



V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



SINTOMAS DE *BURNOUT* E ESTRESSE OCUPACIONAL EM PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS DE UM CURSO DE PSICOLOGIA

Eduardo José Legal¹; Rebeca Michels da Silveira¹; Miguel Angel Verdinelli²; Marta Emma Piñero Verdinelli³

¹Curso de Psicologia, Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí, SC; ²Mestrado em Administração, Universidade do Vale do Itajaí, Biguaçu, SC; ³Pesquisadora independente
edulegal@univali.br; rebecamichels@yahoo.com.br; nupad@univali.br; marthapv@univali.br

RESUMO

Entre os problemas mais sérios induzidos pela exposição ao estresse crônico, e relativamente freqüente entre professores, **encontra-se** a síndrome de *burnout*, **que** tem sido descrita **por** três principais componentes: a exaustão emocional, a despersonalização e a baixa realização pessoal no trabalho. Vários estudos na área têm demonstrado que a profissão de professor é uma das mais desgastantes e propensas a desenvolver *burnout*, contudo, **as pesquisas** têm sido pontuais e não se conhece **sua evolução** ao longo do tempo. **Também, não há estudos relacionando a síndrome com a gestão.** Os objetivos da presente pesquisa foram descrever e monitorar os escores de *burnout* e fontes de estresse ao longo de dois semestres letivos (2004/II e 2005/I) entre professores de um curso de Psicologia, verificando a relação entre sintomas e indicadores com variáveis **pessoais** (sexo; idade; estado civil; tempo de trabalho; tempo de **contratação** na



V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



universidade; e, outra ocupação externa). Para tanto, foi aplicado aos professores participantes um questionário, para obtenção de dados pessoais, e os instrumentos: Inventário Síndrome de Burnout (MBI) e a Escala de Estresse no Trabalho (JSS). A análise dos dados demonstrou que os participantes deste estudo não reuniram os critérios para a síndrome de burnout, porém houve casos que se aproximaram muito de apresentá-la. Pôde-se evidenciar que há professores com níveis elevados de estresse, porém percebem ter apoio social em seu meio de trabalho. A correlação entre os escores do MBI e indicadores de estresse do JSS resultou que a percepção dos professores sobre seu ambiente de trabalho parece mudar a medida em que modifica também seus sintomas de burnout. Ainda que não seja possível evidenciar a relação entre causas e efeitos, verificou-se que, a pressão e a falta de apoio social no ambiente de trabalho, estão fortemente associados ao aumento da frequência dos sintomas. A análise de correlação entre os dados pessoais e os escores do MBI e JSS não demonstraram nenhuma associação significativa.

Palavras Chaves: Burnout; Professores Universitários; Estresse Ocupacional.

INTRODUÇÃO

A literatura científica tem apontado a profissão de professor como uma das mais estressantes no mundo do trabalho (FISHER, 1994; REINHOLD, 1996; TARIS *et al.*, 2001; WANG *et al.*, 2001; HANNERZ *et al.*, 2002; PSIQUIATRIA.COM, 2003). O cotidiano dos docentes é marcado por uma série de atividades diárias que envolvem questões burocráticas, atualização de conhecimento e um contato ostensivo com a sua cli-



V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



entela (público discente). Alterações de humor nas relações professor-aluno; a sobrecarga de tarefas, que se desdobram em leituras para preparação de aulas, correção de trabalhos, dentre outras, fazem parte do dia-a-dia do professor. No caso dos professores universitários, se somam a estas, outras atividades como a participação em comissões, consultoria *ad-hoc*, a pressão institucional por pesquisa e publicação, por melhoria na formação do aluno, aprendizagem de novos recursos tecnológicos; submissão às normas e regras técnicas da própria instituição de ensino e as governamentais (CNPq, MEC, etc), para enumerar apenas algumas das mais evidentes (MEIS *et al.*, 2003). Tais atividades levam a uma rotina exaustiva, que deve ser administrada e incorporada às demais dimensões e papéis assumidos pelos professores no âmbito de sua vida privada, o que nem sempre se dá, e os predispõe ao *burnout* (CODO e VASQUES-MENEZES, 1999; GARCIA e BENEVIDES-PEREIRA, 2003), que é caracterizado por exaustão física e psicológica (exaustão emocional), despersonalização e perda da capacidade para lidar com seus problemas (diminuição da realização profissional) (CODO e VASQUES-MENEZES, *op. cit.*; MASLACH e LEITER, 1999; MASLACH *et al.*, 2001; REINHOLD, 1996).

