.

SCHAUFELI, W. B.; GREENGLASS, E. R. Introduction to special issue on burnout and health. **Psychology & Health**, Washington. v. 16, n.5, p. 501-510, 2001.

SCHAUFELI, W. Evaluación de riesgos psicosociales y prevención del estrés laboral: algunas experiencias holandesas. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, Madri, n. 2, v. 15, p. 147-171, 1999.

SCHUSTER, M. S.; DIAS, V. V.; BATTISTELLA, L. F. Burnout do ambiente de ensino: um estudo cross sectional. **Revista Unifamma**, Maringá, v. 14, n. 2, jul. /dez.2015.

SCHUSTER, M. S.; DIAS, V. V.; BATTISTELLA, L. F. Burnout e justiça organizacional: um estudo em servidores públicos federais. **Revista de Administração IMED**, Passo Fundo, v. 4 n. 3, p. 330-342, set. / dez. 2014.



SCHUSTER, M. S.; DIAS, V. V.; BATTISTELLA, L. F.; GROHMANN, M. Z. Identificação dos níveis de burnout em um hospital público e aplicação da escala MBI-GS. **RAHIS**, Pampulha, v.11, n. 4, p. 278-290, out. / dez. 2014.

SOUZA, R. S.; TRIGUEIRO, R. P. C.; ALMEIDA, T. N. V.; OLIVEIRA, J. A. A pós-graduação e a síndrome de burnout: estudo com alunos de mestrado em administração. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 3, p.12-21, set. / dez. 2010.

PAIVA, K.L.M.; GOMES, M.A.N.; HELAL, D.H. Estresse ocupacional e síndrome de burnout: proposição de um modelo integrativo e pesquisas junto a docentes do ensino superior. **Gestão & Planejamento**, Salvador, v. 16, n. 3, p. 285-309, set. / dez. 2015.

TAMAYO, A. Burnout: aspectos gerais e relação com o estresse no trabalho. In: TAMAYO, A. (org.) **Estresse e cultura organizacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

TAMAYO, M. R. **Relação entre a síndrome do burnout e os valores organizacionais no pessoal de enfermagem de dois hospitais públicos**. 1997. 102 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) Universidade de Brasília, Distrito Federal, 1997.

TRIGO, T. R.; TENG, C. T.; HALLAR, J. E. C. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Revista de Psiquiatria Clínica**, São Paulo, n. 34, v. 5, p, 223-233, 2007.