

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ  
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE CONSTRUÇÃO CIVIL  
ESPECIALIZAÇÃO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO TRABALHO**

**RENATA ALVES MONTEIRO CORREIA**

**INVESTIGAÇÃO SOBRE ESTRESSE E SÍNDROME DE BURNOUT NA  
FORMAÇÃO DOCENTE UTILIZANDO O INSTRUMENTO MASLACH  
INVENTORY MBI STUDENT SURVEY**

**MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO**

**CURITIBA**

**2017**

**RENATA ALVES MONTEIRO CORREIA**

**INVESTIGAÇÃO SOBRE ESTRESSE E SÍNDROME DE BURNOUT  
NA FORMAÇÃO DOCENTE UTILIZANDO O INSTRUMENTO  
MASLACH INVENTORY MBI STUDENT SURVEY**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Especialização no curso de Engenharia de Segurança do Trabalho, Departamento acadêmico de Construção Civil da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR.

Orientador: Prof. Dr. Egídio José Romanelli

**CURITIBA**

**2017**

**RENATA ALVES MONTEIRO CORREIA**

**INVESTIGAÇÃO SOBRE ESTRESSE E SÍNDROME DE BURNOUT NA  
FORMAÇÃO DOCENTE UTILIZANDO O INSTRUMENTO MASLACH  
INVENTORY MBI STUDENT SURVEY**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do título de Especialista no Curso de Pós-Graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho, Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR, pela comissão formada pelos professores:

Orientador:

---

Prof. Dr. Egídio José Romanelli  
Professor do CEEST, UTFPR – Câmpus Curitiba.

Banca:

---

Prof. Dr. Rodrigo Eduardo Catai  
Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR – Câmpus Curitiba.

---

Prof. Dr. Adalberto Matoski  
Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR – Câmpus Curitiba.

---

Prof. M. Eng. Massayuki Mário Hara  
Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR – Câmpus Curitiba.

Curitiba  
2017

“O termo de aprovação assinado encontra-se na Coordenação do Curso”

## RESUMO

A relação entre estresse e esgotamento profissional vem sendo cada vez mais estudada. Altas cobranças por melhoria de desempenho e frequentes atualizações na formação do profissional da área de educação, podem desencadear níveis de estresse cada vez mais altos, podendo afetar não só a qualidade de seu trabalho, mas também sua saúde física e mental. A presente pesquisa visa investigar o estresse e a Síndrome de Burnout na formação docente em alunos de mestrado e doutorado de universidades públicas. Para mensuração do estresse e da Síndrome de Burnout na população de interesse, foi utilizado o instrumento Maslach Burnout Inventory Student Survey (MBI-SS), que consiste em um questionário contendo 15 itens subdivididos em três dimensões, sendo elas: esgotamento profissional, descrença e eficácia profissional. Este instrumento conta com uma escala do tipo Likert onde o respondente contava com 7 opções diferentes de resposta. Para aplicação do questionário foi utilizada uma amostra do tipo conveniência que contemplou uma população de 40 alunos, sendo 52,5% composto pelo sexo masculino e 47,5% composto pelo sexo feminino. Para validação da ferramenta utilizada para coleta dos dados e para sua análise qualitativa, foram utilizadas ferramentas estatísticas como: análise fatorial exploratória, medidas de dispersão e medidas de tendência central. Os resultados para teste KMO correspondeu a 0,785, para o Alfa Cronbach foi encontrado valores para as dimensões exaustão emocional + descrença igual à 0,864 e eficácia profissional igual à 0,842. Como resultado da pesquisa foi possível identificar a existência de casos que apresentaram resultados superiores a 66% para as dimensões exaustão emocional e descrença, e um caso que pode ser caracterizado como Síndrome de Burnout por também apresentar pontuação abaixo de 33% para a dimensão eficácia profissional. Dos 10 casos considerados preocupantes, por estarem acima do limite estabelecido pela literatura, oito foram identificados cursando o mestrado e dois cursando o doutorado onde o caso enquadrado como Síndrome de Burnout se encontra.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout. Risco psicossocial. Estresse ocupacional no ensino superior. Estresse em mestrandos e doutorandos.

## ABSTRACT

The relationship between stress and professional exhaustion has been increasingly studied. High charges for performance improvement and frequent updates on the training of the education professional can trigger higher levels of stress, which can affect not only the quality of your work but also your physical and mental health. The present research aims to investigate the stress and Burnout Syndrome in teacher education in masters and doctorate students of public universities. To measure stress and Burnout in the population of interest, the Maslach Burnout Inventory Student Survey (MBI-SS) was used, consisting of a questionnaire containing 15 items subdivided into three dimensions: professional exhaustion, disbelief and Effectiveness. His instrument has a Likert type scale, where the respondent had 7 different response options. For the application of the questionnaire, a convenience sample was used, which included a population of 40 students, 52.5% male and 47.5% female. To validate the tool used for data collection and for its qualitative analysis, statistical tools were used such as: exploratory factorial analysis, dispersion measures and measures of central tendency. The results for KMO test corresponded to 0.785, for Alpha Cronbach values were found for the dimensions emotional exhaustion + disbelief equal to 0.864 and professional efficacy equal to 0.842. As a result of the research it was possible to identify the existence of cases that presented results higher than 66 % For the dimensions emotional exhaustion and disbelief, and a case that can be characterized as Burnout Syndrome by also presenting scores below 33% for the professional effectiveness dimension. Of the 10 cases considered to be of concern, because they were above the limit established by the literature, eight were identified in the master's degree and two in the doctoral program where the case was classified as Burnout Syndrome.

Keywords: Burnout Syndrome. Psychosocial risk. Occupational stress in higher education. Stress in masters and doctoral students

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Caracterização das três dimensões do Burnout.....	32
Quadro 2 - Informações contidas no cabeçalho do questionário aplicado .....	33
Quadro 3 - Questionário socioeconômico inserido ao final do Maslach Inventory MBI-SS.....	34
Quadro 4 - Modelo do Instrumento aplicado, Maslach Inventory MBI-SS e da escala tipo Likert .....	35
Quadro 5 - Resumo dos resultados encontrados para critério Kaiser Meyer-Olkin e teste de esfericidade de Bartlett. ....	42

## LISTA DE FIGURAS E GRÁFICOS

Figura 1: Sistema Nervoso Central no processo de avaliação dos agentes estressantes

..... **Erro! Indicador não definido.**

Figura 2: Esquema do modelo de Demanda-Controle Karasek..... 28

Gráfico 1 - Caracterização da Amostra Estado Civil x Curso ..... 40

Gráfico 2 - Demonstração do cruzamento de dados Estado Civil x Curso x Faixa Etária  
..... 41

Gráfico 3 - Coeficiente de Variação questão a questão ..... 46

Gráfico 4 - Análise amostra por amostra das dimensões EE + descrença D ..... 48

Gráfico 5 - Análise amostra por amostra Dimensão Eficácia Profissional..... 48

Gráfico 6 - Resultado da avaliação das dimensões Exaustão emocional e Descrença em  
Doutorandos ..... 49

Gráfico 7 - Análise das Dimensões no Grupo Doutorandos, sexo feminino ..... 50

Gráfico 8 - Análise das Dimensões no Grupo Doutorandos, sexo masculino ..... 50

Gráfico 9 - Resultado da avaliação das dimensões Exaustão emocional e Descrença em  
Mestrandos. .... 51

Gráfico 10 - Demonstração socioeconômica das amostras acima de 66% em EE+D.... 52

Gráfico 11 - Análise das Dimensões no Grupo Mestrandos, sexo feminino ..... 52

Gráfico 12 - Análise das Dimensões EE+D e Eficácia profissional Sexo Feminino .... 53

Gráfico 13 - Análise das características sócio econômica das cinco amostras com  
resultados preocupantes ..... 53

Gráfico 14 - Análise das Dimensões no Grupo Mestrandos, sexo masculino ..... 54

Gráfico 15 - Análise das características sócio econômica das três amostras com  
resultados preocupantes nas dimensões EE+D..... 54

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Variáveis por dimensão do Instrumento de Maslach MBI-SS.....	32
Tabela 2 - Plano de ação para o desenvolvimento do trabalho.....	36
Tabela 3 - Abordagem direta: Coleta de dados por data de aplicação dos questionários	37
Tabela 4 - Abordagem via Google Forms: Coleta de dados por data de aplicação dos questionários.....	37
Tabela 5 - Demonstração da Matriz componente com 03 componentes .....	41
Tabela 6 - Matriz de componentes reduzindo 09 fatores em 1 componente .....	43
Tabela 7 - Matriz de componentes Critério 1 x Critério 2.....	44
Tabela 8 - Cálculo de Alfa Cronbach, média, variância e desvio padrão .....	45
Tabela 9 - Resultados encontrados após análises estatísticas .....	45
Tabela 10 - Medidas de Frequência para Eficácia Profissional.....	47
Tabela 11 - Medidas de Frequência para Exaustão Emocional e Descrença.....	47



## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

CLT - Consolidação das leis do trabalho

D - Descrença

EE - Exaustão emocional

EP - Eficácia profissional

ESNER - European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks  
(Inquérito Europeu sobre riscos novos e emergentes da união europeia)

KMO - Critério de Kaiser–Meyer–Olkin

MBI-SS - Maslach Burnout Inventory – Student Survey

MT - Ministério do Trabalho

NRs - Normas Regulamentadoras

OIT - Organização Internacional do trabalho

OMS - Organização Mundial da saúde

OPAS - Organização Pan-Americana da Saúde

OSHA - Occupational safety and Health administration

PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

SIT - Secretaria de Inspeção do Trabalho

SSMT - Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho

SSST - Secretaria de segurança e saúde no trabalho

USP - Universidade de São Paulo

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
1.1. Objetivos.....	12
1.1.1 Objetivo Geral .....	12
1.1.2. Objetivos específicos.....	12
1.2. Justificativas .....	12
<b>2. REVISÃO DA LITERATURA.....</b>	<b>14</b>
2.1 LEGISLAÇÃO RELACIONADA À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO, UMA BREVE REVISÃO.....	14
2.2 PSICOSSOMÁTICA: RISCOS PSICOSSOCIAIS E ESTUDOS SOBRE O ESTRESSE.....	16
2.3. ESTRESSE E OS SEUS EFEITOS.....	17
2.4. ESTRESSE OCUPACIONAL.....	19
2.5. Síndrome Geral de Adaptação, Esgotamento Profissional e Síndrome de Burnout.....	23
2.5. MASLACH BURNOUT INVENTORY - (MBI) E FATORES ESTRESSANTES PARA EDUCADORES DO ENSINO SUPERIOR.....	26
2.6. OUTROS INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO DO ESTRESSE NO TRABALHO .....	27
<b>3. MÉTODOLOGIA.....</b>	<b>31</b>
3.1 DESCRIÇÃO DO INSTRUMENTO ESCOLHIDO: MASLACH BURNOUT INVENTORY MBI – STUDENT SURVEY .....	31
3.2. PROCEDIMENTOS .....	35
3.3. CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO.....	36
3.4. ESTRATÉGIA DA COLETA.....	36
3.5. FERRAMENTAS ESTATÍSTICAS UTILIZADAS .....	37
3.5.1 Validação dos dados obtidos – ALFA CRONBACH.....	37
3.6. TESTES ESTATÍSTICOS.....	38
3.6.1 Análise fatorial do instrumento .....	38
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÕES .....</b>	<b>40</b>
4.1. ANÁLISE SOCIOECONÔMICA DA AMOSTRA UTILIZADA NA PESQUISA:.....	40
4.1.1 RESULTADOS DAS ANÁLISES ESTATÍSTICAS.....	41
4.1.1.1 Teste KMO.....	41
4.2. Exaustão Emocional e Descrença: Teste de Esfericidade Bartlett.....	42
4.3. Resultado do teste agrupamento das duas dimensões em uma .....	42
4.4. Conclusão da análise fatorial.....	43

4.5. Análise de Confiabilidade: Alfa Cronbach.....	44
<b>47</b>	
<b>4.6 RESULTADOS SOBRE SÍNDROME DE BURNOUT E DISCUSSÃO.....</b>	<b>48</b>
4.6.1 RESULTADO DA ANÁLISE DA DIMENSÃO EXAUSTÃO EMOCIONAL E DESCRENÇA: .....	48
.....	48
4.7 DOUTORANDOS: ESTRATIFICAÇÃO DOS RESULTADOS AVERIGUADOS.....	49
Análise das dimensões por sexo: Doutorandos .....	49
MESTRANDOS: ESTRATIFICAÇÃO DOS RESULTADOS AVERIGUADOS .	51
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>55</b>
<b>5.1. SUGESTÃO PARA TRABALHOS FUTUROS .....</b>	<b>56</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>57</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O trabalho é parte crucial para o sustento material e para construção da identidade. Poderia então o trabalho se tornar um perigo para a saúde física e mental dos indivíduos?

A saúde do trabalhador desperta preocupação desde a época da Revolução Industrial, onde surgem os primeiros esforços para regulamentar as condições de higiene nos ambientes de trabalho, uma vez que o trabalhador adoeceria se o organismo fosse contaminado quando exposto a determinados agentes físicos e biológicos (VIRCHOW, 1978 *apud* SODRE, 2002). O homem, ao longo das eras, procurou utilizar a sua capacidade de raciocínio para melhorar a forma de trabalho e a sua capacidade de produzir mais rápido e melhor e assim, garantir a sobrevivência com cada vez mais conforto. O trabalho artesão foi a primeira forma de trabalho organizada, onde prazos e preços eram previamente estabelecidos (MARTINS, 1998 *apud* ESCORSIM *et al*, 2005). De acordo com Kerdana (2017), a Revolução Industrial trouxe a massificação da produção, substituindo trabalhos manuais por máquinas e acarretando mais riquezas em menores períodos de tempo para os industriais. Desde então, mudanças cada vez mais rápidas são percebidas no ambiente de trabalho. Absorver novas informações, aprender novas habilidades, gerar conhecimento e dominar tecnologias são exigências primordiais para sobreviver ao competitivo mercado contemporâneo (LASTRES e ALBAGI, 1999).

Para Dejour (1987), “o sofrimento designa em uma primeira abordagem o campo que separa a doença da saúde”. As relações dadas no trabalho e na vida pessoal interferem na promoção das questões de saúde. Dejours (1999, p. 34 *apud* MONTEIRO e TODARO) afirma que o trabalho pode trazer sofrimento ao homem, no entanto, a falta do trabalho pode ser ainda mais devastador.

Em 1936, Hans Selye lidera pesquisas sobre os efeitos do estresse para descrever ameaça real ou potencial a homeostasia<sup>1</sup>, ou seja, agentes ou estímulo, nocivos ou benéficos, capazes de desencadear no organismo mecanismos neuroendócrinos de adaptação (REZENDE, 2004). Desde então, inúmeras pesquisas vem sendo realizadas com intuito de definir e mensurar os níveis de estresse, suas etapas e suas consequências. Rodrigues (1997 *apud* FILGUEIRAS e HIPPERT) define estresse como sendo "uma relação particular entre uma pessoa, seu ambiente e as circunstâncias às quais está

---

<sup>1</sup> **Homeostasia** é a capacidade que nosso corpo tem de se autorregular, o que ocorre o tempo todo, desde que nosso sistema imune esteja funcionando em boas condições e nossas emoções estejam sob controle Fonte: <http://www.homeostasia.com.br> acessado em 10/04/2017

submetida e que é avaliada pela pessoa como uma ameaça ou algo que exige dela mais que suas próprias habilidades ou recursos que põe em perigo o seu bem-estar" (op. cit., p.42). O significado etimológico da palavra *stress* tem diversas origens podendo ser derivado do latim *stringere*, que significa apertar, cerrar, comprimir ou do francês antigo *estresse*, significando estreitamento, aperto e *destresse* que significa angústia preocupação.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) afirma: “saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a mera ausência de doença ou enfermidade”. Ainda segundo a OMS, o estresse é a doença do século XXI, atingindo até 90% da população.

