

## SÍNDROME DE BURNOUT E O CONTEXTO DE TRABALHO DE PROFESSORES DE CURSOS DE ENGENHARIA

Cassia Oliveira Santos (IC) e Raquel Cymrot (Orientadora)

**Apoio: PIBIC Mackenzie**

### RESUMO

Muitos docentes de universidades públicas e privadas estão adoecendo em consequência da Síndrome de Burnout. Evitar ou identificar precocemente tal síndrome pode levar a medidas que minimizem sofrimentos dos professores. Neste sentido, o primeiro passo é o diagnóstico. O objetivo desta pesquisa foi relacionar a ocorrência da síndrome de Burnout com o contexto de trabalho dos professores de cursos de Engenharia. Para tanto, foram aplicados questionários a docentes de todas as regiões do Brasil, tanto de instituições públicas quanto privadas, com perguntas que abordavam variáveis demográficas e profissionais, além dos instrumentos já validados ITRA para avaliação da qualidade de vida no contexto do trabalho e MBI-ES para avaliação da ocorrência da síndrome de Burnout, obtendo-se 176 respostas válidas. Verificou-se que quase todos os pesquisados tiveram ao menos um dos indicadores característicos da síndrome de Burnout, com maior prevalência de reduzida Realização Profissional e de Despersonalização. Quanto ao ITRA, a maior porcentagem de níveis críticos ou graves ocorreu na escala de avaliação de Custo Humano no Trabalho. Concluiu-se também que quanto maior a propensão a um contexto de trabalho desfavorável, maior a probabilidade de se devolver algum dos indicadores característicos de Burnout. Com a caracterização dos docentes com Síndrome de Burnout, os coordenadores dos cursos de Engenharia poderão planejar e tomar medidas preventivas para melhorar tais aspectos, de modo que aumente a qualidade de vida no trabalho para os docentes, tendo também como consequência a redução de prejuízos da organização ao evitar acidentes laborais, afastamentos e ações trabalhistas.

**Palavras-chave:** Burnout; ITRA; MBI-ES.

### ABSTRACT

Many professors at public and private universities are falling ill because of Burnout Syndrome. Identifying this syndrome early or avoiding it can lead to minimizing teachers' suffering. In this sense, Diagnosis is the first step. The purpose of this research was to relate the occurrence of Burnout syndrome with work context of professors of Engineering courses. Questionnaires were applied to teachers of all regions of Brazil, from public and private institutions. The questions approached demographic and professional variables and already validated ITRA instruments for assessing quality of life in the context of work and MBI- ES to assess the occurrence of Burnout syndrome, 176 valid responses were obtained. Almost all respondents

had at least one of the characteristics of Burnout syndrome indicators, with higher prevalence of reduced Professional Achievement and Depersonalization. As for the ITRA, the highest percentage of critical or severe levels occurred in Human Cost at Work scale. It was also concluded that the greater tendency to unfavorable work context, the greater the probability of returning some characteristic indicators of Burnout. Characterizing professors with Burnout Syndrome, the coordinators of Engineering courses will be able to plan and take preventive measures to improve these aspects. Increasing professors working conditions will result in reduction of losses for organizations by avoiding work-related accidents, leave of absence and labor lawsuits.

**Keywords:** Burnout; ITRA; MBI-ES.

## 1. INTRODUÇÃO

O docente como mediador entre o saber e a sociedade, tem a importância de moldar e gerar novas compreensões acerca da realidade, contribuindo para o amadurecimento do senso crítico, bem como para o surgimento de novos produtos e processos nas organizações, sendo a qualidade do educador um fator determinante para a evolução de um país (Pinto; Dias, 2018).

A ergonomia é definida pela International Ergonomics Association ([2018?]) como uma disciplina científica que compreende a interação do ser humano com outros elementos do sistema no qual está inserido, estendendo-se a todos os aspectos da atividade humana, não abrangendo somente os atributos de segurança física e saúde, haja visto a relevância dos fatores psicossociais na vida e no trabalho, indicando a relevância dos diversos aspectos relativos à atividade docente, dentro e fora da sala de aula. Segundo a Norma Regulamentadora NR 17, deve-se realizar uma Análise Ergonômica de modo que a organização possa averiguar a inadequação ou insuficiência das medidas vigentes, localizando, observando e avaliando as relações existentes entre as ocorrências de doenças, de acidentes e dos índices de produtividade com as condições de trabalho (Brasil, 2021).

Sob a ótica da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) abordada por Ferreira (2011), os professores dos cursos de Engenharia precisam ter estruturas físicas e psicológicas adequadas para exercer suas atividades docentes, em um ambiente organizacional que proporcione experiências de melhora no desempenho, bem-estar no trabalho, reconhecimento institucional e coletivo, crescimento profissional e respeito às características individuais.

De acordo com o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) as instituições de ensino superior possuíam em atuação, no ano de 2020, 323.376 professores (Brasil, 2022). Dados divulgados pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (2017) apontaram que 71% dos 762 docentes, de diversos estados, que participaram das entrevistas foram afastados por adversidades no ambiente de trabalho, sendo a maioria devido à ansiedade. No mesmo âmbito, tem-se que em 2019, 6.616 educadores da Rede Municipal de São Paulo (RME-SP), perfazendo 10,7% dos professores ativos, foram readaptados funcionalmente, tendo sido as doenças mentais responsáveis por 46% dos afastamentos e consequentes necessidades de readaptações (São Paulo; 2019).

A Organização Pan-Americana da Saúde (2019) define que:

A síndrome de burnout está incluída na 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como um fenômeno ocupacional. Não é classificada como uma condição de saúde. [...] Burnout é uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. É caracterizada por três dimensões:

- sentimentos de exaustão ou esgotamento de energia;
- aumento do distanciamento mental do próprio trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao próprio trabalho; e

- redução da eficácia profissional.

A burnout se refere especificamente a fenômenos no contexto ocupacional e não deve ser aplicada para descrever experiências em outras áreas da vida.

Uma das características da síndrome de Burnout é a despersonalização. Leite *et al.* (2019) concluíram em sua pesquisa no ensino superior em Caicó, no Rio Grande do Norte, que há a necessidade da realização de novas pesquisas no Brasil de modo a identificar variáveis ocupacionais que podem influenciar a saúde do trabalhador e que docentes com outra ocupação apresentaram maiores médias dos escores de despersonalização. Ressalta-se que nos cursos de Engenharia os conteúdos profissionalizantes são muitas vezes lecionados por professores que também atuam como engenheiros, em atividades paralelas, tendo assim uma jornada de trabalho mais extensa do que a jornada estabelecida como professor universitário.

A procura por evitar ou identificar precocemente a síndrome de Burnout em professores de instituições de ensino superior começa pelo diagnóstico da situação, ao se caracterizar os aspectos críticos das atividades docentes e seus efeitos na vida pessoal destes, e posteriormente produzir estratégias efetivas para a adequação do ambiente, mantendo a capacidade do educador de exercer suas atividades, sem comprometer sua saúde física e mental (Gomes Júnior, 2010). Desta forma serão minimizados sofrimentos dos professores, bem como afastamentos e poderão ser evitadas parte das ações trabalhistas.