Segundo Pedrabissi *et al.* (*apud* GARCIA e BENEVIDES-PEREIRA, 2003), as dez maiores fontes de esgotamento para docentes são: 1) desmotivação dos alunos; 2) comportamento indisciplinado dos alunos; 3) falta de oportunidades de ascensão na carreira profissional; 4) baixos salários; 5) más condições de trabalho (falta de equipamentos e instalações adequados); 6) turmas excessivamente grandes; 7) pressões de tempo e prazos; 8) baixo reconhecimento e pouco prestígio social da profissão; 9) con-



V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



flitos com colegas e superiores; e, 10) rápidas mudanças nas exigências de adaptação dos currículos.

Codo e Vasques-Menezes (1999) apontam também para problemas de disciplina como causadores de *burnout*, dentre eles: violência, administração insensível aos problemas do professor, burocracia que entrava o processo de trabalho, críticas da opinião pública, classes superlotadas, falta de autonomia, falta de perspectivas de ascensão na carreira, falta de uma rede social de apoio, além de preparo inadequado e baixa qualidade de formação profissional.

O *burnout* pode trazer prejuízos bastante graves tanto para o indivíduo (professor) quanto para sua clientela (alunos), podendo diminuir a eficiência da comunicação entre docentes e discentes. Nesse sentido, Farber (1991 *apud* CARLOTTO, 2002), aponta que professores em *burnout*, “[...] sentem-se emocional e fisicamente exaustos, estão freqüentemente irritados, ansiosos, com raiva ou tristes”. Tais sintomas, por sua vez, podem levar a uma avaliação negativa dos profissionais por parte do corpo docente (TATAR e YAHAV, 1999). A situação gerada pode piorar ainda mais os sentimentos negativos dos professores, agravando sua condição de saúde e comprometendo totalmente sua atuação profissional.

Codo e Vasques-Menezes (1999) afirmam que, o *burnout* é uma desistência de quem ainda está preso a uma situação de trabalho que não pode suportar, mas que também, não pode desistir.

Assim sendo, monitorar os níveis de estresse dos professores, detectar os casos graves ou em processo de agravamento, bem como implementar estratégias de inter-



V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



venção nos pontos mais problemáticos e possíveis dentro da organização, **possui** grande importância **para a gestão universitária**, ao **visar a** manutenção e melhoria da qualidade de vida dos profissionais, o que se **irá refletir** sobre o processo ensino-aprendizagem.

Esta pesquisa teve como objetivos descrever e monitorar os escores de *burnout* e fontes de estresse ao longo de dois semestres letivos (2004/II e 2005/I) entre professores do curso de Psicologia da UNIVALI, campus Itajaí.

MATERIAIS E MÉTODOS

Amostra

A amostra deste estudo foi composta 15 professores (40,5% do total) do curso de Psicologia **do** Centro de Ciências da Saúde da Universidade do Vale do Itajaí-UNIVALI, Campus I, Santa Catarina, Brasil. **Inicialmente**, pretendeu-se realizar um censo com os 37 **docentes**, contudo o número de participantes foi definido pelos que se voluntariaram a fazer parte da amostra.

Instrumentos

Os participantes responderam, de modo individual, ao Inventário Síndrome de Burnout - MBI (Maslach Burnout Inventory), traduzido e adaptado no Brasil por Lautert (1996) e validado por Tamayo (1997). Este instrumento é um questionário de auto-informe que deve ser respondido através de uma escala do tipo Likert de cinco pontos, variando de "1" = nunca a "5" = sempre. Contém 22 itens dos quais, nove são relativos



V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



à dimensão exaustão emocional (EE), cinco a despersonalização (DE), e oito à realização profissional (RP). Considera-se em *burnout* uma pessoa que revele altas pontuações em EE e DE, associados a baixos valores em RP (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

Junto do MBI foi entregue um questionário que teve a finalidade de coletar dados pessoais (sexo, idade, tempo de trabalho na profissão, tempo de trabalho na UNIVALI, outras funções que exerce e estado civil).

