

JOSÉ BRUNO DA SILVA LEITE

**SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFESSORES
UNIVERSITÁRIOS**

Orientadora: Suenny Fonsêca de Oliveira

**Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias
Departamento de Mestrado em Ciências da Educação
Instituto de Educação**

Lisboa

2014

JOSÉ BRUNO DA SILVA LEITE

**SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFESSORES
UNIVERSITÁRIOS**

Dissertação apresentada para a obtenção do Grau de Mestre em Ciências da Educação no Curso de Mestrado em Educação conferido pela Universidade Lusófonas de Humanidades e Tecnologias.

Orientadora: Prof.^a Doutora Suenny Fonsêca de Oliveira.

Co-Orientador: Prof. Doutor Leonardo Manuel das Neves Rocha

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Departamento de Mestrado em Ciências da Educação

Instituto de Educação

Lisboa

2014

“Ninguém nega o valor da educação e que um bom professor é imprescindível. Mas, ainda que desejem bons professores para seus filhos, poucos pais desejam que seus filhos sejam professores. Isso nos mostra o reconhecimento que o trabalho de educar é duro, difícil e necessário, mas que permitimos que esses profissionais continuem sendo desvalorizados. Apesar de mal remunerados, com baixo prestígio social e responsabilizados pelo fracasso da educação, grande parte resiste e continua apaixonada pelo seu trabalho.”

(Paulo Freire, 2003)

AGRADECIMENTOS

Sou grato a Deus por ter me dado força e discernimento para a conclusão desse trabalho dissertativo de mestrado.

Aos meus pais, esposa e filha que sempre me apoiaram e contribuíram de forma direta e indireta na realização da minha dissertação, pois sem o apoio da minha família todo o trabalho teria sido mais árduo.

Meu profundo agradecimento a Professora Doutora Suenny Fonsêca – FIP, orientadora da presente dissertação, por toda sua sabedoria, paciência e compreensão, e acima de tudo, pela oportunidade de enriquecimento teórico científico e aprendizagem que me propiciou, assim como a grande confiança no meu trabalho.

Ao Professor Drº Leonardo Rocha por sua paciência e colaboração científica.

Aos professores que colaboraram de alguma forma para elaboração deste trabalho.

Agradeço ao Diretor das Faculdades Integradas de Patos – FIP.

A todos os professores que de forma voluntária contribuíram significativamente com o preenchimento dos questionários.

A todos os coordenadores dos cursos de Saúde das Faculdades Integradas de Patos que autorizaram a realização da pesquisa junto aos seus docentes.

RESUMO

Este trabalho teve como objetivo verificar a incidência de docentes que apresentam a Síndrome de *Burnout* (SB) verificando as três dimensões, Exaustão Emocional (EE), Despersonalização (DP) e Realização Profissional (RP) entre professores universitários que estão inseridos em pós-graduação e os que não estão inseridos, bem como verificar a relação de dados sócio demográficos além de fatores laborais utilizando o *Maslach Burnout Inventory* - MBI. Foram respondidos 44 questionários e devolvidos, sendo que 24 (54,4%) eram do sexo feminino, havendo uma concentração maior de docentes com idades entre 25 e 35 anos, (36) 81,8% tinham pouco tempo de profissão docente como também 29 (65,9%) exerciam atividades fora da instituição pesquisada. Foi observado que os docentes que estavam inseridos em pós graduação apresentaram maiores pontuações na dimensão Exaustão Emocional e uma concentração maior de docentes que não estavam inseridos em pós graduação com níveis baixos na dimensão Realização Profissional. Já para a dimensão Despersonalização não houve diferença significativa entre os dois grupos. Verificou-se também que as mulheres apresentaram altas pontuações na dimensão Exaustão Emocional e baixas pontuações na dimensão Realização Profissional, quanto a dimensão Despersonalização os homens foi quem apresentaram maiores pontuações. Além disso, 1 (2,3%) docente com menor faixa etária apresentou *Burnout*. Os resultados do estudo demonstraram um desgaste maior em docentes que estavam inseridos em PPG e um aumento de baixa estima, sentimento de negatividade em docentes que já haviam concluído o PPG, ou seja, a Síndrome de *Burnout* está incluída em indivíduos que fazem pós graduação ou não. Assim, existe a necessidade um estudo mais detalhado sobre a Síndrome de *Burnout* em professores universitários e de como estes podem superá-la.

Palavras-chave: Professor, Pós-graduação, *Burnout*

ABSTRACT

This study aimed to determine the incidence of teachers who have the Burnout Syndrome (SB) checking the three dimensions, Emotional Exhaustion (EE), depersonalization (DP) and professional fulfillment (RP) between university professors who are included in graduate and those who are not entered, and to verify the socio demographic data rate plus labor factors using the Maslach Burnout Inventory - MBI. 44 questionnaires were completed and returned, with 24 (54.4%) were female, with a higher concentration of teachers aged 25 to 35, (36) 81.8% had little time teaching profession as well 29 (65.9%) had activities outside the research institution. It was observed that teachers who were placed in graduate had higher scores on the Emotional Exhaustion scale and a higher concentration of teachers who were not included in graduate with low levels in the dimension professional fulfillment. As for the depersonalization dimension there was no significant difference between the two groups. It was also found that women had high scores in the dimension Emotional Exhaustion and low scores in the dimension professional fulfillment, as the size Depersonalization men was who had higher scores. In addition, 1 (2.3%) teaching a younger age presented Burnout. The results of the study showed increased wear on teachers who were placed in PPG and an increase in low esteem, feelings of negativity teachers who had already finished PPG, in the burnout syndrome is included in individuals who graduate or do not. Thus, there is a need a more detailed study of the Burnout Syndrome in academics and how they can overcome it.

Keywords: Teacher, graduate, *Burnout*

ABREVIATURAS E SIGLAS

FIP – Faculdades Integradas de Patos

EE – Exaustão Emocional

DP – Despersonalização

RP – Realização Profissional

MBI – *Maslach Burnout Inventory*

PPG – Programa de Pós Graduação

APA - *American Psychological Association*

TIC - Tecnologias de Informação e Comunicação

LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

SB – Síndrome de *Burnout*

DOU – Diário Oficial da União

OMS – Organização Mundial de Saúde

GEPEB - Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Estresse e *Burnout*

IES – Instituição de Ensino Superior

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

CNS – Conselho Nacional de Saúde

SPSS - Statistical for Social Siences

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento e Pessoal de Nível Superior

Índice de Tabelas

Tabela 1. Pontos de corte sobre as dimensões da escala do MBI.....	41
Tabela 2. Distribuição dos docentes por variáveis de caracterização sócio-demográfica e laboral.....	44
Tabela 3- Síndrome de <i>Burnout</i> em professores universitários (n=44).....	47
Tabela 4- Medidas ponderadas e Coeficientes α de <i>Cronbach</i> obtidos para a escala de MBI (EE, DP e RP).....	49
Tabela 5. Matriz de correlação das dimensões de <i>Burnout</i> e variáveis sócio demográficas e funcionais.....	49
Tabela 6. Dimensões de <i>Burnout</i> e fatores de desgaste ($n = 42$).....	51
Tabela 7. Dimensões de <i>Burnout</i> e estar inserido ou não em pós-graduação.....	51
Tabela 8. Dimensões de <i>Burnout</i> e PPG.....	52
Tabela 9. Dimensões de <i>Burnout</i> e gênero.....	53
Tabela 10. Dimensões de <i>Burnout</i> e Faixa etária.....	54
Tabela 11. Dimensões de <i>Burnout</i> e estado civil.....	55
Tabela 12. Dimensões de <i>Burnout</i> e enfermidade.....	56
Tabela 13. Dimensões de <i>Burnout</i> e período de trabalho na IES.....	57
Tabela14. Dimensões de <i>Burnout</i> e atividade fora da IES.....	59
Tabela15. Dimensões de <i>Burnout</i> e titulação.....	60
Tabela 16. Dimensões de <i>Burnout</i> e fatores de desgaste.....	61
Tabela17. Dimensões de <i>Burnout</i> e tempo de exercício na docência.....	62
Tabela 18. Dimensões de <i>Burnout</i> e tempo de exercício na IES.....	64
Tabela 19. Dimensões de <i>Burnout</i> e carga horária na IES.....	66

Índice

Introdução	11
Capítulo I - Enquadramento Teórico.....	14
1 - O trabalho docente.....	16
1.1 - Características do trabalho docente	19
1.2 – Síndrome de <i>Burnout</i> : o sofrimento mental do educador.....	20
2 - Origem do <i>Burnout</i>	21
2.1 –Causas do <i>Burnout</i>	23
2.2 – Conceitos de <i>Burnout</i>	24
2.3 – Sintomas característicos de <i>Burnout</i>	26
3- Síndrome de <i>Burnout</i> e pós-graduação	27
4 - Relações entre saúde mental e <i>Burnout</i>	27
4.1 - <i>Burnout</i> e ansiedade.....	28
4.2 - <i>Burnout</i> e estresse.....	28
4.3 - <i>Burnout</i> e depressão.....	30
5 - Mensuração do <i>Burnout</i>	30
6 - Relatos de estudos sobre <i>Burnout</i> em professores.....	31
Capítulo II – Caminhos da Pesquisa.....	33
7 - Problemática da pesquisa.....	34
7.1 – Objetivos da Pesquisa.....	35
7.1.1 - Objetivo Geral.....	35
7.1.2 - Objetivos Específicos.....	35
7.2 – Método.....	36
7.3 – Universo de Estudo.....	36
7.4 – Procedimentos.....	37
7.5 – Coleta de Dados.....	38
7.6 – Instrumentos.....	38
7.7 – Análise de Dados.....	40
7.8 – Aspectos Éticos.....	40
7.9 – Hipóteses.....	40
Capítulo III – Apresentação dos Resultados.....	43
8 - Apresentação dos Resultados	42
8.1 – Caracterização Sócio demográfica e laboral.....	43
8.2 – Dimensões de <i>Burnout</i>	47

8.3 – Distribuição dos docentes por variáveis sócio demográficas que fazem pós e que não fazem pós e categorização de <i>Burnout</i>	50
8.4 – Distribuição dos docentes por variáveis laborais que fazem pós e que não fazem pós e caracterização de <i>Burnout</i>	56
Capítulo IV – Discussão.....	67
Capítulo V – Conclusão.....	72
Referências.....	77
Apêndices.....	I
Apêndice I – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).....	II
Apêndice II – Termo de Compromisso do Pesquisador.....	IV
Apêndice III – Questionário <i>Maslach Burnout Inventory</i>	V
Apêndice IV – Questionário Sócio demográfico.....	VI
Anexos.....	VIII
Anexo I – Termo de Autorização Institucional.....	IX
Anexo II – Certidão (CEP)	X

Introdução

Desempenhar o papel de professor, na sociedade atual, requer do profissional de educação muito mais do que ensinar em sala de aula. A docência vem se configurando como uma atividade que demanda um esforço que está além das habilidades técnicas que os professores geralmente têm. As peculiaridades de cada instituição escolar, os diferentes contextos sociais nos quais os alunos estão inseridos, as necessidades e desejos distintos do alunado, exigem que os professores estejam capacitados a ir além do caráter pedagógico do ensino, uma vez que a educação escolar passou a ser responsável pelo desenvolvimento psicossocial dos seus alunos (Begonã & Romaña, 1999).

Não obstante, a pressão a qual os professores estão expostos diariamente no contexto educacional é acentuada principalmente por alguns fatores, tais como: elevada carga horária de trabalho, que requer frequentemente pelo menos dois turnos, elevado número de alunos em sala de aula, estrutura física inadequada da instituição em que trabalham, caráter individual da atividade que implica em poucos trabalhos pedagógicos em equipe, singularidades do trabalho docente que consiste também em levar trabalho para casa, como preparar aulas, corrigir ou elaborar exercícios, baixa participação da família, baixos salários, desvalorização do docente, entre outros (Meleiro, 2002).

Por outro lado é relevante citar, o que é uma grande preocupação dos docentes, a qualificação profissional. Muitos professores se debruçam em programas de pós-graduação a fim de se tornarem especialistas, mestres, doutores ou pós-doutores em suas áreas de ensino, tendo como objetivos a melhoria de seus salários, garantia de sua empregabilidade na instituição ou ainda visando a importância do conhecimento adquirido.

O ambiente acadêmico, especialmente o da pós-graduação, é caracterizado por múltiplos estímulos, competitividade, cumprimento de metas que estabelece para os alunos e professores uma rotina de cobranças, obrigações, tensões, exigências, dentre outros.

Inseridos nos contextos de educação continuada e trabalho acadêmico efetivo, esses docentes sofrem com pressões e cobranças que são impostas por várias esferas sociais e econômicas, desencadeando dificuldades cotidianas como, por exemplo, o estresse ocupacional.

Segundo Silva, Damásio, Melo e Aquino (2008), o estresse pode ocorrer na medida em que exista um estímulo (agente estressor) que cause um desequilíbrio, acarretando insatisfação ou prejuízo às necessidades tanto físicas como psicológicas, caso o indivíduo não apresente uma resposta de adaptação para o evento ocorrido. A forma de lidar com esses agentes agressores potencialmente aversivos podem repercutir negativamente na vida desses docentes. Dentre elas está a Síndrome de *Burnout* - SB (ou síndrome do esgotamento profissional).

Como o desenvolvimento de uma boa prática didática e a qualidade de ensino aprendizagem depende também do estado físico, psíquico e social em que o docente se encontra, e que requer um grande esforço e dedicação desse professor dentro e fora da sala de aula, ele cotidianamente enfrenta as demandas e necessidades de recursos de toda ordem para realização de seu trabalho. Efeitos negativos do seu contrato com o aluno, colegas e chefias podem imprimir no docente um visível desgaste físico e psíquico, o que pode desencadear um mal estar a ele mesmo, falta de motivação para realização do desenvolvimento de seu trabalho e o sentimento de desvalorização pessoal e profissional. Essas características se enquadram na Síndrome de *Burnout*.

A Síndrome de *Burnout* é definida por Maslach e Jackson (1981) como uma reação a tensão emocional crônica gerada a partir do contato direto e excessivo de seres humanos com outros seres humanos, particularmente quando estes estão preocupados ou com problemas.

No enquadramento de um fator psicossocial, a Síndrome de *Burnout* tem gerado grande interesse e preocupação não só da comunidade científica, mas também das entidades governamentais, empresariais, educacionais e sindicais do Brasil e do mundo. Fato este que pode ser observado devido à severidade das consequências, tanto individuais quanto organizacionais, apresentadas pela Síndrome de *Burnout*, especialmente com o fator de interferência nas relações interpessoais com o professor.

Entretanto, o interesse e a preocupação com o tema proposto para a pesquisa, decorrem da severidade das consequências, tanto individuais, quanto organizacionais, acarretadas por esta síndrome, especialmente quando interfere nas relações interpessoais do profissional e em suas atividades laborais. Frente à necessidade de investigar o estado emocional dos professores universitários, mais especificamente a Síndrome de *Burnout*, o presente estudo teve como objetivo verificar a incidência da Síndrome de *Burnout* entre professores universitários que já concluíram sua pós-graduação (mestrado e doutorado) e professores universitários que estão inseridos em programa de pós-

graduação, observando as três dimensões que compõe a Síndrome: Exaustão Emocional (EE), Despersonalização (DP) e Diminuição da Realização Profissional (RP) e os índices médios.

A presente pesquisa se formula dentro do caráter descritivo e quantitativo visando descrever as características dos professores universitários contidos na amostra correlacionando as variáveis estabelecidas por meio de levantamentos das informações através de questionário e utilizando ferramentas estatísticas. Os sujeitos da pesquisa foram selecionados de forma aleatória estratificada totalizando 60 docentes que fizessem parte dos cursos da área de saúde das Faculdades Integradas de Patos – FIP, localizado no Sertão Paraibano, Brasil, tais cursos são: Biomedicina, Odontologia, Fisioterapia, Enfermagem, Educação Física, Psicologia e Nutrição. Entretanto apenas 44 docentes responderam e devolveram os questionários. Os docentes foram divididos em dois grupos: a) o primeiro grupo, composto por docentes que estavam inseridos em programa de pós-graduação (PPG) e b) o segundo grupo, formado por docentes que não estavam inseridos na pós-graduação.

Nesse sentido, pergunta-se: qual a relação entre professores pós-graduados (*stricto sensu*) e professores pós-graduandos (*stricto sensu*) no que concerne a Síndrome de *Burnout* avaliando as três dimensões?

Além da parte introdutória do trabalho, a pesquisa engloba também o capítulo de enquadramento teórico, que aborda o papel do trabalho docente e sua evolução histórica, origem do *Burnout*, conceitos de *Burnout*, e relação de *Burnout* com a saúde mental do trabalhador, além de citações de estudos já realizados sobre a Síndrome e por fim o método de mensuração da Síndrome de *Burnout* – *Maslach Burnout Inventory*. Em seguida verifica-se outro capítulo que aborda os caminhos da pesquisa e todos os aspectos metodológicos utilizados, e outro capítulo será analisado os resultados encontrados e em seguida a discussão dos resultados e a conclusão da pesquisa.

Ao longo da elaboração, foi utilizada a norma da *American Psychological Association* – APA – nas citações e referências.

Capítulo I – Enquadramento Teórico

1 - O trabalho docente

A partir do século XV a escola é constituída acerca de uma sociedade disciplinar erguida no conjunto de transformações que produzem a modernidade. A visão da modernidade e a transformação do homem passam a ser observadas de maneira mais prematura; ou seja, a partir da infância poderá haver uma construção de linha de pensamento, entrelaçado a isso há várias maneiras de pensar e encontrar soluções por medidas alternativas sempre procurando o bem estar do discente (Carlotto, 2002).

Consideravelmente, a partir do século XVI muitas escolas já estavam constituídas, porém a igreja tinha uma parte de responsabilidade de ensinar aos povos a leitura da sagrada escritura, tendo como corpo docente seu clero. Neste período da educação era uma forma de difusão do cristianismo e a igreja era instituição hegemônica.

A necessidade de ter o maior número de pessoas para auxiliar nas leituras ditadas pela igreja, fez com que fosse instituída a realização de uma profissão de fé e um juramento de fidelidade aos princípios da igreja, o que deu origem ao termo professor: pessoa que professa a fé e fidelidade dos princípios da instituição e se doa religiosamente aos alunos (Krentz, 1986).

No século XVIII, durante o governo marquês de Pombal, ocorre uma grande reforma na educação de Portugal e do Brasil por conta da expulsão dos jesuítas e constitui-se no marco para a construção da profissão docente nos dois países. O controle sobre o ensino e dos professores, que era da igreja, é passado totalmente para o Estado. Este é o marco da remuneração para aos professores, como, também a necessidade de orientações pedagógicas (Fernandes, 2008).

Fernandes (1998) sintetiza a profissão docente afirmando que ela começa a se constituir como tal, no fim da Idade Média em Portugal, confundida inicialmente como missão da igreja, gradativamente afirma-se como uma atividade com vistas à remuneração, embora exercida ainda por religiosos.

Para Moura (1997), o professor era visto como uma figura estratégica, o guardião de uma ordem cujo sistema de referência era sagrado e cujas normas econômicas e sociais eram legítimas pelas normas e valores religiosos. Com esses privilégios, qualificação e autonomia surge a grande oposição de valores entre o trabalho manual e o trabalho intelectual exercido pelo professor.

As mudanças na educação são históricas. Já na Idade Média, o acesso à escola era restrito somente a elite da sociedade. Além do trabalho das artes da educação, o professor assume seu trabalho incorporando o valor de sacerdócio. A tarefa de professor é uma fé atrelada a de professar uma verdade única. Dessa maneira, ensinar doutrina era indispensável na ação do docente (Saviani, 2007).

Nessa constante mudança das atribuições do professor, a modernidade começa a vir a tona. Conforme Enguita (1989), do doutrinamento religioso a escola passou a doutrinação ideológica, para a disciplina material, para a organização da experiência escolar, de forma que gerasse nos jovens, hábitos e comportamentos mais adequados às necessidades das indústrias.

É notável que nas últimas décadas as responsabilidades do professor vêm aumentando e em consequência, as exigências que se debruçam sobre os educadores. Assim, coincidindo também com um processo histórico de uma rápida transformação do contexto social, o qual tem sido traduzido em uma modificação do papel do professor.

As recentes alterações na esfera da educação afetam a imagem do professor, em face da sociedade, uma vez que em meados do século XX, este era considerado um profissional extremamente preparado, para difundir os valores e as crenças culturais enraizadas na sociedade. Com o passar dos tempos, essa imagem foi perdendo o seu significado, devendo-se principalmente a massificação do ensino, a sua propagação sem qualidade, salientando-se precariedade das condições docentes da atualidade (Claro, 2009)

Segundo Roldão (2005), o professor ensina para a o alinhamento de uma evolução histórico e social, onde o ato de ensinar responsabilizava o escravo grego que estava incumbido de ensinar os filhos dos vencedores, assim conduzindo a criança ao conhecimento e à cultura – o pedagogo. Numa outra linha, o ato de ensinar surge, especialmente a partir da Idade Média e do desenvolvimento da Universidade, ligado ao ato de tornar público um saber possuído por alguns, a que os discípulos procuram aceder.

Merazzi (1983) acredita que as mudanças no papel dos professores estão ligadas a três fatores fundamentais:

- A evolução e a transformação dos agentes tradicionais de socialização;
- Papel tradicionalmente designado às instituições escolares, com o surgimento de novas tecnologias educacionais;

- O conflito que se instaura nas instituições sobre os valores, abordagens que devem transmitir o professor à sociedade.