Lane (1986, *apud* RODRIGUES e FRANÇA, 2011), afirma que as emoções são respostas universais do organismo, mas mesmo elas se submetem às influências sociais. No artigo “Estresse, Depressão e Hipocampo” (2003), do Departamento de Farmacologia da Universidade de São Paulo (USP), os autores apontam como principal causa da depressão o estresse, uma vez que a intensidade e persistência em situações estressantes podem inibir a neurogênese, causando assim, prejuízos potenciais ao ser humano.

O estresse também estaria relacionado a doenças cardiovasculares, aumentando a ativação plaquetária e a viscosidade sanguínea (TOFLER GH, 1987 *apud* LOURES, DÉBORA LOPES, *et al*, 2002). A influência do estresse mental é observada em todo organismo afetando fortemente o sistema cardiovascular de forma crônica e aguda. (LOURES, DÉBORA LOPES, *et al*, 2002).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define os riscos psicossociais como uma alta correlação das características organizacionais e do ambiente de trabalho com as competências e necessidades individuais de seus trabalhadores que, quando interligadas, podem influenciar positivamente ou negativamente na saúde mental do homem, podendo levá-lo a vivenciar a experiência da Síndrome de Burnout.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial de saúde (OMS) procuram soluções para sanar problemas relacionados ao estresse. Estas organizações emitiram recomendações e diretrizes na tentativa de promover o empoderamento do trabalhador. A Legislação Trabalhista Brasileira e a de outros países vêm reconhecendo os efeitos de diversos agentes na saúde do trabalhador, porém, ainda não está formalizado no Brasil leis específicas que protejam o trabalhador dos riscos psicossociais que causam sobretudo, danos à saúde mental do trabalhador.

O presente trabalho foi desenvolvido em 6 capítulos, sendo eles: Revisão da

Literatura, Metodologia, Resultados das Análises Estatísticas, Resultados da Pesquisa, Considerações Finais e Sugestões para próximos trabalhos.

## **1.1. Objetivos**

### **1.1.1 Objetivo Geral**

Esta pesquisa intenciona a investigação do estresse e da Síndrome de Burnout na formação docente, utilizando o instrumento Maslach Inventory MBI Student Survey.

### **1.1.2. Objetivos específicos**

Objetiva-se com esta pesquisa realizar os seguintes desafios:

- Investigar a Síndrome de Burnout na formação docente;
- Analisar o nível exaustão emocional e descrença em mestrandos e doutorandos que já atuam ou não como professores.
- Analisar a confiabilidade do instrumento Maslach Inventory Student Survey utilizado para a pesquisa;
- Sugerir como os profissionais de Engenharia de Segurança podem atuar para minimizar os impactos negativos do estresse.

## **1.2. Justificativas**

“Estresse no trabalho: um desafio coletivo” foi o tema do Dia Mundial da Saúde e Segurança no Trabalho no ano de 2016 e o título de um novo relatório da Organização Internacional do Trabalho (OPAS, 2016). De acordo com informações no site oficial da Organização Pan-Americana da Saúde, as causas comuns relacionadas ao estresse são os riscos psicossociais que estão relacionados às condições internas de trabalho e as condições externas que podem influenciar no trabalho. O estresse poderá desencadear doenças cardiovasculares, músculo esqueléticas, transtornos reprodutivos, distúrbios do sono, distúrbios comportamentais e até o aumento do tabagismo, de consumo de álcool e drogas.

A formação do professor universitário exige muitos anos de dedicação, pesquisas e experiência prática antes de se dar por completo a formação do profissional e garantir assim uma vaga no mercado de trabalho. É necessário começar a formação pelo mestrado, escolhendo uma área para especialização, desenvolvendo um projeto de pesquisa e enfrentando muitas vezes processos seletivos árduos. Uma vez concluído essa etapa, é necessário seguir com a formação, sendo a próxima etapa o doutorado podendo ou não ser continuado com o pós-doutorado e livre docência (quando exigido por algumas

Universidades). O estudo continuado é uma necessidade latente durante toda carreira do professor universitário, exigindo o desenvolvimento e aprimoramento de habilidades intelectuais e psicológicas, tornando a rotina deste profissional um desafio e forçando-o a criar e manter um ambiente interno e externo capaz de proporcionar um desempenho que não sofra os efeitos do estresse ou que seja capaz de minimizá-los.

As Universidades são empresas orientadas para a produção e difusão de conhecimento, tendo em seu cerne, equipes com elevado nível de profissionalismo, pessoas que são capazes de dominar tarefas onde se faz necessário um alto potencial intelectual. As tomadas de decisões diárias de professores são normalmente feitas de forma descentralizadas e há produção científica e tecnológica acontecendo em diferentes setores/departamentos, com temas abundantes em ritmos distintos (ARAÚJO 1997 *apud* AYRES *et al.* 1999).

O profissional da área de educação precisará tomar decisões autônomas para realizar o seu trabalho, o que pode aumentar a pressão sentida durante sua jornada. Costumeiramente este profissional leva trabalho para casa atuando como gerente de seus trabalhos, deixando de passar tempo com a família e amigos para seguir diretrizes definidas pelo Ministério da Educação (MEC) e pela instituição de ensino.

O contato com fatores estressantes no trabalho do docente é vigoroso, pois exige alto grau de concentração dentro e fora da sala de aula exigindo continuidade em seus estudos e sofrendo pressões para produções científicas e constantes participações em reuniões e congressos. Os horários de trabalho são intensos, há necessidade de prestar orientação a alunos e realizar atividades administrativas que fogem da hora aula. Ainda existe a pressão da sociedade na prestação de serviço cada vez mais qualificado e o contato direto com alunos, exigências das instituições de ensino que podem piorar os efeitos emocionais sentido pelos profissionais da área de educação de uma forma geral.

Desta forma, o presente trabalho pretende investigar os riscos psicossociais existentes na formação do profissional da área de educação, investigando a existência (ou não) da Síndrome de Burnout no universo do ensino superior, aplicando instrumento de avaliação para medir níveis de estresse e a eficácia profissional vivenciada por alunos de mestrado e doutorado.

## **2. REVISÃO DA LITERATURA**

### **2.1 LEGISLAÇÃO RELACIONADA À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO, UMA BREVE REVISÃO.**

Do tratado de Versalhes em 1919, após a primeira Guerra Mundial, surgiu a Organização Internacional do Trabalho (OIT) com intuito de buscar a materialização do trabalho decente. A OIT desenvolve atividade normativa, formulando normas internacionais de trabalho como convenções e recomendações, instrumentos que podem fazer parte formal do Direito do Trabalho no Brasil, sejam com status de norma infraconstitucional ou com status constitucional (Constituição Federal artigo 60, 1988).

Em 1988 a Constituição Federal inclui em seu capítulo de Direitos Sociais a garantia de redução de riscos de acidentes e adoecimento no trabalho, tanto para trabalhadores urbanos quanto para trabalhadores rurais. A lei número 8.080 de 1990 define os fatores determinantes e condicionantes da saúde, incluindo no artigo 3º trabalho como um fator determinante e condicionante de saúde. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu capítulo V em vigor desde 1943, discorre a respeito da saúde e segurança do trabalho considerando responsabilidades de empregadores e empregados. A CLT em seu artigo terceiro define: “Considera-se empregado, toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” Desta forma, dependência dita na lei se refere à subordinação jurídica. Ainda de acordo com a CLT, em seu parágrafo segundo: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva que assumindo riscos de atividade econômica, admite assalariar e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Dentre as leis e normas estabelecidas voltadas para área de segurança do trabalho está o Livro das Normas Regulamentadoras (NRs), que reúne um conjunto de orientações para o cumprimento das leis e programas de proteção do trabalhador no Brasil. Neste livro é possível buscar informações importantes para execução das garantias mínimas de salubridade e segurança. De acordo com a Norma Regulamentadora número 1, aprovada pela portaria do Ministério do Trabalho (MT) número 3.214 de 1978, em seu artigo 1.7 e 1.8, dados pela portaria da Secretária de Segurança e Medicina do Trabalho (SSMT) de 1983:

Cabe ao empregador:

a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho; (101.001-8 / I1)



b) elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos empregados por comunicados, cartazes ou meios eletrônicos. (101.002-6 / II) (Alterado pela Portaria SIT 84/2009).

c) informar aos trabalhadores: (101.003-4 / II)

I - os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho;

II - os meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa;

III - os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos;

IV - os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

d) permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho. (101.004-2 / II)

e) determinar os procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho. (Redação dada pela Portaria SIT 84/2009).

Da mesma forma estabelece as responsabilidades de seus empregados:

“(a) cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador (ALTERADO PELA PORTARIA SIT 84/2009).”.

Após uma breve leitura sobre os dispositivos legais, fica claro que a prevenção é a forma mais inteligente para uma empresa garantir sua longevidade no mercado consumidor, tendo em vista que custa muito caro treinar e manter bons colaboradores ativos e produtivos, custos estes que aumentam substancialmente quando ocorrem acidentes e afastamentos. É preciso abandonar velhos paradigmas e assumir posturas mais positivas frente à sociedade, clientes e fornecedores, admitindo que processos de trabalhos estejam em constantes mudanças, exigindo assim, que as empresas estejam atentas quanto à saúde e segurança de seus trabalhadores (SZABÓ JUNIOR, 2015).

A Norma Regulamentadora número 09, com redação dada pela Secretária de Segurança e Saúde no Trabalho (SSST) nº 25 de 29-12-1994, estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores, a implantação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) visando antecipar, reconhecer, avaliar e controlar os riscos existentes no ambiente de trabalho. Considera-se para a realização do PPRA os riscos físicos, químicos e biológicos, embora muitas organizações incluam no PPRA também os riscos ergonômicos, nada se fala sobre os riscos psicossociais.

É importante apontar que, de acordo com a CLT artigo 200, cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas que tratam da Segurança e Medicina do Trabalho, observando as particularidades de cada atividade.

É inegável que a sociedade passa por processos de mudanças rápidas no ambiente de trabalho que causam alterações na saúde do trabalhador. No entanto, as alterações nas leis que garantem a saúde do trabalhador não avançam com a mesma velocidade. Desta

forma, cabe ao engenheiro de segurança e a todos os profissionais envolvidos na promoção da proteção da saúde do trabalhador, identificar as alterações reais no processo produtivo e suas consequências, a fim de garantir que as devidas alterações na lei possam ser feitas com eficácia.

## **2.2 PSICOSSOMÁTICA: RISCOS PSICOSSOCIAIS E ESTUDOS SOBRE O ESTRESSE.**

Por volta de 1915, Walter B. Cannon descobriu as inter-relações de fenômenos fisiológicos e psíquicos da resposta ao estresse, dando início no final do século a uma importante área de pesquisa multidisciplinar. Seu trabalho inovador forneceu base para pesquisas relacionadas ao estresse da forma que conhecemos hoje (QUICK e SPIELBERGER 1994). As investigações dos determinantes da natureza humana refletem o espírito criativo de um psicólogo com fascínio e curiosidade ilimitada sobre o comportamento humano (QUICK, 1990 *apud* QUICK e SPIELBERGER 1994).

O conceito de psicossomática foi introduzido por Smutes em 1926. A psicossomática é uma área da medicina com pretensões holísticas que alinha métodos Bio-Físico-Químico aos conhecimentos existentes na medicina a fim de facilitar o entendimento de inúmeros problemas de saúde que o modelo tradicional não tem conseguido explicar, enxergando “o fenômeno humano como um processo complexo de interação mútua entre infraestrutura biológica e superestrutura social, medida pelo psicológico”. A psicossomática não é um ramo da psiquiatria e sim da medicina integral, que entende o ser humano como um ser biopsicossocial, implicando assim a necessidade do profissional da área de saúde olhar seu paciente além da realidade física, porém sem ignorá-la (RODRIGUES e FRANÇA, 2011).

O processo emocional é um meio de sinalização que nos alerta para a necessidade de adaptação, avaliando subjetivamente informações sobre o ambiente em que estamos inseridos, objetivando em última instância a preservação da espécie (CAMPOS, 1992). O estudo da psicossomática deve considerar o indivíduo como um todo e não como partes isoladas, deve investigar caminhos para promoção da saúde focada no paciente e não em seus sintomas, tendo seus pilares nos conhecimentos em fisiologia, psicologia social, patologia geral, psicologias dinâmicas (como a psicanálise) e nas concepções holísticas. Desta forma o processo de adoecimento toma um novo sentido e não mais a casualidade, sendo o indivíduo o engenheiro de si, construindo e estruturando formas de reagir a

diferentes estímulos, sendo então a doença uma reação ativa do organismo e não apenas um efeito aos estímulos nocivos (WOLFF, 1952 *apud* RODRIGUES e FRANÇA, 2011).

Levy (1971 *apud* RODRIGUES e FRANÇA, 2010) aponta as maneiras mais comuns do indivíduo se ajustar frente aos agentes estressores psicossociais:

1 - Ajuste Ativo

o indivíduo expressa o seu desejo de mudança na estrutura a que está submetido; afasta-se ou solicita transferência do serviço voluntariamente; tem participação em movimentos trabalhistas (organizados ou não);

2 – Ajuste Passivo

é o mais comum e conduz à alienação, sentido sociológico do termo; o indivíduo passa a depreciar o trabalho e senti-lo como um peso e não como fonte de satisfação. O objetivo torna-se apenas a remuneração de condições físicas e higiênicas;

o trabalho passa a ser sentido como desinteressante e não envolvente, que passa a ser instrumentalizado de forma que as satisfações só são encontradas fora do local de trabalho, em diferentes maneiras de consumo;

absenteísmo;

maior predisposição a doenças;

As práticas administrativas influenciam os critérios de saúde de uma organização, onde as crenças e ideologias de uma empresa são fatores importantes que definem se o trabalho será fonte de realizações e de subsistência ou de desgaste físico.

### 2.3. ESTRESSE E OS SEUS EFEITOS

Na tentativa de se ajustar às mais diferentes exigências, movimentos de adaptação em direção ao mundo interno são realizados, buscando atender as expectativas externas e os desejos nas mais diferentes frentes que cada um carrega dentro de si, sendo impossível erradicar o fenômeno do estresse e seus efeitos.

A palavra *stress* tem sido utilizada contendo em si o sentido físico (encontrado na física) para descrever o fenômeno de deformação que uma estrutura sofre ao ser submetida a esforços, resultando assim, em deformações de maior ou menor grau conforme a dureza do material e ao esforço a que é submetido. (FRANÇA e RODRIGUES, 2009).

Hans Seyle, um líder da segunda geração de pesquisadores, dedicou-se à pesquisa do *stress*. Também direcionou suas pesquisas para o estudo das fases de resistência à adaptação do ser humano, a situações adversas e usou pela primeira vez o termo *stress* na área médica para relacionar estados psicológicos e função imunológica. Como resultado, notou-se a diminuição de linfócitos T em pacientes deprimidos, levando também à diminuição imunológica humoral, concluindo que alterações psicológicas podem causar diminuição imunológica em todo organismo.