Deste modo, pergunta-se: “Como o contexto de trabalho de professores de cursos de Engenharia pode estar relacionado com a ocorrência da síndrome de Burnout entre os docentes?”. Assim, o objetivo geral desta pesquisa foi relacionar a ocorrência da síndrome de Burnout com o contexto de trabalho dos professores de cursos de Engenharia. Como objetivos específicos teve-se: identificar a percepção dos docentes de cursos de Engenharia em relação ao contexto de trabalho; identificar o grau de ocorrência da síndrome de Burnout nos docentes de cursos de Engenharia; caracterizar os docentes que apresentaram cada indicador da síndrome de Burnout; avaliar a existência da síndrome de Burnout e os graus de suas dimensões de acordo com as variáveis demográficas e avaliar a existência da síndrome de Burnout e os graus de suas dimensões de acordo com o contexto do trabalho.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

A psicodinâmica do trabalho, é um estudo científico que investiga as relações do indivíduo com a organização na qual está inserido, sendo esta determinante do sofrimento mental. Assim, os princípios que regem a evolução das ações no trabalho, quando não equilibradas, de um lado, levam ao crescimento extraordinário da produtividade e riqueza, mas, de outro, ao deterioramento da psique e vida no trabalho (Dejours, 2004).

A saúde dos trabalhadores é composta por fatores sociais, econômicos, tecnológicos e organizacionais, além de fatores de risco de outras naturezas presentes nos processos da organização, e os acidentes e doenças relacionados ao trabalho se tornam agravos previsíveis e, portanto, evitáveis (Brasil, 2004).

Segundo Lida (2005), a ergonomia é um dos fatores mais impactantes no ambiente do trabalho, haja visto sua busca por reduzir os riscos nocivos do sistema de produção, propiciando segurança, satisfação e saúde aos trabalhadores. A partir dos referenciais de estudos da ergonomia, existem meios para aplicação de teorias, princípios, dados e métodos para evitar fatores de riscos, aperfeiçoando o bem-estar humano e o desempenho geral do sistema (Associação Brasileira de Ergonomia, 2020).

Em 2022, com a nova classificação internacional das doenças (CID 11), a síndrome de Burnout foi inserida como doença ocupacional, o que implica que lideranças nas empresas devem estar atentas, entre outras, às demandas exigidas de seus liderados, às formas de *feedback* adotadas e ao comportamento dos trabalhadores de modo que, se diagnosticada, a síndrome de Burnout ainda esteja em estágios iniciais, evitando que seus trabalhadores necessitem de afastamento ou entrem com ações trabalhistas (Causin, 2022). Tal situação direciona as dinâmicas trabalhador-organização para o desenvolvimento de diretrizes baseadas em evidências sobre o bem-estar mental no local de trabalho (Souza; Bernardo, 2019).

Para o diagnóstico da síndrome de Burnout faz-se necessário inferir os graus de exaustão emocional, despersonalização e falta de realização pessoal na população geral sem que haja restrição de cargos (Schuster; Dias, 2018).

Muitos docentes de universidades públicas e privadas estão adoecendo em consequência da Síndrome de Burnout, os sintomas normalmente estão relacionados às condições no ambiente de trabalho, no qual é imposto ao professor demandas elevadas, pouca autonomia nas decisões da instituição, baixos salários, falta de reconhecimento, e o fator mais evidenciado pelos educadores que é a exigência de produtividade acadêmica cobrada pelas instituições, principalmente com ênfase nas pesquisas e publicações, resultando em exaustão física, psíquica e emocional (Lima Filha; Moraes, 2018).

Com a mudança de paradigma da sociedade atual, o trabalho passou a ser fator fundamental na vida do sujeito, tendo impacto nas preocupações que muitas vezes levam a um estado de angústia, cansaço, medo e tensão, ocasionando o aumento do estresse (Esteves, 2013).

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem ganhado importância nas empresas e organizações, surgindo então a necessidade de mensurá-la. Existem diversos instrumentos, que diferem entre si pelos critérios considerados em sua elaboração, avaliação de resultados e na própria definição de QVT.

O Inventário sobre o Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), foi elaborado no ano de 2007 por Mendes e Ferreira e aborda variáveis relativas ao contexto do trabalho (Mendes; Ferreira, 2007 apud Hoffmann, 2015, p. 96-99). Este instrumento foi desenvolvido e validado por dois grupos do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, a saber: Estudos e Pesquisas em Saúde e Trabalho (ErgoPublic) e Estudos e Pesquisas em Saúde e Trabalho (Gepsat) (Hoffmann, 2015).

O ITRA permite a avaliação de dimensões relacionadas à inter-relação de trabalho e à subjetividade do indivíduo, em que as condições de trabalho e relações socioprofissionais apresentam exigências físicas, cognitivas e afetivas, gerando risco de adoecimento, que em termos de representação, compreendem o diálogo entre Ergonomia e Psicodinâmica do Trabalho. O ITRA aborda quatro escalas: a escala de Avaliação do Contexto do Trabalho (EACT), a escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT), a escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) classificadas em níveis grave, crítico e satisfatório e a escala de Avaliação dos Danos relacionados ao Trabalho (EADRT) classificada em presença de doença grave, crítica e suportável. As escalas possibilitam avaliar aspectos subjetivos do indivíduo que demonstram seu grau de satisfação e de qualidade de vida no trabalho (Hoffmann, 2015).

Silva *et al.* (2019) utilizaram o ITRA para pesquisar o contexto de trabalho de gestores em uma Instituição Federal de Ensino e concluíram que os gestores indicaram ter muitos desafios, diversas exigências cognitivas, bem como apresentaram sofrimento físico, implicando que o planejamento estratégico deve contemplar o aumento do prazer no ambiente de trabalho.

Há diferentes modelos que estudam a síndrome de Burnout, utilizando-se diversas perspectivas, tendo, a grande maioria, como base perguntas do Maslach Burnout Inventory (MBI), entretanto os resultados nem sempre são análogos (Pereira, 2010, apud Esteves, 2013, p. 9).

A última versão do Maslach Burnout Inventory (MBI) para avaliação da síndrome de Burnout foi elaborado por Maslach, Jackson e Leiter em 1996 (Dallacosta, 2014), sendo validado em português por Carlotto e Câmara (2004), tendo a versão Educator's Survey (MBI-ES) disponibilizada em Esteves (2013). O instrumento está validado e é amplamente utilizado em pesquisas publicadas.

O MBI-ES aborda três dimensões, a saber: exaustão emocional (EE), despersonalização (DE) e reduzida realização profissional (rRp). A versão brasileira classifica cada dimensão com grau de ocorrência alto, médio e baixo, conforme indicação do Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Estresse e Burnout (GEPEB) (Benevides-Pereira, 2002, apud Dallacosta, 2014, p. 19).

Pesquisa realizada por Messias *et al.* (2019), com uso do instrumento MBI, indicou a relevância da compreensão acerca da Síndrome de Burnout e suas dimensões, relacionando a predisposição dos professores da escola pública de Petrolina, em Pernambuco, em desenvolver a síndrome de Burnout com variáveis sociodemográficas, laborais e fatores de

estresse localizados no trabalho, buscando estruturar melhorias nas instituições, visando o bem-estar e qualidade de vida dos docentes.

Leite *et al.* (2019), usando o instrumento MBI-ES, em pesquisa com professores universitários na cidade de Caicó, no Rio Grande do Norte, identificaram que 61,6% dos docentes se encontravam na fase inicial do Burnout, 35,3% no início da instalação da doença, 2,1% em possível desenvolvimento da síndrome e apenas 1,0% não apresentavam evidência alguma de Burnout.