Com isso, o aumento da responsabilidade do professor aumentou na medida em que as necessidades sociais foram apresentadas, ou seja, agora o professor deverá se enquadrar na realidade imposta pelos processos de mudança da sociedade, da economia e de novas tecnologias e políticas educacionais.

De fato, as tensões e desorientações, ocorridas devido às alterações principalmente sociais, educacionais e econômicas que levam o professor a frequentes mudanças, tiram dele algumas características essenciais no processo ensino/aprendizagem (Esteve, 1999).

Talvez a mais significativa modificação ocorrida durante essas mudanças modernizadoras educacionais, que atinge diretamente o professor, tenha sido ao que se chama do avanço contínuo do saber. Assim, é necessário a renúncia de conteúdos ultrapassados e ir atrás de conteúdos que se encaixem na realidade social e educacional do educando. Com isso, muitos professores procuram sua qualificação profissional para atender a demanda de novas atribuições e conteúdos, como também a busca da garantia de melhores salários e empregabilidade consistente.

Na realidade do cotidiano dos docentes, pode-se observar a correria do dia a dia, atrelado também as alterações de humor que ocorrem nas relações professor-aluno, a sobrecarga de tarefa, conteúdos que precisam ser abordados mais e mais, correção de trabalhos. Conteúdos mais atualizados devem ser elencados e trazidos para dentro da sala de aula, atendendo também aos conteúdos abordados em vestibulares e a necessidade de informar e estimular o pensamento crítico, além do ensinar. É nesse contexto que muitos professores se submetem a enfrentar uma pós-graduação, além de outras tarefas que lhe são atribuídas dentro de algum departamento da instituição, enumerando algumas das dificuldades que os professores enfrentam. Essas atividades levam a uma rotina exaustiva, que deve ser administrada e incorporada às demais dimensões e papéis assumidos pelos professores no âmbito da sua própria vida privada (Garcia; Benevides-Pereira, 2003).

Para Serrão (2005), os professores da rede privada, diferentemente da rede pública de ensino vendem suas forças de trabalho como moeda de troca, uma vez que seu salário é calculado em cima da quantidade de horas em que ele trabalha dentro da instituição; isto leva a uma concorrência entre os próprios professores de uma mesma instituição almejando um salário maior.

O trabalho docente exige do professor um conjunto de atividades bem mais ampla do que apenas ensinar. Há uma exigência de que ele reproduza os seus conhecimentos práticos em sala de aula, e isto pode ser detectado quando ele é capaz de analisar e reconstruir sua prática de modo crítico e compartilhado (Enguita, 1991).

Segundo Pimenta e Ghedin (2005) o trabalho docente se constrói e se transforma no cotidiano da vida social, como prática, visa a transformação de uma realidade, a partir das necessidades práticas do homem. Assim, a compreensão do trabalho docente demanda enquanto categorial geral - o trabalho - e em sua especificidade - a docência.

Perrenoud (1993) diz que a docência é uma profissão impossível. Essa afirmativa é explicada por se tratar de uma profissão que não garante um desempenho elevado e regular dos seus gestos profissionais, uma vez que, as profissões que trabalham com pessoas (psicólogos, trabalhadores sociais, professores e entre outros) convivem com a mudança, com a ambiguidade, o desvio, a opacidade, a complexidade, o conflito.

A rápida transformação do contexto social, ocorrida nos últimos anos, tem gerado aumento das responsabilidades e exigências sobre os educadores em todos os níveis de ensino. O papel do professor tem se modificado na tentativa de atender as expectativas e necessidades da sociedade atual (Carloto, 2004).

Segundo Farber (1991) do ponto de vista público a categoria dos professores tem sido alvo de muitas críticas, cobranças pelo seu fracasso escolar e raramente reconhecido pelo seu sucesso. Nenhuma categoria profissional tem sido tão cobrada e avaliada como a do professor.

O aumento das exigências em relação ao professor, a inibição educativa de outros agentes de socialização como igreja e família, por exemplo, o desenvolvimento de fontes alternativas a escola, a ruptura do consenso social sobre a educação, o aumento das contradições no exercício da docência, as mudanças de expectativas em relação ao sistema educativo, a modificação do apoio da sociedade ao sistema educativo, a menor valorização social do professor, a mudança de conteúdos curriculares, a escassez de recursos materiais e deficientes condições de trabalho, as mudanças nas relações professor-aluno e a fragmentação do trabalho do professor são alguns fatores importantes que devem ser levados em consideração no que diz respeito a mudanças que afetam o trabalho do professor, inclusive a sua saúde mental (Esteve, 1999).

1.1- Características do trabalho docente

A dimensão do trabalho, enquanto atividade humana, evoca a condição da complexidade das ações humanas carregadas de significados construídos e revalorizados ao longo de suas vidas em constantes interlocuções com os outros. O trabalho do professor, nesse sentido, tem um fator preponderante, pois, para que o professor desempenhe seu trabalho de forma a atingir seus objetivos, o estabelecimento do vínculo afetivo é praticamente obrigatório (Codo; Gazzotti, 1999).

Para Martins (2009) no ensino superior surgem várias questões que devem ser apresentadas e levadas em consideração quanto a gama de atribuições referentes ao docente universitário. A pesquisa científica se torna cada vez mais presente como uma das atribuições na busca de um ambiente educacional mais eficaz, são incluídas as novas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), e com isso a necessidade de uma preparação ou especialização do professor para utilizar esses novos recursos.

De fato a profissão de professor universitário torna-se consciente de que seu papel na docência do ensino superior, como exercício de qualquer profissão, exige capacitação própria específica que não se restringe a ter um diploma de bacharel, ou mesmo de mestre e doutor, ou ainda apenas o exercício de uma profissão.

A Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996 que faz parte da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), estabelece no seu capítulo IV no art. 43ª a finalidade da educação superior.

estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo;
formar diplomas nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira, e colaborar na formação contínua;
incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, visando o desenvolvimento da ciência, tecnologia, criação e difusão da cultura, e, desse modo, desenvolver o entendimento do homem e do meio em que vive;
promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos que constituem patrimônio da humanidade e comunicar o saber através do ensino, de publicações ou de outras formas de comunicação;
suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional, e possibilitar a correspondente concretização, integrando os conhecimentos que vão sendo adquiridos numa estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração;
estimular o conhecimento dos problemas do mundo presente, em particular os nacionais e regionais, prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade;
promover a extensão, aberta à participação da população, visando à difusão das conquistas e benefícios resultantes da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na instituição (LDB,1996, p.17).

Para tanto, quem ajudará a desenvolver todos esses aspectos para formação de um profissional crítico e socializado será o professor e isso requer deles novas capacitações. Masetto (2003) entende que:

As carreiras profissionais também estão se revisando com base nas novas exigências que lhe são feitas, em razão de toda essa mudança que vivemos atualmente: formação continuada dos profissionais, bem como novas capacitações, por exemplo, adaptabilidade ao novo, criatividade, autonomia, comunicação, iniciativa, cooperação (Masetto, 2003, p.14)

Todo trabalho envolve algum tipo de investimento afetivo por parte do trabalhador, no caso do professor essa relação se torna obrigatória para o exercício do próprio trabalho. Porém, essa atividade afetiva, profissional e vocacional do professor de formar cidadãos críticos tem dado lugar a várias questões alienadoras da classe que impede o professor de cumprir suas atribuições acadêmicas, gerando uma tensão entre o desejo de realizar um trabalho idealizado e a impossibilidade de concretizá-lo, podendo levá-lo a um estado de desistência e sofrimento mental simbólico do ofício. Consequentemente, a sensação de inadequação na sua função e a percepção de ausência de recursos para enfrentar as exigências do seu trabalho pode desencadear o surgimento da Síndrome de *Burnout* (SB), que é um processo paulatino e cumulativo, com incremento progressivo em termos de severidade. Contudo, o professor tende a aumentar o seu esforço, surgindo sinais evidentes de irritação, ansiedade, tensão, medo, levando a um distanciamento emocional associado a atitudes críticas e depreciativas sobre seu trabalho (Carlotto, 2011).

1.2 – Síndrome de *Burnout*: o sofrimento mental do educador

É observável a participação do professor diretamente na construção de um cidadão, formador de opiniões e que tenha a possibilidade de transmitir os conhecimentos adquiridos durante a sua vida escolar, como aproveitá-los para desenvolvimento de uma profissão futura. No entanto, é comum que o professor faz mais do que suas condições de trabalho lhe permite.

Codo e Menezes (2000) afirmam que o professor possibilita sonhos e faz com que os jovens estudantes almejem um futuro mais promissor. Por outro lado, com a grande carga de trabalho e a busca por qualificação profissional em programas de pós-

graduações, o professor se encontra em extrema pressão e vive diariamente desmotivado, cansado, sem vontade de ensinar, o que pode sugerir presença de enfermidades tais como Síndrome de *Burnout*.

Geralmente o *Burnout* ocorre em trabalhadores altamente motivados, que reagem ao estresse laboral trabalhando ainda mais até entrarem em colapso, atribuindo ao *Burnout* a discrepância entre o trabalhador que dá (o que ele investe no trabalho) e aquilo que ele recebe (reconhecimento de superiores e colegas, bons resultados nos desempenhos dos alunos, etc.) (Codo; Menezes, 2000).

Esteve (1999) e Codo (2000), relatam que os professores têm sido bastante pesquisados, devido a sua profissão se encontrar associada a baixos salários, a escassez da condição de trabalho, as atribuições burocráticas desgastantes, ao elevado número de alunos por sala de aula, ao despreparo do professor, em virtude das recentes situações e necessidades, as pressões exercidas por instituições de ensino e também pela sociedade em geral, entre outros.

A Síndrome de *Burnout* é institucionalizada como patologia laboral no Brasil com a republicação no Diário Oficial da União (D.O.U.), em 18 de junho de 1999, do Regulamento da Previdência Social, alterado nos anexos. O anexo II, que trata dos agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, previsto no Art. 20 da Lei 8213/91, teve apensado no item XII ao texto de Lei, na parte específica que trata dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho.

No estudo da legislação previdenciária, Sabatoviski e Fontoura (2001) expõem a seguinte classificação do CID 10: “doenças: XII – sensação de estar acabado (síndrome de *Burnout*, ou síndrome do esgotamento profissional (Z 73.0) relacionado a agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional: Ritmo de trabalho penoso (Z 56.3); outras dificuldades físicas e mentais relacionadas ao trabalho (Z 56.6)”.

2 - Origem do *Burnout*

O termo *Burnout* origina-se de uma gíria inglesa que significa queimar energia. Desde a criação do termo, houve algumas modificações e adequações na medida em que foram atualizando os estudos acerca do assunto. Bradley, em 1969, adotou o termo para demonstrar o fenômeno psicológico do significado da expressão *Burnout*, associado a profissões que exigiam cuidado com a clientela (Schaufelli; Enzmann, 1998).

A síndrome de *Burnout* foi observada pela primeira vez em 1974 pelo psiquiatra Freudenberg, quando observava o comportamento de uma instituição de drogados, que se caracterizava pela diminuição da energia e perda da motivação e do comprometimento, acompanhada de sintomas de caráter psíquico e físico (Freudenberg; Richelson, 1980; Schaufeli; Buunk, 1996). Os drogados eram chamados de *Burnout* (esgotados). Para Freudenberg (1974), uma pessoa que era chamada de *Burnout* estava ao mesmo tempo correlacionando a uma pessoa que não ligava mais para qualquer coisa, com exceção das drogas.

Skolvholt (2001) define *Burnout* como a hemorragia do intrapessoal, em resposta ao questionamento: “quem é você?” e o drogado, responde “sou um dependente”, ou seja um sujeito sem identidade própria (despersonalizado)

Logo após Freudenberg ter trabalhado e se interessado mais pelo assunto, Maslach (1986), psicóloga social, começou a investigar com mais significância o termo *Burnout*, onde intensificou seus trabalhos acerca deste fenômeno relacionando fatores como a carga emocional vivenciada no trabalho por profissionais de diversas áreas: entre elas: enfermeiros, médicos, psiquiatras, assistentes sociais e advogados (Tamayo, 2005).

Durante seus estudos Maslach (1993) constatou que o termo *Burnout* era, em geral, usado pelos advogados que atuavam como defensores públicos para descrever o processo de exaustão gradual, cinismo e ausência de comprometimento, experimentado por alguns membros dessa categoria.

No entanto, foi a partir de 1976 que os estudos sobre *Burnout* adquiriram caráter científico, uma vez que foram construídos modelos teóricos e instrumentos capazes de registrar e compreender esse sentimento crônico de desânimo, apatia e despolarização.

Benevides-Pereira (2002), Freudenberg, em 1974, e posteriormente Maslach e Jackson, em 1981, foram responsáveis pela difusão e interesse a respeito da Síndrome de *Burnout*, alavancando a temática com suas pesquisas que desencadearam inúmeros trabalhos científicos ao redor do mundo, gerando grande impacto no meio científico e organizacional. Assim, estes são considerados os teóricos mais importantes no que se diz respeito as investigações da síndrome de *Burnout*.

Nos anos 80 vários trabalhos, artigos e livros foram publicados sobre o tema em questão, desta vez a abrangência sobre a síndrome era mais significativa com novos conceitos e dimensões, propostas e intervenções, fazendo com que o mundo todo

começasse a conhecer e se interessar por esta síndrome, com isso vários países começaram a se interessar pelo assunto e aumentou o número de publicações a respeito (Carvalho, 2002).

Segundo Borges et al. (2002), o conceito *Burnout* está voltado, inicialmente mais para as questões clínicas do fenômeno, se referindo a situações de desânimo, perda de interesse, desgaste físico e emocional, deixando de lado a questão empírica do problema. O foco estava voltado para que pessoas e quais profissões que tinham como objetivo principal o cuidar do outro, poderiam ser mais afetadas pelo *Burnout*, sendo mais comum entre profissionais de saúde e professores.

Com o passar dos anos houve diversos estudos mais aprofundados acerca do empirismo, se concentrando também em outras categorias profissionais. Ao mesmo tempo a síndrome também tomava outras dimensões e mudanças. Neste momento a síndrome de *Burnout* se institui no âmbito psicossocial, uma vez que Maslach (1981) relatava que a síndrome se desenvolvia a partir da interação do indivíduo com os diversos aspectos do trabalho exercido por ele.

Além da perspectiva clínica e psicossocial, há também a organizacional, afirmando que o *Burnout* é resultante de diversos aspectos relacionados a organização. E a perspectiva social-histórica, no qual Volpato (2003) aponta o determinante na disposição do *Burnout*, mais que características pessoais e/ou organizacionais.

2.1 - Causas do burnout

O *Burnout* está intimamente ligado ao ambiente de trabalho, sendo uma Síndrome que se constitui na relação sujeito com a organização de trabalho.

Maslach e Leiter (1997) descrevem que a Síndrome de *Burnout* não afeta somente aqueles profissionais que mantém relação direta com o usuário, mas se estende a profissionais dos quais exige em certo nível de inter-relacionamento pessoal, seja com clientes, consumidores, usuários, colegas, seja com a chefia.

Além do contexto que se insere o trabalhador, considera-se também outras características quando se trata de fatores que desencadeiam o *Burnout* (Achkar, 2006).

- Características Pessoais: personalidade, idade, estado civil, filhos, sexo, nível educacional;

- Características do Trabalho: tipo de ocupação, tempo de profissão, carga de trabalho, tipo de clientela, ambiguidade e conflito de papéis.
- Características da Organização: ambiente físico, normas institucionais, recompensas.
- Características Sociais: suporte social, status social.

2.2 - Conceitos de *burnout*

Para Inocente (2005) o termo *Burnout* é uma junção das palavras *burn* (queima) e *out* (exterior), significado que a consequência do estresse repercute fisicamente e emocionalmente no indivíduo, o qual passa a apresentar comportamento desmotivado, geralmente acompanhado de irritação e agressividade.

A Síndrome de *Burnout*, segundo Codo (1999), está inserida num conceito multidimensional, que pode ser definida como “Síndrome de Desistência do Educador”. Outras variáveis podem alavancar a síndrome: gênero (homem ou mulher), estado civil (casados, solteiros, etc.) amplia a sensação de abatimento e a falta de vontade de ensinar e até levar o professor a desistir da profissão.

Para Tamayo e Tróccoli (2000) *Burnout* é definida como um fenômeno com uma síndrome psicológica, decorrente da tensão emocional crônica, vivenciada pelos profissionais cujo trabalho envolve o relacionamento intenso e frequente com pessoas que necessitam de cuidado e/ou assistência. Pode-se conceber também como um constructo constituídos pelas dimensões exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização profissional (Maslach e Jackson, 1986; Maslach, 1993). Contudo, variáveis de personalidade podem influenciar diretamente a síndrome em cada uma de suas dimensões como tipo emocional, sentido de coerência, motivação e idealismo. Relacionado a esses fatores, consequentemente, os sintomas são apresentados gradativamente.

Carlotto e Gobbi (1999) afirmam que o profissional que se sente afetado pela síndrome apresenta sintomas de exaustão, adoecimento, sintomas físicos (fadiga, frieza ou indiferença, frequentes dores de cabeça, distúrbios gastrointestinais, insônia, dificuldades respiratórias), doenças mentais, conflitos conjugais, alcoolismo e até mesmo o suicídio, consequentemente, para diminuir esses sintomas fazem o uso de medicamentos.

Para Wagner (2004) além da fadiga constante e progressiva acompanhada de distúrbios do sono, dores musculares ou osteomusculares, o autor aponta para sintomas psíquicos como a falta de atenção, concentração, alterações de memória, sentimento de alienação, insuficiência, baixa autoestima, alterações emocionais, astenia (ausência ou perda de força muscular) e disforia (mudança repentina de estado de ânimo).

Benevides-Pereira (2002) aponta outros sintomas, estes subdivididos em quatro grandes grupos: a) *Sintomas Físicos* - além dos que já foram apontados, englobam ainda as enxaquecas, imunodeficiência, transtornos cardiovasculares, disfunções sexuais e alterações menstruais); b) *Sintomas Psíquicos* – lentidão no pensamento, sentimento de solidão, impaciência, dificuldade de auto-aceitação, depressão, desconfiança e paranoia; c) *Sintomas Comportamentais* – negligência ou excesso de escrúpulo, agressividade, incapacidade de relaxar, dificuldade na aceitação de mudanças, perda de iniciativa, aumento no consumo de substâncias, comportamento de alto risco; d) *Sintomas Defensivos* – isolamento, sentimento de onipotência, perda de interesse pelo trabalho e até pelo lazer, falta constante ao trabalho, ironia e cinismo.

O autor afirma ainda que, para desenvolver a Síndrome de *Burnout*, o indivíduo não necessariamente precisa que todos esses sintomas apresentados estejam presentes logo de início; isto irá depender da fase do processo em que se encontre a síndrome, da pré disponibilidade e características pessoais, como também a intensidade e conjunção dos agentes estressores presentes no ambiente ocupacional.

Schaufeli e Buunk (1996) observam que existe uma distinção arbitrária entre os sintomas e as consequências do *Burnout*, por isso, abordam aspectos como manifestações classificadas em diferentes grupos (afetivas, físicas, comportamentais, sociais, atitudinais e organizacionais e do trabalho). Neste direcionamento, síndrome de *Burnout* é caracterizada por França (1987) como:

(...) sintomas e sinais de exaustão física, psíquica e emocional, em decorrência da má adaptação do indivíduo a um trabalho prolongado, altamente estressante e com grande carga tensional. Acompanha-se sentimento de frustração em relação a si mesmo e ao trabalho. Embora a síndrome exista em várias profissões ela está mais acentuada em profissionais médicos, enfermeiros, assistentes sociais e principalmente professores (França, 1987, p.37).

Aubert (1993) acrescenta ainda que a Síndrome de *Burnout* é desenvolvida pela busca de padrões de perfeição exigidos pela sociedade e pelas organizações, assim

o *Burnout* é visto como uma “necrose da excelência ou doença da idealização”, decorrente do esforço do indivíduo para corresponder a esses ideais.

Benevides-Pereira (2001) afirma que o *Burnout* se dá em uma tentativa de enfrentamento ao estresse, sendo encarada como uma reação ao estresse crônico e devido à grande exaustão que sentem percebe que nada mais podem oferecer aos demais em decorrência do desgaste físico e mental, sejam eles seus clientes, pacientes, alunos colegas de trabalho ou outras pessoas de sua convivência.

2.3 – Sintomas característicos de *Burnout*

Os sintomas apresentados no processo de *Burnout* são citados por diversos autores (Angerer, 2003) e estão divididos em físicos, psíquicos, comportamentais e defensivos:

- a- Sintomas físicos. Fadiga crônica, náuseas, alergias, dores crônicas, dores musculares, pescoço, ombro e dorso, perturbações gastrointestinais, baixa resistência imunológica, problemas de pele, ritmo cardíaco irregular, disfunções metabólicas, problemas sexuais.
- b- Sintomas psíquicos. Esgotamento emocional, baixa autoestima, sentimentos de fracasso, ansiedade, tristeza, falta de atenção e concentração, diminuição da memória, impaciência, sentimento de solidão, diminuição da capacidade de tomar decisões, fixações de ideais e obsessão por determinados problemas, instabilidade emocional, apatia, falta de motivação, desânimo, desejo de abandonar o trabalho e depressão.
- c- Sintomas comportamentais. Diminuição da produtividade, dificuldade em aceitar as mudanças, incapacidade de relaxar, irritabilidade e agressividade, aumento de consumo de bebidas alcoólicas, fumo, café, tranquilizantes e substâncias lícitas e ilícitas.
- d- Sintomas defensivos. Absenteísmo, negação das emoções, atenção seletiva, ironia, racionalização, deslocamento de afetos, sentimento de onipotência e isolamento.