Também foi aplicado o instrumento Job Stress Scale (JSS) versão resumida, adaptada para o português por Alves *et al.* (2004). O referido instrumento (*Vide Tabelas 5 e 6*) é composto por onze questões e seis afirmativas que medem três dimensões do estresse ocupacional: demanda (pressões psicológicas ligadas à execução das tarefas no local de trabalho), controle (autonomia e uso de suas habilidades intelectuais para a realização do trabalho) e apoio social no ambiente de trabalho (níveis de interação social no trabalho). As 11 questões devem ser respondidas através de uma escala intervalar variando de 1 a 4 ("1" = Frequentemente, "2" = Às vezes, "3" = Raramente, "4" = Nunca ou quase nunca). As seis afirmativas devem ser respondidas através de uma escala Likert variando de 1 a 4 ("1" = Concordo totalmente, "2" = Concordo mais que discordo, "3" = Discordo mais que concordo, e "4" = Discordo totalmente).

A aplicação do MBI e do JSS foi efetuada em três momentos distintos (quarto mês letivo do 2º semestre de 2004 e primeiro e terceiro meses letivos do 1º semestre de 2005).

RESULTADOS E DISCUSSÃO



V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



Os resultados serão apresentados da seguinte forma: primeiramente, os dados relativos à caracterização da amostra, **a seguir**, serão descritos os dados do Inventário de Burnout e da Escala de Estresse no Trabalho. Após essa exposição serão analisados os dados obtidos a partir da correlação entre os escores do MBI, variáveis **personais** e questões específicas do JSS.

A Tabela 1 apresenta os dados dos participantes. Observa-se em relação **aos mesmos**, a predominância do sexo feminino (80%), de casados (60%), sendo que a maioria tem idade de até 45 anos (66,7%), trabalhando até 20 anos (66,7%) e até 15 anos na UNIVALI (80%). A maioria exerce outras funções, além da profissão de professor (60%).

Na Tabela 2, observa-se que não há alterações entre os escores de Exaustão Emocional (EE), Despersonalização (DE) e Realização Profissional (RP) nos diferentes períodos das coletas. Porém, a EE apresentou concentração de respostas entre “raramente” e “algumas vezes” e a RP entre “algumas vezes” e “freqüentemente”. Estes resultados demonstraram que tanto a exaustão emocional quanto a realização profissional alcançaram escores medianos, com tendência a baixos para EE. Isto evidencia que, no momento ambos sintomas estão equilibrados, com uma pequena vantagem na manutenção da motivação para o trabalho. Entretanto, pelo que mostra a seqüência de sintomas, é possível a cronificação do quadro. A síndrome de *burnout* se caracteriza **por** alta exaustão emocional, alta despersonalização e baixa realização profissional (BENEVIDES-PEREIRA, 2002; FERENHOF e FERENHOF, 2002; MASLACH e LEITER, 1999).



V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



Tabela 1. Distribuição percentual dos dados sócio-demográficos (n=15) da amostra de professores participantes.

Dados pessoais	Variáveis	Frequência
Sexo	Masculino	3
	Feminino	12
Idade	até 35 anos	5
	de 36 a 40 anos	4
	de 41 a 45 anos	1
	de 46 a 50 anos	4
	acima de 50 anos	1
Estado civil	Solteiro	3
	Casado	9
	Divorciado	2
	Outros	1
Tempo de trabalho	até 15 anos	4
	de 16 a 20 anos	6
	de 21 a 25 anos	3
	acima de 25 anos	2
Tempo de trabalho na UNIVALI	até 10 anos	6
	de 11 a 15 anos	6
	de 16 a 20 anos	2
	acima de 20 anos	1
Outras funções exercidas	Atividades profissionais do Psicólogo	6
	Outras atividades	9

Tabela 2. Medianas dos escores de Exaustão Emocional, Despersonalização e Realização profissional, da amostra de professores de Psicologia (n=15).

Dimensões	COLETAS		
	1 ^a	2 ^a	3 ^a
EE	26	24	23
DE	5	6	5
RP	27	28	27



V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



Tabela 3. Frequência dos níveis de sintomatologia de Exaustão Emocional, Despersonalização e Realização profissional, da amostra de professores (n=15).

	COLETAS								
	1 ^a			2 ^a			3 ^a		
	EE	DE	RP	EE	DE	RP	EE	DE	RP
Baixo	4	15	-	4	15	-	6	13	-
Moderado	8	-	-	8	-	-	6	1	2
Alto	3	-	15	3	-	15	3	1	13

Os participantes deste estudo não reuniram os critérios para a síndrome, **mas** apontam para uma possível manutenção deste status, como **mostrado** na Tabela 3.

