

A Possibilidade De Incidência Da Síndrome De Burnout Em Professores: Um Estudo De Caso Com Professores Da Escola Superior De Ciências Sociais Da Universidade Do Estado Do Amazonas

Gabriele Roberto Simonetti¹
Salvio De Castro E Costa Rizzato²
Wlademir Leite Correia Filho³
Orlem Pinheiro De Lima⁴

Resumo

A Síndrome de Burnout é caracterizada por ser uma síndrome do esgotamento profissional que impacta negativamente a vida do colaborador. Compreendendo a seriedade desta síndrome, este estudo se propôs a fundamentar o que é a síndrome e quais são os seus sintomas, realizar uma investigação no âmbito da universidade com o objetivo de analisar a possibilidade de incidência da Síndrome de Burnout em 21 professores da Escola Superior de Ciências Sociais da Universidade do Estado do Amazonas, e como estes professores atenuam essa possível incidência. Dessa forma, a pesquisa se concretizou através de uma pesquisa de campo e bibliográfica, utilizando um estudo de caso correlacional e descritivo numa abordagem quanti-qualitativa. Diante disso, foi verificado que dentre os professores da amostra analisada, é possível identificar que os professores se dividem em dois grupos, um deles sendo mais suscetível ao desenvolvimento de Burnout em relação ao outro devido a exercício de outras atividades profissionais além da docência.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout; estresse no trabalho; professores universitários; qualidade de vida no trabalho.

Date of Submission: 08-07-2024

Date of Acceptance: 18-07-2024

I. Introdução

O *Burnout*, termo derivado do inglês, quer dizer combustão completa, e quando usada no contexto psicológico, significa que a relação de uma pessoa com seu trabalho acabou levando-a ao seu limite, causando exaustão física e mental, e fazendo uma conotação ao desgaste profissional.

De acordo com Cândido e Souza (2017), essa síndrome é caracterizada por um indivíduo que alcançou o auge de seu cansaço, tendo o motivo deste decaimento físico, mental e emocional diretamente ligado ao trabalho. O Burnout pode causar uma sensação de falta de energia e esgotamento, abrangendo desde a falta de esperança, a tristeza e a irritabilidade até sintomas físicos como fraqueza, náuseas, distúrbios musculoesqueléticos e do sono (exaustão física e emocional), atitudes de distanciamento, desinteresse e alienação em relação aos grupos sociais e de trabalho (despersonalização), e uma sensação de baixa produtividade em número e qualidade, levando o indivíduo a se sentir infeliz e insatisfeito com seu próprio desenvolvimento profissional (falta de realização pessoal).

A patologia, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, têm afetado trabalhadores brasileiros de diversas áreas e profissões. Entre elas, uma profissão muito afetada é a de professor universitário. Segundo a pesquisa de Palage *et al.* (2020), foi possível obter índices de score alto de Burnout em 38%, 37,5% e 25% dos professores universitários das áreas de ciências exatas, humanas e biológicas, respectivamente, em uma universidade do Estado de Minas Gerais.

¹ Graduada em Administração pela Universidade do Estado do Amazonas.

² Professor Doutor da Universidade do Estado do Amazonas.

³ Professor Doutor da Universidade do Estado do Amazonas.

⁴ Professor Doutor da Universidade do Estado do Amazonas.

A Síndrome de Burnout é uma patologia que afeta negativamente o desempenho e a saúde mental do colaborador. Indiretamente, a síndrome pode trazer consequências em diversos níveis, dependendo da função que o profissional afetado exerce, neste caso, o Burnout pode afetar a vida do professor universitário a nível de seu bem-estar, bem como, pode afetar a formação profissional de seus alunos.

Devido à seriedade e gravidade da síndrome não somente para o professor como indivíduo, mas também para seus alunos e instituição, este estudo pretendeu investigar a possibilidade de incidência da síndrome em professores universitários da ESO, ao fundamentar o que é a Síndrome de Burnout, o estresse no trabalho e seus sintomas, investigar as causas que podem desencadear o estresse organizacional dos professores e relatar como estes atenuam a possível incidência da síndrome. Neste sentido, foi realizada um estudo de caso de natureza básica, descritiva, de campo e bibliográfica, correlacionando os três aspectos da síndrome tanto em professores que exercem somente a atividade de docência quanto em professores que exercem a atividade de docência e outras atividades profissionais em uma abordagem quanti-qualitativa.

II. Fundamentação Teórica

Aqui são apresentados os estudos que embasam o tema e a discussão promovida com os dados coletados neste trabalho sobre a síndrome de Burnout.

Segundo Simonetti *et al.* (2023), a Síndrome de Burnout é uma reação negativa associada ao estresse crônico relacionado ao trabalho, marcada pela presença de três características: a exaustão física e emocional (EE), a despersonalização (DP), e a falta de realização pessoal (RP), podendo causar esgotamento físico, mental e emocional que pode ser identificado por diferentes sinais, como ansiedade, depressão, irritabilidade, agressividade, fadiga constante, pessimismo, falta de atenção, falta de concentração, dores musculares, distúrbios de sono, e etc.

A docência é rica em possíveis causas de exaustão, tanto física como emocional, e estudos evidenciam o papel dos fatores psicossociais e organizacionais do trabalho entre as principais causas de estresse organizacional e adoecimento psíquico (Souza *et al.*, 2023).