A intensidade e frequência do desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* é considerado um processo gradual e cumulativo apresentando diferentes graus.

Segundo Mayer (2006) refere que a frequência em um grau mínimo é constatada quando acontece o aparecimento esporádico dos sintomas e, no máximo, quando a presença destes é permanente. Já a intensidade, em um baixo nível, caracteriza-se pela incidência de sentimentos, tais como irritação, esgotamento, inquietação e frustração; e, um alto nível, pela ocorrência de doenças e somatizações.

3 – Síndrome de *Burnout* e Pós – Graduação

A pós - graduação, especialmente a *strictu sensu*, exige um comprometimento elevado dos alunos dos programas nos quais estão inseridos. De fato, a entrada na pós – graduação exige do indivíduo um grande esforço e adaptação, tendo em vista que o estudante desenvolverá, dentre outras atividades, a pesquisa.

Segundo Souza e Silva (2002), a execução e produção de atividades acadêmicas podem ser agentes agressores para os pesquisadores nacionais, aja vista que alguns exercem dedicação exclusiva a pesquisa, muitas vezes sem apoio financeiro. A falta de estabilidade profissional poderá levar a uma concorrência desleal o que poderá elevar a um esgotamento mental.

Trzesniak (2004), afirma que a falta de dedicação devido à sobrecarga de trabalho e atividades fora da pós - graduação tem dificultado para muitos estudantes quanto a questão de realização de seminários, elaboração das dissertações e teses, principalmente no que diz respeito a qualidade dos projetos de pesquisa, e consequentemente elevar o estresse negativo, evidenciando a Síndrome de *Burnout*.

4 - Relações entre saúde mental e *Burnout*

A Saúde Mental e Trabalho tem sido alvo de debates e reflexões por diversos pesquisadores. A relação dos efeitos do trabalho na saúde mental e o crescimento dos adoecimentos psíquicos oriundos do trabalho revelam a importância de novas reflexões sobre o presente fenômeno estudado (Costa, 2013).

Para a Organização Mundial de Saúde - OMS (1999), o *Burnout*, por meio da síndrome de esgotamento, produz manifestações físicas, emocionais e mentais. O esgotamento emocional pode ser associado a sentimentos de depressão, de

desesperança, agravamento das tensões e de conflitos e de estados emocionais negativos. O esgotamento mental pode implicar sentimento de estar insatisfeito e de atitudes negativas a respeito de si mesmo, de seu trabalho e da vida em geral.

Estudos têm sido realizados com um intuito de investigar a manifestação do estresse ocupacional pra compreensão de algumas doenças, insatisfação no trabalho e profissional que afetam os trabalhadores.

Chan (2003) em sua pesquisa, revela que cerca de um terço dos docentes avaliados, apresentavam sinais de estresses e de *Burnout* entre os principais problemas de saúde. O mesmo estudo indicou ainda que a frustração, a ansiedade, a irritabilidade, a exaustão emocional e os sintomas depressivos graves eram alguns dos problemas encontrados ao nível da saúde dos professores. O autor identificou nestes sujeitos um aumento de consumo de substâncias, especialmente álcool e drogas, assim como problemas de âmbito conjugal e familiar.

4.1 - *Burnout* e ansiedade

Segundo Gallego e Rios (1991) a ansiedade é uma preocupação excessiva acompanhada de alguns fatores que incluem inquietação, fadiga, dificuldade em concentrar-se, irritabilidade, tensão muscular e perturbação do sono. Os mesmos autores definem três momentos para a manifestação da Síndrome de *Burnout*, relacionando-a ao estresse e ansiedade: 1) as demandas de trabalho são maiores do que os recursos humanos e materiais; 2) esforço do indivíduo em adaptar-se e produzir uma resposta emocional ao desajuste percebido; 3) ocorre um enfrentamento defensivo, ocasionando comportamento de distanciamento emocional, retirada, cinismo e rigidez.

Algumas pessoas são ansiosas e agitadas no trabalho, dando a impressão de que precisam obter sempre os melhores resultados, provocando sentimentos de inquietude e insegurança. Ao longo do tempo tornam-se ineficazes no trabalho, elevando cada vez mais a ansiedade, o que os torna susceptíveis ao *Burnout* (Inocente, 2005).

4.2 - *Burnout* e estresse

Estresse é a palavra portuguesa derivada do latim clássico “*stringo, stringere, strinxī*”, que significa apertar, comprimir, restringir ou limitar, e foi utilizada

primeiramente na língua inglesa, no século XVII para descrever situações de aflição, sofrimento, opressão e adversidade (Santos, 2011). No entanto ressalta-se que o estresse e o *Burnout* são derivados na maioria das vezes, das mesmas causas, sendo ambos originados pelas tensões entre as exigências do meio envolvente, bem como das capacidades do sujeito em lhes responder de forma adequada.

O *Burnout* é desencadeado por um estresse excessivo e prolongado, um desenvolvimento crônico e que se caracteriza pela exaustão física, emocional e mental configurando, assim, uma inabilidade de lhe dar com o estresse levando ao seu prolongamento e consequentemente a cronicidade e ao desenvolvimento desta síndrome.

O *Burnout* é um processo que se dá em resposta a cronificação do estresse ocupacional, trazendo consigo consequências negativas em nível individual, profissional, familiar e social, enquanto o estresse é definido como uma reação do organismo, com componentes psicológicos e físicos, causados por alterações psicofisiológicas que ocorrem quando a pessoa confronta-se com uma situação que de alguma forma o irrite, excite ou confunda (...) (Benevides-Pereira, 2002, P. 22).

Então, enquanto o estresse aparece como um esgotamento pessoal como consequências individuais, tanto físicas como psicológicas, o *Burnout* é mais abrangente e generalizador para o ambiente de trabalho.

Santos (2011) ressalta que a maioria dos professores portugueses elencam os principais fatores de estresse: superlotação em sala de aula, desvalorização da profissão, falta de comprometimento dos órgãos responsáveis pela educação, no que diz respeito ao comportamento dos discentes em sala de aula, o baixo reconhecimento por partes dos alunos quanto ao trabalho dos professores, falta de apoio e incentivo do Ministério da Educação, as novas políticas de ensino elaboradas que não se encontram de acordo com a realidade apresentada, enfrentamento de problemas familiares e sociais, violência em sala de aula entre alunos, remunerações baixas e exigências altas.

Para fugir a essas pressões cotidianas os professores usam do absentismo como forma de alívio, ou seja abandonam temporariamente ou definitivamente a profissão de professor. Simões (2008) refere que mais de 35% dos professores que lecionam em Portugal, se pudessem, abandonariam a profissão de professor e julgam como principais fatores: remuneração (32,6%), degradação da carreira (21,7%) e falta de estímulo (19,8%).

4.3 – *Burnout* e depressão

Para estabelecer a distinção entre depressão e *Burnout*, é necessário entender que o *Burnout* é um processo de enfraquecimento decorrente de um período prolongado e de estresse profissional. Quanto à depressão propriamente dita, ela se estende a todos os aspectos da vida, podendo resultar de conflitos antigos não resolvidos e de experiências negativas. No entanto, os episódios depressivos são partes integrantes do *Burnout* e, quando não tratados, podem resultar em depressão mais grave (Inocente, 2004).

Para a Organização Mundial de Saúde (1999), o *Burnout*, por meio da síndrome de esgotamento, produz manifestações físicas, emocionais e mentais. O esgotamento emocional pode ser associado a sentimentos de depressão, de desesperança, agravamento das tensões e de conflitos e de estados emocionais negativos. O esgotamento mental pode implicar sentimento de estar insatisfeito e de atitudes negativas a respeito de si mesmo, de seu trabalho e da vida em geral.

5 - Mensuração do *Burnout*

Para o instrumento de avaliação do *Burnout* é levado em consideração três componentes principais (Maslach; Leiter, 1997; Codo; Menezes, 2000): Exaustão Emocional, Despersonalização e Baixa Realização Profissional, a saber.

A Exaustão Emocional (EE) refere-se a situação em que os professores sentem que, afetivamente, já não podem dar mais nada de si mesmos, percebem que a energia e os recursos emocionais próprios se esgotaram, devido ao contato diário com os problemas do ambiente escolar. Quando estes sentimentos de impotência se tornam crônicos, educadores julgam-se incapazes de uma doação integral aos discentes.

A Despersonalização (DP) refere-se ao segundo componente da Síndrome de *Burnout* em professores e ocorre quando estes não mais apresentam sentimentos positivos a respeito de seus alunos e desenvolvem cinismo, sentimentos e atitudes negativas. Entre as várias maneiras de os professores mostrarem a indiferença e agirem negativamente sobre seus alunos estão os rótulos negativos, como: “todos eles são uns animais”. Dessa forma, friamente distanciam-se do corpo discente, como se ficassem entrincheirados atrás de suas mesas, desarmonizando os estudantes com pressões - psicológicas – endurecimento afetivo e coisificação da relação.

A última dimensão do *Burnout* a Baixa Realização Profissional (RP), engloba sentimento crucial para os professores. A maioria dos educadores ingressa na profissão para ajudar os alunos na apropriação do conhecimento intelectual e ao resgate da autoestima. Por esse motivo, percebem a incompatibilidade entre investimento no trabalho e retorno deste investimento gerando sensação de baixo reconhecimento pessoal e profissional dos seus esforços.

Com o intuito de averiguar estas dimensões, o *Maslach Burnout Inventory* (MBI) é a medida de *Burnout* mais utilizada na literatura, tendo sido traduzida, adaptada e validada no Brasil. Porém existem três versões deste instrumento: o MBI – *Service Human Survey*, voltado para os trabalhadores da área de saúde; o MBI – *Educators Survey*, direcionado aos professores, e o MBI – *General Survey*, desenvolvido para as demais categorias profissionais (Tamayo; Tróccoli, 2000). As duas primeiras versões apresentam 22 itens distribuídos nos fatores de Exaustão Emocional (EE), Despersonalização (DP) e Realização Profissional (RP). A terceira versão contém 16 itens e as sub-escalas de exaustão, cinismo e eficácia profissional.

No Brasil, alguns trabalhos foram realizados com o objetivo de traduzir, adaptar e validar o MBI. Tamayo (1996) aplicou a sua versão preliminar a uma amostra de 118 professores de escola secundária. A análise fatorial confirmou 19 itens correspondentes aos fatores exaustão emocional (α Cronbach = 0,83) e diminuição de realização profissional (α Cronbach = 0,75) com índices de consistência interna satisfatórios.

Benevides-Pereira (2002) relata que, estudos sobre a confiabilidade do instrumento e a consistência interna das três dimensões indicam coeficientes α de Cronbach aceitáveis (Exaustão Emocional = 0,90; Despersonalização = 0,79; e Realização Profissional = 0,71).

Contudo, as pesquisas realizadas para validação do MBI originárias de diferentes países, sempre constatarem uma dimensão mais consistente do *Burnout* a exaustão emocional. É provável que isto tenha ocorrido porque essa dimensão expressa os aspectos do *Burnout* referentes ao estresse, tornando-se a manifestação mais evidente e mais facilmente assumida pelos indivíduos (Tamayo; Tróccoli, 2000).

6 - Relatos de caso sobre *Burnout* em professores

O estudo realizado por Garcia e Benevides-Pereira (2003) objetivou analisar o impacto das dificuldades do trabalho docente, mais especificamente, as dimensões da Síndrome de *Burnout* em professores universitários. O estudo foi realizado em uma instituição com 79 professores onde 33 eram do sexo feminino e 46 do sexo masculino, e aplicado junto aos participantes o *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Os resultados revelaram que, em média 19,67% dos professores tinham exaustão emocional (EE), 4,97% deles apontaram despersonalização (DE) e 37,98% mostraram baixa realização profissional (RP), denotando valores entre o esperado, em considerando as médias EE=16 a 25; DE= 3 a 8; RP= 32 a 42 adotados pelo Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Estresse e *Burnout*- GEPEB (Benevides-Pereira, 2002).

No estudo de Carloto (2004) foram investigados 280 professores universitários que exercem atividades de ensino, pesquisa e/ou extensão. A maior parte do grupo pertenceu ao sexo feminino (55,4%), eram casadas (63,9%), possuía filhos (58,9%) e encontravam na faixa etária entre 31 e 50 anos (71,8%). No estudo verificou-se que a dimensão exaustão emocional apresentou maior índice médio (2,21; DP = 0,67), indicando a existência de desgaste emocional algumas vezes ao mês. Na despersonalização, o índice médio obtido foi de 1,48 (DP = 0,51), indicando baixa frequência de referências de endurecimento emocional no relacionamento interpessoal. Com relação ao sentimento de baixa realização profissional, o índice obtido pelo grupo foi de 1,53 (DP = 0,46) demonstrando que o trabalho vem sendo percebido somente algumas vezes no ano como elemento de não realização profissional.

No estudo realizado por Carlotto (2011) procurou identificar a prevalência da síndrome de *Burnout* em 882 professores de escolas da região metropolitana de Porto Alegre – Rio Grande do Sul/RS. Os resultados do estudo demonstraram que 5,6% dos professores apresentaram alto nível de exaustão emocional, 0,7% em despersonalização e 28,9% com baixa realização profissional. No mesmo estudo também foi observado que mulheres, sem companheiro fixo, sem filhos, com idade mais elevada, que possuem maior carga-horária, que atendem maior número de alunos e trabalham em escolas públicas apresentam maior risco de desenvolvimento de *Burnout*.

Portanto, estas pesquisas resgatam a importância de se realizar este estudo no contexto proposto levando em consideração as variáveis: sexo, pós-graduação, carga horária de trabalho e outras relacionadas a síndrome de *burnout* e suas dimensões constituintes.

Capítulo II – Caminhos da Pesquisa

7 - Problemática da Pesquisa

A presente pesquisa surgiu de uma inquietação diante da percepção de inúmeras queixas apresentadas pelos profissionais educadores no exercício da docência universitária. Colegas de trabalho têm se queixado de estarem se sentindo exaustos na execução de suas tarefas de educador. Inclusive, muitos professores têm optado por não mais se envolverem emocionalmente no trabalho por acharem que não vale a pena, ou desistem da docência. Alguns chegam a ficar endurecidos afetivamente, pois desenvolveram sentimentos e atitudes negativas frente a seu trabalho docente e outras atribuições que lhes competem. Diante desse quadro que pode ser observado frequentemente dentro da sala de aula, optou-se por desenvolver uma pesquisa na qual pudesse encontrar razões que estão levando os educadores a esse desânimo e identificar os níveis de esgotamento profissional em que se encontram.

Para Reinhold (2006), a Síndrome de *Burnout* é um tipo especial de estresse ocupacional que se caracteriza por profundo sentimento de frustração e exaustão em relação ao trabalho desempenhado, sentimento que aos poucos podem estender-se a todas as áreas da vida de uma pessoa. No entanto, é comum observar que muitos professores universitários desencadeiem a Síndrome de *Burnout* devido ao excesso de atividades que englobam seus deveres de docente dentro de uma instituição, seja ela pública ou privada.

De fato, muitos professores, na busca por uma melhor qualificação, que além da docência ainda estão em período de pós-graduação, aumentando ainda mais sua carga de trabalho, provavelmente irão apontar um índice da Síndrome de *Burnout* maior que os demais. Assim, buscou-se entender no estudo entender as seguintes questões: Será que a Síndrome de *Burnout* em professores universitários que estão em fase de pós-graduação (mestrado e doutorado) é mais acentuada do que em docentes que já concluíram sua pós-graduação, pois este já não está muito atarefado com os afazeres inerentes ao mestrado ou doutorado? Existe correlação entre a Síndrome de *Burnout* e o perfil sócio demográfico desses docentes? Quais das três dimensões de *Burnout* apresentam maiores escores médios entre os docentes?

7.1 – Objetivos da Pesquisa

7.1.1 -Objetivo Geral

Investigar a presença da Síndrome de *Burnout* entre professores universitários que estão inseridos na pós-graduação (mestrado e doutorado) e os que já concluíram sua pós-graduação.

7.1.2 - Objetivos Específicos

Caracterizar o perfil sócio demográfico e laboral dos professores universitários envolvidos na amostra;

Avaliar a incidência das três dimensões do *Burnout* (exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional) nos professores pesquisados.

Correlacionar as dimensões de *Burnout* com as variáveis sócio demográficas e laborais

7.2 - Método

A presente pesquisa se formula dentro do caráter descritivo e quantitativo visando descrever as características dos professores universitários contidos na amostra correlacionando as variáveis estabelecidas (sócio demográfica e laborais, pós graduação e dimensões do *Burnout*) por meio de levantamentos das informações reveladas pelos participantes da pesquisa. Quantitativo, pois permite que sejam avaliados os escores obtidos pelo instrumento MBI, diagnosticando os professores que apresentam ou não a Síndrome de *Burnout*.

Para Gil (1999), a pesquisa descritiva tem como principal objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno ou estabelecimento de relações entre variáveis, tendo como a característica mais significativa utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados.

Richardson (1999) afirma que a abordagem quantitativa caracteriza-se pelo emprego de informações, quanto ao tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples como percentual, média, desvio-padrão, as mais complexas, como coeficiente de correlação, análise de regressão, dentre outras.

7.3 – Universo de estudo

No presente estudo, o Universo foi distribuído de maneira aleatória estratificada com inclusão de professores mestres e doutores e professores que ainda estão concluindo seu mestrado ou doutorado e que fazem parte do quadro efetivo da Instituição de Ensino Superior (IES) pesquisada.

A IES relacionada foi as Faculdades Integradas de Patos (FIP), localizada na Cidade de Patos, Paraíba, Brasil onde existem atualmente 19 cursos distribuídos na área de exatas (Ciências Econômicas e Sistema de Informação), humanas (Direito, Arquitetura e Urbanismo, Jornalismo, Serviço Social, Pedagogia, História, Geografia e Letras) e saúde (Medicina, Biomedicina, Odontologia, Fisioterapia, Enfermagem, Educação Física, Psicologia, Radiologia e Nutrição) totalizando um corpo docente composto atualmente por 355 professores dos quais estão inseridos em algum programa de pós-graduação (*stricto sensu*) ou já concluíram sua pós-graduação (*stricto sensu*). Do total existem 02 graduados, 102 especialistas, 216 mestres e 27 doutores. Para o

presente estudo foram escolhidos sistematicamente docentes que fazem parte dos cursos da área de saúde (Biomedicina, Odontologia, Fisioterapia, Enfermagem, Educação Física, Psicologia, Radiologia e Nutrição) totalizando 8 cursos, através de uma abordagem aleatória que envolva professores tanto do sexo masculino como do sexo feminino. Foram selecionados para o processo de investigação 60 professores, sendo que 30 professores deveriam estar inseridos em algum programa de pós-graduação (mestrado ou doutorado) e desses, 15 do sexo masculino e 15 do sexo feminino e 30 professores que já concluíram sua pós-graduação (mestrado ou doutorado) utilizando a mesma metodologia, 15 do sexo masculino e 15 do sexo feminino. Entretanto da amostra proposta inicialmente, apenas 44 docentes (73,33%) participaram da pesquisa

Como critérios de inclusão: participantes que atuem na docência universitária dos cursos da área de saúde, estejam inserido dentro de algum programa de pós-graduação em andamento ou concluído.

Como critérios de exclusão: os professores das outras áreas de ensino dentro da IES e que tenham somente graduação ou especialização e não estejam inseridos dentro de um programa de pós-graduação (mestrado o doutorado) e os que não quiserem participar da pesquisa.

7.4 - Procedimentos

Foi enviado para a Coordenação Acadêmica e Diretoria Geral das Faculdades Integradas de Patos (FIP) uma solicitação de autorização para a realização da pesquisa e aplicação dos questionários junto aos professores, explicando o objetivo e justificativa da pesquisa como também sua importância para a comunidade acadêmica, e seus benefícios. Posteriormente, aceitos os termos de autorização, e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), Apêndice I os professores tiveram pleno esclarecimentos sobre o objetivo da pesquisa e junto a sua autorização para realização da mesma foi aplicado os instrumentos de coleta de dados, respeitando sua privacidade e anonimato de sua identidade quanto às respostas obtidas, respeitando assim a Resolução Nº 196 do Conselho Nacional de Saúde (CNS). Em dezembro de 2012 a resolução mudou para 466/12.

7.5 - Coleta de Dados

Os dados foram coletados na instituição de ensino superior escolhida utilizando para ambos os grupos de professores o mesmo critério e condições de aplicação dos instrumentos, utilizando os mesmos instrumentos de avaliação. Esse conjunto de medidas serviu para tentar controlar as variáveis intervenientes, que por ventura possam alterar os resultados do estudo. Para que não ocorresse perda da amostra, os dados foram coletados entre os meses de Setembro de 2012 e Dezembro de 2012, pois nesses intervalo de meses os professores não realizariam suas defesas seja de mestrado ou doutorado.

7.6 - Instrumentos

Como instrumento para coleta de dados foi utilizado um inventário traduzido e adaptado para o Brasil por Tamayo (2001), que determina a presença ou não da Síndrome de *Burnout*, o *Maslach Burnout Inventory – Educators Survey* (MBI- ES), Apêndice III, direcionados a professores composto por 22 alternativas deverão ser respondidas uma escala tipo Likert 7 pontos que varia entre o mínimo 0 (Nunca), 1 (Algumas vezes ao ano ou menos), 2 (Uma vez ao mês ou menos), 3 (Algumas vezes durante o mês), 4 (Uma vez por semana), 5 (Algumas vezes durante a semana) e 6 (Todo dia), abordando os três componentes de *Burnout* (Exaustão Emocional, Despersonalização e Realização Profissional), que avaliou as características psicofísicas em relação ao trabalho e em seguida foi avaliado os escores de cada professor identificando ou não a presença de *Burnout*.