Verifica-se nela, que houve casos de EE moderada (na maior parte dos **mesmos**) e **que a** RP se apresentou **alta** nas duas primeiras coletas, mas não na terceira, quando dois casos demonstraram queda para moderado. Pôde-se constatar que houve três casos que se aproximam muito de ter a síndrome de *burnout*, bem como que os escores de RP na 3^a coleta, baixaram de alto para moderado, o que pode significar que esses professores podem estar se encaminhando para a apresentação da síndrome.

Na Tabela 4, se observa que não **houve** alterações significativas entre as dimensões de Estresse e Apoio nos diferentes períodos das coletas. **Com** as respostas de Estresse centrando-se em “Às vezes” e demonstrando que os participantes da pesquisa, no geral, apresentaram níveis elevados de estresse ocupacional. Quanto às questões de Apoio, concentraram-se em “Concordo Totalmente”, confirmando que os participantes sentem apoio social em seu ambiente de trabalho. **Verifica-se, assim,** que há



V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



professores apresentando níveis elevados de estresse, porém sentem o apoio social em seu meio de trabalho.

Analisando as questões relativas ao estresse, a Tabela 5 demonstra que a maioria dos participantes teve níveis elevados de estresse em quase todas as questões (1, 2, 3, 4, 5, 7, 8) durante todas as coletas, não havendo muitas alterações de um momento para outro. É importante ressaltar, que na questão de trabalhar intensamente (“produzir muito em pouco tempo”), a maioria apresentou resposta “Frequentemente”, o que pode demonstrar estresse gerado por trabalho rápido e intenso, e com uma certa exigência. Porém, evidenciaram aprender, frequentemente, coisas novas em seu trabalho. Nas questões que tratam, se a pessoa pode escolher entre *como* fazer e *o que* fazer no seu trabalho, as respostas se situaram entre “Às vezes”, comprovando que apesar de os participantes apresentarem estresse, eles sentem que conseguem fazer escolhas de como agir em seu trabalho, confirmando que há estresse ocupacional, mas que existem ainda estratégias para lidar com ele.

Na Tabela 6, se evidencia que a maioria dos participantes sente apoio social em seu trabalho, não havendo muitas alterações através do tempo. Nota-se, também, que

Tabela 4. Medianas das dimensões Estresse e Apoio da escala JSS (n=15).

Dimensões	COLETAS		
	1 ^a	2 ^a	3 ^a
Estresse	30	30	29
Apoio	11	11	10



V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



Tabela 5. Medianas obtidas nas questões relativas a dimensão estresse da escala JSS.

QUESTÕES	COLETAS		
	1ª	2ª	3ª
Com que frequência você tem que fazer suas tarefas de trabalho com muita rapidez?	3	3	4
Com que frequência você tem que trabalhar intensamente (isto é, produzir muito em pouco tempo)?	4	4	4
Seu trabalho exige mais de você?	4	3	3
Você tem tempo suficiente para cumprir todas as tarefas de seu trabalho?	3	3	3
O seu trabalho costuma apresentar exigências contraditórias ou discordantes?	3	3	3
Você tem possibilidade de aprender coisas novas em seu trabalho?	4	4	4
Seu trabalho exige muita habilidade ou conhecimentos especializados?	4	4	4
No seu trabalho, você tem que repetir muitas vezes a mesma tarefa?	3	3	3
Você pode escolher COMO fazer o seu trabalho?	2	2	2
Você pode escolher O QUE fazer no seu trabalho?	2	2	2

Tabela 6. Medianas obtidas nas questões relativas a dimensão apoio social da escala JSS.



V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



QUESTÕES	COLETAS		
	1ª	2ª	3ª
Existe um ambiente calmo e agradável onde trabalho.	2	2	2
No trabalho, nos relacionamos bem uns com os outros.	2	2	2
Eu posso contar com o apoio dos meus colegas de trabalho.	2	2	2
Se eu não estiver num bom dia, meus colegas compreendem.	2	2	2
No trabalho, eu me relaciono bem com meus chefes.	1	1	1
Eu gosto de trabalhar com meus colegas.	1	2	1

a maioria apresenta um bom relacionamento com seus chefes, e que sentem gosto em trabalhar com seus colegas de trabalho. No resto das questões, (1, 2, 3, 4), as respostas foram “Concordo mais que discordo”.