Para compreender os possíveis motivos responsáveis pelo Burnout, o autor Sá (2004 como citado em Loureiro *et al.*, 2008, p.35), identifica os “fatores de natureza pessoal, que incluem as características dos trabalhadores e os fatores de natureza situacional, que englobam o contexto de trabalho e dinâmica organizacional” como desencadeadores da síndrome.

Segundo a décima versão da Classificação de Transtornos Mentais e de Comportamento, o CID-10, o surgimento deste distúrbio pode estar vinculado a fatores que englobam as circunstâncias socioeconômicas e psicossociais, entre elas, é possível citar: ritmo de trabalho exaustivo, pressão no trabalho e outras dificuldades físicas e mentais que estão relacionadas ao trabalho e ao ambiente de trabalho como um todo. Portanto, a Síndrome de Burnout pode ser entendida como um resultado de uma rotina de trabalho excessiva sem que ocorra um descanso adequado e proporcional ao nível de exaustão no indivíduo (Organização Mundial da Saúde [OMS], 1994).

A síndrome já foi comprovada como uma doença relacionada ao trabalho, reconhecida pela Organização Mundial de Saúde (portaria nº 1339 de 1999, 18 de novembro) e, por ser reconhecida como um transtorno mental de trabalho, seu diagnóstico dá direito ao benefício previdenciário acidentário (B91), conforme o decreto 3.048/99, previsto na Lei 8.213 de 24 de julho de 1991. Logo, o trabalho pode ser considerado fator de risco no conjunto de fatores associados à etiologia multicausal desta doença.

No que se refere à profissão de docência, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) considera esta como uma das mais estressantes, tendo uma forte predisposição ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout (Prado *et al.*, 2017). O trabalho de professor universitário faz o indivíduo se deparar com diversos desafios e responsabilidades de grande peso, sejam relacionados aos alunos, aos colegas de profissão, aos superiores, ou a si mesmo, seu papel social e titulação. Isso pode fazer com que o indivíduo carregue, de forma muito autoconsciente, um peso sob os ombros que acarrete estresse contínuo.

A figura do professor ao longo dos anos tem se modificado muito, e a desvalorização da profissão juntamente com o aumento das funções muitas fora daquilo que realmente os compete, os coloca em uma posição de desamor uma vez que os mesmos não recebem condições para dar um retorno positivo às exigências impostas. De acordo com Yong e Yue (2007 como citado em Diehl *et al.*, 2014), as jornadas de trabalho excessivas e a sobrecarga do trabalho são fatores que geram um incômodo entre professores, então a conciliação de uma carga horária apropriada com a capacidade de desenvolver seu trabalho e relações saudáveis com colegas e alunos podem se tornar fatores desmotivadores de Burnout, uma vez que estão proporcionando as condições ideais para uma rotina de trabalho saudável. Então, a sobrecarga de horários, a superlotação das salas, a falta de interesse dos alunos e a falta de organização da gestão pedagógica colocam o professor em uma situação de desamparo, levando o mesmo a um desapontamento e ao adoecimento emocional e físico, criando um ambiente propício para desencadear a Síndrome de Burnout.

Além disso, Cotrim e Wagner (2011) constataram um outro fator causal interessante em um estudo em uma Instituição de Ensino Superior de Porto Alegre, onde, em professores de maior titulação, foi identificado um

maior demonstrativo de exaustão emocional e despersonalização, bem como, demonstraram menor realização profissional. Quanto aos possíveis motivos para este fato, tem-se acompanhado, especificamente em professores que se dedicam ao tripé Ensino, Pesquisa e Extensão, um elevado índice de cobranças e produtividade, principalmente, no sentido de atender às exigências para manutenção e boa avaliação dos programas de pós-graduação em nível stricto sensu

os professores universitários possuem maior pressão acadêmica no que tange o desenvolvimento de pesquisas e publicações científicas, fato que seria o principal fator de estresse e, conseqüentemente, de Burnout (Carlotto, 2004).

Segundo Pereira *et al.* (2019), é importante notar que os professores universitários se enquadram em uma determinada categoria de trabalho porque estão engajados em atividades acadêmicas que envolvem diferentes proporções de investigação e gestão. Ao longo das últimas décadas, houve um aumento do desgaste das condições de trabalho das atividades docentes, cargas horárias excessivas, baixo número de promoções profissionais, pressão por reconhecimento e pressão para publicação de trabalhos científicos (Carlotto & Câmara, 2017 como citado em Pereira *et al.*, 2019).

O professor afetado por Burnout tem cada vez menos interesse em buscar inovar, além de apresentar uma indisposição em casos nos quais a criatividade e um maior comprometimento com o seu trabalho se fazem necessários. Como afirmam Maslach e Leiter (1997 como citado em Trigo *et al.*, 2007, p. 230), “eles investem menos tempo e energia no trabalho fazendo somente o que é absolutamente necessário e faltam com mais frequência. Além de trabalharem menos, não trabalham tão bem”. Assim, podemos observar que a síndrome afeta diretamente o relacionamento, o rendimento e o compromisso do professor com a universidade na qual trabalha.

No contexto profissional, os fatores mais comuns relacionados à Síndrome de Burnout são o decaimento de qualidade e rendimento do trabalho, a execução de procedimentos incorretos, negligência e imprudência. Fatores estes que, conforme com Sutherland e Cooper (1996, p. 10), podem “gerar insegurança no grupo e, conseqüentemente, desestruturação das relações interpessoais”, podendo trazer prejuízos tanto para o professor, quanto para seus alunos e para a Instituição de Ensino Superior (IES). Além disso, outra possível consequência seria a síndrome levar o profissional a apresentar uma impulsão de abandonar seu emprego, devido um sentimento de baixa autoestima, insuficiência, fracasso profissional e desmotivação (Pereira, 2010).