O MBI- *Educators Survey*, tem como objetivo avaliar a presença da síndrome de *Burnout*. Composto por três sub-escalas, o *Maslach Burnold Inventory* (MBI), desenvolvidos por Maslach, Jackson e Leiter (1996), aborda características sócio psicológicas, sendo elas: Exaustão Emocional (EE), composta de 9 alternativas, Despersonalização (DE) que apresenta 5 alternativas e Realização Profissional (RP) com 8 alternativas, totalizando assim 22 alternativas que irão revelar através de uma abordagem quantitativa a presença ou não da síndrome de *Burnout* entre os professores universitários. Para obtenção do total de pontos deve-se multiplicar o número de vezes que o número se repete na coluna pelo valor da mesma (Maslach; Jackson, 1981).

Calculou-se o coeficiente de *Alfa de Cronbach* no intuito de testar a medida de consistência interna dos 22 itens da escala MBI, foi verificado que para Exaustão Emocional (9 itens) $\alpha = 0,86$, com relação a dimensão Despersonalização (5 itens) $\alpha = 0,72$, na dimensão Realização Profissional (8 itens) $\alpha = 0,67$. Em estudo com amostra brasileira o MBI, apresentou um *Alfa de Cronbach* de 0,90 para Exaustão Emocional, 0,79 para Despersonalização e 0,71 para Realização Profissional.

O diagnóstico se dá quando o resultado se enquadra como alta para a dimensão Exaustão Emocional (EE) com pontuações acima de 26 e Despersonalização (DP) com pontuações acima de 9 e baixa para Realização Profissional (RP), com pontuações menores do que 33. Alto risco para *Burnout* (AR) quando alto grau de EE, as pontuações consideradas no limite para a classificação alta, RP com pontuações próximas ao limite considerado alto. E baixo risco de *Burnout* (BR) quando pontuações contrárias às apresentadas pelo Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Estresse e *Burnout* (GEPEB) (Benevides-Pereira, 2001), apresentados também por Volpato et al. (2003) Tabela 1, os dados podem ser comparados também junto a tabela elaborada pelo Núcleo de Estudos e Pesquisas Avançadas sobre a Síndrome de *Burnout* (NEPASB).

Tabela 1-Pontos de corte sobre as dimensões da escala do MBI.

DIMENSÃO	Pontos de Corte		
	Baixo	Médio	Elevado
Exaustão Emocional	0-15	16-25	26-54
Despersonalização	0-2	3-8	9-30
Realização Profissional	0-33	34-42	43-48

Fonte: Benevides-Pereira, 2001 e Maslach & Jackson, 1981.

Foi utilizado também um questionário sócio demográfico e laboral, Apêndice IV, composto por 13 perguntas que buscaram investigar informações complementares dos participantes. O questionário sócio demográfico e laboral que buscou acesso a informações complementares, foi dividido em duas partes, sendo a primeira parte de informações pessoais como gênero, estado civil e faixa etária, e a segunda parte de informações laborais como enfermidade relacionada ao trabalho docente, tempo de profissão docente, tempos de profissão docente na IES, carga-horária de trabalho na IES, período de trabalho na IES, atividade em outro local fora da IES, titulação, se o docente estava ou não inserido em pós, procurando através deste, verificar variáveis que podem ou não estar relacionados com o desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* nos professores pesquisados.

7.7 - Análise de Dados

Para as variáveis obtidas no questionário sócio demográfico foram realizadas estatísticas descritivas obtendo frequências absolutas (F), desvio padrão, médias e porcentagens (%). Para as demais estatísticas descritivas foram considerados os valores de nível de significância de 5%, ou seja, considerou-se significância estatística quando $p \leq 0,05$, o que indica que o modelo é válido e estatisticamente significativo. Foi utilizado o teste não paramétrico de *Mann Whitney* e média para variáveis participantes com pós graduação e sem pós graduação, além de teste de Pearson (Qui - quadrado) para caracterização da amostra com relação ao MBI.

Os dados foram analisados pelo *Statistical Package Social Science* (SPSS), for Windows 18.0, elaborando tabelas das estatísticas que realizadas.

7.8 – Aspectos Éticos

O projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade Integrada de Patos (CEP-FIP), em conformidade com a Resolução 196/96, do Conselho Nacional de Saúde (Brasil, 1996). Este dispositivo fixa diretrizes que orientam os aspectos éticos em investigações científicas que envolvem os seres humanos. Como já referido, todos aqueles participantes que concordarem em participar do estudo assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), conforme pode ser observado modelo no Apêndice I.

O pesquisador assinou um Termo de Compromisso (Apêndice II), garantindo o total sigilo e anonimato do participante. Por fim, mediante a assinatura do termo de autorização institucional, a instituição autorizou a realização da pesquisa conforme o Anexo I. Ressalta-se ainda que os participantes foram informados que poderiam desistir da pesquisa a qualquer momento sem causar nenhum prejuízo no atendimento nem constrangimento para os participantes.

7.9 – Hipóteses

- Hipótese 1: Espera-se que a variável idade, tempo de profissão docente, atividade fora da IES e estar inserido em PPG se correlacione positivamente com a dimensão Exaustão Emocional.

- Hipótese 2: Espera-se que a variável gênero apresente correlação significativa com a dimensão Despersonalização.

- Hipótese 3: Acredita-se que a variável carga-horária apresente correlação significativa com a dimensão Realização Profissional, ou seja, quanto maior a carga-horária menor a RP.

- Hipótese 4: Espera-se que os professores que fazem pós – graduação tenham um nível de *Burnout* mais alto do que os professores que não fazem pós – graduação.

- Hipótese 5: Espera-se que os docentes que fazem doutorado apresentem maiores pontuações na dimensão EE e DP e baixas pontuações na dimensão RP.

- Hipótese 6: Acredita-se que os docentes que fazem pós-graduação do gênero feminino apresentem pontuações maiores com relação aos docentes que não estejam inseridos em pós-graduação nas dimensões EE e DP e baixas pontuações na dimensão RP.

Capítulo III – Apresentação, Análise e Discussão de Resultados

8. Apresentação e Análise dos Resultados

Neste capítulo será apresentada a análise de resultados investigativa do presente estudo. Na primeira etapa serão apresentados os resultados do questionário sócio-demográfico e funcional dos participantes, uma vez que alguns elementos determinam as características dos professores, na segunda etapa serão apresentados os resultados do MBI com os níveis dimensionais pesquisados.

8.1 – Caracterização Sócio-Demográfica e Laboral

Os dados inicialmente foram tabulados e analisados pelo programa *Statistical for Social Sciences* (IBM SPSS Statistical 18 for Windows) e em seguida transcritos para o Microsoft Word.

Inicialmente, na tabela 2, verifica-se a distribuição dos dados referentes aos 44 docentes, correspondente a 73,33% da amostra inicial dos cursos da área de saúde da IES pesquisada.

Tabela 2. Distribuição dos docentes por variáveis de caracterização sócio-demográfica e laboral ($n = 44$)

	Variáveis	Categorias	F	%	DesvPad
Caracterização Sociodemográfica	Gênero	Masculino	20	45,5	0,504
		Feminino	24	54,5	
	Idade	De 25 a 35 anos	28	63,6	0,900
		De 36 a 46 anos	10	22,7	
		De 47 a 57 anos	3	6,8	
		Acima de 58 anos	3	6,8	
	Estado Civil	Solteiro	22	50	0,987
		Divorciado	2	4,5	
		Casado	20	45,5	
	Filho	Sim	17	38,6	1,278
		Não	27	61,4	
Caracterização Laboral	Alguma Enfermidade	Sim	4	9,1	0,291
		Não	40	90,9	
	Tempo de Profissão	Até 10 anos	36	81,8	0,920
		11 a 20 anos	3	6,8	
		21 a 30 anos	1	2,3	
		Acima de 31 anos	4	9,1	
	Tempo na IES	Até 12 meses	6	13,6	1,02273
		13 a 36 meses	18	40,9	

	37 a 60 meses	13	29,5	
	61 a 84 meses	5	11,4	
	Acima de 85 meses	2	4,5	
CH / semanal na IES	Até 15 horas/aula	9	20,5	
	16 a 25 horas/aula	15	34,1	
	26 a 35 horas/aula	9	20,5	1,13073
	36 a 45 horas/aula	10	22,7	
	Acima de 46 horas/aula	1	2,3	
Período de Trabalho na IES	Noite	1	2,3	
	Integral	17	38,6	
	Manhã e Tarde	11	25	1,303
	Manhã e Noite	15	34,1	
Atividade fora da IES	Sim	29	65,9	
	Não	15	34,1	0,479
Titulação	Especialista	9	20,5	
	Mestre	24	54,5	0,664
	Doutor	11	25	
Inserido em PPG	Sim	20	63,6	
	Não	23	34,1	0,505
	Não Respondeu	1	2,3	
PPG	Especialização	3	6,8	
	Mestrado	6	13,6	0,754
	Doutorado	11	25	

Notas: F = Frequência de respostas válidas; % = porcentagem correspondente à frequência.

Na avaliação dos dados sócio demográficos, a tabela aponta uma predominância de 24 (54,5%) docentes do gênero feminino e 20 docentes do sexo masculino (45,5%).

Para Carlotto (2003), o gênero feminino está centrado em diversas atividades sociais e que facilitam a entrada do sexo feminino nos diversos setores e atividades sociais, dentre elas a docência, entretanto até a década de 60, as mulheres eram criadas prioritariamente para o papel de mãe e dona de casa, contemporaneamente os papéis de homens e mulheres se converteram, ou seja, ao entrar no mercado de trabalho a mulher mantém, financeiramente, seu lar.

Para Codo e Gazzotti (1999) o magistério é uma atividade profissional com um número bastante elevado de mulheres, aos poucos vem se abrindo para a entrada dos homens.

Estes valores estão em linha de tendência nacional, uma vez que a classe docente é predominantemente feminina, perfazendo 78% de toda a classe docente em Portugal, segundo dados do Ministério da Educação relativos ao ano de 2006 e 2007 (Ministério da Educação, GEPE, 2008).

Quanto a idade dos docentes pesquisados 28 deles (63,6%) tinham idade entre 25 e 35 anos, 10 (22,7%) docentes tinham idade entre 36 e 46 anos, a idade entre 47 e 57 anos correspondeu a 3 docentes (6,8%) e docentes acima de 58 anos de idade 3 (6,8) a idade apresentou uma média de 38,5 anos.

Para Golveia et al. (2010) a idade está estreitamente relacionada com o bem estar, ou seja, os indivíduos que possuem idades mais avançadas conseguem lidar com problemas afetivos e consequentemente minimizando os negativos, o que lhes dá uma adaptação mais rápida e com mais qualidade a problemas adversos.

No que diz respeito ao estado civil dos docentes investigados foi observado que 22 deles (50%) eram solteiros, 2 (4,5%) eram divorciados e 20 (45,5%) eram casados. Da amostra de 44 docentes 17 (38,6%) disseram que tinham ao menos 1 filho e 27 (61,4) não possuía filhos.

Em se tratando dos dados funcionais dos 44 docentes analisados. Quando perguntados sobre a presença de alguma enfermidade relacionada ao trabalho docente, 4 deles (9,1%) indicaram que tinham alguma enfermidade, sendo 1 apresentava estresse e hipertensão (25%), 1 Psoríase (25%), 1 Escoliose (25%) e 1 Artrite (25%), todos se encontravam na fase 2 de *Burnout*.

Ao serem questionados sobre o tempo de profissão docente 36 (81,8%) responderam que tinham menos de 10 anos de profissão docente, de 11 a 20 anos de profissão 3 (6,8) dos professores, apenas 1 (2,3) tinha entre 21 e 30 anos de docência e 4 professores (9,1%) tinham acima de 31 anos de profissão na docência.

Considerando o tempo de profissão dos professores na IES pesquisada verificou-se que 6 (13,6%) tinha até 1 anos de docência na IES pesquisada, 18 (40,9%) tinham até 3 anos de docência na IES, os docentes que tinham entre 3 anos e 5 anos contabilizaram 13 (29,5%) e 5 (11,4%) mais de 5 anos e menos de 7 anos na IES e 2 docentes (4,5%) possuía mais de 7 anos de profissão na IES pesquisada.

Quanto a carga-horária dos professores 9 (20,5%) trabalhavam semanalmente na IES até 15 horas, 15 (34,1%) trabalhavam na IES com carga-horária entre 16 e 25 horas semanais, 9 (20,5%) entre 26 e 35 horas-semanais, dos que trabalhavam entre 36 e 45 horas semanais totalizou 10 docentes (22,7%) e apenas 1 (2,3%) trabalhava acima de 46 horas/aula semanalmente.

Quanto ao turno de trabalho, 17 (38,6%) trabalhava na IES nos três turnos, manhã, tarde e noite, integralmente, apenas 1 (2,3%) trabalhava apenas no turno da

noite, 11 (25%) trabalhavam nos turnos da manhã e tarde, e 15 (34,1) dos docentes trabalhavam nos turnos manhã e noite.

Também foi verificado que 29 (65,9%) além de trabalhar na IES pesquisada, possuía outro vínculo em outra Instituição de ensino ou trabalhava em hospital ou clínica, 15 (34,1%) trabalhavam apenas na IES que foi pesquisada.

Todos investigados possuíam no mínimo especialização, contatou-se que 9 (20,5%) possuíam título de especialização, 24 (54,5%) tinham título de mestre e 11 (25%) correspondiam ao total de doutores que trabalhavam na IES. Perguntados se faziam ou não alguma pós graduação, 20 docentes (63,3%) estavam inseridos em algum programa de pós graduação, sendo 3 (6,8%) na especialização; mestrado 6 (13,6%) e 11 docentes no doutorado (25%), 23 (34,1%) não se encontram realizando pós graduação e consequentemente já terminaram sua pós e apenas 1 (2,3%) não respondeu.

Para Pimentel (2006), a titulação no que diz respeito, principalmente, ao mestrado e doutorado, apontados pela Coordenação de Aperfeiçoamento e Pessoal de Nível Superior (CAPES) são voltados para o desenvolvimento científico-tecnológico, assim como ao preparo para a docência.

Segundo Cury (2004), a pós graduação como componente do ensino superior, eleva o ensino nela ministrado pela contínua atualização de conhecimentos propiciada pela pesquisa, garantida pela atualização de uma metodologia científica em ação e pela circulação de múltiplos pontos de vista.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, em seu artigo 66, fala: “a preparação para o exercício do magistério superior se dá em nível de pós- graduação, prioritariamente em programas de Mestrado e Doutorado.

Tabela 3 – Síndrome de *Burnout* em professores universitários

Síndrome de <i>Burnout</i>	F	%	% AC
Ausência	14	31,8	31,8
Baixo risco	23	52,3	84,1
Alto Risco	06	13,6	97,7
<i>Burnout</i>	01	2,3	100,00

Notas: F = Frequência de respostas válidas; % = porcentagem correspondente à frequência

Segundo a Tabela 3, pode-se observar que dos 44 professores universitários pesquisados, apenas 1 (2,3%) apresentou Síndrome de *Burnout* de acordo com os critérios de Benevides-Pereira (2001) de altos índices de Exaustão Emocional (EE) e de Despersonalização (DP) e baixo índice de Realização Profissional (RP). Apesar do

baixo número de docentes com *Burnout*, é relevante informar que 6 docentes (13,6%) apresentaram alto risco para a Síndrome de *Burnout*, o que conjuntamente corresponde a 7 docentes; isto é, 15,9% da amostra de professores pesquisada, aumentando consideravelmente esse percentual. A análise da inserção dos professores em pós-graduação destacou que dos 6 docentes com alto risco para desenvolver a Síndrome de *Burnout*, 4 deles (66,67%) não estavam inseridos em pós-graduação enquanto dois estavam fazendo cursos *stricto sensu*.

A constatação da síndrome em um único professor universitário dos 44 estudados deve-se, ao menos em parte, ao fato de se adotar os critérios preconizados por Maslach, referido por Benevides-Pereira (2001), os quais são considerados mais rígidos porque enfatizam as inter-relações entre as três dimensões do *Burnout*. No entanto, como não há consenso na literatura para o diagnóstico da Síndrome de *Burnout*, alguns autores (Grunfeld *et al.*, 2000; Tucunduva, *et al.*, 2006) utilizam critérios mais amenos considerando que há presença de *Burnout* quando pelo menos uma das dimensões da síndrome apresenta nível crítico.

8.2 - Dimensões de *Burnout*

A dimensão Exaustão Emocional, apresentou média geral de 15,22 (desvio padrão = 10,40318), o que indica que a maioria dos docentes investigados se encontravam com um baixo esgotamento físico e mental, visto que a média esperada situaram-se entre 16 e 25 pontos em estudos obtidos por Benevides-Pereira (2001). Quanto a dimensão Despersonalização, a média geral foi de 3,34 (desvio padrão = 3,93519), fornecendo assim indícios para afirmar a presença moderada em alguns docentes de um distanciamento emocional no âmbito das relações interpessoais, ou seja, no convívio com os alunos, demais profissionais. A afirmação refere-se a comparação com a média esperada, que está compreendida entre 3 e 8 pontos. Já para a Realização Profissional o índice médio geral foi de 30,98 (desvio padrão= 7,44433), tendo como valores padrões de 34 a 42. Tais valores eram esperados considerando as médias adotadas pelo Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Estresse e Burnout (GEPEB).

Nos estudos de Volpato (2003), foram obtidos pontuações média de Exaustão Emocional de 27,70 , na dimensão Despersonalização obteve-se uma média de 5,76 e para a dimensão Realização Profissional a média foi de 33,84 pontos.

Garcia (2003), obteve média de 19,67 para a dimensão Exaustão Emocional, 4,97 para a dimensão Despersonalização e a média de 37,98 para a dimensão Realização Profissional

Na tabela 4, apresenta-se as dimensões EE, DP e RP da Síndrome de *burnout* e verificou-se a média ponderada de cada uma das dimensões da escala do MBI, além de valores do desvio padrão e a análise de confiabilidade entre as dimensões.

Tabela4-Medidas ponderadas e Coeficientes α de Cronbach obtidos para a escala de MBI (EE, DP e RP) ($n = 44$)

Variáveis	Itens	Média	Desvpad	α
Exaustão Emocional (EE)	9	1,69	1,663	0,86
Despersonalização (DP)	5	0,66	0,680	0,72
Realização Profissional(RP)	8	3,87	1,683	0,67

Notas: α - Alfa de Cronbach

O maior escore médio ponderado foi encontrado na dimensão Realização Profissional ($m = 3,87$), seguida pela dimensão Exaustão Emocional ($m = 1,69$), sendo que o menor índice foi na dimensão Despersonalização ($m = 0,66$).

No estudo realizado por Cardoso (2009), foi verificado índices de *Burnout* em 135 docentes com escores médios para a dimensão Exaustão Emocional de 2,40, seguida pela dimensão Despersonalização com média de 1,46 e Realização Profissional com média de 1,59.

Já nos estudos de Garcia e Benevidez-Pereira (2003), pesquisado *Burnout* em professores universitários, constatou-se uma média de 2,13 para a Exaustão Emocional, para a dimensão Despersonalização média de 0,98 e para a dimensão Realização Profissional obteve-se média de 1,27.

A tabela 5 mostra os resultados encontrados na matriz de correlação entre variáveis independentes (variáveis sócio demográficas e funcionais) com as três dimensões da Síndrome de *Burnout*

Tabela 5. Matriz de correlação das dimensões de *Burnout* e variáveis sócio demográficas e dimensões de *burnout*.

Variáveis	EE (r)	DP (r)	RP (r)
Gênero	-,139	-,129	-,104
Estado Civil	,087	,253	,219
Idade	-,270	-,174	-,064
Filhos	-,129	-,146	,372*

Alguma Enfermidade	-,041	,303*	-,106
Desgaste Profissional	-,116	,068	,078
Tempo de Profissão	-,321*	-,017	-,110
Tempo na IES	-,177	-,200	-,137
CH / Semanal na IES	-,047	,087	0,97
Período de trabalho na IES	-,127	-,059	-,049
Atividade fora da IES	-,314*	-,138	-,028
Titulação	-,043	,190	-,006
Inserido Programa de Pós Graduação	-,158	-,122	-,244
PPG	-,120	-,076	-,652**

EE (Exaustão Emocional); DP (Despersonalização); RP (Realização Profissional); Os valores entre parênteses indicam o valor de p encontrado. O nível de significância adotado foi $p \leq 0,05$.

A variável tempo de profissão na docência e atividade fora da Instituição na qual foi objeto de pesquisa apresentaram correlação negativa com a dimensão Exaustão Emocional, o que significa dizer quanto menor for o tempo de profissão docente da amostra maior será os níveis de EE, dessa forma, o docente nesta situação se sente totalmente exaurido emocionalmente, devido aos desgastes diários aos quais é submetido com seus alunos

A variável ter alguma enfermidade denotou correlação positiva com a dimensão Despersonalização, ou seja, a medida em que o docente apresenta alguma patologia mental ou física relacionada ao trabalho, o docente tende a se manifestar frente aos alunos atitudes negativas apresentando tratamento depreciativo, atitudes frias e distantes.