Galanakis *et al.* (2020) afirmaram, baseados na literatura, ser a profissão de professor uma das que apresenta maior prevalência da síndrome de Burnout. Pesquisa realizada por eles com professores na Grécia usando o instrumento Maslach Burnout Inventory, versão Educator's Survey (MBI-ES) concluiu que a ocorrência de Burnout está relacionada ao estado civil, faixa etária e anos de carreira do docente.

### **3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Inicialmente foi realizada uma pesquisa na literatura sobre a síndrome de Burnout e o contexto de trabalho de docentes de cursos de Engenharia por meio de consulta a artigos no Portal Capes, usando-se as seguintes palavras-chave: Burnout, ITRA, MBI, Professores universitários. Com base nesta revisão da literatura foi elaborado um questionário composto, entre outras, por questões elaboradas por Esteves (2013) que aborda variáveis demográficas e profissionais dos docentes, além dos instrumentos Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), composto por quatro escalas e Maslach Burnout Inventory versão Educator's Survey (MBI-ES), composto por três dimensões.

A Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT) do ITRA (Quadro 1) compreende fatores relativos aos custos afetivo, cognitivo e físico, utilizando-se uma escala de exigência variando de 1 a 5 para respectivamente: nada exigido, pouco exigido, mais ou menos exigido, bastante exigido e totalmente exigido. Já a Escala de Indicadores Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) do ITRA (Quadro 1) compreende fatores relativos à liberdade de expressão, à realização profissional, ao esgotamento profissional e à falta de reconhecimento, utilizando-se uma escala de frequência, nos últimos 6 meses, de ocorrência dos problemas causados essencialmente pelo trabalho, com tal escala variando de 0 a 6 para respectivamente: nenhuma vez, 1 vez, 2 vezes, 3 vezes, 4 vezes, 5 vezes, 6 vezes ou mais (Hoffman, 2015).

A Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT) do ITRA (Quadro 2) trata dos três tipos de danos decorrentes de atividades desempenhadas no trabalho: danos físicos, sociais e psicológicos, utilizando-se uma escala de frequência, nos últimos 6 meses, de ocorrência dos problemas causados essencialmente pelo trabalho, com tal escala variando de 0 a 6 para respectivamente: nenhuma vez, 1 vez, 2 vezes, 3 vezes, 4 vezes, 5 vezes, 6 vezes ou mais. Já a Escala de Avaliação no Contexto do Trabalho (EACT) do ITRA (Quadro 2) compreende fatores

relativos à organização do trabalho, às relações socioprofissionais e às condições de trabalho, utilizando-se uma escala de avaliação do contexto de trabalho variando de 1 a 5 para respectivamente: nunca, raramente, às vezes, frequentemente e sempre (Hoffman, 2015).

Quadro 1 - Escalas de Custo Humano no Trabalho (ECHT) e de Indicadores Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST)

ECHT	EIPST
<b>FATOR: CUSTO AFETIVO</b>	<b>FATOR: LIBERDADE DE EXPRESSÃO</b>
Ter controle das emoções	Liberdade com a chefia para negociar o que precisa
Ter que lidar com ordens contraditórias	Liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas
Ter custo emocional	Solidariedade entre os colegas
Ser obrigado a lidar com a agressividade dos outros	Confiança entre os colegas
Disfarçar os sentimentos	Liberdade para expressar minhas opiniões no local de Trabalho
Ser obrigado a elogiar as pessoas	Liberdade para usar a minha criatividade
Ser obrigado a ter bom humor	Liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias
Ser obrigado a cuidar da aparência física	Cooperação entre colegas
Ser bonzinho com os outros	<b>FATOR: REALIZAÇÃO PROFISSIONAL</b>
Transgredir valores éticos	Satisfação
Ser submetido a constrangimentos	Motivação
Ser obrigado a sorrir	Orgulho pelo que faço
<b>FATOR: CUSTO COGNITIVO</b>	Bem - estar
Desenvolver macetes	Realização profissional
Ter que resolver problemas	Valorização
Ser obrigado a lidar com imprevistos	Reconhecimento
Fazer previsão de acontecimentos	Identificação com as minhas tarefas
Usar a visão de forma contínua	Gratificação pessoal com as minhas atividades
Usar a memória	<b>FATOR: ESGOTAMENTO PROFISSIONAL</b>
Ter desafios intelectuais	Esgotamento emocional
Fazer esforço mental	Estresse
Ter concentração mental	Insatisfação
Usar a criatividade	Sobrecarga
<b>FATOR: CUSTO FÍSICO</b>	Frustração
Usar a força física	Insegurança
Usar os braços de forma contínua	Medo
Ficar em posição curvada	<b>FATOR: FALTA DE RECONHECIMENTO</b>
Caminhar	Falta de reconhecimento do meu esforço
Ser obrigado a ficar em pé	Falta de reconhecimento do meu desempenho
Ter que manusear objetos pesados	Desvalorização
Fazer esforço físico	Indignação
Usar as pernas de forma contínua	Inutilidade
Usar as mãos de forma repetida	Desqualificação
Subir e descer escadas	Injustiça
	Discriminação

Fonte: Hoffman (2015, p. 55-56)

O Quadro 3 apresenta os parâmetros a serem usados na avaliação dos resultados obtidos com a aplicação do ITRA. Já os Quadros 4 e 5 apresentam a escala de avaliação para o MBI-ES na qual para cada assertiva as alternativas são: nunca, raramente, às vezes, frequentemente e sempre, correspondentes aos números de 1 a 5 e os pontos de corte em relação à Realização Pessoal, à Exaustão Emocional e à Despersonalização, com as respectivas classificações em função do total de pontos por categoria, oferecendo parâmetros para analisar os dados coletados e caracterizar os riscos no ambiente da Instituição.

O questionário foi disponibilizado com o uso do aplicativo Google Forms que não identificava a proveniência das respostas e não continha nenhuma pergunta que identificasse o respondente, sendo a pesquisa aprovada no Comitê de Ética em Pesquisa da Instituição sob CAAE 63470822.9.0000.0084. Segundo Nique e Ladeira (2017) a pesquisa realizada pode ser classificada como quantitativa, exploratória e descritiva. A população alvo foram os docentes de



cursos de Engenharia. O contato com os possíveis participantes da pesquisa e envio do *link* do instrumento de pesquisa foi realizado pelos *e-mails* institucionais, sendo procurado se realizar contato prévio com os coordenadores dos cursos. Desta forma a amostragem foi não probabilística, por acessibilidade, conforme recomendado por Nique e Ladeira (2017). Ressalta-se que *e-mails* com o *link* da pesquisa foram enviados para 1085 professores de cursos de Engenharia sendo, em relação ao total de *e-mails* enviados, 36,59% para professores de IES públicas e 63,41% privadas e 17,97%, 27,93%, 17,14%, 16,31% e 20,65% respectivamente para professores de IES que atuam nas regiões Sul, Sudeste, Centro-Oeste, Norte e Nordeste.