Penachi e Teixeira (2020) constataram em sua pesquisa que entre os participantes havia a incidência de sintomas físicos relacionados a síndrome, e apontam o desenvolvimento de uma inflamação no dente e inchaço no rosto de um participante resultantes do hábito de ranger os dentes com alta frequência e intensidade, o que faz uma alusão ao distúrbio odontológico Bruxismo. Essas reações físicas e psicológicas do professor à síndrome podem ser consideradas uma tentativa de defesa ou adaptação a um ambiente ou situação prejudicial, sendo natural que o mesmo procure estratégias de enfrentamento para lidar com o estresse, mas podendo agravar a situação caso não sejam eficazes (Gonçalves, 2023, p.02).

Os professores desenvolvem dentro de suas atribuições várias atividades potencialmente estressoras, podendo estas se fazerem presentes, dentro de suas funções pedagógicas ou até mesmo no âmbito institucional ou social. Conforme afirma Carlotto (2004), no cenário atual o professor enfrenta um grande desafio profissional e pessoal, pois os novos paradigmas do cenário social, presentes também na educação, desencadeiam um processo de mudança, não apenas nas características de suas atribuições, mas também em seu papel e postura frente a esse novo contexto, o que pode agravar ainda mais as consequências profissionais da síndrome na atuação profissional desse professor.

De acordo com Harrison (1999 como citado em Carlotto e Palazzo, 2006, p. 1018), “Burnout em professores afeta o ambiente educacional e interfere na obtenção dos objetivos pedagógicos, levando estes profissionais a um processo de alienação, desumanização e apatia e ocasionando problemas de saúde e absenteísmo e intenção de abandonar a profissão”. A atuação principal do professor é de transmitir conhecimento por meio da educação formal, levando os alunos a desenvolverem suas habilidades cognitivas, sendo assim, o professor um facilitador no que se refere aos processos de construção do saber de seus alunos.

No entanto, segundo Carlotto (2002):

O professor, neste processo, se depara com a necessidade de desempenhar vários papéis, muitas vezes contraditórios, que lhe exigem manter o equilíbrio em várias situações. Exige-se que seja companheiro e amigo do aluno, lhe proporcione apoio para o seu desenvolvimento pessoal, mas ao final do curso adote um papel de julgamento, contrário ao anterior. (p.23)

Logo, se observa que o docente não atua apenas com o papel de transmitir o saber, mas precisa colocar-se na condição de orientador e conselheiro atendendo atribuições além de suas demandas enquanto mediador no processo de ensino e aprendizagem. No ensino superior essa atuação também vem com uma nova responsabilidade: a de preparar futuros profissionais para exercer suas funções de maneira eficiente e eficaz, e para contribuir de maneira positiva na sua área de trabalho. Portanto, não pode se deixar de pontuar que a Síndrome de Burnout afeta diretamente a relação de ensino-aprendizagem, posto que afeta a relação entre professor e alunos e seus pares, o que impelida a qualidade do trabalho pedagógico, afetando a capacidade criativa

do professor, aumentando o seu afastamento do trabalho, e diminuindo gradativamente sua motivação e interesses (Prado *et al.*, 2017).

III. Metodologia

O estudo se caracterizou como uma pesquisa básica, descritiva, de campo e bibliográfica, sendo um estudo de caso, com um tratamento de dados correlacional em uma abordagem quanti-qualitativa. Faz-se necessário ressaltar que a pesquisa de campo foi realizada com o conhecimento e consentimento por escrito de cada participante por meio de um Termo de Compromisso Livre e Esclarecido e através de um instrumento de coleta de dados elaborado e adaptado pelos autores.

A pesquisa se deu na Universidade do Estado do Amazonas (UEA), uma universidade pública criada em 2001, somando mais de 20 anos de atuação. A UEA possui mais de 286 cursos, estes podendo ser regulares, de oferta especial, contabilizados por município e nomenclaturas, de graduação, e pós-graduação Lato Sensu e Stricto Sensu.

A universidade possui aproximadamente 24 unidades acadêmicas espalhadas por todo o Estado, obtendo o título de maior universidade multicampi do país. As suas unidades principais encontram-se na capital do Amazonas, a cidade de Manaus, e são estas: a Escola Normal Superior, Escola Superior de Artes e Turismo, Escola Superior de Ciências Sociais, Escola Superior de Ciências da Saúde, Escola Superior de Tecnologia e Escola de Direito. Dentre essas unidades, a Escola Superior de Ciências Sociais (ESO) foi escolhida pelo critério de acessibilidade para compor a amostra desta investigação.

O universo utilizado foi a Universidade do Estado do Amazonas, composto por cerca de 962 professores efetivos em todas as suas unidades. A população selecionada foi da Escola Superior de Ciências Sociais (ESO), com 40 professores dos cursos de Administração, Ciências Econômicas e Ciências Contábeis, e a amostra elencada foi de, ao todo, 21 professores universitários estatutários dos três cursos.