Para a dimensão Realização Profissional observou-se que a variável filhos se correlacionou positivamente, ou seja o aumento do número de filhos eleva a satisfação com o trabalho, e por outro lado a variável estar inserido em algum programa de pós-graduação foi significativamente negativa, isso quer dizer que estar inserido em programas de pós graduação diminui a satisfação com o trabalho docente..

Na avaliação das dimensões de *Burnout* e fatores de desgaste tabela 6, foi verificado que dos 42 docentes que relataram os principais fatores de desgaste

relacionada ao trabalho docente, 8 docentes (19,94%; $m= 34,5$) se encontravam com níveis altos de Exaustão Emocional, apontando principais fatores o desinteresse por parte dos alunos, a carga-horária de trabalho e o trabalho burocrático, 6 (14,28%; $m= 11,4$) docentes com níveis altos de Despersonalização e que demonstraram a sobrecarga de funções, desinteresse por parte dos alunos, falta de raciocínio, carga horária, deslocamento entre cidades com relação aos docentes e o trabalho burocrático e 22 (52,38%; $m= 24,68$) docentes com nível baixo de Realização Profissional, sendo que a maioria deles apontaram a carga horária e o deslocamento entre cidades dos docentes como principais fatores de desgaste, o que comprova uma estreita relação entre motivos que deixam os docentes mais desgastados profissionalmente e a Síndrome de *Burnout*.

Tabela 6. Dimensões de *burnout* e fatores de desgaste ($n = 42$)

Variáveis	EE	DP	RP
Nível Alto	8	6	1
Nível Médio	11	11	19
Nível Baixo	23	25	22
P	0,560	0,475	0,000
Total	42	42	42

Exaustão Emocional (EE), Despersonalização (DP), Realização Profissional (RP)

Esta relação é mais clara com a dimensão Realização Profissional devido ao valor de $p= 0,000$, considerado altamente significativo, ou seja, pois o docente começa a avaliar a si próprio de forma negativa, particularmente em relação aos alunos, quando se questiona a falta de interesse dos mesmos com as aulas e assuntos abordados.

8.3 – Distribuição dos docentes por variáveis sócio demográficas que fazem pós e que não fazem pós e categorização de *Burnout*

Pode ser verificado na tabela 7, a distribuição dos docentes quanto a as dimensões de burnout e estar inserido ou não em PPG.

Tabela 7. Dimensões de *Burnout* e estar inserido ou não em pós-graduação ($n = 44$)

	Variáveis	EE	DP	RP
Inserido em PPG	Nível Alto	5	3	1
	Nível Médio	7	5	11
	Nível Baixo	8	12	8
	F	20	20	20
Não está inserido em PPG	Nível Alto	3	3	-
	Nível Médio	4	5	8
	Nível Baixo	16	15	15
	F	23	23	23

Exaustão Emocional (EE), Despersonalização (DP), Realização Profissional (RP)

Pode ser observado na tabela 7 que dos docentes que estavam inseridos em programa de pós-graduação, 5 (25%) apresentaram níveis altos na dimensão Exaustão Emocional, 3 (15%) apresentaram altos níveis na dimensão Despersonalização e 8 (40%) apresentaram baixos níveis na dimensão Realização Profissional. Quanto aos docentes que não se encontravam inseridos em pós-graduação, 3 (13%) apresentaram níveis altos na dimensão Exaustão Emocional, 3 (13%) apresentaram níveis altos na dimensão Despersonalização e 15 (65,2%) demonstraram ter baixos níveis na dimensão Realização Profissional.

Na tabela 8, é verificada a distribuição dos docentes que fazem pós e que não fazem pós e PPG na qual está inserido e no caso dos docentes que não fazem pós a titulação na qual os mesmos pertencem e as médias das dimensões de *Burnout*, Exaustão Emocional, Despersonalização e Realização Profissional.

Tabela 8. Dimensões de *Burnout* e PPG

Tabela 6: Dimensões de Baixo e PPG								
	Variável	Categorias	Especialização	Mestrado	Doutorado	Total	%	p≤0,05
Inserido em PPG	EE	Nível Elevado	1 (m=28)	1 (m=29)	3 (m=31)	5	25	0,365
		Nível Moderado	1	4	2	7	35	
		Nível Baixo	1	1	6	8	40	
	DP	Nível Elevado	1 (m=12)	1 (m=11)	1 (m=12)	3	15	0,140
		Nível Moderado		0	3	5	25	
		Nível Baixo	-	5	7	12	60	
	RP	Nível Elevado	-	1	-	1	5	0,098
		Nível Moderado	3	4	4	11	55	
		Nível Baixo	-	1 (m=32)	7 (m=24)	8	40	
		F				20		
Não está inserido em PPG	EE	Nível Elevado	1 (m=39)	-	2 (m=37,5)	3	13	0,287
		Nível Moderado	-	3	1	4	17,4	
		Nível Baixo	2	10	4	16	69,6	
	DP	Nível Elevado	-	3 (m=11,3)	-	3	13	0,266
		Nível Moderado	1	1	3	5	21,7	
		Nível Baixo	2	9	4	15	65,2	
	RP	Nível Elevado	-	-	-	-	-	0,198
		Nível Moderado	-	4	4	8	34,8	
		Nível Baixo	3 (m=29,6)	9 (m=24,1)	3 (m=30)	15	65,2	
		F				23	100	

Notas: F = Frequência de respostas válidas; % = porcentagem correspondente à frequência

Comparando os docentes que fazem pós – graduação e os que não fazem pós – graduação, assim tendo concluído a sua pós, verificou-se que dos 20 docentes e que estavam inseridos em algum PPG, 5 docentes (25%) apresentaram Exaustão Emocional em um nível elevado, sendo que 3 (60%; m= 31) deles estavam inseridos no doutorado, 1 (20%; m= 28) no programa de especialização e 1 no programa de mestrado (20%, m= 20%), apenas 3 docentes (15%; m= 12,6) apresentaram nível de Despersonalização alto sendo que a distribuição de docentes foi uniforme, ou seja, 1 (33,33%, m= 12) estava inserido na especialização, 1 (33,33%, m= 11) no programa de mestrado e 1 (33,33%, m= 12) no programa de doutorado, na dimensão Realização Profissional foi observado que 8 docentes (40%) apresentaram nível baixo, sendo que apenas 1 (12,5%, m= 32) estava realizando o mestrado e 7 docentes (87,5%, m= 24) estavam inseridos no programa de doutorado.

Quanto aos 23 docentes que não estavam inseridos em nenhum PPG pesquisados, verificou-se que 3 docentes (13%; m= 38,25) estavam com níveis altos na dimensão Exaustão Emocional, sendo que a maior concentração 2 (66,66%; m= 37,5) em docentes que já possuíam o título de doutor, 3 docentes (13%; m= 11,3) apresentaram níveis altos quanto a dimensão Despersonalização, sendo que todos eles (100%) possuíam a titulação máxima de mestre e 15 docentes (65,2%; m= 27,9) apresentaram níveis baixos para a dimensão Realização Profissional sendo que 9 deles (60%, m= 24,1) eram apenas mestres.

Na tabela 9 é apresentada a distribuição dos docentes com relação a variável gênero e as dimensões da Síndrome de *Burnout* e respectivas médias,

Tabela 9. Dimensões de *Burnout* e gênero

Tabela 3: Dimensões de Burnout e gênero							
Variável		Categorias	Feminino	Masculino	F	%	p≤0,05
Inserido em PPG	EE	Nível Elevado	3 (m=31)	2 (m=28,5)	5	25	0,723
		Nível Moderado	3	4	7	35	
		Nível Baixo	5	3	8	40	
	DP	Nível Elevado	1 (m=12)	2 (m=11,5)	3	15	0,431
		Nível Moderado	2	3	5	25	
		Nível Baixo	8	4	12	60	
	RP	Nível Elevado	-	1	1	5	0,442
		Nível Moderado	7	4	11	55	
		Nível Baixo	4 (m=26,7)	4 (m=25)	8	40	
F					20		

Não está inserido em PPG	EE	Nível Elevado	2 (m= 35)	1 (m=44)	3	13	0,907
		Nível Moderado	2	2	4	17,4	
		Nível Baixo	9	7	16	69,6	
	DP	Nível Elevado	-	3 (m=11,3)	3	13	0,078
		Nível Moderado	4	1	5	21,7	
		Nível Baixo	9	6	15	65,2	
	RP	Nível Elevado	-	-	-	-	0,645
		Nível Moderado	4	4	8	34,8	
		Nível Baixo	9 (m=26,5)	6 (m=25,2)	15	65,2	
	F				23	100	

Notas: F = Frequência de respostas válidas; % = porcentagem correspondente à frequência

Analisando a variável gênero dos docentes que estavam inseridos no PPG, constatou-se que os 5 docentes (25%) e que possuíam níveis altos de Exaustão Emocional 3 (60%; m= 31) eram do sexo feminino e 2 (40%; m= 28,5) eram do sexo masculino, dos que se encontravam com níveis altos na dimensão Despersonalização 3 (15%), 1 docente (33,33%; m= 12) era do sexo feminino e 2 (66,66%; m= 11,5) eram do sexo masculino, 8 docentes (40%) apresentaram baixos níveis de Realização Profissional, onde 4 (50%; m=26,7%) eram do sexo feminino e 4 (50%; m= 25) eram do sexo masculino.

Dos docentes que não estavam inseridos em PPG e se encontravam com níveis altos de Exaustão Emocional, totalizando 3 (13%), verificou-se que destes, 2 (66,66%; m= 35) eram do sexo feminino e 1 (33,33%; m= 44) era do sexo masculino, dos 3 docentes (13%) que apresentaram níveis altos na dimensão Despersonalização, todos (100%) eram do sexo masculino e dos docentes que apresentaram níveis baixos em Realização Profissional, 9 (60%; m= 26,5) eram todos do sexo feminino e 6 (40%; m= 25,2) eram do sexo masculino.

A tabela 10 demonstra os dados referente a distribuição dos docentes quanto a faixa etária e as dimensões da Síndrome de *Burnout*.

Tabela 10. Dimensões de *Burnout* e Faixa etária

Variável	Categorias	De 25 a 35 anos	De 36 a 46 anos	De 58 a 68 anos	F	%	p≤0,05
Está inserido em PPG	EE	Nível Elevado	5 (m=31)	-	5	25	0,242
		Nível Moderado	6	1	7	35	
		Nível Baixo	4	2	8	40	
	DP	Nível Elevado	3 (m=11,5)	-	3	15	0,523
		Nível Moderado	4	1	5	25	

RP	Nível Baixo	8	3	1	12	60	0,973	
	Nível Elevado	1	-	-	1	5		
	Nível Moderado	8	2	1	11	55		
	Nível Baixo	6 (m=27,8)	1 (m=15)	1 (m=22)	8	40		
	F				20	100		
Categorias		De 25 a 35 anos	De 36 a 46 anos	De 47 a 57 anos	De 58 a 68 anos	F	%	p≤0,05
EE	Nível Elevado	1 (m=39)	1 (m=44)	1 (m=31)	-	3	13	0,731
	Nível Moderado	2	2	-	-	4	17,4	
	Nível Baixo	10	3	2	1	16	69,6	
DP	Nível Elevado	3 (m=11,3)	-	-	-	3	13	0,601
	Nível Moderado	3	2	-	-	5	21,7	
	Nível Baixo	7	4	3	1	15	65,2	
RP	Nível Elevado	-	-	-	-	-	-	0,351
	Nível Moderado	3	3	2	-	8	34,8	
	Nível Baixo	10 (m=26,8)	3 (m=25,6)	1 (m=20)	1 (m=28)	15	65,2	
F						23	100	

Notas: F = Frequência de respostas válidas; % = porcentagem correspondente à frequência

Dos docentes que apresentaram níveis altos de Exaustão Emocional e que estavam inseridos em pós 5 (25%; m= 31) tinham idade entre 25 e 35 anos, 3 (15%; m= 11,5) docentes que apresentaram níveis altos na dimensão Despersonalização tinham idades entre 25 e 35 anos e dos 8 docentes (40%) que apresentaram níveis baixos na dimensão Realização Profissional, 6 (75%;m = 27,8) tinham idade entre 25 e 35 anos, 1 (12,5%; m= 15) tinha idade entre 36 3 46 anos e 1 (12,5; m= 22) tinha idade entre 58 e 68 anos.

Com relação aos docentes que não estavam inseridos em PPG dos 3 (13%) que possuíam níveis altos na dimensão Exaustão Emocional, 1 (33,33%; m= 39) tinha idade entre 25 e 35 anos, 1 (33,33%; m= 44) apresentava idade entre 36 e 46 anos e 1 (33,33%; m= 31) tinha idade entre 47 e 57 anos, na dimensão Despersonalização 3 docentes (13%, m= 11,3) apresentaram níveis altos, sendo que todos eles tinham idade entre 25 e 35 anos, na dimensão Realização Profissional dos 15 docentes (65,2) que apresentaram escores baixos, 10 (66,66%) tinham idade entre 25 e 35 anos, 3 (20%; m= 25,6) tinham idade entre 36 e 46 anos, 1 (6,66%; m= 20) apresentou idade que variou entre 47 a 57 anos e 1 (6,66%; m= 28) tinha idade entre 58 a 68 anos.

Consta na tabela 11 a distribuição dos docentes com relação ao estado civil e as médias referente as dimensões de *Burnout*.

Tabela 11. Dimensões de *Burnout* e estado civil

Tabela 11: Dimensões de Baixo e Estado Civil								
Variável		Categorias	Solteiro	Casado	F	%	p≤0,05	
Está inserido em PPG	EE	Nível Elevado	3 (m=31)	2 (m=28,5)	5	25	0,175	
		Nível Moderado	5	2	7	35		
		Nível Baixo	2	6	8	40		
	DP	Nível Elevado	1 (m=12)	2(m=11,5)	3	15	0,177	
		Nível Moderado	1	4	5	25		
		Nível Baixo	8	4	12	60		
	RP	Nível Elevado	1	-	1	5	0,580	
		Nível Moderado	5	6	11	55		
		Nível Baixo	4 (m=23)	4 (m=28,7)	8	40		
			F		20	100		
		Categorias	Solteiro	Divorciado	Casado	F	%	p≤0,05
Não está inserido em PPG	EE	Nível Elevado	-	1 (m=31)	2 (m=41,5)	3	13	0,137
		Nível Moderado	1	-	3	4	17,4	
		Nível Baixo	10	1	5	16	69,6	
	DP	Nível Elevado	2 (m=12)	-	1 (m= 10)	3	13	0,775
		Nível Moderado	2	-	3	5	21,7	
		Nível Baixo	7	2	6	15	65,2	
	RP	Nível Elevado	-	-	-	-	-	0,074
		Nível Moderado	2	2	4	8	34,8	
		Nível Baixo	9 (m=25,8)	-	6 (m=26,8)	15	65,2	
			F			23	100	

Notas: F = Frequência de respostas válidas; % = porcentagem correspondente à frequência

Na tabela pode ser observado que dos 5 (25%) docentes que não estavam inseridos em PPG e apresentaram níveis altos de Exaustão Emocional, 3 (60%; m= 31) eram solteiros e 2 (40%; m= 41,5) eram casados, dos 3 docentes (15%) que apresentaram níveis altos na dimensão Despersonalização, 1 (33,33%; m= 12) era solteiro e 2 (66,66%; m= 11,5) eram casados e na dimensão Realização Profissional dos 8 (40%), 4 docentes (50%; m= 23) eram solteiros e 4 (50%; m= 28,7) eram casados.

Sobre os docentes que não estavam inseridos em PPG, do total de 3 (13%) apenas 1 (33,33%, m= 31) era divorciado e 2 (66,66%; m= 41,5) eram casados, dos 3 (13%) docentes que apresentaram níveis altos na dimensão Despersonalização, 2

(66,66%; m= 12) eram solteiros e 1 (33,33%; m= 10) era casado e dos 15 (65,2%) docentes que apresentaram níveis baixos de Realização Profissional, 9 (60%; m= 25,8) eram solteiros e 6 (40%; m= 26,8) eram casados.

8.4 – Distribuição dos docentes por variáveis laborais que fazem pós e que não fazem pós e categorização de *burnout*

Quanto as variáveis laborais dos docentes participantes da pesquisa, pode-se analisar na tabela 12 a distribuição pelas dimensões da Síndrome de *Burnout* e a presença ou não de alguma enfermidade relacionada a atividade de docência.

Tabela 12. Dimensões de *Burnout* e enfermidade

	Variável	Categorias	Sim	Não	F	%	p≤0,05
Inserido em PPG	EE	Nível Elevado	1 (m=29)	4 (m=31)	5	25	0,499
		Nível Moderado	-	7	7	35	
		Nível Baixo	1	7	8	40	
	DP	Nível Elevado	-	3 (11,5)	3	15	0,477
		Nível Moderado	-	5	5	25	
		Nível Baixo	2	10	12	60	
	RP	Nível Elevado	-	1	1	5	0,403
		Nível Moderado	2	9	11	55	
		Nível Baixo	-	8 (m=25,1)	8	40	
		F			20	100	
Não está inserido em PPG	EE	Nível Elevado	-	3 (m= 38)	3	13	0,619
		Nível Moderado	-	4	4	17,4	
		Nível Baixo	2	14	16	69,6	
	DP	Nível Elevado	-	3 (m= 11,3)	3	13	0,558
		Nível Moderado	-	5	5	21,7	
		Nível Baixo	2	13	15	65,2	
	RP	Nível Elevado	-	-	-	-	0,636
		Nível Moderado	1	7	8	34,8	
		Nível Baixo	1 (m= 29)	14 (m= 26,2)	15	65,2	
		F			23	100	

Notas: F = Frequência de respostas válidas; % = porcentagem correspondente à frequência

Dos docentes que estavam inseridos em Programa de pós graduação e possuía alguma enfermidade relacionada a docência verificou-se que, 1 docente (25%, m= 29)

com nível elevado para a dimensão Exaustão Emocional e tinha como principal enfermidade a Escoliose e 4 docentes (80%, m= 31) que apontaram não ter nenhum problema relacionado a atividade docente, mas que no entanto estavam com níveis altos na mesma dimensão (EE). Com relação a dimensão Despersonalização observou-se que 3 (100%, m= 11,5) docentes e que não possuíam nenhuma enfermidade relacionada ao trabalho docente estavam com níveis altos na dimensão. Entretanto, 8 docentes (100%, m= 25,1) que disseram não possuir enfermidade relacionada a docência, apresentam níveis baixos na dimensão Realização Profissional.

Quanto aos docentes não estavam inseridos em Programa de pós graduação, pode-se observar que, 3 docentes (100%, m= 38) que não afirmaram ter enfermidades relacionada a docência apresentavam níveis altos na dimensão Exaustão Emocional. Da mesma forma ocorre na dimensão Despersonalização, onde 3 (100%, m= 11,3) docentes e que não apresentam enfermidades apresentaram níveis altos nessa dimensão. Na dimensão Realização Profissional obteve-se apenas 1 docentes (6,7%, m= 29) que apresentou uma enfermidade, Psoríase, com nível baixo e 14 (93,3%, m= 26,2) docentes com baixos na dimensão RP, mas que não tinham nenhuma enfermidade associada.

Na tabela 13 verifica-se a distribuição dos docentes com relação a variável período de trabalho dos docentes na instituição pesquisa e as dimensões de *Burnout*.

Tabela 13. Dimensões de *Burnout* e período de trabalho na IES

Tabela 10: Dimensões de Dança e período de trabalho na IES										
Variável		Categorias	Manhã e Tarde	Manhã e Noite	Integral	F	%	p≤0,05		
Inserido em PPG	EE	Nível Elevado	2 (m=32,5)	2 (m= 28,5)	1 (m= 28)	5	25	0,982		
		Nível Moderado	2	3	2	7	35			
		Nível Baixo	2	4	2	8	40			
	DP	Nível Elevado	1 (m= 11)	2 (m= 12)	-	3	15	0,635		
		Nível Moderado	2	1	2	5	25			
		Nível Baixo	3	6	3	12	60			
	RP	Nível Elevado	1	-	-	1	5	0,377		
		Nível Moderado	3	4	4	11	55			
		Nível Baixo	2 (m= 31,5)	5 (m= 24,4)	1 (m= 22)	8	40			
	F					20	100			
			Noite	Manhã e Tarde	Manhã e Noite	Integral	F	%	p≤0,05	
Não está inserido em	EE	Nível Elevado	1 (m= 44)	1 (m= 39)	-	1 (m= 31)	3	13	0,136	
		Nível Moderado	-	1	-	3	4	17,4		
		Nível Baixo	-	3	5	8	16	69,6		

PPG		Nível Elevado	-	-	1 (m= 9)	2 (m= 12,5)	3	13	
	DP	Nível Moderado	1	2	1	1	5	21,7	0,365
		Nível Baixo	-	3	3	9	15	65,2	
		Nível Elevado	-	-	-	-	-	-	
	RP	Nível Moderado	1	1	1	5	8	34,8	0,378
		Nível Baixo	-	4 (m= 27,7)	4 (m= 24,2)	7 (m= 26,8)	15	65,2	
		F					23		

Notas: F = Frequência de respostas válidas; % = porcentagem correspondente à frequência

Verifica-se na tabela acima que, dos docentes que estavam inseridos em PPG e trabalhavam em períodos diferentes, 5 docentes apresentaram níveis altos na dimensão Exaustão Emocional, sendo 2 (40%, m= 32,5) que trabalhavam pela manhã e tarde, 2 docentes (40%, m= 28,5) que trabalhavam manhã e noite e 1 docente (20%, m= 28) trabalhava de forma integral, na dimensão Despersonalização 3 docentes apresentaram níveis altos, destes 1 (33,33%, m= 11) trabalhava nos turnos manhã e tarde, 2 docentes (66,66%, m= 12) trabalhavam nos turnos manhã e noite, na dimensão Realização Profissional 8 docentes apresentaram níveis baixos, sendo 2 (25%, m= 31,5) trabalhavam manhã e tarde, 5 (62,5%, m= 24,4) trabalhavam nos turnos manhã e noite e 1 docente (12,5%, m= 22) trabalhava de forma integral.