Seyle acreditava que o organismo vive em constante tensão e que a resposta à

adaptação desencadeia reações comportamentais, físicas e psíquicas que nomeou de Síndrome Geral de Adaptação. Para ele, a relação entre a tensão recebida pelo agente ameaçador e a capacidade de resistência que se tem a esse agente estressor, resultará na capacidade de adaptação. Ele realizou experimentos em animais, submetendo-os a situações estressantes, tais como frio, dor, fome. A partir desta experiência, classificou a Síndrome Geral de Adaptação em três etapas: alarme, resistência e esgotamento. Somente após a fase de esgotamento, surgiram as doenças chamadas de doenças de adaptação (MELLO FILHO e MOREIRA 1992).

Ele também afirmou que os fatores condicionantes internos e externos do indivíduo influenciam na resposta aos agentes estimulantes e atribui ao Sistema Nervoso Central a capacidade de avaliar os agentes estressantes. Considerando o trabalho de Hans Selye, pode-se concluir que, o que é estressante para uma pessoa, poderá não ser da mesma forma para outra (MELLO FILHO, BURD e col. 1992). De acordo com Fontes e colaboradores (2002 *apud* LOBATO), “Somatização refere-se à apresentação de queixas somáticas, decorrentes de causas psicológicas, mas atribuídas pelo paciente a uma causa orgânica”.

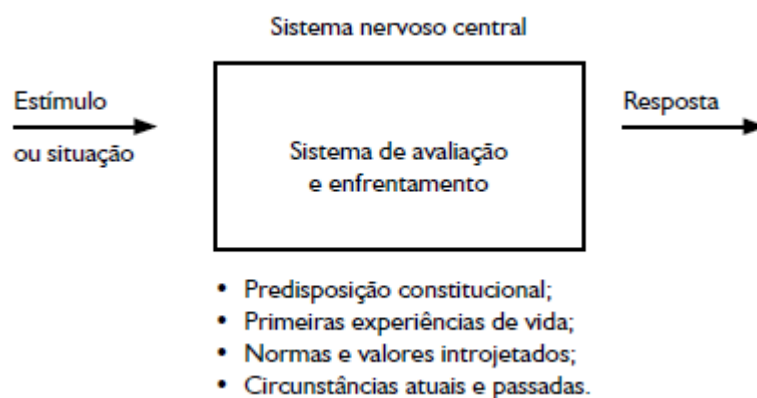


Figura 1 – Sistema Nervoso Central no processo de avaliação dos agentes estressantes  
 Fonte: Imagem retirada do livro *Psicossomática Hoje* pag.316

A resposta emocional é resultado do processo de avaliação e enfrentamento que tem por objetivo adaptar o indivíduo ao ambiente que vive. Selye discorre em sua pesquisa sobre as reações psíquicas, fisiológicas e comportamentais, e chama tais reações que alteram o organismo de Síndrome Ansiosa, onde ocorrem descargas adrenérgicas <sup>2</sup> e

<sup>2</sup> Exemplos de descargas adrenérgicas de acordo com pesquisa realizada pela internet: Tremores, formigamento, hiperventilação (aumento da quantidade de ar inalado em razão de esforços físicos ou ansiedade), taquicardia, suor, confusão mental.

liberação de hormônios e substâncias que predisõem o organismo ao enfrentamento, ou seja, a ansiedade gera um estado de tensão interna estressando o corpo como um todo, gerando sensações subjetivas e reações de natureza fisiológica.

Outro importante estudioso (médico do trabalho, psiquiatra e psicanalista) Christophe Dejours, já havia publicado nos anos 70 inúmeros trabalhos psicossomáticos envolvendo saúde e trabalho. Dejours (1994) evidencia que a relação homem-trabalho deve-se pautar na ideia que: “o organismo do trabalhador é objeto permanente de excitações; o trabalhador não chega como máquina nova, possui história, tem desejos, motivações e uma estrutura de personalidade; nem sempre o indivíduo dará vazão satisfatória para sua energia psíquica”.

O fenômeno do estresse não pode ser caracterizado como bom ou ruim, nem é possível erradicá-lo do cotidiano do homem contemporâneo. No entanto, se faz necessário conhecer suas características, a fim de minimizar seus impactos negativos. É necessário aprender a reconhecer os estímulos estressantes da era em que vivemos de forma clara (velocidade de transformações culturais, sociais, cobranças de resultados, pressões por desenvolvimentos contínuos que tiram o prazer de estar mais tempo com a família, etc.), para então buscar mecanismos de minimização de seus impactos negativos. Ao conhecer os agentes estressores, é possível adotar a postura correta frente a situações desafiadoras.

## **2.4. ESTRESSE OCUPACIONAL**

No mundo dinâmico e desafiador criado pela civilização humana no XXI, inúmeros desafios são postos ao homem em nome de sua sobrevivência. Com a globalização e a fixação do sistema capitalista devorador, a competitividade por um lugar no mercado de trabalho vem se tornando cada vez mais acirrada. Cobranças por resultados cada vez mais altos e exigências por desempenhos excelentes para justificar salários e promoções, acabam custando um preço que fere a qualidade de vida e causando perturbações invisíveis na saúde psíquica e física do homem. Efeitos estes tão prejudiciais que, órgãos internacionais passaram a fazer campanhas para alertar quanto aos impactos devastadores dessa nova era de doenças que sorrateiramente consomem a capacidade laboral de tantos trabalhadores em todo o mundo (RIBEIRO *et al*, sem data).

A definição do ambiente empresarial, por Rodrigues e França (2009), é “um conjunto sociocultural complexo, organizado, para realização de serviços, fabricação de

coisas, transformação ou extração de produtos da natureza”. Também descrevem que durante a relação indivíduo-empresa, existe uma divisão onde de um lado estão forças de trabalho submetidas às regras e do outro lado, o experimentar emoções nem sempre reveladas adequadamente. O trabalho exige que as demandas da empresa e do indivíduo estejam em sintonia, a fim de evitar traumas, frustrações e doenças psicossomáticas. Os desajustes dessas demandas poderão representar diminuição da autoestima e aumentar a ideia de ameaças à dignidade humana, uma vez que o trabalhador poderá não receber estímulos positivos quanto ao trabalho desempenhado frente ao conjunto de exigências do contratante.

É impossível eliminar por completo os agentes estressantes do cotidiano, nem é correto atribuir ao estresse à responsabilidade de todos os males e doenças desencadeados em nosso organismo, uma vez que as reações ao estresse são naturais e até necessárias para o desenvolvimento da humanidade. Há o estresse positivo, chamado de *Eustress*, que são respostas capazes de gerar satisfação e realização pessoal frente aos desafios. O *Eustress* é uma tensão positiva com equilíbrio entre esforço, tempo, realização e resultados” (RODRIGUES e FRANÇA, 2009).

No entanto, há uma lista imensa de doença onde o componente de esforço de adaptação pode ser observado, tais como: úlceras, alterações metabólicas, perturbações sexuais, alterações tiroidianas, artrites, reumatismos, etc. Para a resposta negativa aos agentes estressores capazes de desencadear doenças, dá-se o nome de *Distress*. Os autores definem *Distress* como sendo: “tensão com rompimento do equilíbrio biopsicossocial por excesso ou falta de esforço, incompatível com tempo, resultados e realização” (RODRIGUES e FRANÇA, 2009).

Momentos de desgaste são inevitáveis na vida moderna, sendo difícil delimitar a fronteira entre objetivos desafiadores e aquilo que vai tirar a saúde do indivíduo, pois não existe definido nível de estresse apropriado, e comumente podem-se verificar as diferentes posturas frente a agentes estressores semelhantes.

Os ergonomistas Monod e Little (1976 *apud* DEJOURS 1980) apresentam o termo carga psíquica do trabalho, fazendo um paralelo com a noção de carga em ergonomia, tendo em vista que na ergonomia há uma preocupação quanto à carga que é possível quantificar de forma objetiva e a carga psíquica que não há possibilidade de quantificar. Na carga psíquica existe uma mistura de inúmeros fenômenos de ordem psicofisiológicas, neurofisiológicas, além de variáveis cognitivas, perceptivas, psicossensoriais, variáveis de comportamento, motivacionais, entre outras tantas.

Dejours (1980), em seu trabalho intitulado “*La Charge Psychique de Travail*” (traduzido como: A carga psíquica do trabalho), questiona o empregador quanto ao “encaixe correto” do profissional na tarefa a ser realizada, com intuito de provocar a reflexão quanto à importância das aptidões do indivíduo em relação à atividade a ser desempenhada. Em seu artigo, o autor define as cargas psíquicas e classifica-as como sendo positivas e negativas, relacionando-as quanto a sua capacidade de ser fatigante (negativa) ou não, afirmando que é o prazer no trabalho que resulta na descarga da energia psíquica e, conseqüentemente, a uma diminuição da carga psíquica negativa. Conclui-se então, que a carga psíquica do trabalho resulta do confronto do aparelho psíquico à tarefa, nascendo aí (ou não) o sofrimento.

A organização do trabalho, isto é, a divisão das tarefas e as relações de produção, pode ser fonte de cargas psíquicas positivas ou negativas. Um ambiente de trabalho com características autoritárias contribui para o aumento de cargas negativas porém, o ambiente de trabalho também é capaz de realizar contribuições positivas ao sujeito, podendo ser fonte de equilíbrio e não de sofrimento (DEJOURS e ABDOUCHELI, 1982). Na relação homem-trabalho, o trabalhador jamais é considerado de forma isolada. Ele sempre é parte ativa desta relação, desenvolvendo estratégias defensivas em comum na tentativa do reconhecimento de suas habilidades e competências, de sua originalidade e da sua identidade, construindo a ideia de pertencer a um coletivo (DEJOURS e ABDOUCHELI, 1990).

De acordo com a teoria da satisfação, desenvolvida por Locke nos anos 70, a resposta emocional é reflexo do julgamento de valores, que difere entre aquilo que o sujeito quer do seu trabalho e o que ele percebe estar obtendo. Logo, estar satisfeito resultará um estado prazeroso em relação aos valores do sujeito, e estar insatisfeito é o resultado de um estado emocional não prazeroso que vai gerar sofrimento (MARTINEZ e PARAGUAY, 2003). Cavanagh (1992 *apud* MARTINEZ e PARAGUAY, 2003) sugere que é possível dividir em três grupos as influências que caracterizam a satisfação no trabalho: “diferenças no trabalho, diferenças nos valores atribuídos ao trabalho e diferenças de personalidade.”

O nível de satisfação pode impactar o comportamento do sujeito, seja através do aumento do absenteísmo, queda significativa na produtividade, dependência de álcool e drogas ilícitas e até no aumento do número de acidentes no trabalho (LOCKE, 1976, PÉREZ-RAMOS, 1980; ZALEWA 1999 a, 1999 b *apud* MARTINEZ e PARAGUAY, 2003). Henne e Locke, após revisão de estudos sobre o tema, apontaram que há coerência

quanto à insatisfação no trabalho e a intensificação de problemas como fadiga, dores de cabeça, perda de apetite, aumento no colesterol e doenças cardíacas, corroborando com outras pesquisas realizadas na área psicossomática (*apud* MARTINEZ e PARAGUAY, 2003).

De acordo com a pesquisa de Martinez *et al*, (2003), feita no Japão, na repartição da previdência social, com assistentes da previdência, foi apontada forte associação entre satisfação no trabalho com esgotamento profissional, síndrome de burnout e depressão. Outra pesquisa realizada com docentes, afim de identificar fontes de estresse em docentes no Reino Unido, apontou ligação entre insatisfação e o aumento do estresse, concluindo que, quanto mais satisfeitos eram os docentes, menos sintomas negativos do estresse eram apresentados por esses profissionais.

Os autores do livro Stress e Trabalho, Uma Abordagem Psicossomática, discorrem sobre a importância do processo de avaliação aos estímulos estressores, afirmando que este processo indicará se uma situação é ou não estressante. Tal etapa envolve a racionalidade e também o emocional, onde se faz necessário reconhecer e estimar a experiência vivenciada com base no histórico de experiências passadas que dará ao indivíduo estrutura para perceber, enfrentar e determinar estratégias para superar os danos causados. Muitos autores dividem os fatores de avaliação do estresse em dois grupos: compromissos e crenças. No grupo compromisso, quanto mais intenso for o compromisso da pessoa com a atividade, maior será a sua vulnerabilidade, porém, maiores serão as chances de desenvolver recursos para lhe ajudar a superar os desafios da atividade. Já no grupo crença, Rodrigues e França (2009) afirmam que nem sempre a pessoa está consciente do quanto as suas crenças são relevantes, uma vez que elas se manifestam em todo universo da pessoa e nas mais variadas circunstâncias de sua vida, podendo influenciar na percepção sobre situações presentes e até mesmo em situações que ainda irão acontecer.

Outro conceito importante é o do enfrentamento, que assim como o de avaliação, é considerado crucial para correto manejo dos agentes estressores, uma vez que eles tenham sido avaliados e reconhecidos. É um processo que não é estático e vai se aprimorando à medida que a pessoa avalia e reavalia a situação estressante e vai se desenvolvendo.

Rodrigues e França (2003) apontam alguns indicadores que podem dar pistas sobre o comprometimento de uma pessoa quanto aos agentes estressores. São eles:

- queda na eficiência;



- ausências repetidas;
- insegurança nas decisões;
- protelação na tomada de decisão;
- sobrecarga voluntária de trabalho;
- uso abusivo de medicamentos;
- irritabilidade constante;
- explosão emocional fácil, grande nível de tensão;
- sentimento de frustração;
- sentimento de onipotência;
- desconfiança;
- eclosão ou agravamento de doenças.

Ainda de acordo com os autores, as situações estressantes podem ser verificadas em grupos e organizações. As principais características que podem diagnosticar tais ambientes:

[...] Em Grupos

- competição não saudável;
- politicagem;
- comportamento hostil com as pessoas;
- perda de tempo com discussões inúteis;
- pouca contribuição ao trabalho;
- trabalho isolado dos membros;
- não-compartilhamento de problemas comuns;
- alto nível de insegurança;
- grande dependência do líder.

Em organizações

- greves;
- atrasos constantes nos prazos;
- ociosidade, sabotagem, absenteísmo;
- alta rotatividade de funcionários;
- altas taxas de doenças;
- baixo nível de esforço;
- vínculos empobrecidos;
- relacionamento entre os funcionários caracterizados por:
- rivalidade;
- desconfiança;
- desrespeito; desqualificação

O diretor da Karolinska Institut, de Estocolmo, instituição referência para Organização Mundial da Saúde (OMS), afirma que o ser humano tem apresentado dificuldades para reagir de forma apropriada a situações conflitantes, desta forma se faz necessário compreender a inter-relação dos fatores bio-físico-químico com o adoecimento que originam transtornos funcionais.