O instrumento de coleta de dados disponibilizado foi um questionário composto por três sessões, das quais a primeira composta por dados sociodemográficos, a segunda para a caracterização da síndrome em dezesseis afirmações voltadas para os três aspectos que a caracterizam: Exaustão Física e Emocional (seis afirmações), Despersonalização (quatro afirmações) e Falta de Realização Pessoal no Trabalho (seis afirmações), numa Escala Likert, e a terceira com perguntas discursivas também voltadas para a caracterização de Burnout. O questionário foi enviado para o e-mail institucional de todos os professores participantes em formato de Google Forms, e o questionário ficou aberto para receber respostas por cerca de trinta dias, de 17/07/2023 a 15/08/2023.

Os professores foram separados em dois grupos: o grupo A, composto por professores cuja atividade profissional é exclusivamente docência, e o grupo B, composto por professores que, além da atividade de docência, acumulam outras atividades laborais. A partir disso, foi feita uma interpretação das respostas dos questionários para cada grupo, e uma comparação dos seus resultados, correlacionando a quantidade de atividades profissionais desempenhadas, com os aspectos que caracterizam a síndrome.

IV. Resultados E Discussão

Nesta parte são apresentados os resultados da pesquisa, apresentando os aspectos sociodemográficos, a caracterização da síndrome, o ranking dos fatores estressantes, aspectos da exaustão física e emocional, aspectos da despersonalização, aspecto de falta de realização pessoal no trabalho e o enfrentamento.

Quanto aos aspectos sociodemográficos foi identificado que dos 21 professores no estudo, 47,6% são do sexo masculino e 52,4% são do sexo feminino. A idade média dos participantes é de 52 anos, sendo o mais jovem com 34 anos e o mais velho com 62 anos. Em média, estes professores têm um tempo de exercício profissional na instituição pesquisada de 11 anos, sendo o menor tempo de 1 ano e o maior tempo de 19 anos.

Dos participantes da pesquisa, 61,9% não exercem outra função dentro da universidade e 38,1% exercem, dentre elas, atividades de gestão que não serão descritas por possibilidade de identificação do (a) participante. Da população pesquisada, apenas 19% exercem alguma função em outra organização, enquanto 81% dedicam-se somente às suas atividades na UEA. Logo, 52,38% da população pesquisada possui atividades extraclasse, sejam estas dentro ou fora da universidade, e 47,62% se dedica somente à docência.

A partir deste ponto, a análise foi feita utilizando a divisão da amostra em dois grupos, como previamente explicado, onde o grupo A foi composto por um total de 10 (dez) professores e o grupo B por um total de 11 (onze) professores.

As afirmações utilizadas na segunda seção do questionário foram divididas entre as três características da síndrome já mencionadas, exaustão física e emocional, despersonalização e realização pessoal no trabalho. Mas, antes disso, foi feita uma pesquisa com variáveis previamente determinadas sobre os fatores estressantes que os professores enfrentam.

Foram apresentados aos professores dez atores estressores para que criassem um ranking de quais geram mais estresse em sua vida profissional, sendo o número 10 o mais estressante e o número 01 o menos estressante. Foi calculada uma média e colocadas em ordem da maior para a menor, onde a maior média ficaria em 1º e o menor média ficaria em 10º.

Tabela 1 - Ranking de Fatores Estressantes

| ORDEM GRUPO A | ORDEM GRUPO B | AFIRMATIVAS | NOTA GRUPO A | NOTA GRUPO B |
|---------------|---------------|---|--------------|--------------|
| 2 | 1 | Relacionamento com alunos | 7.6 | 7.82 |
| 1 | 2 | Relacionamento interpessoal com colegas de trabalho | 7.9 | 6.64 |
| 10 | 3 | Falta de resultados positivos ou interesse dos alunos | 3 | 6 |
| 3 | 4 | Rotina | 6.2 | 5.45 |
| 4 | 5 | Carga horária | 5.4 | 5.36 |
| 7 | 6 | Atividades extraclasse | 5 | 5.09 |
| 5 | 7 | Falta de infraestrutura | 5.2 | 5.09 |
| 9 | 8 | Pressão imposta por prazos e demanda de trabalho | 4.6 | 4.91 |
| 6 | 9 | Clima organizacional | 5.2 | 4.64 |
| 8 | 10 | Conflito entre trabalho e família | 4.9 | 4.18 |

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Considerando o Grupo B como grupo de referência por ser mais vulnerável, a ordem das afirmativas utilizada na tabela foi baseada no seu Ranking. Foi constatado que, em média, o ator estressante nº 1 para os professores do Grupo A é o relacionamento dos mesmos com seus alunos e o nº 2 é o relacionamento interpessoal com colegas de trabalho, enquanto para o Grupo B o ator nº 1 seria o relacionamento interpessoal com colegas de trabalho e o nº 2 seria o seu relacionamento com os alunos. Com isso, pode-se notar que, para ambos os grupos, os fatores mais estressantes dentre as variáveis apresentadas são relacionados à sua interação com outros indivíduos associados ao seu local de trabalho. Além disso, é possível notar que, mesmo que os primeiros dois resultados sejam semelhantes, os grupos dificilmente possuem alguma outra correlação de atores estressantes.

Quanto ao aspecto da exaustão física e emocional foram utilizadas seis afirmações relacionadas aos sintomas do aspecto para as quais os participantes deveriam atribuir uma frequência, variando de “nunca” para “sempre”. Foram utilizadas cinco afirmativas negativas (-), onde o “nunca” representaria um resultado positivo e uma afirmativa positiva (+), onde o “nunca” representaria um resultado negativo. Estas estão identificadas conforme simbologia antecedente às frases.