Quadro 2 - Escalas de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT) e de Avaliação do Contexto do Trabalho (EACT)

EADRT	EACT
<b>FATOR: DANOS FÍSICOS</b>	<b>FATOR: ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO</b>
Dores no corpo	O ritmo de trabalho é excessivo
Dores nos braços	As tarefas são cumpridas sob pressão de prazos
Dor de cabeça	Existe forte cobrança por resultados
Distúrbios respiratórios	As normas para execução das tarefas são rígidas
Distúrbios digestivos	Existe fiscalização do desempenho
Dores nas costas	O número de pessoas é insuficiente para realizar as tarefas
Distúrbios auditivos	Os resultados esperados estão fora da realidade
Alterações do apetite	Existe divisão entre quem planeja e quem executa
Distúrbios na visão	As tarefas são repetitivas
Alterações do sono	Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho
Dores nas pernas	As tarefas executadas sofrem descontinuidade
Distúrbios circulatórios	<b>FATOR: RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS</b>
<b>FATOR: DANOS SOCIAIS</b>	As tarefas não estão claramente definidas
Insensibilidade em relação aos colegas	A autonomia é inexistente
Dificuldades nas relações fora do trabalho	A distribuição das tarefas é injusta
Vontade de ficar sozinho	Os funcionários são excluídos das decisões
Conflitos nas relações familiares	Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados
Agressividade nas relações familiares	Existem disputas profissionais no local de trabalho
Agressividade com os outros	Falta integração no ambiente de trabalho
Dificuldade com os amigos	A comunicação entre funcionários é insatisfatória
Impaciência com as pessoas em geral.	Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional
<b>FATOR: DANOS PSICOLÓGICOS</b>	As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso
Amargura	<b>FATOR: CONDIÇÕES DE TRABALHO</b>
Sensação de vazio	As condições de trabalho são precárias
Sentimento de desamparo	O ambiente físico é desconfortável
Mau-humor	Existe muito barulho no ambiente de trabalho
Vontade de desistir de tudo	O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado
Tristeza	Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas
Irritação com tudo	O posto/ estação de trabalho é inadequado para realização das tarefas
Sensação de abandono	Os equipamentos necessários para realização das tarefas são
Dúvida sobre a capacidade de fazer as tarefas	precários
Solidão	O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado
	As condições de trabalho oferecem risco à segurança das pessoas
	O material de consumo é insuficiente

Fonte: Hoffman (2015, p. 54 e 57)

Quadro 3 – Parâmetros de avaliação dos resultados para o ITRA

Escola	Parâmetros	Nível
Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho (EACT)	Acima de 3,7	Grave
	Entre 2,3 e 3,69	Crítico
	Abaixo de 2,29	Satisfatório
Escala do Custo Humano no Trabalho (ECHT)	Acima de 3,7	Grave
	Entre 2,3 e 3,69	Crítico
	Abaixo de 2,29	Satisfatório
Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST)*	Acima de 4,0	Satisfatório
	Entre 3,9 e 2,1	Crítico
	Abaixo de 2,0	Grave
Escala de Avaliação dos Danos relacionados ao Trabalho (EADRT)	Acima de 4,1	Presença de doenças
	Entre 3,1 e 4,0	Grave
	Entre 2,0 e 3,0	Crítico
	Abaixo de 1,9	Satisfatório

\* Para os fatores que compõem as vivências de sofrimento os níveis de avaliação são inversos

Fonte: Mendes e Ferreira (2007 apud Hoffman, 2015, p. 53)

Quadro 4 – Escala de avaliação para o MBI-ES

1) Sinto-me vazio/a emocionalmente, por causa do meu trabalho.
2) No fim do dia de trabalho, sinto-me exausto/a
3) Sinto-me fatigado/a quando acordo de manhã e tenho de enfrentar mais um dia de trabalho.
4) Consigo compreender facilmente como os meus alunos se sentem acerca das coisas.
5) Sinto que trato alguns alunos como se fossem objetos impessoais.
6) Trabalhar com pessoas o dia todo é, de fato, um esforço para mim.
7) Lido muito eficazmente com os problemas dos meus alunos.
8) Sinto-me esgotado/a devido ao meu trabalho.
9) Sinto que estou influenciando positivamente a vida das outras pessoas com o meu trabalho.
10) Tornei-me mais insensível em relação às pessoas, desde que comecei este trabalho.
11) Preocupo-me que este trabalho me esteja a “endurecendo” emocionalmente.
12) Sinto-me muito enérgico/a.
13) Sinto-me muito frustrado/a com o meu trabalho.
14) Sinto que estou trabalhando demasiado no meu trabalho.
15) De fato, não me interessa o que acontece a alguns alunos.
16) Trabalhar diretamente com pessoas coloca-me sob demasiada pressão.
17) Consigo facilmente criar uma atmosfera relaxada com os meus alunos.
18) Sinto-me entusiasmado/a depois de trabalhar de perto com os meus alunos.
19) Consegui realizar muitas coisas importantes nesta profissão.
20) Sinto que estou no meu limite (“no final da linha”).
21) No meu trabalho, lido com os problemas emocionais com muita calma.
22) Sinto que os alunos me culpam por alguns dos seus problemas.

Fonte: Esteves (2013, p. 81)

Quadro 5 – Padrão de pontuação para diagnóstico das dimensões da síndrome de Burnout pelo Maslach Burnout Inventory (MBI), segundo os valores adotados pelo GEPEB

Dimensões	Questões	Nível Alto	Nível Médio	Nível Baixo
Exaustão Emocional	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	≥26	16-25	≤15
Despersonalização	5, 10, 11, 15, 22	≥9	3-8	≤2
Realização Pessoal	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	≥43	34-42	≤33

Fonte: Dallacosta (2014, p. 19)

As validações internas dos instrumentos ITRA e MBI-ES foram feitas por meio do cálculo do coeficiente Alpha de Cronbach, sendo aceitável, segundo Hair *et al.* (2009), se o valor do coeficiente estiver, no mínimo, no intervalo entre 0,60 e 0,70.

Após a coleta e consolidação dos dados, foi realizada uma análise descritiva, calculados intervalos de confiança (I.C.) para médias e proporções de interesse.

Para testar a independência entre pares de variáveis de interesse foi usado o teste Qui-Quadrado de independência. Para realização do teste de independência Qui-Quadrado é necessário um valor esperado de no mínimo 5 para pelo menos 80% das células. Quando tal situação não se verificou agrupou-se linhas ou colunas da tabela de dupla entrada até que as condições fossem satisfeitas. Quando a tabela de dupla entrada era 2 x 2 e ainda tinha algum valor esperado inferior a 5 utilizou-se o teste de independência exato de Fisher (Siegel; Castellan Jr., 2008).

Para comparação de 3 ou mais médias foi usado o teste de Kruskal-Wallis para comparação de 3 ou mais médias. Também foram calculados os coeficientes de correlação linear de Pearson dois a dois entre as pontuações obtidas em cada dimensão do ITRA e as pontuações

obtidas em cada dimensão do MBI-ES, bem como testados se podiam ser considerados iguais a zero. A rejeição da hipótese implica na existência de uma relação aproximadamente linear entre o pares de variáveis (Siegel; Castellan Jr., 2008, Montgomery; Runger, 2021).

Os intervalos de confiança (I.C.) foram calculados com uma confiança de 95% e para todos os testes de hipótese foi adotado o nível de significância  $\alpha$  de 5%, sendo assim rejeitadas as hipóteses cujos níveis descritivos (valores-p) foram menores que 0,05. Todas as análises estatísticas foram realizadas com o auxílio do Minitab® Statistical Software v. 20.