Quanto aos docentes que não estavam inseridos em pós graduação, 3 docentes apresentaram níveis altos na dimensão EE, sendo 1 (33,33%, m= 44) trabalhava apenas no período da noite, 1 (33,33%, m= 39) trabalhava nos turnos da manhã e tarde e 1 docente (33,33%, m= 31) trabalhava integralmente, na dimensão Despersonalização 1 docente (33,33%, m= 9) que trabalhava nos turnos manhã e noite e 2 docentes (66,66%, m= 12,5) que trabalhavam de forma integral apresentaram níveis elevados, já para a dimensão Realização Profissional foi observado que 15 docentes apresentaram escores baixos, caracterizando níveis baixos na dimensão, onde 4 docentes (26,7%, m= 27,7) trabalhavam nos turnos da manhã e da tarde, 4 docentes (26,7%, m= 24,2) trabalhavam nos turnos da manhã e da noite e 7 docentes (46,6%, m= 26,8) trabalhavam integralmente.

Observa-se na tabela 14 a distribuição dos docentes e a variável trabalhar fora da Instituição pesquisada e as dimensões da Síndrome de *Burnout*.

Tabela14. Dimensões de *Burnout* e atividade fora da IES

	Variável	Categorias	Sim	Não	F	%	p≤0,05
Inserido em PPG	EE	Nível Elevado	5 (m= 31)	-	5	25	0,104
		Nível Moderado	3	4	7	35	
		Nível Baixo	4	4	8	40	
	DP	Nível Elevado	2 (m= 11,5)	1 (m= 12)	3	15	0,966
		Nível Moderado	3	2	5	25	
		Nível Baixo	7	5	12	60	
	RP	Nível Elevado	1	-	1	5	0,588
		Nível Moderado	7	4	11	55	
		Nível Baixo	4 (m= 25)	4 (m= 26,7)	8	40	
		F			20	100	
Não está inserido em PPG	EE	Nível Elevado	3 (m= 38)	-	3	13	0,111
		Nível Moderado	4	-	4	17,4	
		Nível Baixo	9	7	16	69,6	
	DP	Nível Elevado	2 (m= 12,5)	1 (m= 9)	3	13	0,848
		Nível Moderado	4	1	5	21,7	
		Nível Baixo	10	5	15	65,2	
	RP	Nível Elevado	-	-	-	-	0,679
		Nível Moderado	6	2	8	34,8	
		Nível Baixo	10 (m= 26,6)	5 (m= 26)	15	65,2	
		F			23	100	

Notas: F = Frequência de respostas válidas; % = porcentagem correspondente à frequência

Dos 5 docentes que afirmaram estar inseridos em pós graduação e trabalhar em outro local, todos os 5 (100%, m= 31) apresentaram níveis altos na dimensão Exaustão Emocional, já na dimensão Despersonalização 3 docentes apresentaram níveis altos, sendo que destes 2 (66,66%, m= 11,5) trabalhavam na IES pesquisada e também em outro local e 1 (33,33%, m= 12) trabalhava apenas na IES, para a dimensão Realização Profissional, obteve-se que 8 docentes apresentam níveis baixos, sendo 4 docentes (50%, m= 25) tinham atividades foras da IES e 4 docentes (50%, m= 26,7) trabalhavam apenas na IES na qual fora pesquisada.

Com relação aos docentes que não estavam inseridos em pós graduação, 3 docentes apresentaram níveis altos na dimensão Exaustão Emocional, sendo que os 3 (100%, m= 38) disseram que trabalhavam em outro local, já na dimensão Despersonalização 3 docentes foram classificados como níveis altos, e destes 2 (66,66%, m= 12,5) trabalhavam fora da IES e 1 (33,33%, m= 9) não trabalhava em

outro local, contudo na dimensão Realização Profissional pode-se afirmar que 15 docentes apresentam níveis baixos nesta variável, sendo que 10 docentes (66,66%, m= 26,6) exerciam atividade fora na IES e 5 docentes (33,33%, m= 26) trabalhavam apenas na IES.

Na tabela 15, é verificada a distribuição dos docentes quanto a sua titulação e classificação categórica nas dimensões da Síndrome de *burnout*.

Tabela15. Dimensões de *Burnout* e titulação

Tabela 10: Dimensões de Barrow e análise								
Variável		Categorias	Especialista	Mestrado	Doutorado	F	%	p≤0,05
Inserido em PPG	EE	Nível Elevado	1 (m= 29)	3 (m= 31)	1 (m= 28)	5	25	0,365
		Nível Moderado	4	2	1	7	35	
		Nível Baixo	1	6	1	8	40	
	DP	Nível Elevado	1 (m= 11)	1 (m= 12)	1 (m= 12)	3	15	0,140
		Nível Moderado	-	3	2	5	25	
		Nível Baixo	5	7	0	12	60	
	RP	Nível Elevado	1	-	-	1	5	0,098
		Nível Moderado	4	4	3	11	55	
		Nível Baixo	1 (m= 32)	7 (m= 25)	-	8	40	
			F				20	100
Não está inserido em PPG	EE	Nível Elevado	1 (m= 39)	-	2 (m= 37,5)	3	13	0,287
		Nível Moderado	-	3	1	4	17,4	
		Nível Baixo	2	10	4	16	69,6	
	DP	Nível Elevado	-	3 (m= 11,3)	-	3	13	0,266
		Nível Moderado	1	1	3	5	21,7	
		Nível Baixo	2	9	4	15	65,2	
	RP	Nível Elevado	-	-	-	-	-	0,198
		Nível Moderado	-	4	4	8	34,8	
		Nível Baixo	3 (m= 29,6)	9 (m= 24,1)	3 (m= 30)	15	65,2	
			F				23	100

Notas: F = Frequência de respostas válidas; % = porcentagem correspondente à frequência

A tabela demonstra que, dos docentes que afirmaram estarem inseridos em pós graduação e sua titulação máxima, 5 docentes apresentaram níveis elevados na dimensão Exaustão Emocional e destes 1 (20%, m= 29) era especialista, 3 (60%, m= 31) eram mestres e 1 (20%, m= 28) era doutor, para a dimensão Despersonalização, 3 docentes apresentaram níveis altos, sendo 1 (33,33%, m= 11) era especialista, 1

(33,33%, m= 12) era mestre e 1 (33,33%, m= 12) era doutor e 7 (87,5%, m=25) apresentaram baixos níveis na dimensão Realização Profissional.

Dos docentes que afirmaram não estarem fazendo pós graduação e titulação máxima, verificou-se que 3 apontaram níveis altos na dimensão Exaustão Emocional, sendo 1 (33,33%, m= 39) ser especialista e 2 (66,66%, m= 37,5) serem doutores, na dimensão Despersonalização, verificou-se que 3 docentes apresentaram altos níveis e todos os 3 (100%, m= 11,3) eram mestres, já para a dimensão Realização Profissional constatou-se que 15 docentes apresentaram níveis baixos nessa dimensão, onde 3 docentes (20%, m= 29,6) eram especialistas, 9 (60%, m= 24,1) eram mestres e 3 (20%, m= 30) eram doutores.

Na tabela 16, é demonstrada a distribuição dos docentes pela variável fatores de desgaste e a categorização da Síndrome de burnout.

Tabela 16. Dimensões de *Burnout* e fatores de desgaste

	Variáveis	EE	DP	RP
Inserido em PPG	Nível Alto	5 (m= 30)	3 (m= 11,6)	1
	Nível Médio	7	5	11
	Nível Baixo	7	11	7 (m= 26,4)
	p	0,500	0,513	0,021
	Total	19	19	19
Não está inserido em PPG	Nível Alto	3 (m= 28,6)	3 (m= 11,3)	-
	Nível Médio	4	5	8
	Nível Baixo	15	14	14 (m= 24,4)
	p	0,697	0,454	0,724
	Total	22	22	22

Exaustão Emocional (EE), Despersonalização (DP), Realização Profissional(RP)

Na análise, é verificado que 5 docentes apresentaram níveis altos na dimensão Exaustão Emocional, afirmaram ter algum fator que o leve ao desgaste associado ao trabalho docente e que estavam inseridos na pós graduação, destes, 1 docente (20%, m=29) aponta como a sobrecarga de funções, 2 (40%, m= 32) docentes apontaram como o fator desinteresse por parte dos alunos, 1 (20%, m= 28) docente relata a alta carga horária de trabalho e 1 docente (20%, m= 29) respondeu que o trabalho burocrático é o que mais desgasta. Quanto a dimensão Despersonalização foi verificado que 3 docentes tinham o nível alto nessa dimensão, sendo que 1 (33,33%, m= 11) apontou a sobrecarga de funções como desgaste, 1 (33,33%, m= 12) desinteresse por parte dos alunos e 1 (33,33%, m= 12) o deslocamento entre cidades, ou seja, alguns professores se deslocam

da sua cidade de origem para irem dar aula na IES pesquisada. Com relação a dimensão Realização Profissional, verificou-se que 7 docentes apresentaram baixos índices na dimensão, destes 1 docente (14,3%, m= 32) apontou como principal fator de desgaste a sobrecarga de funções, 1 docente (14,3%, m= 25) o desinteresse por parte dos alunos, 1 (14,3%, m= 15) a baixa remuneração salarial, 1 (14,3%, m= 31) a carga horária, 3 (42,8%, m= 27,3) apontaram o deslocamento entre cidades.

Dos docentes que não estavam inseridos na pós graduação, verificou-se que 3 docentes apresentaram altos níveis na dimensão Exaustão Emocional e destes, 1 (33,33%, m= 44) apontou a função de preparar aula como principal fator de desgaste, 1 (33,33%, m= 39) docente apontou a carga horária de trabalho e 1 (33,33%, m= 31) docente o trabalho burocrático. Para a dimensão Despersonalização, 3 docentes apresentaram níveis altos nessa dimensão, sendo que destes, 1 docente (33,33%, m= 9) apontou como a falta de raciocínio dos alunos, 1 (33,33%, m= 10) docente a carga horária e 1 (33,33%, m= 15) o trabalho burocrático. Dos 14 docentes que apresentaram níveis baixos na dimensão Realização Profissional, 1 (7,15, m= 28) apontou a carga horária de funções, 1 (7,15%, m= 21) a função de prepara aula, 1 (7,15%, m= 19) a falta de raciocínio dos alunos, 1 (7,15, m= 20) a remuneração salarial, 2 (14,28%, m= 28) apontaram a falta de tempo, 3 docentes (21,43%, m= 26,33) a carga horária, 3 docentes (21,42%, m= 30) o deslocamento entre cidades e 2 (14,28%, m= 28) apontaram o trabalho burocrático.

Na tabela 17, é verificada a distribuição dos docentes quanto a variável tempo de experiência na docência e as dimensões da Síndrome de *Burnout*.

Tabela17. Dimensões de *Burnout* e tempo de exercício na docência

Tabela 17. Dimensões de Burnout e tempo de exercício na docência									
Variável		Categorias	Até 10 anos	11 a 20 anos	Acima de 31 anos	F	%	p≤0,05	
Inserido em PPG	EE	Nível Elevado	4 (m= 30,2)	-	1 (m= 29)	5	25	0,297	
		Nível Moderado	7	-	-	7	35		
		Nível Baixo	5	2	1	8	40		
	DP	Nível Elevado	3 (m = 11,6)	-	-	3	15	0,671	
		Nível Moderado	4	-	1	5	25		
		Nível Baixo	9	2	1	12	60		
	RP	Nível Elevado	1	-	-	1	5	0,740	
		Nível Moderado	8	1	2	11	55		
		Nível Baixo	7 (m= 29,5)	1 (m= 22)	-	8	40		
			F				20	100	

Não está inserido em PPG	EE	Nível Elevado	3 (m= 38)	-	-	3	13	0,825
		Nível Moderado	4	-	-	4	17,4	
		Nível Baixo	13	1	2	16	16	
	DP	Nível Elevado	3 (m= 11,3)	-	-	3	13	0,765
		Nível Moderado	5	-	-	5	21,7	
		Nível Baixo	12	1	2	15	65,2	
	RP	Nível Elevado	-	-	-	-	-	0,691
		Nível Moderado	7	-	1	8	34,8	
		Nível Baixo	13 (m= 26,7)	1 (m= 20)	1 (m= 28)	15	65,2	
	F					23	100	

Notas: F = Frequência de respostas válidas; % = porcentagem correspondente à frequência

Dos 5 (25%) docentes que apresentaram altos níveis na dimensão Exaustão Emocional e estavam inseridos em pós graduação, 4 (80%, m= 30,2) docentes tinham até 10 anos de profissão docente, 1 (20%, m= 29) tinha mais de 31 anos de docência. Em relação a dimensão Despersonalização 3 (15%) docentes apresentaram níveis altos nessa dimensão, sendo todos eles (100%, m= 11,6) tinham menos de 10 anos na docência. Em se tratando da dimensão Realização Profissional, 8 docentes (40%) apresentaram níveis baixos, e destes 7 (87,5%, m= 29,65) docentes tinham menos de 10 anos de exercício na docência e 1 (12,5%, m= 22) tinham entre 11 e 20 anos na docência.

Com relação aos docentes que não estavam inseridos em pós graduação, a dimensão Exaustão Emocional apresentou altos níveis para 3 (13%) docentes e todos os 3 (100%, m= 38) tinham menos de 10 anos de exercício na profissão docente. Para a dimensão Despersonalização pode-se observar que 3 (13%) docentes apresentaram altos níveis nessa dimensão, sendo que todos os 3 (100%, m= 11,3) também tinham menos de 10 anos na docência. Na dimensão Realização Profissional 15 (65,2) docentes apresentaram baixos níveis, e destes 13 (86,7%, m= 26,6) tinham menos de 10 anos na docência, 1 (6,7%, m= 20) tinha entre 11 e 20 anos na profissão de docente e 1 (16,7%, m= 28) docentes tinham acima de 31 anos na docência.

Pode ser verificado na tabela 18 a distribuição dos docentes por tempo de profissão na Instituição de Ensino Superior pesquisada e as dimensões da Síndrome de *Burnout*.

Tabela18. Dimensões de *Burnout* e tempo de exercício na IES

Variável		Categorias	Até 1 anos	1 a 3 anos	3 a 5 anos	5 a 7 anos	Acima de 7 anos	F	%	p≤0,05
Inserido em PPG	EE	Nível Elevado	-	5 (m= 30)	-	-	-	5	25	0,072
		Nível Moderado	2	3	2	-	-	7	35	
		Nível Baixo	-	3	2	2	1	8	40	
	DP	Nível Elevado	-	3 (m= 11,6)	-	-	-	3	15	0,109
		Nível Moderado	-	3	1	1	-	5	25	
		Nível Baixo	2	5	3	1	1	12	60	
	RP	Nível Elevado	1	-	-	-	-	1	5	
		Nível Moderado	-	8	2	1	-	11	55	
		Nível Baixo	1 (m= 25)	3 (m= 28)	2 (m= 15)	1 (m= 31)	1 (m=22)	8	40	
F								20	100	
Não está inserido em PPG	EE	Nível Elevado	1 (m= 44)	1 (m= 39)	-	1 (m= 31)	-	3	13	0,151
		Nível Moderado	-	-	2	2	-	4	17,4	
		Nível Baixo	2	6	7	-	1	16	69,6	
	DP	Nível Elevado	-	1 (m= 9)	2 (m= 12,5)	-	-	3	13	0,643
		Nível Moderado	2	1	1	1	-	5	21,7	
		Nível Baixo	1	5	6	2	1	15	65,2	
	RP	Nível Elevado	-	-	-	-	-	-	-	0,608
		Nível Moderado	1	4	2	1	-	8	34,8	
		Nível Baixo	2 (m= 30,5)	3 (m= 25)	7 (m= 26,5)	2 (m= 27)	1 (m= 20)	15	65,2	
F								23	100	

Notas: F = Frequência de respostas válidas; % = porcentagem correspondente à frequência

Ao serem questionados sobre o tempo de profissão dentro da IES pesquisada, 5 (25%) docentes que estavam inseridos em pós graduação, apresentaram altos níveis na dimensão Exuastão Emocional, sendo que 5 (100%, m= 30) tinham entre 1 e 3 anos de docência na IES. Para a dimensão Despersonalização, 3 docentes (15%) apresentaram altos níveis para essa dimensão, sendo que 3 (100%, m= 11,6) tinham entre 1 a 3 anos na IES. Com relação a dimensão Realização Profissional 8 docentes (40%) apresentaram níveis baixos e deste total, 1 (12,5%, m= 25) tinha menos de 1 ano na IES, 3 (37,5%, m= 28) tinham entre 1 e 3 anos, 2 (25%, m= 15) tinha entre 3 e 5 anos na IES, 1 (12,5, m= 31) tinha entre 5 e 7 anos de docência na IES e 1 (12,5, m= 22) tinha acima de 7 anos de docência na IES.

Para os docentes que não estavam inseridos em pós graduação, 3 (13%) apresentaram altos níveis na dimensão Exaustão Emocional, sendo 1 (33,33%, m= 44)

tinha menos de 1 ano de docência na IES, 1 (33,33%, m= 39) tinha entre 1 e 3 anos na IES como docente e 1 (33,33%, m= 31) tinha entre 5 a 7 anos de docência na IES. Para a dimensão Despersonalização, constatou-se que 3 docentes apresentaram níveis altos, e destes 1 (33,33%, m= 9) tinha entre 1 e 3 anos de docência na IES e 2 (66,66%, m= 12,5) tinha entre 3 e 5 anos de trabalho docente na IES. Com relação a dimensão Realização Profissional, foi observado que 15 docentes (65,2%) apresentaram baixos níveis, sendo que 2 (13,33%, m= 30,5) tinham menos de 1 ano de docência, 3 (20%, m= 25) tinham entre 1 e 3 anos de trabalho docente na IES, 7 (46,66%, m= 26,5) tinham entre 3 e 5 anos de docência na IES, 2 (13,33%, m= 27) tinham entre 5 e 7 anos de docência na IES e 1 (6,66%, m= 20) respondeu que tinha acima de 7 anos de docência na IES pesquisada.

A tabela 19 demonstra a distribuição dos docentes quanto a variável carga horária na IES e as dimensões da Síndrome de *Burnout*.

Tabela 19. Dimensões de *Burnout* e carga horária na IES

Tabela 107 - Dimensões de Baixo e carga horária na AEE										
Variável		Categorias	Até 15 horas	16 a 25 horas	26 a 35 horas	36 a 45 horas	Acima de 46 horas	F	%	p≤0,05
Inserido em PPG	EE	Nível Elevado	1 (m= 36)	3 (m= 28,3)	-	-	1 (m=29)	5	25	0,160
		Nível Moderado	3	2	-	2	-	7	35	
		Nível Baixo	2	1	3	2	-	8	40	
		F						20	100	
	DP	Nível Elevado	1 (m= 12)	1 (m= 12)	-	-	1 (m= 11)	3	15	0,041
		Nível Moderado	1	2	1	1	-	5	25	
		Nível Baixo	4	3	2	3	-	12	60	
		F								
	RP	Nível Elevado	-	-	-	1	-	1	5	0,180
		Nível Moderado	2	5	1	3	-	22	55	
		Nível Baixo	4 (m= 23)	1 (m= 30)	2 (m= 26,5)	-	1 (m =32)	8	40	
		F						20	100	
			Até 15 horas	16 a 25 horas	26 a 35 horas	36 a 45 horas	F	%	p≤0,05	
Não está inserido em PPG	EE	Nível Elevado	-	2 (m= 37,5)	-	1 (m= 39)	3	13	0,664	
		Nível Moderado	-	1	2	1	4	17,4		
		Nível Baixo	3	5	4	4	16	66,7		
		F								
	DP	Nível Elevado	-	1 (m= 9)	1 (m= 15)	1 (m= 10)	3	13	0,767	
		Nível Moderado	-	1	2	2	5	21,7		
		Nível Baixo	3	6	3	3	15	65,2		
		F								

RP	Nível Elevado	-	-	-	-	-	-	0,077
	Nível Moderado	3	2	2	1	8	34,8	
	Nível Baixo	-	6 (m= 23,1)	4 (m= 28)	5 (m= 28)	15	65,2	
	F						23	
							100	

Notas: F = Frequência de respostas válidas; % = porcentagem correspondente à frequência

Perguntados sobre a carga horária de trabalho na IES, 5 (25%) docentes que estavam inseridos em pós graduação, apresentaram níveis altos na dimensão Exaustão Emocional e destes 1(20%, m= 36) tinha menos de 15 horas semanais na IES, 3 (60%, m= 28,3) tinham entre 16 a 25 horas de trabalho na IES e 1 (20%, m= 29) tinha acima de 46 horas semanais na IES. Para a dimensão Despersonalização constatou-se que 3 (15%) docentes apresentaram níveis altos, sendo que 1 (33,33%, m= 12) tinha menos 15 horas semanais de trabalho na IES, 1 (33,33%, m= 12) tinha entre 16 e 25 hora semanais na IES e 1 (33,33%) trabalhava mais de 46 horas semanais. Com relação a dimensão Realização Profissional, 8 docentes (40%) se encontravam com níveis baixos e destes, 4 (50%, m= 23) tinham menos de 15 horas semanais de trabalho na IES, 1 (12,5%, m= 30) tinha entre 16 e 25 horas semanais, 2 (25%, m= 26,5) com carga horária entre 26 e 35 horas e 1 (12,5%, m= 32) se encontrava com carga horária acima de 46 horas semanais na IES.