## **2.5. Síndrome Geral de Adaptação, Esgotamento Profissional e Síndrome de**

## **Burnout**

Quando no ambiente de trabalho o indivíduo se depara com demandas excessivas (agressivas e hostis) e não encontra em si repertório para atender tais demandas, poderá se sentir ameaçado. A interação com o trabalho passará a ter características de ameaça frente às necessidades de realização e de saúde física e mental, gerando situações onde o contato com tais agentes estressores poderá causar modificações no organismo. Selye (*apud* RODRIGUES e FRANÇA, 2009) dividiu tais situações estressantes em três fases: Fase de Alarme, Fase de Resistência e Fase de Exaustão. Onde a Fase de Alarme se aproxima com as definições de Cannon que, ao sujeitar animais a situações de ameaça à homeostase, como dor, raiva, fome, medo, etc, identificou que o animal se preparava para lutar ou para fugir. Nessa situação o animal sofria com alterações cardíacas, aumento da frequência respiratória, dilatação da pupila, etc. Ou seja, é uma fase onde se inicia a ameaça ao equilíbrio dinâmico do organismo. Caso a exposição ao agente estressor se mantenha, inicia-se a Fase da Resistência, que caracteriza-se por: “aumentar o córtex suprarrenal, a irritabilidade, insônia, diminuição do desejo sexual, mudança de humor e atrofia de algumas estruturas relacionadas à produção de células do sangue (RODRIGUES e FRANÇA, 2009)”. Já na última e terceira fase, a da Exaustão, Selye aponta como sendo uma falha dos mecanismos de adaptação, onde ocorre retorno parcial e breve à Reação de Alarme, esgotamento por sobrecarga fisiológica e morte do organismo. Selye alerta para as doenças de adaptação, afirmando que elas são consequências do excesso de agentes estressores hostis. Ainda de acordo com Granboulan (1988 *apud* RODRIGUES e FRANÇA, 2009), o organismo possui memória afetiva de situações anteriores e poderá perdurar o potencial nocivo.

Os pioneiros neste campo de estudo foram Freudenberg em 1975, sucedido por Maslach em 1976, ambos focaram seus estudos na exaustão emocional e insatisfação quanto às expectativas relacionadas à profissão, à vida pessoal, à fadiga e à frustração (RODRIGUES e CAMPOS, 2009).

Primeiramente, o termo Síndrome Geral da Adaptação foi aplicado a médicos, enfermeiros, advogados e professores, com a necessidade de investigar a relação do trabalho com a saúde, o conceito passou a se estender as outras atividades profissionais tempos depois (LEITER e SCHAUFELI, 1996 *apud* MAROCO e TECEDIERO 2009).

Segundo o trabalho realizado por Rodrigues e Campos (2009), pode-se definir a Síndrome de Burnout como exaustão, desgaste ou esgotamento. Os autores buscam em

Maslach (1982) a mais acertada definição para o termo Síndrome de Burnout. Maslach procura detalhar a Síndrome de Burnout como sendo *o extinguir de uma chama*, a perda do entusiasmo, perda de energia, falta de disposição, considerando a relação do indivíduo e trabalho além das forças, levando o sujeito a experimentar doenças fruto da exposição a agentes estressores acima da sua capacidade de tolerância e de enfrentamento, tornando a síndrome extremamente complexa. Sendo assim, é necessária a investigação de modelos e metodologias capazes de investigar os diferentes níveis de organização, seja individual ou organizacional.

A síndrome apresenta algumas semelhanças com a depressão. No entanto, deve ser considerada uma síndrome à parte, pois está profundamente relacionada com o trabalho desenvolvido pelo indivíduo e costuma ser temporária (KIRWAN E ARMSTRONG, 1995 *apud* RODRIGUES e CAMPOS).

Brenninkmeyer, citado por Rodrigues e Campos (1995), apresenta a diferença entre a Síndrome de Burnout e a depressão:

- 1 - Aparentam mais vitalidade e são mais capazes de obter prazer nas atividades;
- 2 - raramente apresentam perda de peso, retardo psicomotor e ideação suicida;
- 3 - os sentimentos de culpa, se os têm, são mais realistas;
- 4 - atribuem à sua indecisão e inatividade a fadiga;
- 5 - a insônia é com mais frequência inicial, e não terminal.

Maslach (1982 *apud* RODRIGUES e CAMPOS, 1995) salienta que a Síndrome de Burnout “corrói progressivamente a relação entre o sujeito e a sua atividade profissional” e pode ser caracterizada por três aspectos: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal e profissional.

No tocante à exaustão, Webster (1990) e Freudenberg (1975) são citados por Rodrigues e Campos (1995), para apontar as características do sujeito exausto, que apresenta carência de energia e se tornam pouco tolerantes, nervosos e amargos dentro e fora do ambiente do trabalho. A relação com a vida e com o trabalho ficam medíocres e como mecanismo de defesa, passam a se comportar de forma distante, evitando contato com clientes. De acordo com Rodrigues (1998 *apud* RODRIGUES e CAMPOS, 1995), estas pessoas passam a rotular as outras como objetos e a se relacionar quase exclusivamente em função dos rótulos (“aquela histérica do quarto andar”, “aquele asqueroso”), tornando-se insensíveis e pouco generosos.

## 2.5.MASLACH BURNOUT INVENTORY - (MBI) E FATORES ESTRESSANTES PARA EDUCADORES DO ENSINO SUPERIOR

A escala de avaliação mais conhecida para a Síndrome de Burnout é a de Maslach, conhecida como Maslach Burnout Inventory (MBI). Ela utiliza a autoavaliação para o sujeito expressar com que frequência sente um conjunto de sentimentos e, para tal, o sujeito pode se auto avaliar em sete possibilidades de resposta utilizando uma escala do tipo Likert.

De acordo com o artigo publicado por Maroco e Tecedero (2009), existem três diferentes versões do mecanismo de avaliação, sendo uma focada na área de saúde com 22 itens (MBI-HSS, de Human Services Survey), outra também com 22 itens com contexto voltado para profissionais da área da educação (MBI-ES) e outra versão de 16 itens, que foi adaptada para ser aplicada em profissionais de todas as áreas (MBI-GS). Todos os três questionários mantêm estrutura tri-fatorial como proposto por sua criadora Christina Maslach. Os autores ainda informam que a adaptação realizada na versão voltada a estudantes, foi adaptada por Schaufelli, Martinez *et al* e, partir do trabalho de Gold & Michael (1985), teve a redução de 1 item ficando assim com 15 itens e mantendo a estrutura tri-fatorial.

As três dimensões avaliadas no instrumento são: exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal. Maslach (*apud* CARLOTTO, *sem data*) pontua que é possível encontrar cinco elementos comuns quanto aos resultados que definem a Síndrome de Burnout:

- 1 - existe a predominância de sintomas relacionados à exaustão mental e emocional, fadiga e depressão;
- 2 - a ênfase nos sintomas comportamentais e mentais e não nos sintomas físicos;
- 3 – os sintomas do burnout são relacionados ao trabalho;
- 4 – sintomas se manifestam em pessoas que não sofriam de distúrbios psicopatológicos antes do surgimento da síndrome;
- 5 – a diminuição da afetividade e desempenho no trabalho ocorre por causa de atitudes e comportamentos negativos

Farber (*apud* CARLOTTO, *sem data*), divide a manifestação da Síndrome de Burnout em professores em sintomas individuais e profissionais. No aspecto individual há no professor sentimento de exaustão emocional e física. Eles estão frequentemente ansiosos, tristes ou irritados. Não raramente apresentam sintomas como dor de cabeça, insônias, úlcera e abuso no uso de álcool e medicamentos, agravando problemas no seio familiar e conflitos sociais. Na perspectiva profissional, os prejuízos poderão ser notados com o cuidado em seu plano de aula, podendo haver significativa diminuição no

otimismo, entusiasmo, criatividade e empatia com colegas e alunos. O profissional poderá se sentir arrependido quanto a escolha de sua profissão, arquitetando abandoná-la. Maslach e Jackson (1984 *apud* CARLOTTO, sem data p.4) afirmam que “a educação pode ser associada a Síndrome de Burnout, devido ao alto nível de expectativa destes profissionais, a qual não pode ser totalmente preenchida.”

Pullis (1992 *apud* CARTER, 1994) realizou uma pesquisa com 244 professores com distúrbios comportamentais para identificar como o estresse ocupacional afetou suas vidas. As principais fontes identificadas foram: “políticas de disciplina inadequada nas escolas, comportamento dos administradores, comportamento de outros professores, falta de reconhecimento, reuniões excessivas, tamanhos da turma, falta de assistência.” Os principais efeitos identificados foram: irritabilidade, sentimento de frustração, sentimento de exaustão, entre outros.”

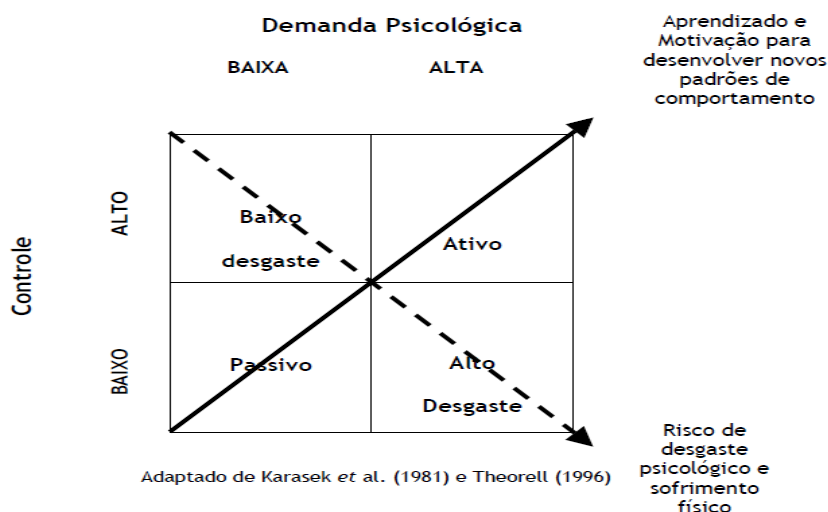
Krause (1993 *apud* SUSANNE, 1994) evidenciou em seu estudo com 42 professores, que o estresse foi o principal fator na decisão de deixar a profissão.

## **2.6. OUTROS INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO DO ESTRESSE NO TRABALHO**

Os primeiros estudos que relacionaram o estresse no trabalho com a saúde são da década de 60. Robert Karasek foi um dos primeiros a buscar a relação do estresse e seus impactos na saúde, e nos anos 70 apresentou um modelo capaz de relacionar as demandas e controle no trabalho, o foco é a organização do trabalho. O instrumento elaborado por Karasek é originalmente constituído por 49 questões. Em 1988, Johnson acrescenta ao modelo bidimensional de Karasek, uma terceira dimensão, a do apoio social.

Tores Theorell elabora, em 1988 na Suécia, uma versão resumida do questionário de Karasek, dividindo em três pilares: apoio social, controle e demanda, contendo 17 questões no total (uma versão resumida de KARASEK). O questionário é dividido em 6 questões para avaliar apoio social, 5 para avaliar demanda e mais 6 para avaliar controle (ALVES DE MELLO *et al*, 2004). Os autores atribuíram níveis de demanda e controle para inúmeras atividades e estabeleceram com essas relações 4 possíveis resultados no ambiente de trabalho: 1- trabalhos com maior desgaste, 2-trabalhos mais ativos, 3-trabalhos de menor desgaste e 4 - trabalhos mais passivos. Demandas psicológicas estariam relacionadas ao ritmo de trabalho, demandas de controle estariam relacionadas ao poder de decisão sobre o próprio trabalho, incluindo o ritmo e a possibilidade de usar

a criatividade ou habilidades para o desenvolvimento do trabalho e até mesmo as possibilidades de adquirir novos conhecimentos (KARASEK E THEORELL, 1990, p.61; THEORELL 1996 *apud* ALVES, 2004).



**Figura 1: Esquema do modelo de Demanda-Controle Karasek**

Fonte: ALVES, M. G. D. M, 2004, p.37.

Segundo os criadores da teoria, pessoas expostas a trabalhos com baixo controle e altas demandas apresentam reações como ansiedade, depressão e enfermidades, pois estariam enquadradas em situações de alto desgaste conforme apresentado na figura acima. Já nos trabalhos de baixa demanda e baixo controle, os trabalhadores não têm desafios significantes e podem produzir atrofia gradual de aprendizagem. Os trabalhos manuais também se enquadrariam nesta última descrição. A melhor forma de trabalho seria o trabalho ativo, que exige alto desempenho psicológico porém, são capazes de gerar um conjunto benéfico de resultados e ótima performance. Por último, os trabalhos que exigem baixa demanda psicológica são chamados de baixo desgaste, exigindo de quem os faz muito controle, configurando o estado ideal, como um estado de relaxamento (KARASEK E THEORELL, 1990, p.61; THEORELL 1996 *apud* ALVES, 2004).

A segunda teoria é o modelo de esforço e recompensa, proposto por Siegrist em 1982, que determina que quando há desequilíbrio entre essas duas variáveis gerará estresse (SIEGRIST, 1996 ; PETER E SIEGRIST, 2000 *apud* ALVES, 2004).

A diferença entre os modelos é que: Siegrist distingue as características pessoais e conjunturais, e Karasek concentra na organização do ambiente de trabalho. Existem

conflitos quanto a melhor teoria para avaliar o estresse, por isso, pesquisadores têm procurado estudar a associação dos dois modelos para avaliar o estresse no trabalho.

A partir da década de 80, a produção científica, a respeito do estresse, tomou grandes proporções especialmente no que se refere à Síndrome de Burnout, focando os estudos para o campo do estresse ocupacional. Maslach (1982 apud Ribeiro *et al*, sem data) afirma que “ o termo burnout evoca extinguir de uma chama, a perda de entusiasmo no envolvimento com outras pessoas, perda de energia, de dedicação e disposição para se dedicar aos outros”. As pessoas experimentam doenças fruto da exposição aos agentes estressores. Mas afinal o que são agentes estressores? Cooper *et al* (1998 apud RIBEIRO *et al*, sem data) apresenta a classificação dos agentes estressores em seis principais grupos: papel na organização, fatores inerentes ao trabalho, carreira e realização, relacionamento interpessoal, estrutura, clima organizacional e a relação casa/trabalho. Assim, a exposição excessiva aos agentes estressores e a vulnerabilidade individual são fortes motivadores para o aparecimento do estresse.

De acordo com a Agência Europeia para Segurança e Saúde do Trabalho (OSHA):

Os riscos psicossociais decorrem de deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social tais como estresse relacionado com o trabalho, esgotamento ou depressão. Eis alguns exemplos de condições de trabalho conducentes a riscos psicossociais:

- Cargas de trabalho excessivas;
- Exigências contraditórias e falta de clareza na definição das funções;
- Falta de participação na tomada de decisões que afetam o trabalhador e falta de controlo sobre a forma como executa o trabalho;
- Má gestão de mudanças organizacionais, insegurança laboral;
- Comunicação ineficaz, falta de apoio da parte de chefias e colegas;
- Assédio psicológico ou sexual e violência de terceiros.

Ainda de acordo com a OSHA, foram convidadas milhares de empresas para responder um questionário chamado de “Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes (ESENER)”, focado na segurança geral e riscos para saúde do trabalhador no local de trabalho onde os riscos psicossociais são investigados, bem como, a participação dos trabalhadores nas práticas de saúde e segurança. De acordo com a Agência, um dos principais motivos do estresse são as exigências excessivas acima da capacidade de realização do trabalhador, essa exposição prolongada acaba por desenvolver graves problemas de saúde mental e física, podendo gerar lesões musculoesqueléticas ou doenças cardiovasculares como indicam pesquisas realizadas

também na área médica.