Os dados do MBI e as questões do JSS em cada mensuração também foram cruzados através da análise de correlação de Spearman para dados não-paramétricos. Os resultados são apontados a seguir, de acordo com época em que foram coletados os dados.

Na primeira coleta a maior EE tendeu a se relacionar com tempo insuficiente para cumprir tarefas ($\rho = -0,448$; $p < 0,1$) e também a uma discordância quanto à calma e a agradabilidade no local de trabalho ($\rho = 0,450$; $p < 0,1$). Maior RP esteve associada ao maior controle sobre o *como* ($\rho = -0,661$; $p < 0,01$) e o *que* ($\rho = -0,738$; $p < 0,01$) fazer no trabalho. Também foi correlacionada a percepção do ambiente de trabalho como mais calmo e mais agradável ($\rho = -0,539$; $p < 0,05$). Já a maior DE foi correlacionada positivamente com maior controle sobre a execução de seu trabalho ($\rho = 0,571$; $p < 0,05$) e, negativamente com julgamentos de bom relacionamento em seu ambiente



V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



de trabalho ($\rho = -0,584$; $p < 0,05$). Houve também tendência a perceber seu ambiente de trabalho como mais calmo e agradável ($\rho = 0,469$; $p < 0,1$).

Na segunda coleta, a maior EE tendeu a estar relacionada a um aumento na exigência no trabalho ($\rho = 0,446$; $p < 0,1$) e significativamente **cor**relacionada a um menor controle sobre *como* fazer o seu trabalho ($\rho = 0,552$; $p < 0,05$). Também esteve relacionada a menor compreensão por parte dos colegas em relação ao estado de humor do indivíduo ($\rho = 0,556$; $p < 0,05$), bem como um pior relacionamento com a chefia ($\rho = 0,609$; $p < 0,05$). A maior RP apresentou tendência a se relacionar com percepção do ambiente de trabalho mais calmo e agradável ($\rho = -0,494$; $p < 0,1$). **Finalmente**, a maior DE teve tendência a se relacionar com maiores exigências em relação à habilidade ou conhecimentos especializados ($\rho = -0,446$; $p < 0,1$).

Na terceira coleta, a maior EE apresentou relação significativa com maior rapidez na execução das tarefas ($\rho = 0,723$; $p < 0,01$); com maiores exigências pessoais ($\rho = 0,603$; $p < 0,05$); com menor possibilidade de controle sobre como fazer o seu trabalho ($\rho = 0,661$; $p < 0,01$) e com pior relacionamento com a chefia ($\rho = 0,578$; $p < 0,05$). Teve tendência de relação significativa com repetição de tarefa ($\rho = 0,462$; $p < 0,1$); com menor percepção de calmo e agradabilidade no ambiente de trabalho ($\rho = 0,508$; $p < 0,06$) e com menor gosto de trabalhar com seus colegas ($\rho = -0,497$; $p < 0,7$). A maior RP esteve ligada a tempo suficiente para cumprir suas tarefas de trabalho ($\rho = 0,763$; $p < 0,01$); a apresentar menos exigências contraditórias ou discordantes ($\rho = -0,546$; $p < 0,05$) e maior controle sobre como fazer seu trabalho ($\rho = -0,628$; $p < 0,05$). Apresentou também tendência a se relacionar com menor rapidez na execução das ta-



V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



refas de trabalho ($\rho = -0,500$; $p < 0,06$); com possibilidades de aprender coisas novas em seu trabalho ($\rho = 0,482$; $p < 0,07$) e melhor relacionamento com seus chefes ($\rho = 0,-462$; $p < 0,09$). **Por sua vez**, a maior DE esteve relacionada com maiores exigências pessoais no trabalho ($\rho = 0,522$; $p < 0,05$); com um pior relacionamento com os colegas de trabalho ($\rho = 0,727$; $p < 0,01$). Também apresentou a tendência a se perceber menor compreensão por parte dos colegas de trabalho ($\rho = 0,488$; $p < 0,07$).

De modo geral, nos itens avaliados pelo JSS, pode-se observar que a percepção dos professores sobre seu ambiente de trabalho parece **mudar** a medida em que **se** modificam seus sintomas de *burnout*. **Assim**, a pressão no trabalho e a falta de apoio social no ambiente de trabalho estão fortemente associados à piora nos sintomas.