#### 4. RESULTADO E DISCUSSÃO

A coleta de dados resultou em 178 respostas, em que 2 participantes não aceitaram continuar na pesquisa, resultando em 176 respostas válidas. O questionário foi composto por perguntas que caracterizavam os respondentes, como: idade, gênero, escolaridade, classe social, estado civil, número de filhos, situação psicossocial e física no exercício da função, perguntas sobre a frequência com que os indivíduos realizavam certas atividades relacionadas à instituição de ensino. O questionário também continha os instrumentos de pesquisa ITRA e MBI-ES relacionados respectivamente à análise da qualidade de vida no contexto do trabalho e dos níveis que caracterizam a presença de Burnout. Por meio dos valores totais de cada escala ITRA e do MBI-ES, os docentes foram classificados segundo sua criticidade.

Devido a fatores éticos, o questionário não tinha questões de respostas obrigatórias. Para evitar o descarte de muitas informações fornecidas pelo docente, quando ele deixou de responder a poucas questões do ITRA ou do MBI-ES, foram realizadas imputações destes dados baseados nas médias em relação às respostas do participante para o fator daquela escala e à média geral das respostas de todos os docentes para aquela questão, substituindo-se os valores faltantes quando as duas médias levassem a pontuações com mesma caracterização quanto à criticidade na escala do ITRA ou do MBI-ES.

No cálculo do alfa de Cronbach foram considerados os indivíduos que responderam a todas as questões. A validade interna foi calculada separadamente para cada dimensão do MBI-ES e para cada escala do ITRA, sendo obtidos os valores apresentados na Tabela 1, indicando que a validade interna sempre aceitável.

Tabela 1 – Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) para as dimensões do MBI-ES e para as escalas do ITRA

Escala	MBI-ES			ITRA			
	Exaustão Emocional	Despersonalização	Realização Profissional	EACT	ECHT	EIPST	EADRT
Alfa de Cronbach ( $\alpha$ )	0,93	0,71	0,75	0,94	0,93	0,85	0,96

Fonte: Os autores (2023)

Das 176 respostas válidas coletadas, 78,41% (I.C. = [71,59; 84,24] %) dos docentes lecionavam apenas em cursos de Engenharia. Além disso, os homens representaram 67,43% (I.C. = [59,95; 74,31] %) da amostra e 10,80% (I.C. = [6,63; 16,34] %) dos docentes foram afastados no último ano.

Também, 35,80% foram respondidos por adultos (entre 25 e 44 anos), 36,93% por de meia-idade (entre 45 e 59 anos) e 27,27% por idosos (acima de 60 anos). Tal classificação de faixa etária não é universal e foi adotada levando-se em conta as diversas classificações existentes.

As respostas obtidas indicaram que em relação ao nível de escolaridade 9,09% dos docentes eram graduados, 14,20% tinham mestrado, 53,98% tinham doutorado, 22,73% tinham pós-doutorado, e 9,09% eram livres-docentes, e dentre os professores 40,12% pertenciam à classe social A, 53,29% às classes sociais B1 e B2 e 6,59% às classes sociais C1 e C2.

Em relação ao estado civil e organização familiar a pesquisa indicou que 77,27% eram casados ou tinham união de fato, 9,66% eram divorciados ou separados, 12,50% eram solteiros e 0,57% eram viúvos. Além disso, obteve-se que 28,98% não tinham filhos, 54,84% tinham 1 ou 2 filhos, 18,18% tinham 3 ou mais filhos.

Na amostra, 15,34% (I.C. = [10,36; 21,53] %) dos pesquisados tinham outra atividade além da docência. Também 87,28% só lecionavam em uma instituição de ensino enquanto respectivamente 11,56%, 0,58% e 0,58% exerciam atividades profissionais em duas, três e quatro instituições de ensino ou empresas. Além disso, 81,61% trabalhavam em tempo integral, 14,37% em tempo parcial e professores aulistas representaram apenas 4,02% dos docentes pesquisados.

Com relação à remuneração, as respostas obtidas indicaram que 6,29% dos docentes estavam muito insatisfeitos, 25,71% estavam insatisfeitos, 28% estavam indiferentes, 36% estavam satisfeitos e 4% estavam muito satisfeitos. Dentre os pesquisados, 8,57% dos docentes trabalhavam em apenas um turno, 60% trabalhavam em dois turnos e 31,33% em três turnos, sendo que a maioria dos docentes trabalhavam nos períodos matutino e vespertino.

O número médio de horas semanais trabalhadas dentro das Instituições de Ensino Superior ou Empresas e as trabalhadas em casa nas tarefas relacionadas às atividades profissionais foram respectivamente iguais a 36,6 horas (I.C. = [35,0; 38,3] h) e 15,6 horas (I.C. = [13,8; 17,4] h). Quanto aos tipos de atividades exercidas nas Instituições de Ensino Superior, 54,5% só lecionavam, 97,7% eram professores, 26,7% coordenadores ou diretores, 25,6% tinham algum outro cargo de gestão ou atividades administrativas e 5,1% referiram ter ainda outro tipo de atividade. Ressalta-se que um mesmo professor podia exercer mais de uma atividade.

Os participantes da pesquisa foram questionados quanto à frequência com que se sentiam demasiadamente cobrados em relação a algumas atividades. As porcentagens para as respostas estão apresentadas na Tabela 2, sendo desconsiderados no cálculo as respostas indicadas com a alternativa “não se aplica”.

Quanto ao número de anos na docência do ensino superior, 11,43% estavam lecionando em até 5 anos, 17,71% entre 6 a 10 anos, 30,86% entre 11 a 20 anos, 19,43% entre 21 a 30 anos e 20,57% a mais de 30 anos. Em maior parte (53,41%) os docentes trabalhavam na instituição

atual por períodos de 6 a 20 anos e em menor parcela em até 5 anos (17,61%), sendo que aqueles que lecionavam na mesma instituição por mais de 20 anos contabilizam 28,97%.

Tabela 2 – Porcentagens de sentir-se demasiadamente cobrado

Atividade	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Quantidade de publicações de sua produção acadêmica	5,99	13,17	15,57	34,13	31,14
Qualidade das publicações de sua produção acadêmica	11,04	17,18	18,40	24,54	28,83
Quantidade de programas, projetos, eventos e cursos de extensão	6,51	15,38	21,89	33,73	22,49
Quantidade de orientações	7,78	22,75	21,56	26,35	21,56

Fonte: Os autores (2023)

As Tabelas 3 e 4 apresentam as porcentagens dos diversos graus resultantes para cada dimensão do ITRA e cada indicador de Burnout.

Tabela 3 – Porcentagens dos diversos graus resultantes para cada indicador de Burnout

	Baixo	Médio	Alto
Nível de Exaustão Emocional	18,71	40,94	40,35
Nível de Despersonalização	1,14	14,77	84,09
Nível de Realização Profissional	94,86	4,00	1,14

Fonte: Os autores (2023)

Tabela 4 – Porcentagens dos diversos graus resultantes para cada dimensão do ITRA

	Satisfatório	Crítico	Grave	Presença de doença
Nível na ECHT (Custo Humano no Trabalho)	21,30	67,46	11,24	
Nível na EIPST (Prazer e Sofrimento no Trabalho)	52,69	38,32	8,98	
Nível na EADRT (Danos Relacionados ao Trabalho)	60,36	17,75	12,43	9,47
Nível na EACT (Contexto do Trabalho)	37,50	55,95	6,55	

Fonte: Os autores (2023)

Preocupa o fato de 94,86% dos docentes terem indicado um nível baixo de Realização Pessoal. Constatou-se que 31,82% dos professores tiveram níveis altos nas três dimensões do Burnout, 52,84% em duas dimensões e 12,50% em uma dimensão, resultando que 97,16% dos docentes apresentaram no mínimo uma dimensão no nível alto de Burnout.