### 3. MÉTODOLOGIA

#### 3.1 DESCRIÇÃO DO INSTRUMENTO ESCOLHIDO: MASLACH BURNOUT INVENTORY MBI – STUDENT SURVEY

Para realização deste trabalho, após a revisão bibliográfica a respeito do tema, foi decidido a aplicação do método o Maslach Burnout Inventory MBI SS como instrumento de pesquisa para amostra estudada. A versão utilizada para o levantamento de dados foi a Maslach Inventory MBI Student Survey, adaptada por Schaufelli, Martinez *et al* em 1996. O instrumento é constituído por 15 itens, onde está dividida em três escalas: 6 itens para Eficácia Profissional (EP), 5 itens que avaliam a Exaustão Emocional (EE) e 4 itens que avaliam a Descrença (originalmente era chamada de despersonalização, no entanto foi alterada para descrença, D).

O instrumento é de autoavaliação, o respondente tem como opção uma escala do tipo Likert que oferece sete diferentes opções de respostas, sendo elas: 0 - Nunca, 1 - Quase nunca (poucas vezes por ano), 2 - Algumas vezes (uma vez por mês) , 3 - Regularmente (poucas vezes por mês) , 4 - Bastantes vezes (uma vez por semana) , 5 - Quase sempre (poucas vezes por semana) e 6 - Sempre (Todos os dias). O estudo pode ser caracterizado como uma pesquisa do tipo descritiva, de natureza quantitativa.

A versão MBI foi aplicada para todos os estudantes, tantos os que ainda não têm colocação no mercado de trabalho, como para os que já atuam como professores. O instrumento foi utilizado em outras pesquisas realizadas em países europeus, sendo validado em países como Portugal, Espanha e Holanda. A versão original do instrumento é escrita em inglês, a tradução do instrumento utilizada nesta pesquisa tem como embasamento o trabalho realizado por Cartollo e Camara (2006), uma vez que já foi replicado em outras pesquisas, como no trabalho de Lopes e Guimarães (2016), intitulado “Estudo da Síndrome de Burnout em Estudantes de Psicologia”, dentre outros trabalhos realizados em diferentes áreas envolvendo estudantes.

Apresentação das dimensões avaliadas pelo instrumento Maslach Burnout Inventory, traduzido para o português:

QUADRO 1 – Caracterização das três dimensões de Burnout

Dimensão	Descrição
Ex: <b>Tabela 1 - Variáveis por dimensão do Instrumento de Maslach MBI-SS</b>	
Cinismo Ou Despersonalização	Pode ser compreendida como a dimensão interpessoal, apresentando-se como uma resposta negativa, insensível, ou excessivamente aos vários aspectos do trabalho.
Eficácia ou Realização Reduzida no Trabalho	É a dimensão de autoavaliação que traz sentimentos de incompetência e falta de realização e produtividade no trabalho.

**Quadro 1 - Caracterização das três dimensões do Burnout. Fonte: MASLACH *et al*, 2001 *apud* DA SILVA, DA VEIGA, BATTISTELLA, GROHMANN. –MBI -GS.**

**Fonte: a autora**

1	EXAUSTÃO EMOCIONAL	Os meus estudos deixam-me emocionalmente exausto (a)
2		Sinto-me exausto no final de um dia na universidade
3		Sinto-me cansado (a) quando me levanto de manhã e penso que tenho que enfrentar mais um dia na universidade
4		Estudar ou assistir uma aula me deixa tenso (a)
5		Os meus estudos me deixam completamente esgotado (a)
6	DESCRENÇA	Tenho me sentido desinteressado (a) pelos estudos na universidade
7		Sinto-me pouco entusiasmado (a) com meus estudos ou pesquisa
8		Tenho estado cada vez mais descrente do meu potencial e da utilidade dos meus estudos
9		Questiono o sentido e a importância dos meus estudos
10	EFICÁCIA PROFISSIONAL	Consigo resolver de forma eficaz os problemas que resultam dos meus estudos
11		Acredito que participo de forma positiva nas aulas que assisto
12		12 - Sinto que sou um bom aluno
13		Sinto-me estimulado (a) quando alcanço meus objetivos acadêmicos
14		Tenho aprendido muitas matérias interessantes durante o meu curso
15		Durante as aulas sinto que consigo acompanhar as matérias de forma eficaz

Ao instrumento de pesquisa Maslach Inventory MBI-SS, foi acrescentado um cabeçalho contendo espaço para respostas objetivas como por exemplo, se o respondente cursava mestrado ou doutorado, tempo de dedicação ao curso e sexo. Seguindo recomendações bibliográficas, ao final do questionário foi inserido de forma mais extensa o questionário socioeconômico contendo questões objetivas como: faixa etária, estado civil, número de filhos, convívio com animal de estimação (PET), sexo, altura, peso, prática ou não atividades físicas com frequência, frequência com que tirava tempo para o

lazer, condição de moradia, renda familiar e se o respondente já atuava como professor ou não.

Data: ____/____/2017	Curso	Mestrado	( )	Sexo	Feminino	( )	Dedicação ao Curso	Tempo Integral (só estuda) ( )
		Doutorado	( )		Masculino	( )		Tempo parcial (estuda e trabalha) ( )
Este instrumento intenciona investigar a intensidade de estresse sentida por estudantes de Mestrado e Doutorado que já atuam ou não como Professores. O instrumento avalia três dimensões do ser Humano, Exaustão emocional, Descrença e eficácia profissional. Também foi inserido um questionário sócioeconômico (anônimo garantido em ambos questionários).								
Informações sobre possíveis respostas: - Assinalar com a letra X dentro do quadro que mais identifique suas emoções. Apenas uma alternativa para cada pergunta.		Nunca	Quase Nunca	Algumas Vezes	Regularmente	Bastante Vezes	Quase sempre	Sempre
		0	1	2	3	4	5	6
			Poucas Vezes no Ano	Uma vez por mês	Poucas vezes por mês (mais de uma)	Uma vez por semana	Poucas vezes por semana	Todos os dias

#### Quadro 2 - Informações contidas no cabeçalho do questionário aplicado

Fonte: a autora

A PhD Marina Bandeira em seu artigo intitulado *Como elaborar um questionário* diz: “Como itens pessoais e socioeconômico podem ter conteúdos sensíveis como idade, nível educacional, renda familiar, etc., os itens só terão respostas autênticas quando o participante desenvolver certo grau de confiança no responsável pela pesquisa.” Desta forma a maior parte do questionário socioeconômico foi inserido ao final das 15 questões do Maslach MBI-SS.

Questionário Socioeconômico					
Por gentileza marque com a letra X a alternativa que tenha relação com você.					
<b>1 - Idade</b>		<b>2 - Estado Civil</b>		<b>3 - Filho (a) e/ou Animal de estimação</b>	
De 20 a 30 anos	( )	Casado	( )	Sem Filhos/ Sem Pet	( )
De 31 a 40 anos	( )	União Estável	( )	Apenas Filho (s) / nenhum Pet	( )
De 41 a 50 anos	( )	Solteiro	( )	Tenho Filho (s) e PET	( )
Acima de 50 anos	( )	Viúvo	( )	Apenas PET nenhum filho	( )
<b>4 - Renda Familiar (salário mínimo nacional 2017 R\$ 937,00)</b>		<b>5 - Condição de moradia</b>		<b>6 - Quantidade de indivíduos dividindo a casa/apartamento</b>	
De 01 a 04 salários mínimos	( )	Casa própria e ou Apartamento (Quitado)	( )	Moro sozinho (a)	( )
De 05 a 09 salários mínimos	( )	Casa própria e ou Apartamento (Financiado)	( )	Moro com meu (s) animal de estimação	( )
De 10 a 14 salários mínimos	( )	Moradia alugada (quarto em pensão, casa, apartamento etc..)		De 2 a 4 pessoas	( )
Acima de 14 salários mínimos	( )	Cedido por um amigo ou familiar (não paga aluguel)	x	Acima de 04 pessoas dividindo o mesmo espaço	( )
<b>7 - Atividade física</b>		<b>8 - Lazer (Cinema, restaurante, viagens, bares etc)</b>		<b>9 - Profissão Docente</b>	
Pratico atividade física uma vez por semana	( )	Saio com a família e/ou amigos e/ou namorado (a) 1 vez por mês	( )	Já atuo como professor. De 1 ano a 3 anos de experiência	( )
Pratico atividade física duas vezes por semana	( )	Saio com a família e/ou amigos e/ou namorado (a) 2 vezes por mês	( )	Já atuo como professor. De 4 ano a 7 anos de experiência	( )
Pratico atividade física três vezes ou mais por semana	( )	Saio com a família e/ou amigos e/ou namorado (a) 3 vez por mês ou mais.	( )	Já atuo como professor. Acima de 7 anos de experiência.	( )
Não pratico nenhum exercício físico	( )	Raramente (poucas vezes no ano) saio com amigos ou familiares e/ou namorado(a)	( )	Ainda não atuo como professor.	( )

**Quadro 3 - Questionário socioeconômico inserido ao final do Maslach Inventory MBI-SS**

Fonte: a autora

Exaustão Emocional		Nunca (0)	Quase Nunca (1)	Algumas Vezes (2)	Regularmente (3)	Bastante Vezes (4)	Quase sempre (5)	Sempre (6)
1	Os meus estudos deixam-me emocionalmente exausto (a).							
2	Sinto-me exausto (a) no final de um dia na universidade.							
3	Sinto-me cansado (a) quando me levanto de manhã e penso que tenho de enfrentar mais um dia na universidade.							
4	Estudar ou assistir uma aula deixa-me tenso (a).							
5	Os meus estudos deixam-me completamente esgotado (a).							

Descrença		Nunca (0)	Quase Nunca (1)	Algumas Vezes (2)	Regularmente (3)	Bastante Vezes (4)	Quase sempre (5)	Sempre (6)
6	Tenho me sentido desinteressado (a) pelos estudos desde que ingressei na universidade							
7	Sinto-me pouco entusiasmado (a) com meus estudos (ou pesquisa)							
8	Tenho estado cada vez mais descrente do meu potencial e da utilidade dos meus estudos							
9	Questiono o sentido e a importância dos meus estudos							

Eficácia Profissional		Nunca (0)	Quase Nunca (1)	Algumas Vezes (2)	Regularmente (3)	Bastante Vezes (4)	Quase sempre (5)	Sempre (6)
10	Conseguo resolver de forma eficaz os problemas que resultam dos meus estudos							
11	Acredito que participo de forma positiva nas aulas que assisto							
12	Sinto que sou um (a) bom (boa) aluno (a)							
13	Sinto-me estimulado (a) quando alcanço os meus objetivos académicos							
14	Tenho aprendido muitas matérias interessantes durante o meu curso.							
15	Durante as aulas sinto que consigo acompanhar as matérias de forma eficaz							

**Quadro 4 - Modelo do Instrumento aplicado, Maslach Inventory MBI-SS e da escala tipo Likert**

**Fonte: a autora**

### **3.2. PROCEDIMENTOS**

Para o presente trabalho foi realizado um plano de ação para que as etapas fossem cumpridas com eficácia.

**Tabela 2 - Plano de ação para o desenvolvimento do trabalho**

Data	Nov/Dez 2016	Jan/Mar 2017	Abril 2017	Maio 2017
Procedimento	Definir área de pesquisa e orientador	Organizar bibliografias	Definir: – População. – Método. – Instrumento.	Aplicação do instrumento Coleta de Dados e Interpretação

### **3.3. CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO**

A presente pesquisa foi realizada delimitando a população pesquisada a mestrandos e doutorandos das universidades públicas, que poderiam ou não estar atuando como professores universitários. A faixa etária variou entre de 20 anos até maiores de 50 anos. Para a realização desta pesquisa, uma vez delimitada população, foi levantada o total de 40 amostras.

### **3.4. ESTRATÉGIA DA COLETA**

Foram desenvolvidas duas estratégias para aplicação do questionário: a primeira consistiu na abordagem direta (tabela 03) da população a ser estudada e a segunda estratégia de coleta de dados, foi feita através da internet replicando a versão do questionário impresso utilizando a ferramenta Google Forms (tabela 04). A abordagem direta foi realizada no campus da Universidade A, onde foi possível abordar o tema da pesquisa, explicar aos respondentes a importância da atenção quanto às respostas e entregar em mãos o questionário impresso. Para a abordagem online, foi enviado por e-mail um convite para uma lista de e-mails de 30 alunos de mestrado e doutorado, para responderem o questionário criado com a ferramenta Google Forms, entre os dias 01/05 de 2017 a 11/05 de 2017. No entanto houve retorno de apenas 12. Conforme pode ser verificado na tabela de número 04. Para a abordagem direta, o instrumento foi aplicado entre as datas de 02/05 de 2017 até 11/05 de 2017 dentro da Universidade A, no intervalo das aulas de mestrado e doutorado, oferecidas pela Instituição, conforme tabela 03.

**Tabela 3 - Abordagem direta: Coleta de dados por data de aplicação dos questionários**

<b>Data</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	<b>Mestrando</b>	<b>Doutorando</b>
02/05/2017	13	7	6	10	3
03/05/2017	3	2	1	2	1
04/05/2017	3	0	3	3	0
08/05/2017	5	2	3	4	1
11/05/2017	4	2	2	2	2

Fonte: a autora

**Tabela 4 - Abordagem via Google Forms: Coleta de dados por data de aplicação dos questionários**

Data	Quantidade	Feminino	Masculino	Mestrando	Doutorando
01/05/2017	2	1	1	2	0
02/05/2017	2	0	2	1	1
04/05/2017	4	3	1	2	2
05/05/2017	2	2	0	1	1
6/05/2017	1	0	1	1	0
09/05/2017	1	0	1	1	0

Fonte: a autora

### **3.5. FERRAMENTAS ESTATÍSTICAS UTILIZADAS**

Para análise do instrumento foi utilizada estatística descritiva e análise fatorial exploratória. Também foram realizadas as análises das médias de tendência central e desvio padrão. Testes de confiabilidade foram necessários para verificação do índice de confiabilidade dos resultados obtidos nas dimensões propostas pelo instrumento Maslach MBI SS.

#### **3.5.1 Validação dos dados obtidos – ALFA CRONBACH**

Para avaliação do instrumento aplicado foi utilizada a análise fatorial exploratória por ser a ferramenta mais comumente aplicada.

A análise fatorial exploratória é um conjunto de técnicas para analisar a estrutura das correlações das variáveis observadas.

Como todos os itens do questionário utilizam a mesma escala de medição, foi utilizado para cálculo da confiabilidade dos dados o coeficiente de Alfa de Cronbach, “pois é o método mais utilizado em estudos transversais - quando as medições são realizadas em apenas um único momento (SIJTSMA, 2009 *apud* DAMASIO, 2012)”. O índice mede a correlação do questionário, considerando a variância dos índices individuais e da soma de todos os itens (HORA, MONTEIRO e ARICA, 2010). O

coeficiente varia de 0 a 1 e é desejável que o Alfa encontrado assuma valores acima de 0,7 para que haja confiabilidade nos resultados obtidos na pesquisa.

A fórmula para cálculo do Alfa Cronbach é:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ \frac{\sigma_t^2}{\sigma_i^2} - \sum_i^K \sigma_i^2 \right]$$

“ $\sigma_i^2$  : é a variância relacionada a cada questão;  $\sigma_t^2$  : é a variância da soma das respostas de cada sujeito, k deverá ser maior que zero para não existir zero no denominador (HORA, MONTEIRO e ARICA, 2010).”

O cálculo do coeficiente foi realizado com a utilização do software SPSS da IBM, disponível na Universidade.