Quanto aos docentes que não estavam inseridos em pós graduação, 3 (13%) docentes apresentaram níveis altos na dimensão Exaustão Emocional, sendo que 2 (66,66%, m= 37,5) se encontrava com carga horária entre 16 e 25 horas semanais e 1 (33,33%, m= 39) tinha carga horária entre 36 e 45 horas semanais. Já a dimensão Despersonalização, foi observado que 3 (13%) docentes apresentaram níveis altos, sendo que 1 (33,33%, m= 9) tinha carga horária semanal entre 16 e 25 horas, 1 (33,33%, m= 15) se encontrava com carga horária entre 26 e 35 horas semanais e 1 (33,33%, m= 10) tinha carga horária entre 36 e 45 horas semanais. Com relação a dimensão Realização Profissional, 15 docentes apontaram níveis baixos nessa dimensão, e destes 6 (40%, m= 23,1) tinham carga horária entre 16 e 25 horas semanais, 4 (26,66%, m= 28) docentes se encontravam com carga horária entre 26 e 35 horas semanais e 5 (33,34%, m= 28) docentes tinham carga horária entre 36 e 45 horas semanais.

Capítulo IV - Discussão

Discussão

A presente investigação teve como objetivo estudar e correlacionar as variáveis sócio demográficas e laborais dos docentes universitários que estavam inseridos ou não em programa de pós graduação, com as dimensões Exaustão Emocional, Despersonalização e Realização Profissional da Síndrome de *Burnout*.

Para tanto, testando a hipótese 1, na dimensão Exaustão Emocional obteve-se um coeficiente de correlação negativa e estatisticamente fraca com as variáveis tempo de profissão docente ($\rho = - ,321^*$) e atividade fora da instituição de ensino superior ($\rho = - ,314^*$), por outro lado as variáveis faixa etária e estar inserido em PPG não obteve correlações significativas.

Para Freudenberg (1974) a Síndrome de *Burnout* começa a se manifestar a partir do primeiro ano na instituição e depois os efeitos da síndrome vão progressivamente aumentando conforme aumenta o tempo de profissão docente levando em conta as características do ambiente organizacional.

Segundo Pithers e Fogarty (1995) a alta demanda de trabalho foi apontada como a variável que realmente reflete a diferença entre profissionais docentes e demais profissionais, logo os estudos realizados por estes autores se apoiaram na ideia de que a alta demanda de trabalho predispõe a reações de estresse como Exaustão Emocional (cansaço mental) e irritabilidade (nervosismo). Contudo o estudo demonstrou correlações contrárias ao que comumente é verificado em outras referências.

Testando a hipótese 2, a variável enfermidade ($\rho = ,303^*$) correlacionou-se positivamente com a dimensão Despersonalização e a variável gênero não apresentou qualquer tipo de correlação com a dimensão DP. Apesar de alguns autores apresentarem os processos patológicos ou psicopatológicos direcionados para uma correlação significativa e positiva com a dimensão Exaustão Emocional, o estudo demonstrou resultados contraditórios para esta variável.

Para a hipótese 3, a variável dimensão Realização Profissional apresentou correlação positiva ($\rho = ,372^*$) para a variável filhos, ou seja, quanto maior o escore nesta dimensão maior a chance do docente ter filho e apresentou correlação negativa estatisticamente significativa para a variável programa de pós-graduação ($\rho = - ,652^*$), ou seja, baixas pontuações nesta dimensão maior será a chance do docente estar envolvido com algum programa de pós-graduação de nível mais alto, como o doutorado e para a variável carga-horária não obteve qualquer tipo de correlação.

Testando a hipótese 4, onde era esperado que os docentes que estavam inseridos em programa de pós-graduação apresentassem escores mais altos nas três dimensões de burnout foi observado que dos docentes que estavam inseridos em PPG 5 deles apresentaram altos escores na dimensão EE, 3 docentes com altos escores na dimensão DP e 8 docentes baixos escores na dimensão RP, contrariando de certa forma a hipótese formulada. Quanto aos docentes que não estavam inseridos em programa de pós-graduação, constatou-se que 3 docentes apresentaram altos escores na dimensão EE, 3 docentes altos escores na dimensão DP e 15 docentes baixos escores na dimensão RP, o que mais uma vez contraria a hipótese 4, ou seja, houve uma concentração maior de docentes que estavam inseridos em PPG na dimensão EE, na dimensão DP o total de docentes foram iguais e na dimensão RP houve uma concentração maior de docentes que não estavam inseridos em PPG com pontuações baixas.

Segundo estudos de Benevides-Pereira (2002) pessoas com níveis educacionais mais elevados estão mais predispostos a síndrome de *Burnout*, para a autora, as pessoas com mais perspectivas profissionais agregam maiores responsabilidades e talvez esse comportamento possa justificar os níveis altos de EE, DP e baixos em RP, ainda para a autora, acredita-se que os docentes inseridos em programas de pós-graduação se comprometem mais com o curso o que pode representar maiores perspectivas futuras pessoal e profissional.

Ainda como hipótese de investigação verificou-se a relação entre a variável tipo de programa de pós-graduação e as dimensões *Burnout*, e foi constatado que a hipótese 5 de fato está correta, pois verificou-se uma maior concentração de docentes que faziam doutorado e apresentaram altos escores nas dimensões EE e DP e sobretudo uma correlação negativa mais significativa para baixos escores na dimensão RP.

Esses resultados em partes corroboram com o estudo realizado por Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) onde demonstraram que, geralmente, professores com titulação superior apresentem níveis mais altos de burnout em relação a professores com menor titulação

Quanto ao gênero dos docentes que estavam inseridos em pós-graduação verificou-se uma maior concentração de docentes do gênero feminino com pontuações alta nas dimensões EE e DP e uma alta concentração de docentes que não estavam inseridos em pós-graduação, mas que apresentaram baixas pontuações na dimensão RP.

Para Farber (1991) os docentes do sexo masculino são mais vulneráveis a presença de *Burnout*, já os docentes do sexo feminino correm menos risco, pois conseguem lidar facilmente com problemas adversos presentes na docência.

No estudo realizado por Santos (2011) verificou-se a existência significativa entre gênero e a dimensão EE, assim foi apontado que os homens apresentaram uma média (19,5) inferior de EE comparada a média do gênero feminino (25,8).

Vale ressaltar que dos 8 docentes que apresentaram níveis altos na dimensão Exaustão Emocional, sendo que a maioria estavam inseridos em Pós-graduação, 5 (20,8%) eram do sexo feminino, 4 eram casados (20%), tinham em média 2 filhos, e 7 (87,5%) não apresentaram nenhum tipo de enfermidade relacionada ao trabalho, 3 (27,3%) trabalhavam em dois períodos sendo manhã e tarde, todos trabalhavam em outro local além da IES na qual foi pesquisada, a maioria tinham titulação máxima de mestrado ou doutorado e a maioria deles 6 (75%) tinham faixa etária entre 25 e 35 anos, 7 (87,5%) tinham menos de 10 anos de profissão docente, 6 (75%) tinham de 1 a 3 anos de docência na IES pesquisada, 5 (65,2%) trabalhavam na IES no período entre 16 e 25 horas semanais. Os altos níveis de EE nos docentes acreditam que já não têm mais condições de despendar mais energia para o atendimento de seu docente ou demais pessoas.

Para Maslach (2006) a Exaustão Emocional está relacionada aos aspectos individuais. Assim o estresse individual configura-se como componente básico na compreensão de *Burnout*.

Quanto aos 6 docentes que apresentaram altos níveis na dimensão Despersonalização, sendo 50% estavam inseridos em pós-graduação e 50% não se encontravam fazendo pós-graduação, a maioria 5 (83,3%) eram do sexo masculino, 50% eram casados e 50% eram solteiros, maior parte deles não tinham filhos, todos eles não apresentaram nenhuma enfermidade, 50% trabalhavam em dois períodos (manhã e noite), boa parte deles trabalhavam em outro local além da IES e tinham titulação máxima como mestres, todos os docentes tinham idade entre 25 e 35 anos e tinham até 10 anos de experiência docente, verificou-se que a maioria trabalhavam na IES de 1 a 3 anos e trabalhavam entre 16 e 25 horas semanais.

Para Cotrim e Wagner (2011) a dimensão Despersonalização é caracterizada pelo desenvolvimento de insensibilidade emocional, logo os docentes tratam desumanamente seus alunos e colegas.

Quanto aos docentes que apresentaram baixos níveis de Realização Profissional dos 24 docentes, a maioria não estavam inseridos em pós-graduação, 13 (57,9%) eram do sexo feminino, casados, não tinham filhos, não apresentaram nenhuma enfermidade relacionado ao trabalho docente e trabalham dois turnos, sendo manhã e noite, sendo que boa parte deles exerciam atividade também fora da IES e possuíam como titulação máxima o mestrado, 16 docentes (66,7%) tinham faixa etária entre 25 e 35 anos, a maioria tinham menos de 10 anos na profissão docente e trabalhavam na IES entre 3 e 5 anos e trabalhavam entre 16 e 25 horas semanais.

Segundo Benevides-Pereira (2010) o sentimento de insuficiência, fracasso profissional, demotivação e baixa auto estima no trabalho pode levar o profissional a apresentar ímpetos de abandonar o emprego.

O estudo revela que, dentre os 44 docentes pesquisados, apenas 1(2,3%) possuía a Síndrome de Burnout, ou seja, este indivíduo apresentou EE alto, DP alto e RP baixo.

Capítulo V - Conclusão

Conclusão

Foi objetivo principal da presente investigação analisar a incidência da Síndrome de *Burnout* entre docentes universitários que estavam inseridos e os que não estavam inseridos em Programa de Pós-Graduação, verificando as pontuações médias em cada uma das dimensões que caracterizam a SB: Exaustão Emocional, Despersonalização e Realização Profissional, além das correlações entre as variáveis sócio demográficas e variáveis laborais.

A classe docente foi utilizada como fonte de estudo por ter sido considerada por diversos pesquisadores umas das profissões que exige um frequente contato com os outros no exercício da sua profissão, além de ser uma profissão que tem vindo a vivenciar uma grande pressão da sociedade para tenta amenizar dificuldades sociais, enquanto ensina aos alunos conhecimentos acadêmicos e cívicos (Maslach e Jackson, 1981).

Para Carlotto (2003) os docentes universitários além de realizarem atividades administrativas, conciliam a atividade de ensino e pesquisa, entretanto esses docentes se propõe a desenvolver e acompanhar produções científicas, a vastas horas de pesquisas e horas de aula, o que consequentemente não sobra tempo para preparar suas aulas, além de sofrer pressões por produções científicas e a ascensão profissional. O mesmo autor conclui que o docente universitário, devido a essas excessivas fontes de pressão, tem levado o docente a diminuir sua qualidade de vida, sendo que vários estudos apontam a crescente quantidade de docentes com a presença de Síndrome de *Burnout* com relação a outras áreas.

Os resultados permitiram concluir que os docentes que se encontravam inseridos em pós-graduação apresentaram altos níveis de Exaustão Emocional, principalmente aqueles que faziam doutorado e os docentes que não estavam fazendo pós-graduação estes apresentaram níveis mais baixos de Realização Profissional, concentrando uma boa parte daqueles que tinham apenas mestrado. Esta conclusão é condizente com a literatura que relaciona a satisfação do trabalho de forma negativa com a Exaustão Emocional e Despersonalização, e de forma negativa com a dimensão Realização Profissional (Maslach, 1993).

Para Friesen e Sarros (1989) o estresse e a insatisfação no trabalho são maiores preditores de Exaustão Emocional nos docentes. Logo para estes autortes, apenas a dimensão EE se correlaciona significativamente com a Síndrome de *Burnout*, o que

sugere que as outras dimensões possam mais estar relacionadas com outros fatores de trabalho.

Observou-se também que, a dimensão Exaustão Emocional e a baixa Realização Profissional estava mais presente no gênero feminino. Autores como (Maslach & Jackson, 1985; Apple, 1995 & Carvalho, 1995 citado por Carlotto, M. e Silva, G., 2003) comentam que as mulheres são mais emotivas e mais preocupadas com o cuidado com a família e mais dedicadas ao bem estar do outro, além da ideia de que as mulheres são mais preparadas adequadamente para a profissão docente e em consequência disso elevam a pressão sobre elas.

Para Maslach (2006) valores baixos na dimensão Realização Profissional em docentes do sexo feminino poderá estar relacionado ao estereótipo feminino, uma vez que conciliar a profissão docente, e as exigências laborais inerentes, com a vida doméstica, poderão ser considerados exigentes, quando executados ao mesmo tempo, desenvolvendo sentimentos de ineficácia e desinteresse pelo trabalho, conduzindo a uma imagem negativa, distante e inferior do próprio sujeito.

Outro achado interessante no estudo foi com relação à faixa etária dos docentes se trabalhar em outro local, e as pontuações alcançadas nas três dimensões de *Burnout*, apontando que a maioria dos docentes independentemente de estarem ou não inseridos em pós, apresentaram *Burnout* o que corrobora com a literatura, pois professores mais jovens possuem uma maior chance de desenvolver *Burnout*. Segundo Benevides-Pereira (2002) a variável idade sinaliza para um favorecimento maior no desenvolvimento da SB, logo pessoas mais jovens, devido a pouca experiência, não conseguem lidar com frustrações diante das expectativas com a profissão docente. Entretanto este fator pode não estar associado diretamente a idade, mas ao pouco tempo de experiência na profissão.

Ao contrário dos achados nesse estudo, os dados de Benevides-Pereira (2002) contata que docentes que atuam e possuem atividades em outros locais aumenta o sentimento de realização profissional e atenua os níveis de desgaste profissional.

Mesmo com a presença de *Burnout* em boa parte dos docentes, corroborando com modelos analíticos de Tucunduva et al (2006) e Grunfeld et al (2000), poucos apresentaram ter alguma patologia devido a atividade docente, no entanto a maioria deles apontaram diversos fatores de desgaste relacionados as atividades laborais, visto que muitos docentes viajam da sua cidade de origem até o local de trabalho para

ministrar suas aulas, o desinteresse por parte dos alunos e a carga horária de trabalho, sendo esses os principais fatores.

Os resultados encontrados corroboraram com vários autores, dentre eles Schaufeli e Buunk (2003) que apontam a profissão docente como sendo altamente estressante e desencadeadora de afetos negativos habitualmente associados a mudanças fisiológicas potencialmente patogênicas, de fato o docente se depara constantemente com situações desagradáveis e problemáticas e quando isso acontece, o docente vai começando a sentir-se desmotivado e insatisfeito com a sua profissão e com o seu desempenho.

Contudo, em uma análise mais criteriosa, apenas um docente estava de fato com Síndrome de Burnout, conforme os métodos utilizados pela GEPEB e Benevides-Pereira (2001)

Sabe-se que as modernas exigências e obrigações docentes, coincidem com um processo histórico, de uma rapidíssima transformação no contexto social e educacional, no qual o papel do professor se modificou completamente. A escola e o docente devem possuir um papel de destaque, sendo considerados um modelo a seguir pelos alunos.

Para Carlotto e Câmara (2004) as principais mudanças ocorridas no cenário educacional relacionam-se com a redução da amplitude de sua atuação docente, isto é, tarefas de alto nível são transformadas em rotinas, exigindo do docente submissão a um conjunto de aspectos burocráticos. O professor possui atualmente menos tempo para executar seu trabalho, menos tempo para a atualização profissional, lazer, convívio social e reduzidas oportunidades de trabalho criativo.

Contudo o presente trabalho aponta para um determinante importante no que diz respeito ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* em docentes universitários da IES pesquisada, ou seja, que independentemente de estarem inseridos ou não em programa de pós graduação boa parte dos docentes pesquisados apresentaram uma relevância significativa sobre a SB, principalmente com relação a idade, gênero, tempo de docência e carga-horária.

Portanto é recomendado que os docentes que apresentaram resultados significativos quanto a presença da SB e até mesmo aqueles que apresentaram resultados moderados nas dimensões avaliadas procurem atividades de *Coping* (estratégias de enfrentamento no que diz respeito aos sintomas da Síndrome de *Burnout*) para tentarem amenizar os sintomas da SB, pois desempenham um papel importante no

bem-estar físico e psicológico de um indivíduo, quando este é confrontado com acontecimentos de vida negativos ou causadores de estresse.

Por fim, este trabalho desperta um forte interesse sobre o tema em questão que é a Síndrome de *Burnout* e ao mesmo tempo desperta o interesse de se conhecer quais seriam as atividades que os docentes poderiam buscar para fugir do estresse laboral (estratégias de *coping*), ou seja, relacionado ao trabalho docente em instituições de ensino superior e explorar mais profundamente acerca desse tema abordado.

Referências

- Achkar, T. C. S. (2006). *Síndrome de burnout: repercursões na qualidade de vida no trabalho de profissionais de saúde de um hospital privado da cidade de cascavel-PR*. Dissertação de Mestrado, Universidade Católica, Campo Grande, Mato Grosso. Brasil
- Aubert, N. (1993). *A neurose profissional. O indivíduo na organização: Dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas.
- Angerer, J. M. (2003). *Job burnout*. *Jornal of Employment Counseling*, v.40, n.3, p. 98-107.
- Benevides-Pereira, A.M.T. (2001). *A saúde mental de profissionais de saúde mental: uma investigação da personalidade de psicólogos*. EDUEM.
- Benevides -Pereira, A. M. (2002). *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem - estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Benevides-Pereira AMT (Org). (2010) *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem – estar do trabalhador*. 4 ed. São Paulo. Casa do Psicólogo.
- Bergoña, G. S., & Romanã, M. T. (1999). *Ser professor: Palabras sobre la docência universitária*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Borges, L. O. et al. 2002. *A Síndrome de Burnout e os valores organizacionais: Um estudo comparativo em Hospitais Universitários*. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v. 15, n. 01, p. 189-200. 2002.
- Bontempo, X. R. (1999). *Nível de síndrome de agotamento em médicos, enfermeiras y paramédicos*. *Mexicana de Puericultura y Pediatría*, v. 6, n. 2, p. 252 – 260.
- Bradley, H.B. (1969). Community-based treatment for young adult offenders. *Crime and Delinquency*, 15, 359-370.
- Carvalho, F. A. *A exaustão docente: subsídios para novas pesquisas sobre a Síndrome de Burnout em professores*. 2002. 50 f. Monografia de especialização- Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.
- Cardoso. E. (2009). *Violência, clima social e Síndrome de Burnout em Docentes*. Dissertação de Mestrado. Universidade do Vale do Rio do Sinos UNISINOS. São Leopoldo. Brasil.
- Carlotto, M. S. (2011). *Síndrome de burnout em professores: Prevalência e Fatores Associados*. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 27, 4, 403 – 410.
- Carlotto, M. S. (2003). *Síndrome de burnout e gênero em docente de instituições particulares de ensino*. *Revista de Psicologia da UnC*, v. 1. Nº 1. pg. 15-23.

- Carlotto, M. S. (2002). *A Síndrome de burnout e o trabalho docente*. Maringá: Psicologia em Estudo.
- Carlotto, M. S. (Dezembro de 2004). *Síndrome de burnout e características de cargo em professores universitários*. 145-171 V. 4. Florianópolis.
- Carlotto, M.S. & Câmara, S.G. (2004). Análise factorial do Maslach Burnout Inventory (MBI) em uma amostra de professores de instituições particulares. *Psicologia em Estudo*, 9, 3,499-505.
- Carlotto, M. S., & Gobbi, M. D. (1999). *Síndrome de burnout: um problema do indivíduo ou do seu contexto de trabalho?* Aletheia, 10, 103-114.
- Chan, D. W. (2003). *Hardiness and its role in the stress-burnout relationship among prospective chinese teaches in Hong Kong* . *Teaching and Teacher*. Elsevier.
- Claro, G. (2009). *Trabalho docente e saúde mental: Um estudo de estresse no sistema de ensino municipal de Curitiba*. Dissertação de Mestrado em Educação. Universidade Tuiuti do Paraná – UTP, Paraná, Brasil.
- Costa, M. E. M. (2013). *As deteriorações menores em saúde mental e a Síndrome de burnout entre agentes penitenciários de unidades prisionais do estado do Rio Grande do Norte*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Potiguar – UNP, Natal, Rio Grande do Norte, Brasil.
- Codo, W. (1999). *Educação: carinho e trabalho – Burnout, a síndrome da desistência do educador*, Petrópolis: Vozes.
- Codo, W., & Gazzotti, A. A. (1999). *Educação, Carinho e Trabalho. Burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar a falência da educação*. Petrópolis: Vozes.
- Codo, W., & Menezes. V. I. (2000). *Burnout: sofrimento psíquico dos trabalhadores em educação*. São Paulo: Kingraf.
- Cotrim. P. S & Wagner. L. C. (2011). *Prevalência da síndrome de burnout em professores de uma instituição de ensino superior*. *Ciência em Movimento*. Ano XIV, n 28.
- Cury, C. R. J. (2004). *Graduação/pós-graduação: a busca de uma relação virtuosa*. Educ. Soc. Campinas, vol. 25, n. 88, p. 777-793.
- Enguita, M. F. (1991). *A ambiguidade da docência: entre o profissionalismo e a proletarianização*. *Revista Teoria & Educação* , 41-61.
- Enguita, M. F. (1989). *A face oculta da escola*. Porto Alegre: Artes Médicas.