Ressalta-se que os indicadores que caracterizam o Burnout são níveis altos de Exaustão Emocional e de Despersonalização e nível baixo de Realização Profissional. Verificou-se que houve mais de 80% dos docentes com a caracterização de Despersonalização, mais de 90% com a caracterização de reduzida Realização Profissional e mais de 40% com alta caracterização de Exaustão Emocional, sendo que houve também menos de 20% dos docentes com tal caracterização no nível baixo. Outro resultado importante foi que quase a totalidade dos pesquisados apresentaram ao menos um dos indicadores que caracterizam a síndrome de Burnout.

Com relação à subescala de exaustão emocional, os índices obtidos no estudo seguem a tendência de estudos de outros países. Esse aspecto pode evidenciar que esta dimensão é a menos vulnerável a questões culturais pela relação estreita desta dimensão com o construto de estresse.

Quanto às dimensões do ITRA, deve-se salientar a ocorrência de presença de doença em quase 10% dos pesquisados, quase 80% de níveis críticos ou graves de Custo humano no Trabalho, quase 50% de professores com níveis de Prazer e Sofrimento no Trabalho

indicando sofrimento e mais de 60% de níveis crítico e grave na avaliação do Contexto do trabalho.

A Tabela 5 apresenta os níveis descritivos (valores-p) dos testes de independência entre as variáveis relativas às dimensões MBI-ES que identifica o Burnout com variáveis de caracterização, de hábitos e de percepções dos docentes, além das dimensões do ITRA. Ressalta-se que quando os valores-p são inferiores à 0,05, conclui-se haver dependência entre o par de variáveis.

Tabela 5 – Níveis descritivos dos testes de independência

Variável	Nível de exaustão emocional	Nível de despersonalização	Nível de reduzida realização pessoal
Curso que leciona	0,493	0,622	0,410
Faixa etária	0,001	0,808	0,011
Gênero	0,001	0,958	1,000
Escolaridade	0,666	0,556	1,000
Classe social	0,010	0,771	0,086
Estado Civil	0,052	0,328	0,429
Nº de Filhos	0,001	0,102	0,451
Outra atividade na IES	0,210	1,000	1,000
Quantas Instituições/empresa trabalha	0,148	0,119	0,606
Regime de trabalho	0,283	0,790	1,000
Qtd. de publicações	0,001	0,820	0,118
Qualidade de publicações	0,009	0,741	0,275
Atividades de extensão	0,000	0,624	1,000
Qtd. de orientações	0,023	0,205	0,720
Anos de docência no ES	0,019	0,842	0,687
Anos de docência na atual IES	0,005	0,438	0,359
Leciona no matutino	0,317	0,579	0,646
Leciona no vespertino	0,066	0,418	0,646
Leciona no noturno	0,734	0,679	1,000
Nº de períodos	0,209	0,852	0,721
Satisfação com a remuneração	0,541	0,202	1,000
Afastamento no último ano	0,009	0,742	1,000
ECHT	0,000	0,115	0,153
EIPST	0,000	0,005	0,000
EADRT	0,000	0,004	0,000
EACT	0,000	0,284	0,301

Fonte: Os autores (2023)

Em concordância com Galanakis *et al.* (2020), ao nível de significância de 5%, proporcionalmente houve mais professores com Exaustão Emocional alta entre os adultos (de 25 a 44 anos) e menos entre os idosos (60 anos ou mais) ( $p = 0,001$ ), entre docentes que lecionam no ensino superior entre 11 a 20 anos ( $p = 0,019$ ), docentes que lecionam em sua IES atual entre 6 a 10 anos ( $p = 0,005$ ). Também houve mais professores com Exaustão Emocional alta entre os docentes que não têm filhos ( $p = 0,001$ ), que tiveram afastamento do trabalho no último ano ( $p = 0,009$ ), entre os docentes com níveis grave de ECHT (Custo Humano no

Trabalho) ( $p = 0,000$ ), com níveis críticos ou graves de EIPST (Sofrimento no Trabalho) ( $p = 0,000$ ), com níveis graves ou com presença de doença de EADRT (Danos Relacionados ao Trabalho) ( $p = 0,000$ ) e com níveis crítico e grave de EACT (Avaliação do Contexto do Trabalho) ( $p = 0,000$ ). Em concordância com Lima Filha e Moraes (2018) houve mais professores com Exaustão Emocional alta entre os que sempre sentem que são cobrados por quantidade de publicações ( $p = 0,001$ ), cobrados pela qualidade de suas publicações ( $p = 0,009$ ), cobrados por atividades de extensão ( $p = 0,000$ ), cobrados por quantidade de orientações ( $p = 0,023$ ).

Ao nível de significância de 5%, há mais professores com Despersonalização baixa ou média em docentes com nível satisfatório de EIPST (Sofrimento no Trabalho) ( $p = 0,005$ ) e menos professores com Despersonalização baixa ou média em docentes com níveis grave ou presença de doenças de EADRT (Danos Relacionados ao Trabalho) ( $p = 0,002$ ).

Ao nível de significância de 5%, proporcionalmente houve mais professores com Realização Pessoal com níveis alto e médio entre os que têm entre 25 e 44 anos ( $p = 0,011$ ), mais professores com realização pessoal alta com níveis grave e crítico de EIPST (Sofrimento no Trabalho) ( $p = 0,000$ ) e com níveis grave e presença de doença de EADRT (Danos Relacionados ao Trabalho) ( $p = 0,047$ ). Essas conclusões sugerem uma hipótese de que para haver realização profissional o docente acaba por prejudicar sua saúde física e mental na tentativa de ajustar as demandas pessoais e profissionais.

Foram realizadas análises de variância não paramétrica por meio do teste de Kruskal-Wallis para testar se nos três níveis de cada dimensão do MBI-ES havia igualdade das médias para as variáveis número de horas semanais trabalhadas nas IES ou empresas, número de horas semanais trabalhadas em casa nas tarefas relacionadas a suas atividades profissionais, horas de trabalho nas duas situações (nas IES ou empresas e em casa) e número de horas semanais gastas nos deslocamentos e no trabalho nas duas situações. A opção pelo teste não paramétrico deveu-se ao fato das suposições para uso da análise de variância paramétrica não estarem satisfeitas. A Tabela 6 apresenta os níveis descritivos obtidos.

Tabela 6 – Níveis descritivos dos testes de Kruskal-Wallis

	Instituição/Empresas	Casa	Trabalho	Deslocamento e Trabalho
Nível de Exaustão Emocional	0,552	0,015	0,017	0,005
Nível de Despersonalização	0,107	0,602	0,161	0,181
Nível de Realização Profissional	0,237	0,597	0,697	0,536

Fonte: Os autores (2023)

Somente houve diferença nas médias do nível de Exaustão Emocional sendo que, em média, docentes com nível de Exaustão Emocional alto indicaram um maior número de horas dispensadas em trabalho em casa nas tarefas relacionadas a suas atividades profissionais, em trabalho nas duas situações e na soma do trabalho nas duas situações com o tempo gasto

em deslocamentos. Ressalta-se a indicação de que o docente que se dedica mais em casa a suas atividades profissionais tenha maior nível de Exaustão Emocional.