Importante ressaltar também, que a primeira e a terceira coletas foram realizadas no fim do segundo semestre de 2004/II e no meio do semestre de 2005/I. Estes períodos foram propositalmente escolhidos por serem **os** de maior pressão em relação a avaliações (sobrecarga de trabalho), publicação de notas (exigências institucionais) e devolutiva da segunda fase destas avaliações (“aquecimento” na relação com os acadêmicos).

Estes fatores, em conjunto, tendem a transformar a vida dos professores, bem como a dos **alunos**, uma vez que se encontram mais pressionados pela percepção de tempo insuficiente; diminuição da tranquilidade anterior e aumento de sentimentos de cansaço e falta de controle. Suas relações interpessoais no local de trabalho podem ser prejudicadas por dois motivos: 1) diminuição da possibilidade de relacionamentos; e, 2)



V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



pelo fato de todos estarem passando pelo mesmo período, uma tendência a achar que as relações “esfriaram”.

Essa associação de fatores, por sua vez, acarreta em maior probabilidade de aumento dos sintomas de *burnout*, como pôde ser acompanhado na Tabela 3. No início do semestre letivo de 2005/I (segunda coleta) o número de indivíduos demonstrando sinais de *burnout* diminuíram em relação a fim do semestre de 2004/II e meio do semestre de 2005/I. A sintomatologia aumentou de acordo com a pressão, mostrando uma relação direta entre os fatores estressantes e o *burnout*.

Deve-se ressaltar, também, que a maior parte da amostra deste estudo, foi composta por participantes femininos. Vários são os autores que apontam uma diferença de gênero significativa na apresentação de sintomas de *burnout* entre vários profissionais da área de saúde e da educação (AREIAS e GUIMARÃES, 2004; BENEVIDES-PEREIRA, 2002; LINZER *et al.*, 2002; VERMEULEN e MUSTARD, 2000; WILLIAMS, 1989). No entanto, não foi possível comparar os escores com gênero, dado que a amostra foi bastante reduzida e a proporção de homens também (3/15).

Outros fatores associados a gênero são as estratégias de enfrentamento (*coping*). Homens e mulheres tendem a diferir no modo como lidam com as situações estressantes. Mulheres tendem a utilizar mais estratégias baseadas na emoção (como suporte social) e homens mais estratégias focadas no problema (fazer algo para resolver a situação) (RENK e CREASEY, 2003). Em outro estudo, com médicos, as mulheres tenderam a buscar mais suporte social para lidar com sintomas de estresse (70%) e os homens mudanças no estilo de vida, cuidados com a saúde mental (42%) e, tam-



V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



bém, suporte social, mas em menor proporção do que as médicas (BERGMAN *et al.*, 2003).

Jordan e Revenson (1999) também acharam diferenças de gênero em relação ao uso de estratégias de *coping* por casais em tratamento para infertilidade. As mulheres demonstraram tendência a usar mais do que seus companheiros o suporte social, esquiva e fuga, planejamento de resolução de problemas e a reavaliação positiva da situação.

Obviamente, menor percepção de apoio social no local de trabalho e mais pressão (punição) recebida nesta situação implicam, ambos, em sentimentos de menor agradabilidade e calma no ambiente de trabalho, como demonstrado pelas correlações neste estudo.

Por outra parte, as análises de correlação efetuadas entre os dados pessoais e os escores do MBI e JSS não apontaram nenhuma relação significativa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Baseando-se nos objetivos desta pesquisa, que foram descrever e monitorar os escores de *burnout* e fontes de estresse, pôde-se constatar a presença de sintomas de *burnout* e de níveis elevados de estresse, como já demonstram outros estudos na população de professores. Mas, os resultados comprovaram que não houve casos *efetivos da síndrome* entre os professores participantes.

Entre os fatores de proteção ligados à menor ocorrência de *burnout* está o tempo de profissão. Os profissionais mais novos na área, geralmente mostram maiores níveis



V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



da síndrome (BENVIDES-PEREIRA, 2002, CARLOTTO, 2002a). O maior tempo de profissão **vincula-se a um** maior controle sobre o que fazem (como evidenciado pelas respostas ao JSS **dadas pelos** professores de Psicologia às questões: *como e o que fazer no trabalho*).

A participação dos professores não foi a esperada pelos autores, pois a amostra foi composta por **40,5%** dos profissionais que se habilitaram a responder os instrumentos e isto pode ter viesado, de alguma forma, o conjunto de dados obtidos.