Tabela 2 - Aspecto da Exaustão Física e Emocional

| Exaustão física e emocional | Grupo A – Exclusivamente Docência | | | | | Grupo B – Atividades Profissionais Extras | | | | |
|--|-----------------------------------|-------------|----------|--------------|--------|---|-------------|----------|--------------|--------|
| | Nunca | Quase Nunca | Às Vezes | Quase Sempre | Sempre | Nunca | Quase Nunca | Às Vezes | Quase Sempre | Sempre |
| (-)* Sinto-me fadigado quando acordo de manhã e tenho que encarar outro dia de trabalho. | 30.00% | 50.00% | 10.00% | 10.00% | | 9.09% | 9.09% | 63.64% | 18.18% | |
| (-) Estou preocupado que meu trabalho esteja me desgastando demais. | 40.00% | 40.00% | 20.00% | | | 18.19% | 27.27% | 27.27% | 27.27% | |
| (-) Sinto que a carga emocional do meu trabalho é superior àquela que posso suportar. | 80.00% | | 20.00% | | | 9.09% | 63.64% | 27.27% | | |
| (-) Meu trabalho afeta negativamente minha saúde física. | 60.00% | 40.00% | | | | 18.18% | 63.64% | 18.18% | | |
| (-) Meu trabalho afeta negativamente minha saúde mental. | 80.00% | 10.00% | 10.00% | | | 18.19% | 36.36% | 36.36% | 9.09% | |
| (+)** No meu trabalho, lido com problemas emocionais muito claramente. | 20.00% | 40.00% | 20.00% | 20.00% | | 9.09% | 27.27% | 45.46% | 18.18% | |

*Afirmativa negativa, cujos índices de “nunca” e “quase nunca” são positivos.

**Afirmativa positiva, cujos índices de “nunca” e “quase nunca” são negativos.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

O grupo A apresenta altos índices positivos, como pode ser visto nas afirmativas “Sinto-me fadigado quando acordo de manhã e tenho que encarar outro dia de trabalho”, “Estou preocupado que meu trabalho esteja me desgastando demais” e “Meu trabalho afeta negativamente minha saúde mental”, onde estas alcançam índices positivos de 80%, 80% e 90%, respectivamente, de respostas “nunca” e “quase nunca”. Já o grupo B apresenta índices positivos baixos, como visto nestas mesmas afirmativas, onde o grupo alcança 18,18%, 45,45% e 54,54%, respectivamente, demonstrando que a possibilidade de incidência de exaustão física e emocional é maior nos professores do grupo B.

É importante salientar que, mesmo que os professores do grupo B apresentem estes baixos índices positivos, é possível verificar na afirmativa “No meu trabalho, lido com problemas emocionais muito claramente” que estes ainda não apresentam problemas frequentes nesta vertente (18,18%), dando a entender que a exaustão sinalizada pode estar correlacionada com seus esforços de manter seus problemas emocionais sob controle.

No aspecto de despersonalização foram utilizadas quatro afirmações, sendo três delas negativas (-), onde o “nunca” representa um resultado positivo, e uma delas positiva (+), onde o “nunca” representa um resultado negativo.

Tabela 3 - Aspecto de Despersonalização

| Despersonalização | Grupo A – Exclusivamente Docência | | | | | Grupo B – Atividades Profissionais Extras | | | | |
|---|-----------------------------------|-------------|----------|--------------|--------|---|-------------|----------|--------------|--------|
| | Nunca | Quase Nunca | Às Vezes | Quase Sempre | Sempre | Nunca | Quase Nunca | Às Vezes | Quase Sempre | Sempre |
| (-)* Tenho tido dificuldade em manter minhas relações sociais. | 70.00% | 30.00% | | | | 9.09% | 54.55% | 27.27% | 9.09% | |
| (-) Trato alguns alunos com indiferença. | 70.00% | 20.00% | 10.00% | | | 18.18% | 45.45% | | | 9.09% |
| (-) Tenho me tornado mais inacessível om as pessoas. | 60.00% | 30.00% | 10.00% | | | 27.27% | 36.36% | 18.18% | 18.18% | |
| (+)** Consigo facilmente criar uma atmosfera positiva com os meus alunos. | | | | 70.00% | 30.00% | | | 18.18% | 63.64% | 18.18% |

*Afirmativa negativa, cujos índices de “nunca” e “quase nunca” são positivos.

**Afirmativa positiva, cujos índices de “nunca” e “quase nunca” são negativos.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Novamente, o grupo A demonstra altos resultados positivos ao alcançar, conforme ordem da Tabela, 100%, 90% e 90% de respostas “nunca” e “quase nunca” nas afirmativas negativas e 100% de “quase sempre” e “sempre” na afirmativa positiva. Já no grupo B é notável uma queda de desempenho em todas as afirmativas ao alcançar, ainda conforme a ordem, 63,64%, 90,9% e 63,63% de respostas “nunca” e “quase nunca” nas frases negativas e 81,82% de respostas “sempre” e “quase sempre” na frase positiva.

Porém, mesmo que tenha ocorrido uma queda no desempenho dos professores do grupo B no aspecto de Despersonalização, é possível notar que esta ainda não é significativa e que os baixos índices do aspecto de Exaustão Física e Emocional não trouxeram consequências negativas para este aspecto.