- Esteve, J. M. (1999). *O mal estar docente. A sala de aula e a saúde dos professores*. Bauru: EDUSC.
- Farber, B. A. (1991). *Crisis in education. Stress and burnout in the american teacher*. São Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Fernandes, R. (1998). *Ofício de professor, o fim e o começo dos paradigmas. Práticas educativas, culturas escolares na profissão docente*. São Paulo: Escrituras.
- Fernandes, R. R. (2008). *A insatisfação no trabalho docente: uma das faces do mal-estar na contemporaneidade*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro - UNIRIO para obtenção do grau de Mestre, Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil.
- França, H. H. (1987). *A síndrome de "Burnout"* [versão eletrônica]. *Revista Brasileira de Medicina*, 44, 8, 197-199.
- Freire, P. (2003). *Educação como prática da liberdade*. 27ª ed. São Paulo: Paz e Terra.
- Friesen, D. & Sarros, J.C. (1989). *Sources of burnout among educators*. *Journal of Organizational Behavior*, 10, 179-188.
- Franco, G. P.; Barros, A. L. B. L.; Nogueira-Martins, L. A. (2005) Qualidade de vida e sintomas depressivos em residentes em enfermagem. *Revista Latino Americana de Enfermagem*. V.62, n. 3, p. 248-251.
- Freudenbrger, H. J (1974). *Staff burn-out*. *Journal of Social Issues*, v.30, n. 1, p. 159 - 165
- Freudenbrger, H. J. & Richelson, G. (1980). *Burnout: the high cost of high achievement*. New York: Bantam Books.
- Gallego, A., & Rios, L. F. (1991). *El síndrome del "Burnout" o el desgaste Profesional: revisión de estudios* [versão eletrônica]. *Revista da Asociación Española de Neuropsiquiatria*, 257-265.
- Garcia, P. G., & Benevides-Pereira, A. M. T. (2003, Agosto). *Investigando o burnout em professores universitários* [versão eletrônica]. *InterAção Psy*, 76-89.
- Gil, A. C. (1999). *Métodos e técnicas da pesquisa social*. 5 ed. São Paulo. Atlas.
- Golveia, V. V. et al (2010). *Escala de bem estar afetivo no trabalho (JAWS): evidencias de validade fatorial e consistência interna*. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v. 21, p. 464 – 473.
- Grunfeld E, Whelan T. J, Zitzelsberger L, Willan A. R, Montesanto B, Evans W. K. (2000) *Cancer care workers in Ontario: prevalence of burnout, job stress and job satisfaction*. *CMAJ* ;163(2):166-9.

- Inocente, N. J. (2005). *Síndrome de burnout em professores universitários do vale do paraíba*. Tese de Doutorado. Faculdade de Ciências Médicas da UNICAMP, Campinas, São Paulo.
- Jbeili, C. (2008). *Síndrome de Burnout: identificação, tratamento e prevenção*. Acedida em 05 de Outubro de 2011 de <http://pt.scribd.com/doc/3017297/Cartilha-Burnout-Chafic-Jbeili>. In: *Cartilha informativa de prevenção à síndrome de burnout* (p. 21).
- Krentz, L. (1986). *Magistério: vocação ou profissão* [versão eletrônica]. Educação em Revista, 12-16.
- Masetto, M. T. (2003). *Competência pedagógica do professor Universitário*. São Paulo: Sammus editorial.
- Martins, A. S. F. (2009). *A importância da didática no ensino superior* [versão eletrônica]. Anuário da produção acadêmica docente, v. 3, n. 5, p. 121 – 128.
- Maslach, C. P., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (p. 52). (3ª ed.) Palo Alto: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *The measurement of experienced burnout* [versão eletrônica]. Journal of Occupational Behavior, 2, p. 99-113.
- Maslach, C. (1993). *Burnout: A multidimensional perspective*. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, (pp. 19-32). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organization cause personal stress and what to do about*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. e Leiter, M. (2001). *Job Burnout*. Acedido em 21 de Novembro de 2013 em http://igitur-archive.library.uu.nl/fss/2006-1104-200110/maslach_01_jobburnout.pdf
- Maslach, C. (2006). *Promovendo o envolvimento e reduzindo o burnout*. Anais do VI Congresso de Estress da ISMA-BR e VIII Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho. Porto Alegre: VD-ROM.
- Mayer, V. M. (2006). *Síndrome de burnout e qualidade de vida profissional em policiais militares de Campo Grande-MS*. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Universidade Católica Dom Bosco – UCDB, Campo Grande, Mato Grosso, Brasil.
- Meleiro, A. M. (2002). *O estresse do professor*. Campinas: Papyrus.

- Merazzi, C. (1983). *Apprendre à vivre les conflits: une tâche de la formation de enseignants* [versão eletrônica]. *European Journal of Teacher Education*, 6, 2, 101-106.
- Ministério da Educação (2008). *Estatísticas de Educação 06/07*. Lisboa: Gabinete de Estatísticas e Planeamento da Educação (GEPE).
- Moura, E. P. G. (1997). *Saúde mental e trabalho. esgotamento profissional em professores da rede de ensino particular de Pelotas - RS*. Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre
- Organização Mundial de Saúde. (1993). *Classificação dos transtornos mentais e de comportamento do CID: descrições e diretrizes diagnósticas*, Porto Alegre: Artes Médicas.
- Perrenould, P. (1993). *Práticas pedagógicas: profissão docente e formação. Perspectivas sociológicas*. Lisboa: Dom Quixote.
- Pimental, V. (2006). *Reflexões sobre o preparo a docência na pós-graduação em enfermagem*. Ver. Esc. Enferm USP. 41(1):161-4.
- Pithres, R. T.; Fogarty, G. J. (1995). *Occupational stress among vocational teachers*. *British Journal of Educational Psychology*. V. 65, p 3- 14. Edinburg
- Pimenta, S. G., & Ghedin, E. (2005). *Professor reflexivo no Brasil: gênese e crítica de um conceito*. São Paulo: Cortez.
- Reinhold, H. H. (2006). *O estresse do professor*. Campinas: Papirus.
- Roldão, M. C. (2005). *Formação de professores, construção do saber profissional e cultura da profissionalização: que triangulação?* In L. Alonso e M. C. Roldão (org.), *Ser Professor de 1º Ciclo – construindo a profissão* (pp.13-26). Braga: CESC e Almedina.
- Richardson, R. J. (1999). *Pesquisa social: métodos e técnicas*. 3 ed. São Paulo. Atlas.
- Sabatovski, E., & Fontoura, I. P. (2001). *Legislação previdenciária*. Juruá: Saviani.
- Santos, S. F. (2011). *Burnout e diferença entre gênero entre professores*. Dissertação de Mestrado. Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Lisboa, Portugal.
- Saviani, D. (2007). Trabalho educação: fundamentos ontológicos e históricos. *Revista Brasileira de Educação*, 152 - 180.
- Schaufelli, W., & Buunk, B. P (1996). *Professional burnout*. In M.J Schabracq, J. M. Winnubst & C. L. Cooper (Orgs.), *Handbook of Work and Health Psychology* (pp. 311-346). London: Wiley

- Schaufeli, W.B. & Buunk, B.P. (2003). *Burnout: An Overview of 25 years of Research and Theorizing*. In M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst & C.L. Cooper (Eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology* (pp.383-425). New York: John Wiley & Sons.
- Serrão, M. I. B. (2005). *Superando a racionalidade técnica na formação: sonho de uma noite de verão*, São Paulo: Cortez.
- Schaufeli, W., & Enzemann, D. (1998). *The Burnout companion to study and practice: a critical analysis*, London: Taylor & Francis.
- Silva, J. P., Damásio, B. F., Melo, S. A., & Aquino, T. A. A. (2008). Estresse e burnout em professores [versão eletrônica]. *Revista Fórum Entidades*, 3, 75-83.
- Simões, M. (2008) *Início da carreira docente*. Dissertação de mestrado, Universidade Aberta, Lisboa, Portugal.
- Souza, W. C e Silva, A. M. M. (2002). *A influência de fatores de personalidade e de organização do trabalho no burnout em profissionais de saúde*. *Rev. Estudos de Psicologia*, jan./abr. vol. 19, no. 1, p. 37-48
- Skovholt, T. M. (2001). *The resilient practitioner: burnout prevention and self-care strategies for counselors, therapists, teachers, and health professionals*. Needham Heights, MA, USA: Allyn and Bacon, p. 230.
- Tamayo, M. R. (1996). *Validação do Inventário de burnout de Maslach*. Resumo apresentado na XXVI Reunião Anual de Psicologia, Ribeirão Preto, Brasil.
- Tamayo, M. R., & Tróccoli, B. (2000). *Construção e validação da escala de caracterização do burnout (ECB)*. Resumo apresentado na XXX Reunião Anual de Psicologia, Brasília, Brasil.
- Tucunduva L. T, Garcia A. P, Prudente F. V. B, Centofanti G, Souza C. M, Monteiro T. A. (2006) *Incidence of the burnout syndrome among Brazilian cancer physicians*. *Rev Assoc Med Bras*. 52:108-12.
- Trzesniak, P. (2004). *Qualidade e produtividade nos programas de pós-graduação: a disciplina seminário de dissertação*. In: *Revista Brasileira de Pós-Graduação*, v. 1, p.111-125, jul. 2004.
- Volpato, D. C., Gomes, B. F., Silva, M. G. S., Justo, T., Benevides-Pereira, T. M. A. (2003). *O desgaste dos professores de Maringá*. *Revista Eletrônica InterAçãoPsy*. 1, 1, p. 90-101
- Wagner, D. P. (2004). *Síndrome de burnout: um estudo junto aos educadores (professores educadores assistentes) em escolas de educação infantil*. Dissertação de Mestrado. Universidade do Rio Grande do Sul para obtenção do grau de Mestre, Porto Alegre, Brasil.

Apêndice

APÊNDICE I – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Nome da Pesquisa: Burnout em Professores Universitários

Pesquisadores responsáveis: José Bruno da Silva Leite

RG: 2705545 SSP/PB

CRTR: 062N

Endereço: Rua Francisco Davi Xavi de Lucena, 321, Patos-PB, Brasil (83) 9944-4448

Informações sobre a pesquisa: A pesquisa intitulada “Burnout em professores universitários” trata de um tema no qual os profissionais que se relacionam e cuidam de outras pessoas está totalmente inserido nesse contexto, pois a Síndrome de *Burnout* caracteriza-se quando este profissional se sente exausto emocionalmente, descomprometido com seu trabalho e sente-se desvalorizado profissionalmente. O interesse e a preocupação pela pesquisa decorrem da severidade das consequências, tanto individuais, quanto organizacionais, acarretadas por esta síndrome, especialmente quando interfere nas relações interpessoais do profissional e em suas atividades laborais, tem – se como objetivos da pesquisa comparar a incidência em relação da síndrome de *Burnout* entre professores universitários que estão em fase de pós-graduação (mestrado e doutorado) e os que já concluíram sua pós-graduação nas FIP, caracterizar o perfil biodemográfico dos professores universitários envolvidos na amostra, avaliar a incidência dos três componentes do *Burnout*, exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal nos professores, identificar a prevalência de *Burnout* entre o gênero masculino e feminino.

Pesquisador responsável

Instituição: _____

Eu, _____

_____, portador de RG: _____, abaixo assinado, tendo recebido as informações acima, e ciente dos meus direitos abaixo relacionados, concordo em participar da pesquisa. a- A garantia de receber todos os esclarecimentos sobre “o instrumento de coleta de dados (aplicação de questionário, entrevista, formulário)” antes

e durante o transcurso da pesquisa, podendo afastar-me em qualquer momento se assim o desejar, estando assegurado o absoluto sigilo das informações obtidas; b- A segurança plena de que não serei identificado mantendo o caráter oficial da informação, assim como, está assegurada que a pesquisa não acarretará nenhum prejuízo individual ou coletivo; c- A segurança de que não terei nenhum tipo de despesa material ou financeira durante o desenvolvimento da pesquisa, bem como, esta pesquisa poderá causar risco mínimo ao dano físico ou mesmo constrangimento moral e ético ao entrevistado, por outro lado é esperado que a pesquisa produza benefícios diretos aos participantes, a sociedade e pesquisadores futuros sobre o tema em questão e- A garantia de que toda e qualquer responsabilidade nas diferentes fases da pesquisa é dos pesquisadores, bem como, fica assegurado poderá haver divulgação dos resultados finais em órgãos de divulgação científica em que a mesma seja aceita; f- A garantia de que todo o material resultante será utilizado exclusivamente para a construção da pesquisa e ficará sob a guarda dos pesquisadores, podendo ser requisitado pelo entrevistado em qualquer momento.

Tenho ciência do exposto acima e desejo participar da pesquisa.

Patos, ____ de _____ de 201__.

Assinatura do envolvido

APÊNDICE II – Termo de Compromisso do Pesquisador

Título do projeto: Burnout em Professores Universitários

Pesquisador responsável: José Bruno da Silva Leite

Instituição: Faculdades Integradas de Patos

Telefone para contato: (83) 55 9944-4448

Local da coleta de dados: Faculdades Integradas de Patos - FIP

O pesquisador do presente projeto se compromete a preservar a privacidade dos sujeitos da pesquisa cujos dados serão coletados em “nome do instrumento de coleta” (Ex: questionário, entrevista, preenchimento de formulário). Concordam, igualmente, que estas informações serão utilizadas única e exclusivamente para execução do presente projeto. As informações somente poderão ser divulgadas de forma anônima e serão mantidas em poder do pesquisador por um período de 3 anos sob a responsabilidade do (a) Sr. (a) José Bruno da Silva Leite. Este projeto de pesquisa foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa das Faculdades Integradas de Patos em 27/09/2012, com o número de protocolo 046/2012.

Patos, 30 de novembro de 2012.

Pesquisador Responsável

APÊNDICE III –Questionário Maslach Burnout Inventory (M.B.I.)

MBI – ES

Adaptação de Maslach & Jackson (1986)

O questionário (MBI-ES) tem como objetivo desvendar como os professores se sentem em relação ao seu trabalho durante suas atividades profissionais.

Por favor, leia atentamente cada um dos itens a seguir e responda se já experimentou os sentimentos relatados. Caso nunca tenha tido algum sentimento relacionado abaixo, responda 0 (zero). Caso afirmativo, indique qual a frequência 1 a 6 (um a seis) que esteja relacionado com seu sentimento. Assinale apenas uma resposta.

	0	1	2	3	4	5	6
FREQUÊNCIA	Nunca	Algumas vezes ao ano ou menos	Uma vez ao mês ou menos	Algumas vezes durante o mês	Uma vez por semana	Algumas vezes durante a semana	Todo dia

Ítem	Questões	0	1	2	3	4	5	6
1	BSinto-me emocionalmente drenado pelo meu trabalho							
2	Sinto-me usado no final de um dia de trabalho							
3	Sinto-me fatigado quando acordo de manhã e tenho que encarar outro dia de trabalho							
4	Trabalhar com pessoas, todos os dias, é realmente uma tensão para mim							
5	Sinto-me exaurido pelo meu trabalho							
6	Sinto-me frustrado pelo meu trabalho							
7	Sinto que estou trabalhando muito duro							
8	Trabalhar diretamente com pessoas leva-me a ficar com muito estresse							
9	Sinto-me como se estivesse com a “corda para arrebentar”							
10	Sinto que trato alguns alunos como se eles fossem objetos impessoais							
11	Tenho me tornado mais incessível com as pessoas, desde que peguei este trabalho							
12	Estou preocupado que este trabalho esteja me endurecendo emocionalmente							
13	Realmente não me importo com o que acontece com alguns alunos							
14	Sinto que alguns alunos me culpam por alguns de seus problemas							
15	Consigo facilmente entender como meus alunos se sentem sobre as coisas							
16	Lido efetivamente com problemas dos meus alunos							
17	Sinto que estou influenciando positivamente a vida de outras pessoas através do meu trabalho							
18	Sinto-me muito energizado							
19	Consigo facilmente criar uma atmosfera com os meus alunos							
20	Sinto-me exaurido depois de trabalhar bem de perto com meus alunos							
21	Tenho atingido muitos objetivos que valeram a pena no meu trabalho							
22	No meu trabalho, lido com problemas emocionais muito claramente							

APÊNDICE IV - Questionário Sócio demográfico

Este questionário é realizado no âmbito de um projeto de Mestrado em Educação, a decorrer na Universidade de Humanidades e Tecnologias – UHLT – LISBOA.

O questionário é anónimo, não devendo por isso colocar a sua identificação em nenhuma das folhas nem assinar o questionário.

Não existem respostas certas ou erradas. Por isso é solicitado que responda de forma espontânea e sincera a todas as questões. As questões estão divididas em objetivas e subjetivas

Obrigado pela sua colaboração.

1. Sexo: F () M ()

2. Estado Civil

Solteiro () Divorciado ()
Casado () Viúvo ()

3. Idade: _____ anos

4. Tem alguma enfermidade relacionada à sua atividade profissional? _____

5. Tempo de exercício na profissão de professor: _____ anos

6. Tempo de exercício profissional na instituição: ____meses () anos ()

7. Carga horária semanal de trabalho na instituição: _____ horas

8. Período de trabalho na instituição:

Manhã () Noite ()
Tarde () Integral ()

9. Exerce atividade profissional em outro local? Sim () Não ()

Em que? _____
Carga horária: _____

10. Grau máximo de titulação:

Especialista ()

Mestrado ()

Doutorado ()

11. Está inserido em algum programa de pós-graduação atualmente? Sim () Não ()

Especialização () Mestrado () Doutorado () Pós-doutorado ()

12. O que deixa você mais esgotado profissionalmente? Cite pelo menos cinco fatores.

Anexo

ANEXO I – Termo de Autorização Institucional

Prezado Senhor: JOÃO LEUSON PALMEIRA GOMES ALVES

Solicito sua autorização para realização do projeto de dissertação de mestrado intitulado **BURNOUT EM PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS**, de autoria do mestrando **José Bruno da Silva Leite**, que está sendo orientado pela Prof^a. Dr^a **Suenny Fonsêca de Oliveira**. O presente projeto de dissertação de mestrado irá proporcionar um conhecimento mais científico e investigativo sobre a Síndrome de *Burnout* em professores que atuam nas FIP e que ao mesmo tempo estejam realizando sua pós-graduação a nível de mestrado e doutorado, comparados com os professores que já concluíram sua pós, retratando a situação emocional desses professores. Contudo, a realização da pesquisa irá proporcionar ao pesquisador responsável a titulação de Mestre em Educação. A pesquisa será realizada por meio de questionários de múltiplas escolhas junto aos professores de forma direta durante os meses de Abril e Março de 2012. Poderá entrar em contato através do telefone (83 9944-4448) ou pelo email brunoleite82@gmail.com. A qualquer momento, o senhor(a) poderá solicitar esclarecimentos sobre o trabalho que será realizado e, sem qualquer tipo de cobrança, poderá retirar sua autorização. O pesquisador estará apto a esclarecer estes pontos e, em caso de necessidade, dar indicações para contornar qualquer mal estar que possa surgir em decorrência da pesquisa ou não. Os dados obtidos nesta pesquisa serão utilizados na publicação de artigos científicos, contudo, assumimos a total responsabilidade de não publicar qualquer dado que comprometa o sigilo da participação dos integrantes de sua Instituição. Nomes, endereços e outras indicações pessoais não serão publicadas em hipótese alguma. Os dados gerados pela pesquisa só serão disponibilizados sem estes dados. Caso a pesquisa traga qualquer tipo de dano aos participantes, o pesquisador compromete-se a reparar este dano, ou prover meios para a reparação. A participação será voluntária, não forneceremos por ela qualquer tipo de pagamento, eventualidade da participação nesta.

Autorização Institucional

Eu, _____, responsável pela instituição _____ declaro que fui informado dos objetivos da pesquisa acima, e concordo em autorizar a execução da mesma nesta Instituição. Sei que a qualquer momento posso revogar esta autorização, sem a necessidade de prestar qualquer informação adicional. Declaro, também, que não recebi ou receberei qualquer tipo de pagamento por esta autorização bem como os participantes também não receberão qualquer tipo de pagamento.

Este documento foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa das Faculdades Integradas de Patos em 27/setembro/2012, com o número de protocolo 046/2012.

Pesquisador

Responsável Institucional

Orientador

Anexo II – Certidão (CEP)



FUNDAÇÃO FRANCISCO MASCARENHAS
FACULDADES INTEGRADAS DE PATOS
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS

CERTIDÃO

Com base na Resolução 196/96 do CNS/MS que regulamenta a ética da pesquisa em Seres Humanos, o Comitê de Ética em Pesquisa das Faculdades Integradas de Patos, em sua sessão realizada em 15 de março de 2012, após análise do parecer do relator, resolveu considerar, APROVADO, o projeto de pesquisa intitulado, **Burnout em Professores Universitários**. Protocolo número: **046/2012** do pesquisador: **José Bruno da Silva Leite**.

Esta certidão não tem validade para fins de publicação do trabalho, certidão para este fim será emitida após apresentação do relatório final de conclusão da pesquisa, nos termos das atribuições conferidas ao CEP pela resolução já citada.

Patos, 27 de setembro de 2012.


LÍDIA PINHEIRO DA NÓBREGA
Coordenadora Adjunta do Comitê
de Ética em Pesquisa - CEP/FIP