A predominância do sexo feminino pode ter produzido o efeito da correlação entre apoio social e níveis de exaustão emocional. Quanto mais alto o escore de exaustão, menor o apoio social percebido no local de trabalho. Soratto e Ramos (1999) apontam que poder contar com um suporte social do trabalho (amigos e colegas de trabalho) está altamente associada com maior satisfação, melhores possibilidades de ajustamento e de possibilidades de lidar com conflitos e com situações estressantes, além de melhora das condições de saúde física e psicológica, **implicando em** melhores condições pessoais e qualidade no trabalho.

Jacobs (2003) aponta que quanto maior a sobrecarga de trabalho, maior os níveis de **burnout**. Pôde-se constatar, através dos dados obtidos, que os professores participantes também trabalham em outros lugares e em outras atividades, o que **poderia** aumentar a sobrecarga e exigência sobre estes. Entretanto, os dados desta pesquisa apontam que se há suporte social no trabalho, a sobrecarga é menos importante, percebe-se mais controle de *como e o que fazer no trabalho* e diminui a possibilidade de agravamento de sintomas de **burnout**. Com efeito, Jacobs (2003) afirma que quanto



V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



melhor e maior for o suporte social percebido (família, amigos e colegas de trabalho) menor a probabilidade de *burnout*.

Apesar de não ter havido casos de *burnout*, houve uma tendência muito grande em alguns casos particulares, ao aumento dos sintomas da síndrome, e níveis muito elevados de estresse, que necessitam de algum tipo de intervenção. É indispensável **que os gestores universitários**, nestes casos, **elaboram** estratégias em curto prazo, para a redução imediata e/ou prevenção do agravamento dos sintomas. Estas estratégias podem compreender técnicas de relaxamento ou meditação, prática de atividade física regular, alimentação adequada ao desgaste individual e práticas de lazer.

Estratégias de intervenção em médio prazo também são necessárias para se prevenir novos casos ou recaída, quando se iniciam os períodos críticos de estressores, **por exemplo, ao final** do semestre. Para tanto, a aprendizagem de estratégias pedagógicas mais eficientes e programas institucionais de combate ao estresse ocupacional são fundamentais. Entre elas podemos citar o fomento de situações que propiciem contatos sociais mais informais entre professores, como atividades esportivas e culturais que favoreçam as trocas sociais.

Em longo prazo, além da promoção de hábitos saudáveis, mudanças organizacionais serão de extrema importância. Entre **tais**, talvez, a implementação de um período de adaptação e nivelamento oferecido pela universidade aos estudantes que chegam aos cursos universitários, seja importante. O despreparo do aluno e o total desconhecimento deste em relação **à** carreira profissional em que ingressa, pode tornar bastante árduo o trabalho do professor que tem como finalidade de ação orientar o acadê-



V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



mico no seu desenvolvimento profissional. Se o futuro profissional não tem claro ao que se destina sua profissão, tende a entender sua formação como um conjunto de retalhos (disciplinas) que precisam ser “conquistados” e não “costurados”. Isso faz com que a atividade de ensino seja nada mais que um conjunto desconexo de atividades que se dão em conjunto, mas que não formam um conjunto.

Além desta variável, também podemos acrescentar o problema da contratação como profissional horista. Este tipo de contrato de trabalho não inspira segurança por parte dos profissionais que podem, a qualquer momento, sofrer uma alteração na sua carga de trabalho e de rendimentos (diminuindo ou aumentando), **atenuando** o controle que este tem sobre seu futuro profissional.

Sugere**m**-se, para pesquisas posteriores, mudanças nas estratégias de coleta de dados a fim de garantir maior amostra e mais dados sobre como as variáveis sociais e organizacionais se relacionam com o status de saúde mental do trabalhador do ensino.

A prevenção e tratamento dos sintomas de *burnout* em profissionais como os professores terão conseqüências diretas sobre a melhoria da qualidade de vida do profissional e, conseqüentemente, do processo ensino-aprendizagem.

REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

ALVES, M.G.M.; CHOR, D.; FAERSTEIN, E.; LOPES, C. de S.; WERNECK, G.L. Adaptação da Job Stress Scale. **Rev. Saúde Pública**, 38(2), 2004, p. 164-71.