### 3.6. TESTES ESTATÍSTICOS

#### 3.6.1 Análise fatorial do instrumento

De acordo com Blalock (1984 apud FIGUEIREDO FILHO, SILVA JÚNIOR, 2010), os pesquisadores enfrentam como principal desafio operacionalizar conceitos abstratos nas variáveis observadas empiricamente, ou seja, encontrar uma forma de mensurar como as variáveis se relacionam com as outras, identificando se apresentam estruturas similares capazes de traduzir aquilo que se quer investigar.

Análise fatorial tem como objetivo reduzir a quantidade de variáveis em um número menor de fatores (HAIR *et al* 2005 apud FIGUEIREDO FILHO, SILVA JÚNIOR, 2010), tentando agrupar ou explicar fatores que respondam a questões semelhantes.

O instrumento escolhido para essa pesquisa é utilizado por diversos autores da atualidade que testaram a validade dos constructos utilizando medidas centrais, medidas de dispersão e testes de correlação.

Os critérios indicados na literatura utilizam ferramentas estatísticas para mensurar a confiabilidade da pesquisa realizada, avaliando-se o número de fatores, o tamanho da população, a variância das respostas obtidas de forma individual e também a variância total do questionário. Para tais avaliações, o pesquisador precisa encontrar o melhor método, sendo indicado que se comece pelos testes quanto à possibilidade da realização de análise fatorial.

Para verificação da possibilidade da análise fatorial, indica-se o teste de esfericidade de Bartlett e o critério Kaiser Meyer Olkin.



O critério KMO é utilizado para verificar se é adequado aplicar análise fatorial. Quanto mais perto de 1, mais apropriado, índices de KMO abaixo de 0,5 são considerados inaceitáveis, entre 0,5 e 0,7 são aceitáveis, porém medíocres, ficando os valores de 0,7 a 0,8 bons e acima de 0,8 e 0,9, ótimos e excelentes.

Amostra de Kaiser Meyer-Olkin:

$$KMO = \frac{\sum \sum_{j \neq k} r_{jk}^2}{\sum \sum_{j \neq k} q_{jk}^2}$$

“Em que  $r_{jk}^2$  é o quadrado dos elementos da matriz de correlação original;  $q_{jk}^2$  é o quadrado dos elementos fora da diagonal da matriz anti-imagem de correlação”<sup>3</sup>.

O teste de esfericidade de Bartlette tem como objetivo verificar se as variáveis estão correlacionadas ou não, a hipótese é de que a correlação da população é uma matriz identidade, que indicaria não ser apropriado o uso da análise fatorial (Marques, 2010):

$$X^2 = - \left[ (n - 1) - \frac{2p+5}{6} \right] \ln |R|$$

“Em que tem uma distribuição qui-quadrado com  $v = P(p-1)/2$  grau de liberdade que:  $n$  = tamanho da amostra,  $p$  = número de variáveis e  $|R|$  = determinante da matriz de correlação (<https://docs.ufpr.br/~soniaisoldi/ce090/TestesAnaliseFatorial.pdf>, 2017)”

Este teste valida quão correlacionados estão os fatores que formam uma dimensão/componente, sendo extremamente importante, uma vez que cada pesquisa irá apresentar uma realidade diferente dependendo de  $n$  fatores no que se refere à quantidade de amostras levantadas.

---

<sup>3</sup> Trecho retirado da versão em html do arquivo <https://docs.ufpr.br/~soniaisoldi/ce090/TestesAnaliseFatorial.pdf>.

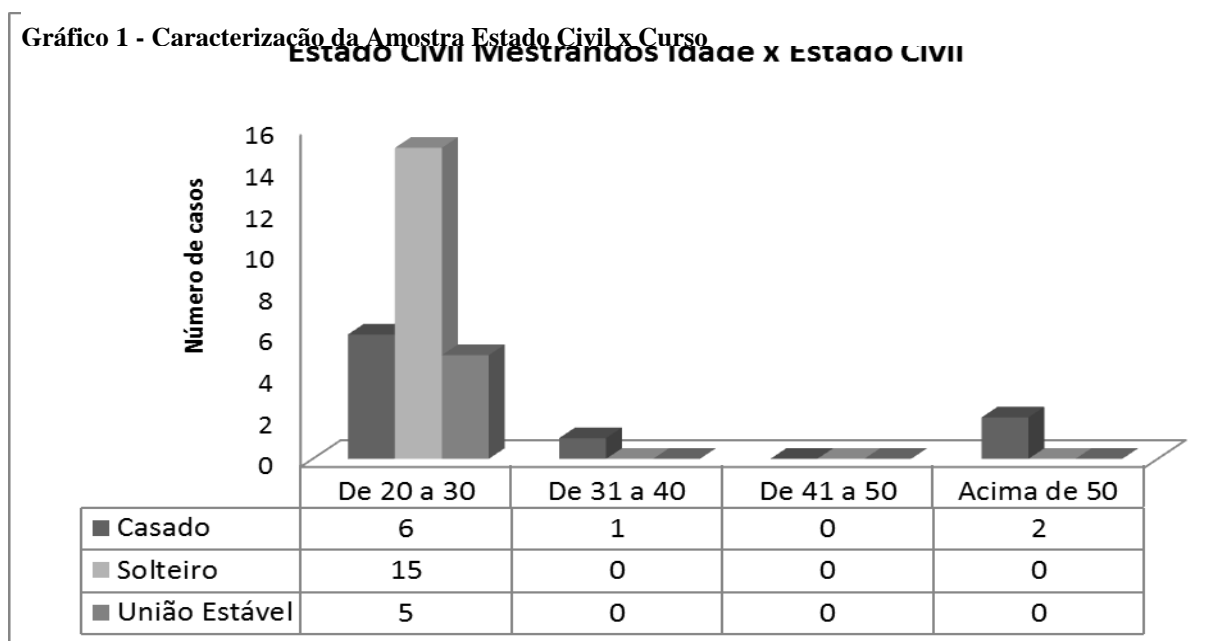
## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

### 4.1. ANÁLISE SOCIOECONÔMICA DA AMOSTRA UTILIZADA NA PESQUISA:

A amostra pode ser subdividida entre homens e mulheres, sendo classificada em 52,5% composta pelo sexo masculino (21 homens) e 47,5% pelo sexo feminino (19 mulheres).

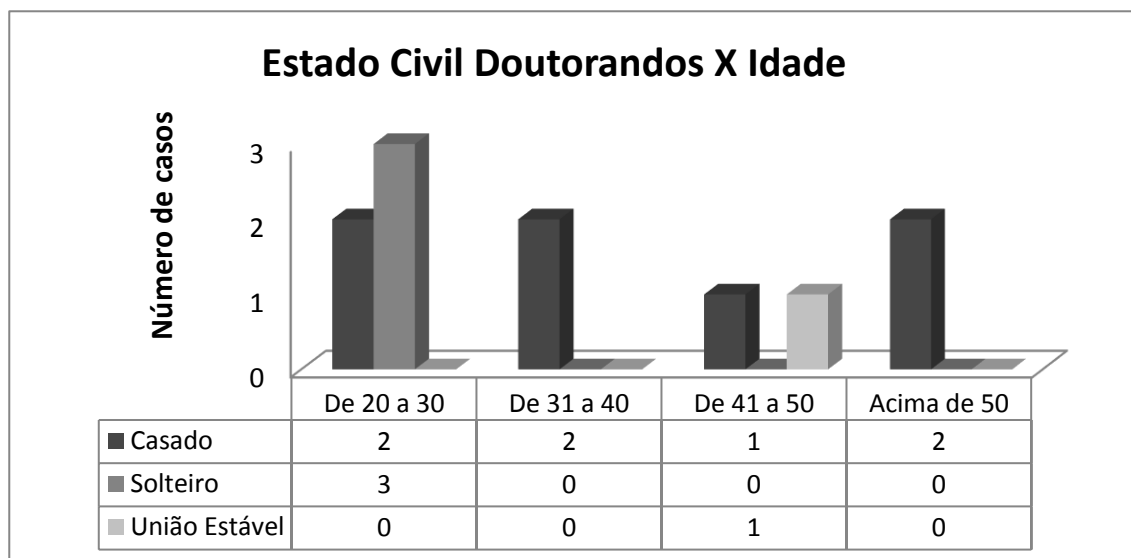
Também foi caracterizada de acordo com o curso, sendo 72,5% (29 do total das 40 amostras) referente a alunos de mestrado e 27,5% (11 do total das 40 amostras) referente a alunos de doutorado.

Para as características relacionadas ao estado civil dos entrevistados, foi averiguado que referente aos alunos que cursam o mestrado 31% são casados, 52% são solteiros e 5% estão em uma união estável. Para os alunos de doutorado foi verificado que 64% dos alunos são casados, 27% solteiros e 9% estão em uma união estável. Fazendo o mesmo levantamento considerando a amostra total sem dividir em grupos de mestrandos e doutorandos, obtém-se a proporcionalidade referente a estado civil de 40% da amostra pertencem ao grupo dos casados, 45% ao grupo dos solteiros e 15% pertencem ao grupo que estão em uma união estável.



Fonte: a autora

A partir das informações sobre estado civil, curso e idade, a amostra pode ser caracterizada da seguinte forma:



**Gráfico 2 - Demonstração do cruzamento de dados Estado Civil x Curso x Faixa Etária**

Fonte: a autora

#### 4.1.1 RESULTADOS DAS ANÁLISES ESTATÍSTICAS

##### 4.1.1.1 Teste KMO

Foram realizados os testes de esfericidade e o critério de Kaiser Meyer Olkin com intuito de confirmar a melhor distribuição dos fatores que compõe o instrumento frente à amostra de 40 respondentes.

Após os devidos cálculos, chegou-se a conclusão de que poderia ser melhor interpretado os resultados reduzindo o número de componentes, uma vez que, quando os fatores são redistribuídos, perdem o seu peso, conforme demonstrado na tabela .

**Tabela 5 - Demonstração da Matriz componente com 03 componentes**

dimensões	Componentes		
	1	2	3
DE3	0,871	-0,131	-0,003
DE1	0,799	-0,311	0,285
EP2	-0,704	0,165	0,129
EP3	-0,69	0,209	0,516
EP4	-0,679	0,343	0,243
EE3	0,662	0,32	0,223
DE2	0,623	-0,304	0,308
DE4	0,623	0,228	0,088
EE1	0,617	0,547	-0,12
EE4	0,609	-0,03	0,417
EE5	0,604	0,478	-0,073
EP5	-0,548	0,529	-0,237
EE2	0,45	0,757	-0,073
EP1	-0,486	0,1	0,696
EP6	0,28	0,292	0,353

Fonte: a

autora

Fonte: a autora

#### 4.2. Exaustão Emocional e Descrença: Teste de Esfericidade Bartlett

Foi realizado o teste de esfericidade de Bartlett e o critério Kaiser Meyer-Olkin para confirmar a divisão do questionário referente à dimensão exaustão emocional e descrença em apenas uma dimensão, provando assim que representariam melhor confiabilidade ao instrumento utilizado para medir a Síndrome de Burnout.

No caso das dimensões analisadas conjuntamente, esgotamento emocional (EE) e descrença (D), o índice calculado na medida de adequação chegou ao valor de 0,785 sendo adequada a utilização de análise fatorial para definir os critérios de avaliação do instrumento, uma vez que, quanto mais perto de 1 mais adequado. Também pode ser verificado no teste de significância de correlação de Pearson (onde ideal é que a matriz apresente valores muito baixos perto de zero para o emprego do método fatorial ser possível) que há possibilidade de aplicar o método fatorial.

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,785
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	169,836
	gl	36
	Sig.	,000

**Quadro 5 - Resumo dos resultados encontrados para critério Kaiser Meyer-Olkin e teste de esfericidade de Bartlett. Dimensões Esgotamento Profissional + Descrença.**

Fonte: Software SPSS

Tendo em vista que os resultados obtidos atendem aos critérios desejados, ou seja, KMO acima de 0,5 e teste de esfericidade provando  $p=0$ , logo, há correlação entre as variáveis e a população.

#### 4.3. Resultado do teste agrupamento das duas dimensões em uma

Para a realização deste teste foi utilizado o método de extração: análise de componente principal. Método de Rotação Varimax com normalização de Kaiser. Onde foi extraída uma das dimensões para reavaliar a possibilidade de somar as duas dimensões de maior significância em apenas uma (EE+D).

A tabela abaixo ilustra a representatividade na construção do índice KMO (apresentado na tabela 06) e demonstra que os 09 itens do questionário podem ser somados formando uma única dimensão com boa confiabilidade:

**Tabela 6 - Matriz de componentes reduzindo 09 fatores em 1 componente**

		<b>Componente 01</b>	<b>Componente 2</b>
D3	Tenho estado cada vez mais descrente do meu potencial e da utilidade dos meus estudos	0,829	-0,317
EE3	Sinto-me cansado (a) quando me levanto de manhã e penso que tenho que enfrentar mais um dia na universidade	0,751	0,103
DE1	Tenho me sentido desinteressado (a) pelos estudos na universidade	0,746	-0,465
EE1	Os meus estudos deixam-me emocionalmente exausto (a)	0,700	0,5
EE5	Os meus estudos me deixam completamente esgotado (a)	0,683	0,367
DE4	Questiono o sentido e a importância dos meus estudos	0,681	0,082
EE4	Estudar ou assistir uma aula me deixa tenso (a)	0,643	-0,355
DE2	Sinto-me pouco entusiasmado (a) com meus estudos ou pesquisa	0,613	-0,496
EE2	Sinto-me exausto no final de um dia na universidade	0,518	0,704

Fonte: a autora.

Desta forma, fica demonstrado que, com a utilização de ferramentas estatísticas é possível encontrar a melhor forma de avaliar a confiabilidade do constructo e tomar a melhor decisão quanto à forma de interpretá-lo. Sendo possível avaliar com segurança a soma das duas dimensões.

#### 4.4. Conclusão da análise fatorial

Após a aplicação da análise fatorial, fica claro que a melhor forma de avaliar o instrumento aplicado, considerando a amostra de 40 respondentes, é dividir as componentes em duas conforme demonstrado acima, uma vez que a avaliação da dimensão eficácia profissional mostra-se inversamente proporcional frente às dimensões exaustão emocional e descrença. O quadro abaixo demonstra a colaboração de cada fator para a construção de duas componentes, que vão representar de forma mais confiável aquilo que o instrumento se propõe a investigar.

Tabela 7 - Matriz de componentes Critério 1 x Critério 2

		1	2
DE3	Tenho estado cada vez mais descrente do meu potencial e da utilidade dos meus estudos	0,871	-0,131
DE1	Tenho me sentido desinteressado (a) pelos estudos na universidade	0,799	-0,311
EP2	Acredito que participo de forma positiva nas aulas que assisto	-0,704	0,165
EP3	Sinto que sou um bom aluno	-0,69	0,209
EP4	Sinto-me estimulado (a) quando alcanço meus objetivos acadêmicos	-0,679	0,343
EE3	Sinto-me cansado (a) quando me levanto de manhã e penso que tenho que enfrentar mais um dia na universidade	0,662	0,32
DE2	Sinto-me pouco entusiasmado (a) com meus estudos ou pesquisa	0,623	-0,304
DE4	Questiono o sentido e a importância dos meus estudos	0,623	0,228
EE1	Os meus estudos deixam-me emocionalmente exausto (a)	0,617	0,547
EE4	Estudar ou assistir uma aula me deixa tenso (a)	0,609	-0,03
EE5	Os meus estudos me deixam completamente esgotado (a)	0,604	0,478
EP5	Tenho aprendido muitas matérias interessantes durante o meu curso	-0,548	0,529
EP1	Consigo resolver de forma eficaz os problemas que resultam dos meus estudos	-0,486	0,1
EE2	Sinto-me exausto no final de um dia na universidade	0,45	0,757
EP6	Durante as aulas sinto que consigo acompanhar as matérias de forma eficaz	0,28	0,292

Fonte: a autora

#### 4.5. Análise de Confiabilidade: Alfa Cronbach.

Para o cálculo da confiabilidade utilizando o Alfa Cronbach adotou-se a seguinte metodologia: primeiramente foi realizado o cálculo das três dimensões separadamente. Cada dimensão assumiu ser uma componente distinta, sendo obtido os seguintes resultados: para a dimensão exaustão emocional (EE)  $\alpha = 0,802$ , para a dimensão descrença (D)  $\alpha = 0,827$  e para a dimensão eficácia profissional (EP)  $\alpha = 0,698$ .