Por fim foram calculados os coeficientes de correlação linear de Pearson, dois a dois, para todas as pontuações dos níveis das dimensões do MBI-ES e das escalas do ITRA, bem como testados se podiam ser considerados iguais a zero. A Tabela 7 apresenta os resultados obtidos:

Tabela 7 – Coeficientes de correlação linear de Pearson e respectivos níveis descritivos dos testes

	Pontuação do Nível de Exaustão Emocional	Pontuação do Nível de Despersonalização	Pontuação do Nível de Realização Profissional	Pontuação do Nível na ECHT (Custo Humano no Trabalho)	Pontuação do Nível na EIPST (Prazer e Sofrimento no Trabalho)	Pontuação do Nível na EADRT (Danos Relacionados ao Trabalho)
Pontuação do Nível de Despersonalização	0,013	0,868				
Pontuação do Nível de Realização Profissional	0,071	0,533	0,000			
Pontuação do Nível na ECHT (Custo Humano no Trabalho)	0,347	0,000	0,546	0,074		
Pontuação do Nível na EIPST (Prazer e Sofrimento no Trabalho)	0,341	0,000	0,000	-0,131	-0,504	
Pontuação do Nível na EADRT (Danos Relacionados ao Trabalho)	-0,131	-0,504	-0,640	-0,389	0,090	0,000
Pontuação do Nível na EACT (Contexto do Trabalho)	0,126	0,539	0,726	0,551	-0,621	0,000
	0,103	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	0,236	0,389	0,544	0,589	-0,587	0,538
	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Fonte: Os autores (2023)

A variável Pontuação do Nível na EIPST (Prazer e Sofrimento no Trabalho) teve uma relação aproximadamente linear decrescente com as demais variáveis, com exceção da Pontuação do Nível de Realização Profissional, coerente com sua escala na qual a pontuação alta indica condição satisfatória, ao contrário das demais escalas do ITRA e das dimensões Nível de Exaustão Emocional e Despersonalização do MBI-ES.

A correlações encontradas nas correlações que envolvem a variável Pontuação na Realização no Trabalho estão coerentes, uma vez que realização no trabalho pode promover um maior envolvimento com as atividades rotineiras da docência, com a expectativa de oferecer um trabalho de excelência, tanto na perspectiva interna quanto externa, porém esta dedicação pode indicar um elevado custo humano no trabalho que tende a promover uma percepção negativa do contexto no trabalho, facilitando desta forma possibilidades de sofrimentos e adoecimentos.

As demais correlações significantes indicaram uma relação aproximadamente linear crescente entre os pares de variáveis, coerente com seus significados.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral desta pesquisa foi relacionar a ocorrência da síndrome de Burnout com o contexto de trabalho dos professores de cursos de Engenharia. Verificou-se uma coerência nas correlações lineares entre os indicadores do instrumento MBI-ES que avalia a ocorrência das dimensões envolvidas na síndrome de Burnout e os indicadores do ITRA que avalia os indicadores da qualidade de vida no contexto do trabalho.



A aplicação do instrumento ITRA propiciou identificar a percepção dos docentes de cursos de Engenharia em relação ao contexto de trabalho, sendo detectado que o indicador para o custo humano do trabalho foi satisfatório para apenas 21,30% dos pesquisados, o indicador de sofrimento no trabalho indicou 8,98% de docentes em situação grave, o indicador de danos relacionados ao trabalho indicou já existir presença de doença em 9,47% dos professores e outros 30,18% com este indicador no nível crítico ou grave. Quanto ao indicador para a avaliação do contexto do trabalho apenas 37,50% revelaram estar satisfeitos.

A aplicação do instrumento MBI-ES propiciou identificar o grau de ocorrência da síndrome de Burnout nos docentes de cursos de Engenharia. O nível de Exaustão Emocional foi identificado como médio e alto para respectivamente 40,94% e 40,35% dos professores pesquisados. Quanto ao nível de despersonalização foi indicado haver 84,09% da amostra com nível alto. Também foi constatado haver 94,86% dos pesquisados com reduzida realização profissional. Fato que merece atenção dos gestores dos cursos de Engenharia foi que quase a unanimidade dos professores pesquisados apresentou pelo menos um dos indicadores da síndrome de Burnout e que 31,82% dos professores pesquisados tiveram níveis altos nas três dimensões do Burnout.

Quanto à caracterização dos docentes que apresentaram cada indicador da síndrome de Burnout em seus respectivos graus, os testes de independência revelaram ser a dimensão da Exaustão Emocional a que varia mais conforme as características dos docentes, tendo nível alto proporcionalmente mais frequente em adultos, mulheres, entre os das classes sociais B2, C1 e C2, entre os que não têm filhos, entre os que sempre sentem que são cobrados por quantidade de publicações, qualidade de suas publicações, atividades de extensão e quantidade de orientações, entre docentes que lecionam no ensino superior entre 11 a 20 anos e que lecionam em sua IES atual entre 6 a 10 anos, entre os docentes que tiveram afastamento do trabalho no último ano, entre os docentes com níveis grave de ECHT (Custo Humano no Trabalho), com níveis críticos ou graves de EIPST (Sofrimento no Trabalho), com níveis graves ou com presença de doença de EADRT (Danos Relacionados ao Trabalho) e com níveis crítico e grave de EACT (Contexto do Trabalho).

Os testes de independência revelaram também que a dimensão da Despersonalização em nível baixo ou médio ocorreu proporcionalmente mais entre docentes com nível satisfatório de EIPST (Sofrimento no Trabalho) e menos em docentes com níveis grave ou presença de doenças de EADRT (Danos Relacionados ao Trabalho). Os testes também levaram à conclusão que quanto à Realização Profissional houve, proporcionalmente, mais professores com Realização Profissional com níveis alto e médio entre os que têm entre 25 e 44 anos, mais professores com Realização Profissional alta entre os com níveis grave e crítico de EIPST (Sofrimento no Trabalho) e os com níveis grave e presença de doença de EADRT (Danos Relacionados ao Trabalho).

Quanto ao número médio de horas semanais dedicadas às atividades profissionais nas IES/empresas, em casa e às horas gastas em deslocamentos, avaliando as três dimensões do Burnout, somente houve diferença nas médias dos níveis na Exaustão Emocional sendo que os docentes com nível alto nesta dimensão foram os que dedicaram, em média, mais horas em trabalho em casa nas tarefas relacionadas a suas atividades profissionais.

Como o questionário não perguntou se o professor estava vinculado a Instituições de Ensino Superior públicas ou privadas e em qual região do Brasil estavam tais instituições não foi possível validar a amostra com relação a estas variáveis. Outra limitação deste estudo foi o tamanho da amostra, mesmo com o esforço realizados pelas pesquisadoras para divulgação da pesquisa, recomendando-se assim a realização de pesquisa futura com maior tamanho de amostra. Também, devido a participação na pesquisa ter sido voluntária, podendo haver um perfil de professor que se disponibilizasse mais a participar da pesquisa, os resultados aqui encontrados não devem ser extrapolados.

Outra sugestão é que pesquisa futura aprofunde o estudo sobre a hipótese aqui levantada de que para haver realização profissional o docente acaba por prejudicar sua saúde física e mental na tentativa de ajustar as demandas pessoais e profissionais.

## 6. REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ERGONOMIA - ABERGO. **O que é ergonomia?** Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://www.abergo.org.br/o-que-%C3%A9-ergonomia>. Acesso em: 20 fev. 2022.