AREIAS, M. E. Q., GUIMARÃES, L. A. M. Gênero e estresse em trabalhadores de uma universidade pública do estado de São Paulo. **Psicologia em Estudo**, 9(2), 2004, p. 255-262.



V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



BENEVIDES-PEREIRA, A.M.T. Burnout: o processo de adoecer no trabalho. In: BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. (Org). **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002, p.21-91.

BERGMAN, B.; AHMAD, F.; STEWART, D.E.. Physician health, stress and gender at a university hospital. **J. Psychosom. Res.**, 54(2), 2003, p.171-8.

CARLOTTO, M.S. Síndrome de burnout e satisfação no trabalho: um estudo com professores universitários. In: BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. (Org). **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002a, p.186 – 212.

CARLOTTO, M. S. A síndrome de *burnout* e o trabalho docente. **Revista Psicologia em Estudo**, 2002b 7, 21-29.

CARLOTTO, M. S. & GOBBI, M. D. Síndrome de Burnout: um problema do indivíduo ou do seu contexto de trabalho? **Aletheia**, 1999, 10, p.103-114.

CODO, W. e VASQUES-MENEZES, I. O que é burnout? In: CODO, W. (Coord.). **Educação**: carinho e trabalho. São Paulo: Vozes, CNTE e UNB, 1999, p. 237-254.

FERENHOF, E.A. e FERENHOF, I.A. Burnout em professores. **ECCOS**,4, 2002,p.131-151.

FISHER, S. **Stress in academic life**. Buckingham: Open University Press, 1994.

HANNERZ, H.; ALBERTSEN, K.; TUCHSEN, F. Hospitalizations among teachers in Denmark, 1981-1997. **Int. J. Occup. Med. Environ. Health**, 15(3), 2002, p. 257-66.

JACOBS, S.R. Student *burnout* as a function of personality, social support, and workload. **Journal of College Student Development**, 44(3), 2003, p. 291-303.

JORDAN, C.; REVENSON, T.A. Gender differences in coping with infertility: a meta-analysis. **J. Behav. Med.**, 22(4), 1999, p.341-58.



V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



MASLACH, C. e LEITER, M.P. **Trabalho**: fonte de prazer ou desgaste? Guia para vencer o estresse na empresa. Campinas: Papyrus, 1999.

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

MEIS, L., VELLOSO, A., LANNES, D., CARMO, M.S., MEIS, C. The growing competition in Brazilian science: rites of passage, stress and burnout. **Brazilian Journal of Medical and Biological Research**, 2003, p. 1135-1141.

PSIQUIATRIA.COM. Aumentan los casos de depresión y estrés en el profesorado madrileño. Disponível em: <http://www.psiquiatria.com/noticias/depresion/diagnostico /10650>. Acesso em: 15/02/2003.

REINHOLD, H.H. Stress ocupacional do professor. In: LIPP, M. (Org.). **Pesquisas sobre stress no Brasil**: saúde, ocupações e grupos de risco. São Paulo:Papyrus,1996, p.169-194.

RENK, K.; CREASEY, G. The relationship of gender, gender identity, and coping strategies in late adolescents. **J. Adolesc.**, 26(2), 2003, p.159-68.

SIEGEL, S. **Estatística não paramétrica**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1975.

SORATTO, L.; RAMOS, F. Burnout e relações sociais no trabalho. In: CODO, W. (Coord.). **Educação**: carinho e trabalho. São Paulo: Vozes, CNTE e UNB, 1999, p. 272-277.

TAMAYO, M. R. & TRÓCCOLI, B. T. Exaustão emocional. **Estudos de Psicologia**, 7(1), 2002, p. 37-46.

TATAR, M.; YAHAV, V. Secondary school pupils' perceptions of burnout among teachers. **Br. J. Educ. Psychol.**, 69(Pt 4), 1999, p. 457-68.

VERMEULEN, M.; MUSTARD, C. Gender differences in job strain, social support at work, and psychological. **J. Occup. Health Psychol.**, 5(4), 2000, p.428-40.



V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



WANG, Z.; LAN, Y.; LI, J.; WANG, M. Appraisal of occupational stress and strain in primary and secondary school teachers. **Hua Xi Yi Ke Da Xue Bao**, 32(3), 2001, p. 392-395.

WILLIAMS, C. A. Empathy and burnout in male and female helping professionals. **Res. Nurs. Health.**, 12(3), 1989, p.169-78.