No entanto, conforme demonstrado no item anterior, após a utilização da análise fatorial, ficou definido a interpretação dos dados obtidos dividindo seus fatores em duas (e não três) componentes. Desta forma, o coeficiente de confiabilidade para as duas dimensões somadas e transformadas em um único componente, resultou (EE+DE)  $\alpha = 0,864$ .

Foram extraídas as medidas de frequência como: médias, variância e desvio padrão do instrumento.

Para cálculo da média dos fatores de cada dimensão, bem como variância e desvio padrão, obteve-se valores dispostos na tabela abaixo:

Tabela 8 - Cálculo de Alfa Cronbach, média, variância e desvio padrão

Componente avaliado	Número de itens	Alfa Cronbach	Média	Variância	Desvio Padrão
Exaustão emocional + Descrença	9	0,864	17,325	68,994	8,30628
Exaustão emocional	5	0,802	11,025	22,958	4,79042
Descrença	4	0,827	6,3	20,933	4,5753
Eficácia profissional	6	0,842	25,75	21,679	4,65612

Fonte: a autora.

A Tabela 9 apresenta os resultados: média, desvio padrão, variância e coeficiente de variação, questão a questão.

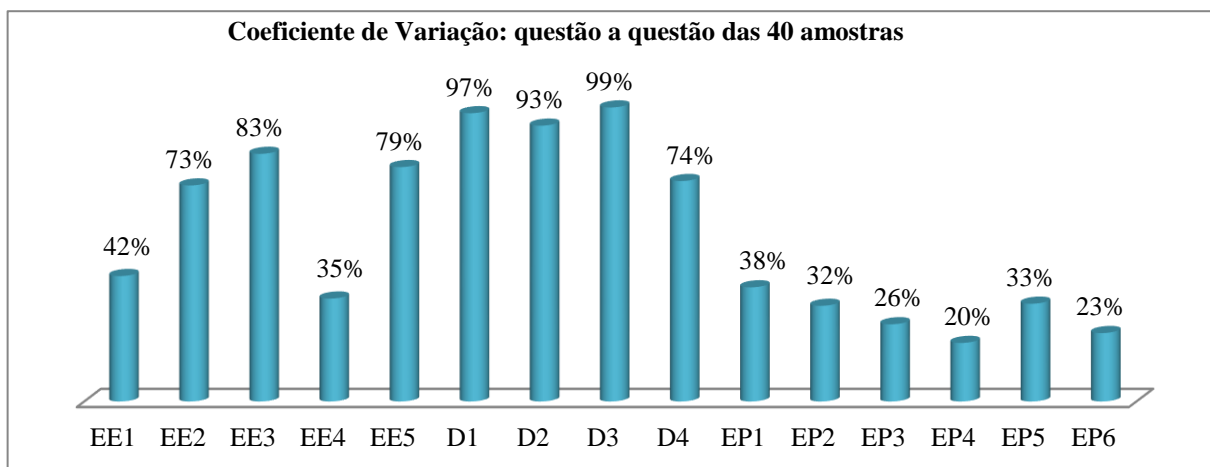
Tabela 9 - Resultados encontrados após análises estatísticas

ANÁLISE ESTATÍSTICA DO QUESTIONÁRIO							
		Média ( $\bar{x}$ )	Desvio padrão	Variância	Coefficiente de variação	Soma de pontos total do item	
1	EXAUSTÃO EMOCIONAL	Os meus estudos deixam-me emocionalmente exausto (a)	2,70	1,14	1,292	42%	108
2		Sinto-me exausto no final de um dia na universidade	1,95	1,41	2,000	73%	120
3		Sinto-me cansado (a) quando me levanto de manhã e penso que tenho que enfrentar mais um dia na universidade	1,93	1,60	2,562	83%	78
4		Estudar ou assistir uma aula me deixa tenso (a)	3,00	1,04	1,074	35%	58
5		Os meus estudos me deixam completamente esgotado (a)	1,45	1,14	1,302	79%	77
6	DESCRENÇA	Tenho me sentido desinteressado (a) pelos estudos na universidade	1,40	1,35	1,836	97%	56
7		Sinto-me pouco entusiasmado (a) com meus estudos ou pesquisa	1,60	1,48	2,195	93%	64
8		Tenho estado cada vez mais descrente do meu potencial e da utilidade dos meus estudos	1,45	1,43	2,049	99%	58
9		Questiono o sentido e a importância dos meus estudos	1,85	1,37	1,874	74%	74
10	EFICÁCIA PROFISSIONAL	Consigo resolver de forma eficaz os problemas que resultam dos meus estudos	3,83	1,47	2,148	38%	153
11		Acredito que participo de forma positiva nas aulas que assisto	4,10	1,32	1,733	32%	164
12		12 - Sinto que sou um bom aluno	4,15	1,08	1,156	26%	166
13		Sinto-me estimulado (a) quando alcanço meus objetivos acadêmicos	5,08	1,00	,994	20%	203
14		Tenho aprendido muitas matérias interessantes durante o meu curso	4,23	1,39	1,922	33%	169
15		Durante as aulas sinto que consigo acompanhar as matérias de forma eficaz	4,38	1,00	1,010	23%	175

Fonte: a autora

Para melhor visualização, o resumo do coeficiente de variação das respostas obtidas em 40 amostras coletadas, foi disposto no gráfico abaixo:

**Gráfico 3 - Coeficiente de Variação questão a questão**



Fonte: a autora

As análises de frequência e tendências centrais podem ser conferidas questão a questão no quadro apresentado abaixo, onde estão resumidas as dimensões: exaustão emocional (EE), descrença (D) e eficácia profissional (EP).

Na linha principal, estão dispostas as questões uma a uma e nas colunas referentes a cada questão, o resultado calculado das médias, medianas, desvio padrão e variância.

É possível verificar que pela média do resultado das amostras, as dimensões exaustão emocional e descrença apresentaram valores baixos em relação ao máximo de pontos possíveis em cada questão (6 pontos). Desta forma, analisando apenas o resultado das médias da amostra de 40 pessoas por questão, quando comparado ao valor máximo possível por fator (pergunta e intensidade de resposta), poderia ser concluído erroneamente que não há na realidade estudada, motivo para preocupação. No entanto, é importante lembrar que ao trabalhar com pessoas, faz-se necessário abrir a análise de resultados um pouco mais detalhado.

Nos quadros abaixo é possível conferir os resultados referentes às medidas de dispersão, de tendências centrais em cada dimensão e também por questão. Ainda pode-se verificar altos valores para as médias referentes aos fatores da dimensão eficácia profissional e o inverso acontecendo nas dimensões exaustão emocional e descrença.



Tabela 10 - Medidas de Frequência para Eficácia Profissional

		EP1	EP2	EP3	EP4	EP5	EP6
N	Válido	40	40	40	40	40	40
	Omisso	0	0	0	0	0	0
<b>Média</b>		3,8250	4,1000	4,1500	5,0750	4,2250	4,3750
<b>Mediana</b>		4,0000	4,0000	4,5000	5,0000	5,0000	5,0000
<b>Moda</b>		5,0000	5,0000	5,0000	6,0000	5,0000	5,0000
<b>Desvio Padrão</b>		1,46563	1,31656	1,07537	,99711	1,38652	1,00480
<b>Variância</b>		2,148	1,733	1,156	,994	1,922	1,010
<b>Assimetria</b>		-,761	-,548	-,834	-1,136	-,547	-,836
<b>Erro padrão da assimetria</b>		,374	,374	,374	,374	,374	,374
<b>Amplitude</b>		6,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00
<b>Mínimo</b>		0,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00
<b>Máximo</b>		6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
Percentis	25	3,0000	3,0000	3,0000	5,0000	3,0000	4,0000
	50	4,0000	4,0000	4,5000	5,0000	5,0000	5,0000
	75	5,0000	5,0000	5,0000	6,0000	5,0000	5,0000

Fonte: a autora

Tabela 11 - Medidas de Frequência para Exaustão Emocional e Descrença.

		EE1	EE2	EE3	EE4	EE5	D1	D2	D3	D4
N	Válido	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Omisso	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Média</b>		2,7000	3,0000	1,9500	1,4500	1,9250	1,4000	1,6000	1,4500	1,8500
<b>Mediana</b>		3,0000	3,0000	1,5000	1,0000	2,0000	1,0000	1,0000	1,0000	2,0000
<b>Moda</b>		2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00	2,00
<b>Desvio Padrão</b>		1,13680	1,41421	1,60048	1,03651	1,14102	1,35495	1,48151	1,43133	1,36907
<b>Variância</b>		1,292	2,000	2,562	1,074	1,302	1,836	2,195	2,049	1,874
<b>Assimetria</b>		,523	,286	,520	,286	,044	1,427	1,040	,630	,537
<b>Erro padrão da assimetria</b>		,374	,374	,374	,374	,374	,374	,374	,374	,374
<b>Amplitude</b>		4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	6,00	6,00	4,00	5,00
<b>Mínimo</b>		1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Máximo</b>		5,00	6,00	5,00	3,00	4,00	6,00	6,00	4,00	5,00
Percentis	25	2,0000	2,0000	1,0000	1,0000	1,0000	,2500	1,0000	0,0000	1,0000
	50	3,0000	3,0000	1,5000	1,0000	2,0000	1,0000	1,0000	1,0000	2,0000
	75	3,0000	4,0000	3,0000	2,0000	3,0000	2,0000	2,7500	2,0000	3,0000

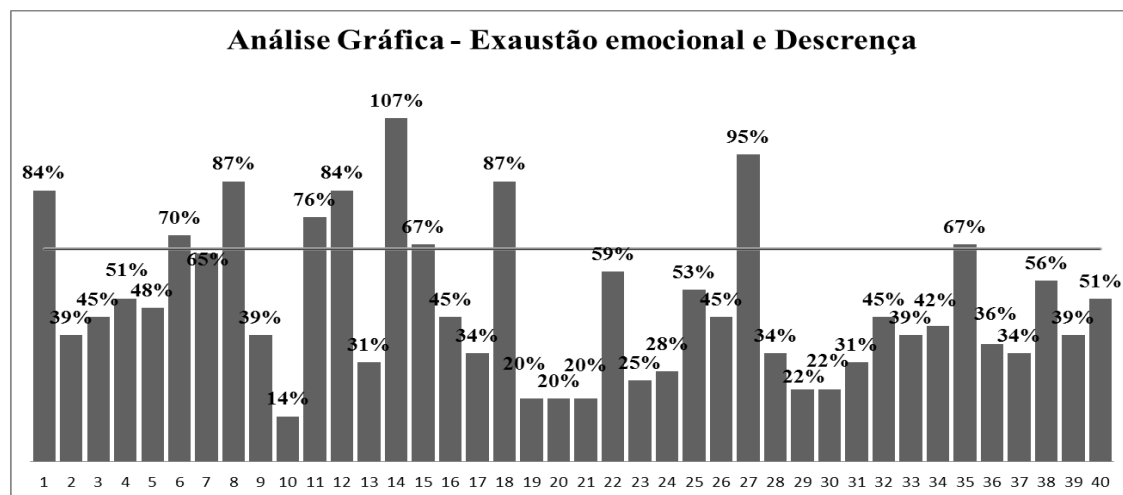
Fonte: a autora

## 4.6 RESULTADOS SOBRE SÍNDROME DE BURNOUT E DISCUSSÃO

### 4.6.1 RESULTADO DA ANÁLISE DA DIMENSÃO EXAUSTÃO EMOCIONAL E DESCRENÇA:

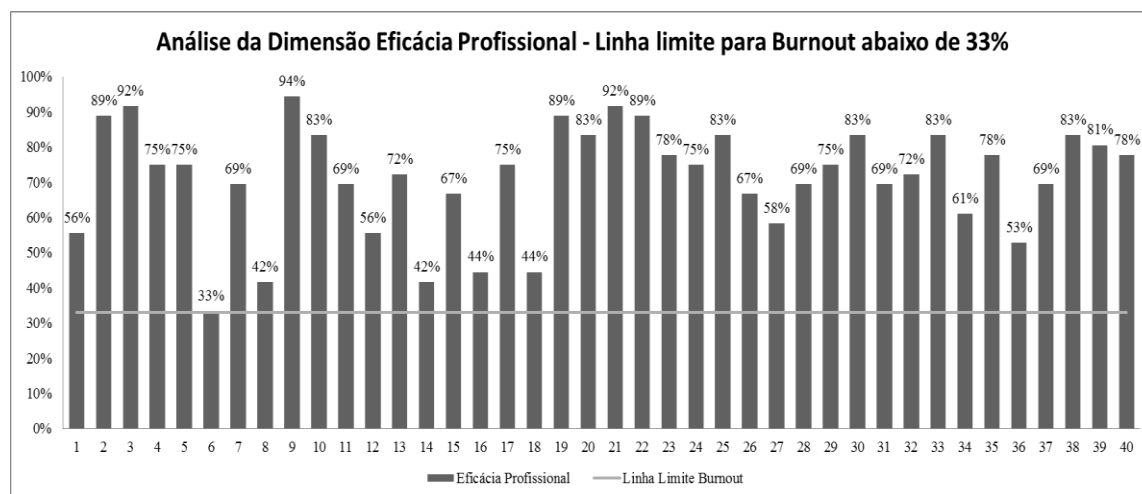
De acordo com Maroco e Teceiro 2009, um indivíduo pode ser diagnosticado com Síndrome de Burnout se ao mesmo tempo o resultado de seu teste apresentar pontuação acima de 66% na dimensão Exaustão e Descrença e abaixo de 33 % da pontuação de Realização. Após todos os cálculos de validação do instrumento, foi realizada a análise final dos resultados obtidos individualmente nas 40 amostras coletadas. Foram averiguados resultados preocupantes nas dimensões exaustão emocional (EE) + descrença (D). Na dimensão eficácia profissional (EP), apenas uma amostra ficou abaixo do limite de 33% indicado na literatura.