BRASIL. Ministério da Educação, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP. **Censo da Educação Superior 2020**. Principais Resultados. Brasília, 2022. Disponível em: [https://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/censo\\_superior/documentos/2020/tabelas\\_de\\_divulgacao\\_censo\\_da\\_educacao\\_superior\\_2020.pdf](https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2020/tabelas_de_divulgacao_censo_da_educacao_superior_2020.pdf). Acesso em: 22 fev. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Área Técnica de Saúde do Trabalhador - COSAT. **Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador**. Brasília, 2004. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica\\_nacional\\_seguranca\\_saude.pdf](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_seguranca_saude.pdf). Acesso em: 12 ago. 2022

BRASIL, Ministério do Trabalho e Previdência. **NR 17 – ERGONOMIA**. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-17-nr-17>. Acesso em: 21 fev. 2022.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Análise fatorial do Maslach Burnout Inventory (MBI) em uma amostra de professores de instituições particulares. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 9, n. 3, p. 499-505, set./dez. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/sqhs5pPk4QBspW3DKXrmxnP/>. Acesso em: 18 mar. 2022.

CAUSIN, J. Burnout: o que muda com a nova classificação da OMS para síndrome, **Época Negócios**, Rio de Janeiro, 14 jan. 2022. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2022/01/burnout-o-que-muda-com-nova-classificacao-da-oms-para-sindrome.html>. Acesso em: 01 mar. 2022.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO - CNTE. **Transtornos emocionais são as principais causas de afastamento de professores**. Brasília, 5 dez. 2017. Disponível em: <https://cnte.org.br/index.php/menu/comunicacao/posts/cnte-na-midia/65505-mentes-atormentadas#:~:text=Uma%20pesquisa%20da%20Confedera%C3%A7%C3%A3o%20Nacional,psiqui%C3%A1tricos%20nos%20%C3%BAltimos%20cinco%20anos>. Acesso em: 23 fev. 2022.

DALLACOSTA, F. M. **Avaliação do nível de satisfação no trabalho e dos sintomas de Burnout em docentes da área da saúde**. Tese (Doutorado em Medicina) - Faculdade de Medicina da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014. Disponível em: <http://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/1791>. Acesso em: 14 mar. 2022.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez. 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>. Acesso em: 06 ago.2022.

ESTEVES, A. M. A. **O Burnout e o engagement**: estudo numa amostra de professores do ensino superior público português. Dissertação (Mestrado em Gestão das Organizações) - Instituto Politécnico do Porto, Porto, 2013. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.22/5064>. Acesso em: 4 de 3 de 2022.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília: LPA, 2011. Disponível em: <http://ergopublic.com.br/arquivos/1359392512.36-arquivo.pdf>. Acesso em: 18 fev. 2022.

GALANAKIS *et al.* Occupational Burnout in Greek Teachers: A Contemporary Study in the Era of Economic Crisis. **Psychology**, n. 11, 2020. Disponível em: [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkozje\)\)/journal/paperinformation.aspx?paperid=102275](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkozje))/journal/paperinformation.aspx?paperid=102275). Acesso em: 18 mar. 2022.

GOMES JÚNIOR, L. C. **Síndrome de Burnout e sua relação com as condições de trabalho, estado nutricional e de saúde de professores do ensino médio estadual**. Dissertação (*Magister Scientiae* em Ciência da Nutrição) - Universidade de Viçosa, Viçosa, 2010. Disponível em: <https://www.posnutricao.ufv.br/wp-content/uploads/2019/08/Luis-Carlos.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2022.

HAIR, J. F. *et al.* **Análise Multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HOFFMANN, C. F. **Fatores e indicadores críticos para o adoecimento no magistério superior**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/21508>. Acesso em: 04 de 3 de 2022.

IIDA, I. **Ergonomia: projeto e produção**. São Paulo: Edgard Blücher, 2005.

INTERNATIONAL ERGONOMICS ASSOCIATION- IEA. **What Is Ergonomics?** Genebra, [2018?]. Disponível em: <https://iea.cc/what-is-ergonomics/>. Acesso em: 12 fev. 2022.

LEITE, T. I. A. *et al.* Prevalência e fatores associados da síndrome de Burnout em docentes universitários. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 17, n. 2, 2019. Disponível em: <http://www.rbmt.org.br/details/448/pt-BR/prevalencia-e-fatores-associados-da-sindrome-de-burnout-em-docentes-universitarios>. Acesso em: 23 fev. 2022.

LIMA FILHA, C. N. M. B.; MORAES, A. N. Prevalência e fatores de risco do Burnout nos docentes universitários. **Revista Contemporânea de Educação**, v. 13, n. 27, maio/ago. 2018. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/view/12277>. Acesso em: 17 mar. 2022.

MESSIAS, I. M. O. *et al.* A Síndrome de Burnout em professores de uma escola pública em Petrolina-PE. **Braz. J. of Develop.**, Curitiba, v. 5, n. 4, p. 3856-3866, apr. 2019. Disponível em: <https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/1557>. Acesso em: 15 mar. 2022.

MONTGOMERY, D. C.; RUNGER, G. C. **Estatística Aplicada e Probabilidade para Engenheiros**. 7. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2021.

NIQUE, W.; LADEIRA, W. **Como fazer pesquisa de marketing: um guia prático para a realidade brasileira**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE - OPAS. **CID: burnout é um fenômeno ocupacional**. Brasília, 2019. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-5-2019-cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional>. Acesso em: 16 fev. 2022.

PINTO, F. C. F.; DIAS, E. Editorial. Educação e Pesquisa. Ensaio: **aval. pol. públ. educ.** n. 26, v. 100, jul./set. 2018 Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ensaio/a/QkjC3hRSDzk3WJ7j4bhWKDQ/?lang=pt>. Acesso em: 10 fev. 2022.

SÃO PAULO. Prefeitura de São Paulo. Índice de readaptação do professor. **Diário Oficial da Cidade de São Paulo**. São Paulo, 13 dez. 2019. Disponível em: <https://www.sinesp.org.br/quem-somos/publicacoes/category/47-legislacao-geral?download=4067:ata-da-3-076-sessao-extraordinaria-tcmsp&start=1920>. Acesso em: 23 fev. 2022.

SCHUSTER, M. S.; DIAS, V. V. Oldenburg burnout inventory - validação de uma nova forma de mensurar burnout no brasil. **Ciênc amp saúde coletiva**, v. 23, n. 2, fev. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232018232.27952015>. Acesso em: 4 mar. 2022.

SIEGEL, S.; CASTELLAN JR., N. J. **Estatística não-paramétrica para ciências do comportamento**. Métodos de Pesquisa. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006, reimpressão 2008.

SILVA, M. S. D. *et al.* Do prazer ao sofrimento: Uma análise do trabalho dos gestores de uma Instituição Federal de Ensino Tecnológica. In: XIX COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA, **Anais CIGU 2019**, Florianópolis, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/201693>. Acesso em: 10 mar. 2022.

SOUZA; H. A.; BERNARDO, M. H. Prevenção de adoecimento mental relacionado ao trabalho: a práxis de profissionais do Sistema Único de Saúde comprometidos com a saúde do trabalhador. **Rev. bras. saúde ocup.**, v. 44, 2019, não paginado.

**Contatos:** Cassia1220@hotmail.com e raquel.cymrot@mackenzie.br