E para o aspecto de falta de realização pessoal no trabalho foram utilizadas seis afirmações, sendo duas delas negativas (-), onde o “nunca” representa um resultado positivo, e quatro delas positivas (+), onde o “nunca” representa um resultado negativo.

Tabela 4 - Aspecto de Falta de Realização Pessoal

| Despersonalização | Grupo A – Exclusivamente Docência | | | | | Grupo B – Atividades Profissionais Extras | | | | |
|--|-----------------------------------|-------------|----------|--------------|--------|---|-------------|----------|--------------|--------|
| | Nunca | Quase Nunca | Às Vezes | Quase Sempre | Sempre | Nunca | Quase Nunca | Às Vezes | Quase Sempre | Sempre |
| (-)* Eu me sinto frustrado com o meu trabalho. | 70.00% | 30.00% | | | | 36.37% | 27.27% | 27.27% | 9.09% | |

| | | | | | | | | | | |
|---|--------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| (-) Eu me sinto saturado com meu trabalho. | 70.00% | 30.00% | | | | 45.46% | 27.27% | 27.27% | | |
| (+)** Tenho atingido muitos objetivos que valeram a pena no meu trabalho. | | | | 40.00% | 60.00% | | | 18.18% | 63.64% | 18.18% |
| (+) Sinto que estou influenciando positivamente a vida de outras pessoas através do meu trabalho. | | | 10.00% | 50.00% | 40.00% | | | 18.18% | 72.73% | 9.09% |
| (+) Acho que as coisas que realizo no meu trabalho valem a pena. | 10.00% | | | 20.00% | 70.00% | | | 18.18% | 45.45% | 36.37% |
| (+) Eu me sinto identificado com meu trabalho. | | | | | 100.00% | | | 9.09% | 36.36% | 54.55% |

*Afirmativa negativa, cujos índices de “nunca” e “quase nunca” são positivos.
 **Afirmativa positiva, cujos índices de “nunca” e “quase nunca” são negativos.
 Fonte: Elaborado pela autora (2023).

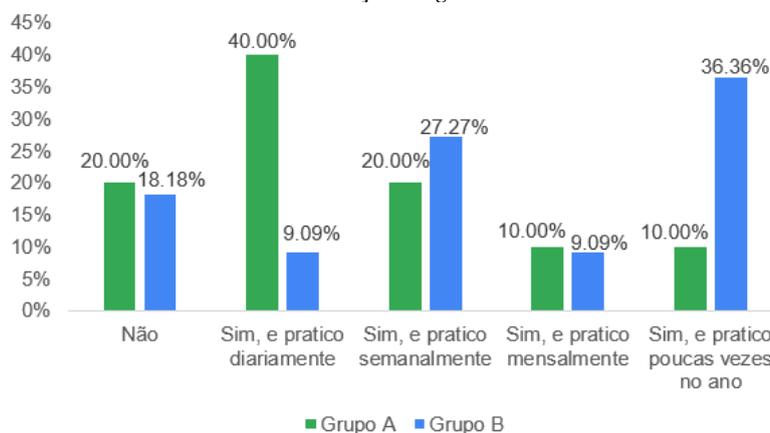
Mais uma vez o grupo A apresenta resultados excelentes, como pode ser visto nas afirmativas negativas “Eu me sinto frustrado com o meu trabalho” e “Eu me sinto saturado com meu trabalho”, alcançando 100% de respostas “nunca” e “quase nunca” em ambas, e nas afirmativas positivas “Tenho atingido muitos objetivos que valeram a pena no meu trabalho” e “Eu me sinto identificado com meu trabalho”, alcançando também 100% de respostas “quase sempre” e “sempre” e 100% de respostas “sempre”, respectivamente.

Nos resultados do grupo B nestas mesmas afirmativas, foram alcançados 63,63% e 72,72% de respostas “nunca” e “quase nunca” nas negativas, e 81,82% e 90,91% de respostas “quase sempre” e “sempre” nas positivas. Apesar de representarem mais uma queda de desempenho do grupo B, ainda se enquadrariam resultados positivos, o que demonstra uma realização pessoal no trabalho satisfatória.

Segundo Sparks (1983), o estresse observado em professores está relacionado com o direcionamento do seu tempo para o trabalho e acabam ficando fora de sua rotina as atividades extraprofissionais e de lazer. No instrumento de coleta de dados foi investigada também a temática religião, pois estudos sugerem que a interação entre espiritualidade e saúde mental pode influenciar de maneira psicodinâmica através das emoções positivas (Volcan *et al.*, 2003).

Esses fatores estão ligados ao enfrentamento, conforme pode-se perceber abaixo:

Gráfico 1
 Crença Religiosa



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Na pesquisa, pôde-se notar que no grupo A, 60% dos professores possuem uma religião e a pratica, no mínimo, semanalmente, enquanto no grupo B, essa porcentagem é de apenas 36,36%. Logo, o grupo A é mais conectado à religião do que o Grupo B, então, considerando premissa defendida pelos autores supracitados, o desempenho positivo do grupo A nas análises de caracterização da síndrome poderia estar associada a isto.

Também foi pesquisada a prática de exercícios físicos, visto que estes auxiliam no bem-estar psicológico, aumentando estados positivos de humor e diminuindo os níveis de depressão, ansiedade e estresse (Cid *et al.*, 2007). Foi constatado que no grupo A e no grupo B, apenas 30% e 36,36% dos participantes, respectivamente, não possuem o hábito de se exercitar. O alto índice de professores que se exercitam é positivo e, considerando que o exercício físico aumenta o bem-estar, a realização pessoal e reduz o estresse (Bretland & Thorsteinsson, 2015), este pode ser um dos fatores impeditivos do desenvolvimento da Síndrome de Burnout, e combinados à realização pessoal no trabalho, impossibilitam que a mesma se instale no grupo B.

No que tange atividades de lazer, que atuam como “um fator pessoal de maior autopercepção de felicidade e de redução de estresse no ambiente de trabalho” (Teixeira, 2020, p. 49), no grupo A e no grupo B, 80% e 76,2% dos professores, respectivamente, relataram dedicar-se a atividades de lazer diversas, enquanto 20% e 36,36% dos professores alegam não ter o hábito de praticar atividades de lazer.

Quando questionados sobre a utilização de outros recursos para a redução do estresse, dentre todas as respostas, 60% do grupo A e 63,64% do grupo B afirmaram que utilizavam outras formas, as que mais se destacaram foram a prática de meditação e o uso de medicamentos e férias. Ao serem questionados sobre acompanhamento psicoterápico ou psiquiátrico, apenas 18,18% do grupo B afirmaram fazer acompanhamento. Nenhum professor do grupo A relatou fazer acompanhamento terapêutico.

Para concluir esta discussão é imprescindível afirmar que, quando questionados, apenas 9,09% dos professores do grupo B admitiu já ter considerado abandonar a profissão.

V. Considerações Finais

Esta pesquisa investigou a possibilidade de incidência da Síndrome de Burnout no trabalho em professores da Escola Superior de Ciências Sociais da Universidade do Estado do Amazonas e constatou a existência de dois grupos, onde um seria de professores mais suscetíveis a desenvolver a síndrome do que o outro devido ao acúmulo de responsabilidades extras às atividades de docência.

Foi contextualizada a Síndrome de Burnout, que se caracteriza por sintomas que giram em torno dos aspectos de exaustão física e emocional, despersonalização, e falta de realização pessoal, que se manifestam em decorrência de um estresse crônico exclusivamente relacionado ao trabalho. Ela traz um esgotamento profissional para o indivíduo, afetando-o negativamente e diminuindo seu rendimento, e no caso do professor universitário, afetando diretamente a formação dos futuros profissionais que se formarão na instituição. Partindo da premissa de que a carga de trabalho elevada pode vir a ser desencadeadora de estresse, a pesquisa conseguiu as seguintes considerações acerca do estudo.

Investigou-se as causas que podem desencadear o estresse organizacional nos professores da Escola Superior de Ciências Sociais e foi possível notar que os fatores mais estressantes para os mesmos compreendem sua relação interpessoal com colegas de trabalho, seu relacionamento com seus alunos, a rotina e sua carga horária. Estes podem enquadrar a falta de interesse dos discentes, reuniões, atividades extras recorrentes e etc.

Relatou-se também que esta síndrome pode afetar o rendimento do professor e, quando investigado, foi constatado que os professores conseguem atenuar a possibilidade de incidência da síndrome ao utilizar formas de enfrentamento como a religião, atividades físicas e atividades de lazer, que podem servir como maneiras de se desligar dos problemas relacionados ao trabalho e elevar sua resiliência em situações estressantes.

Dito isso, é recomendável que essa pesquisa seja aprofundada a fim de descobrir outras causas e formas de enfrentamento, ou até mesmo programas que a própria gestão possa ofertar para minimizar o impacto, visto que a questão da realização está atendida, mas as questões de exaustão física e emocional, e de despersonalização podem se tornar agravantes.

Referências

- [1] Bretland, R. J., & Thorsteinsson, E. B. (2015). Reducing Workplace Burnout: The Relative Benefits Of Cardiovascular And Resistance Exercise. *Peerj*, 3, E891. <https://doi.org/10.7717/peerj.891>
- [2] Cândido, J., & Souza, L. D. (2017). Síndrome De Burnout: As Novas Formas De Trabalho Que Adoecem. *Psicologia*. Pt, 28, 1-12. <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A1054.pdf>
- [3] Carlotto, M. S. (2002). A Síndrome De Burnout E O Trabalho Docente. *Psicologia Em Estudo*, 7, 21-29. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722002000100005>
- [4] Carlotto, Mary Sandra. Síndrome De Burnout Características De Cargo Em Professores Universitários. *Revista Psicologia Organizações E Trabalho*, V. 4, N. 2, P. 145-162, 2004. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572004000200007&lng=pt&tlng=pt
- [5] Carlotto, M. S., & Palazzo, L. D. S. (2006). Síndrome De Burnout E Fatores Associados: Um Estudo Epidemiológico Com Professores. *Cadernos De Saúde Pública*, 22, 1017-1026. <https://doi.org/10.1590/S0102-311x2006000500014>
- [6] Cid, L., Silva, C., & Alves, J. (2007). Atividade Física E Bem-Estar Psicológico-Perfil Dos Participantes No Programa De Exercício E Saúde De Rio Maior. *Motricidade*, 3(2), 47-55. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273020548010>
- [7] Cotrim, P. S., & Wagner, L. C. (2011). Prevalência Da Síndrome De Burnout Em Professores De Uma Instituição De Ensino Superior. *Ciência Em Movimento*, 14(28), 61-70. <http://dx.doi.org/10.15602/1983-9480/Cmedh.V14n28p61-70>
- [8] Diehl, L., & Carlotto, M. S. (2014). Conhecimento De Professores Sobre A Síndrome De Burnout: Processo, Fatores De Risco E Consequências. *Psicologia Em Estudo*, 19, 741-752. <https://doi.org/10.1590/1413-73722455415>
- [9] Gonçalves, R. D. S. (2023). A Síndrome De Burnout Em Professores: Sua Relação Com A Satisfação No Trabalho, Fatores

- Sociodemográficos E Organizacionais. [Tese De Mestrado, Universidade Federal De São Paulo].
https://repositorio.unifesp.br/bitstream/handle/11600/67200/Dissertacao_Raphaela%20dos%20santos%20goncalves_Pdfa.Pdf?Sequence=3&Isallowed=Y
- [10] Loureiro, H., Pereira, A. N., Oliveira, A. P., & Pessoa, A. R. (2008). Burnout No Trabalho. *Revista De Enfermagem Referência*, 2(7), 33-41. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=388239954005>
- [11] Organização Mundial Da Saúde. (1994). Cid-10: Classificação Estatística Internacional De Doenças Com Disquete Vol. 1. Edusp.
- [12] Palage, F. S., Da Silva, P. G., Carmo, T. M. D., Andrade, R. D., Borges, A. A., & Araújo, L. M. S. (2020). Prevalência Da Síndrome De Burnout Em Professores De Uma Universidade Do Estado De Minas Gerais. *Brazilian Journal Of Health Review*, 3(4), 10619-10663. <https://l1nq.com/Y2rda>
- [13] Penachi, E., & Teixeira, E. S. (2020). Ocorrência Da Síndrome De Burnout Em Um Grupo De Professores Universitários. *Educação*, 45, 1-19. <http://dx.doi.org/10.5902/1984644431778>
- [14] Pereira, A. M. T. B., Jiménez-Moreno, B., Kurowski, C. M., Amorim, C. A., Cartollo, R. S., Garrosa, E. S., & González, J. L. (2010). Burnout: Quando O Trabalho Ameaça O Bem-Estar Do Trabalhador. (4ª Ed.) São Paulo: Casa Do Psicólogo.
- [15] Pereira, Mara Dantas Et Al. Índcios De Síndrome De Burnout Em Professores Do Ensino Superior E Suas Consequências Na Saúde Do Docente. *Caderno De Graduação-Ciências Biológicas E Da Saúde-Unit-Sergipe*, V. 5, N. 3, P. 165-165, 2019. <https://periodicos.set.edu.br/cadernobiologicas/article/view/6837>
- [16] Do Prado, R. L., Bastianini, M. E., Cavalleri, M. Z., Ribeiro, S. F. R., Pizi, E. C. G., & Marsicano, J. A. (2017). Avaliação Da Síndrome De Burnout Em Professores Universitários. *Revista Da Abeno*, 17(3), 21-29. <https://doi.org/10.30979/rev.abeno.v17i3.409>
- [17] Simonetti, G. R., Oliveira, A. B. S., Nogueira, N. I. A., De Souza, M. M., & Da Rocha, W. S. (2023). Síndrome De Burnout E Suas Formas De Tratamento. *Contribuciones A Las Ciencias Sociales*, 16(10), 23548–23562. <https://doi.org/10.55905/revconv.16n.10-287>
- [18] Souza, M. C. L. D., Carballo, F. P., & Lucca, S. R. D. (2023). Fatores Psicossociais E Síndrome De Burnout Em Professores Da Educação Básica. *Psicologia Escolar E Educacional*, 27, E235165. <https://doi.org/10.1590/2175-35392023-235165>
- [19] Sparks, D. (1983). Practical Solutions For Teacher Stress. *Theory Into Practice*, 22(1), 33-42. <https://doi.org/10.1080/00405848309543035>
- [20] Sutherland, V. J., & Cooper, C. L. (1996). Stress In The Offshore Oil And Gas Exploration And Production Industries: An Organizational Approach To Stress Control. *Stress Medicine*, 12(1), 27-34. [https://doi.org/10.1002/\(Sici\)1099-1700\(199601\)12:1%3c27::Aid-Smi675%3e3.0.Co;2-0](https://doi.org/10.1002/(Sici)1099-1700(199601)12:1%3c27::Aid-Smi675%3e3.0.Co;2-0)
- [21] Teixeira, V. H. S. (2020). Autopercepção Da Gestão Do Tempo De Lazer E Sua Associação Com A Satisfação, Felicidade E Estresse Ocupacional Em Orientadores Da Pós-Graduação [Dissertação Doutorado, Universidade De São Paulo]. <https://doi.org/10.11606/D.6.2020.Tde-08122020-130840>
- [22] Trigo, T. R., Teng, C. T., & Hallak, J. E. C. (2007). Síndrome De Burnout Ou Estafa Profissional E Os Transtornos Psiquiátricos. *Archives Of Clinical Psychiatry (São Paulo)*, 34, 223-233. <https://doi.org/10.1590/S0101-60832007000500004>
- [23] Volcan, S. M. A., Sousa, P. L. R., Mari, J. D. J., & Horta, B. L. (2003). Relação Entre Bem-Estar Espiritual E Transtornos Psiquiátricos Menores: Estudo Transversal. *Revista De Saúde Pública*, 37(4), 440-445. <https://www.scielo.org/pdf/Rsp/V37n4/16778.Pdf>