**Gráfico 4 - Análise amostra por amostra das dimensões EE + descrença D**



Fonte: a autora

**Gráfico 5 - Análise amostra por amostra Dimensão Eficácia Profissional**

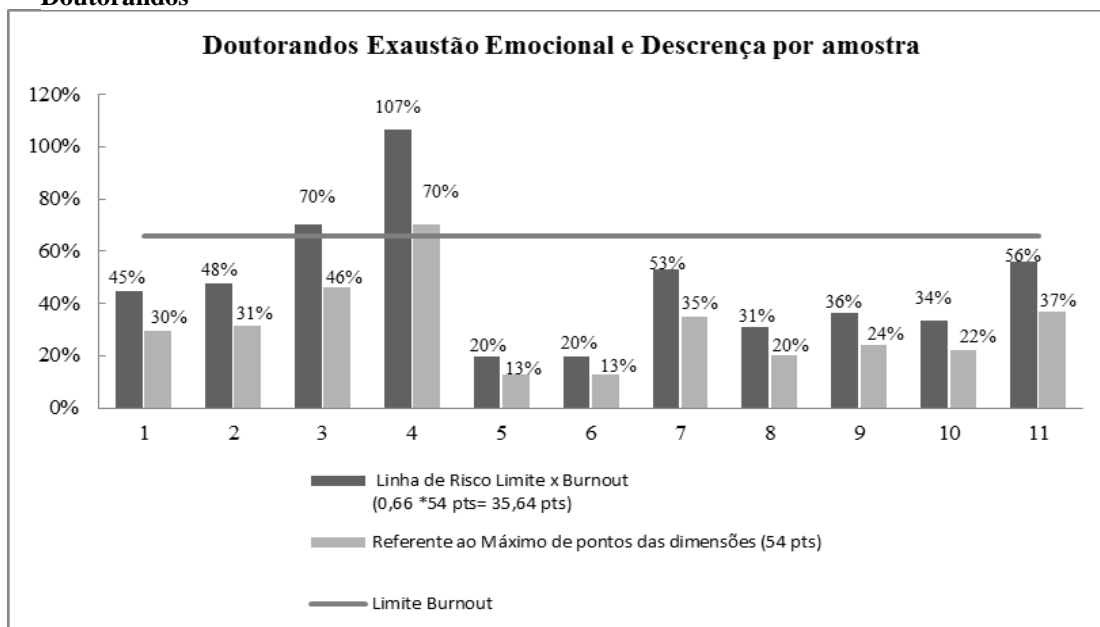


Fonte: a autora.

#### 4.7 DOUTORANDOS: ESTRATIFICAÇÃO DOS RESULTADOS AVERIGUADOS

Das 40 amostras coletadas, 11 são de doutorandos. Ao subdividir a amostra para uma avaliação mais detalhada dos resultados obtidos, foi possível identificar no que se refere à dimensão exaustão emocional (EE) e à dimensão descrença (D) que há casos onde a autoavaliação ultrapassou a linha limite estabelecida como preocupante (35,64 pontos ou 66% do valor total das dimensões) sendo necessário cuidado especial quanto à saúde física e mental para evitar o adoecimento e até mesmo a desistência do aluno/professor.

**Gráfico 6 - Resultado da avaliação das dimensões Exaustão emocional e Descrença em Doutorandos**



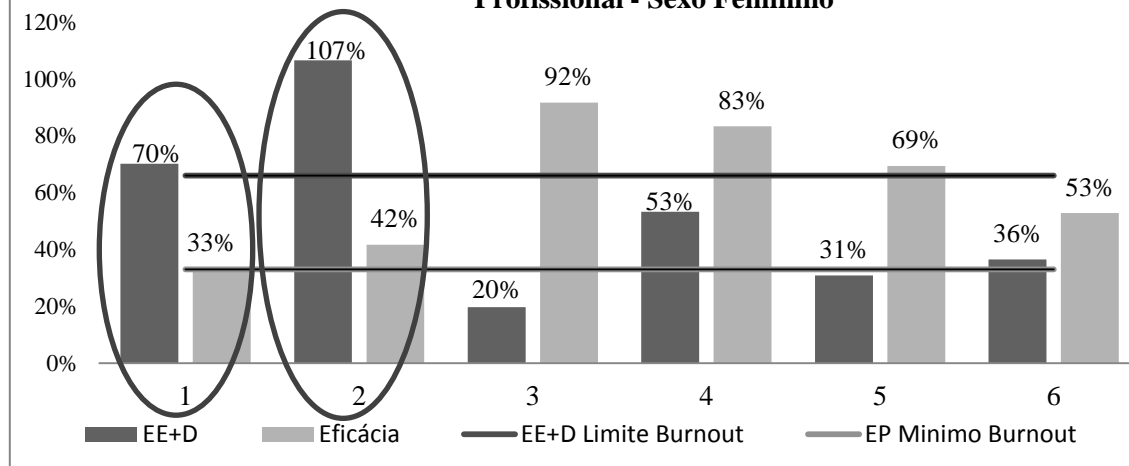
Fonte: a autora

#### **Análise das dimensões por sexo: Doutorandos**

Conforme pode ser verificado nos gráficos abaixo, as análises realizadas para o sexo feminino apresentaram duas amostras bastante preocupantes, uma vez que há resultados ultrapassando 66% (máximos para as dimensões Exaustão emocional e Descrença) e se aproximando da pontuação mínima de 33% para a dimensão Eficácia Profissional. Sendo possível afirmar que dentro desta população (doutorandas, sexo feminino), a amostra de número 1, do gráfico plotado para os resultados referentes ao sexo feminino, pode se enquadrar como um estudante vivendo a Síndrome de Burnout. Uma vez que apresenta 70% da pontuação máxima para as dimensões EE+D e 33% para dimensão EP.

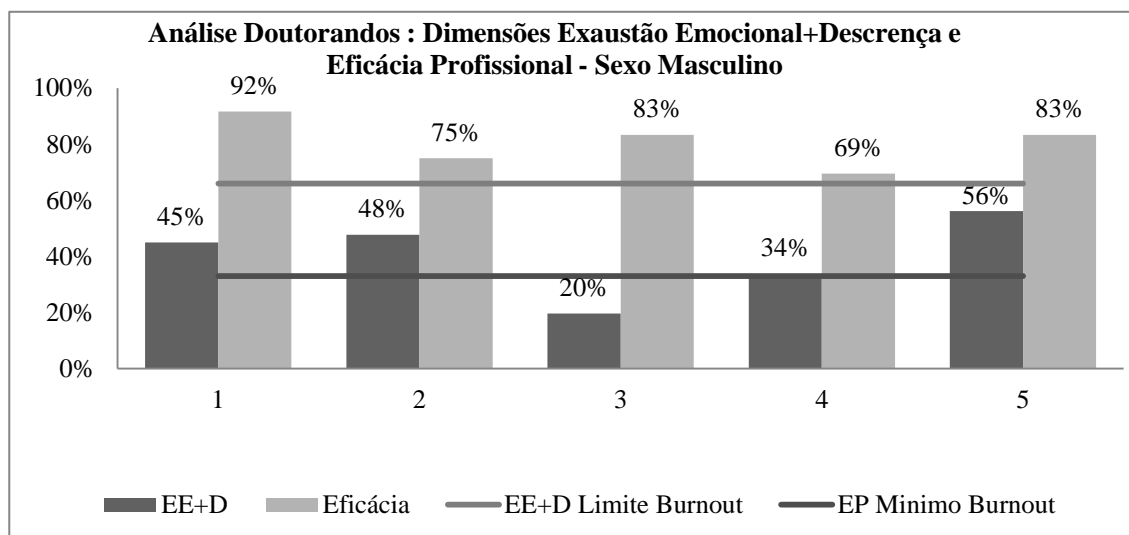
Para os resultados referentes aos doutorandos do sexo masculino, não foram encontradas amostras ultrapassando a linha limite de 66 % para a soma das dimensões exaustão emocional (EE) e descrença (E), tampouco foram observadas amostras que tenham ficado abaixo da linha de 33%, (mínimo de percentual na dimensão eficácia profissional).

**Gráfico 7 - Análise das Dimensões no Grupo Doutorandos, sexo feminino**  
**PROFISSIONAL - SEXO FEMININO**



Fonte: a autora

**Gráfico 8 - Análise das Dimensões no Grupo Doutorandos, sexo masculino.**



Fonte: a autora

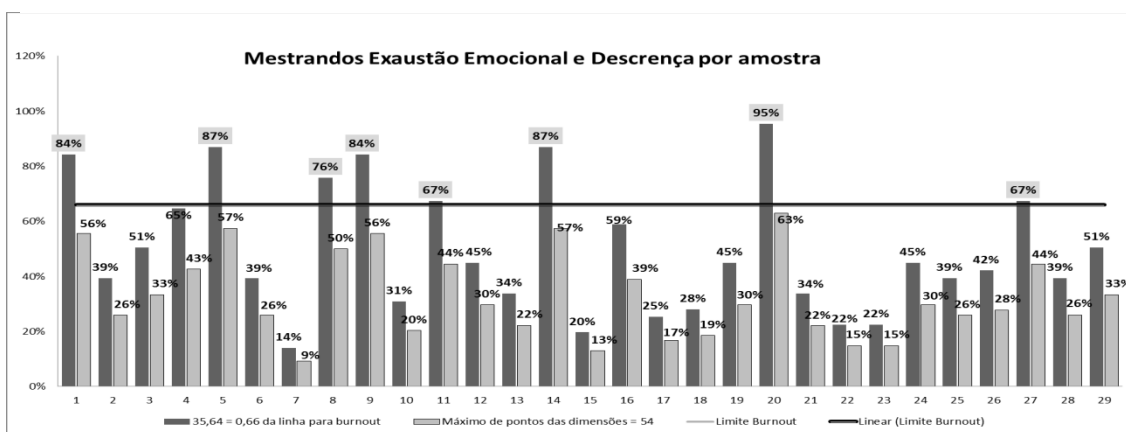
As amostras que apresentaram a existência da Síndrome de Burnout foram identificadas apenas em mulheres. No entanto, o perfil destes alunos/professores são bem diferentes. A amostra que apresentou índice de 107% do limite estabelecido para as dimensões EE+D (41% acima do limite máximo) e 42% para a dimensão eficácia profissional (33% é o limite mínimo de pontuação, assim ficou apenas 9% acima.) se

enquadra no seguinte perfil: em união estável, na faixa dos 41 a 50, tendo filho e cachorro, morando em casa própria, praticando esportes duas vezes por semana, possuindo renda familiar entre 10 a 14 salários mínimos e atua como professor universitário de 1 a 3 anos. Já a outra amostra, - que pode se afirmar vivenciar a Síndrome de Burnout, uma vez que alcança 70% do limite estabelecido em 66% (ou seja, acima 4% do limite máximo) e 33% para a dimensão eficácia profissional, ficando exatamente na linha limite da pontuação que caracteriza Burnout - atendeu aos dois requisitos para caracterização do Burnout, e é identificada como: solteira, sem filhos e sem animais de estimação, com idade de 20 a 30 anos, não pratica esportes, a moradia é alugada e não tem experiência como professor.

### MESTRANDOS: ESTRATIFICAÇÃO DOS RESULTADOS AVERIGUADOS

Das 40 amostras coletadas, 29 são de mestrados. Ao subdividir a amostra para uma avaliação mais detalhada dos resultados obtidos, foi possível identificar no que se refere às dimensões exaustão emocional e descrença, que 20% das amostras ultrapassaram a linha limite estabelecida como preocupante (35,64 pontos ou 66% do valor total das dimensões), sendo necessário cuidado especial quanto à saúde física e mental para evitar o adoecimento e até mesmo a desistência do aluno/professor.

**Gráfico 9 - Resultado da avaliação das dimensões Exaustão emocional e Descrença em Mestrados.**

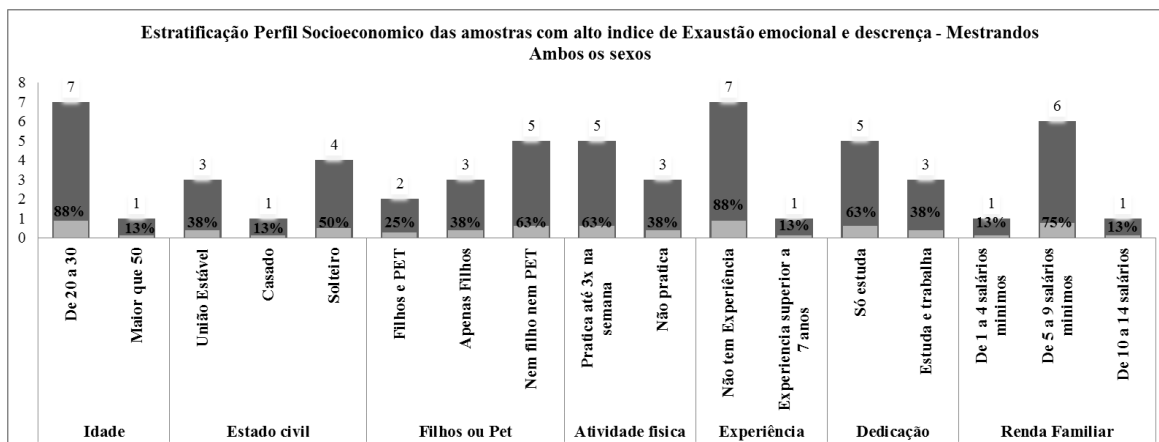


Fonte: a autora

Para melhor visualização das características socioeconômicas das amostras com resultados acima do limite dos 66% para as dimensões exaustão emocional e descrença, foi plotado o gráfico com suas características. Concluindo-se a impossibilidade de se montar um padrão para construção de grupo de risco para a combater a Síndrome de

Burnout entre estudantes e/ou professores universitários.

**Gráfico 10 - Demonstração socioeconômica das amostras acima de 66% em EE+D**

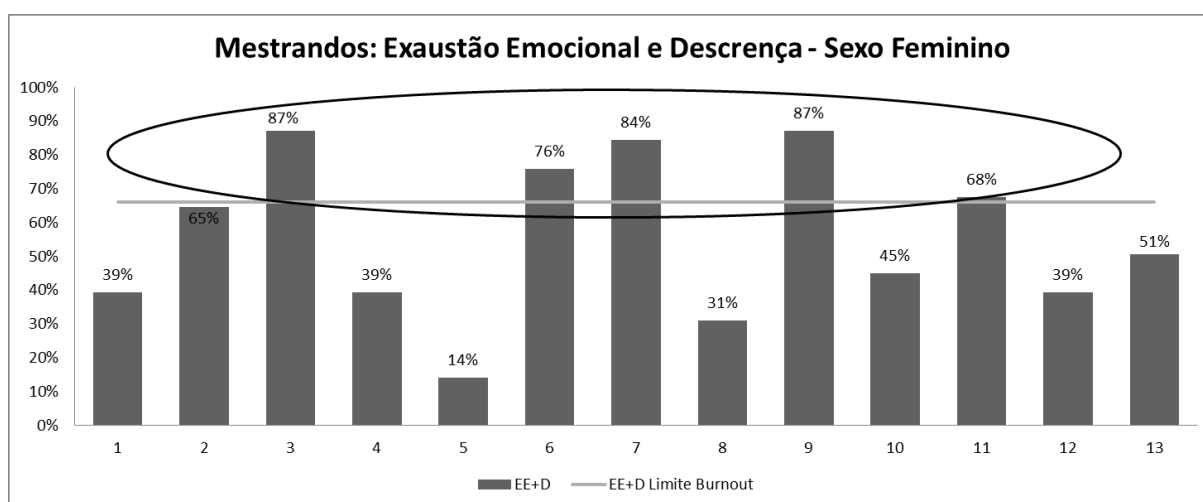


Fonte: a autora

## ANÁLISE DAS DIMENSÕES POR SEXO: MESTRANDOS

Estratificando o grupo dos mestrandos por sexo foi possível verificar que 30.8% das amostras apresentam resultados acima do desejado para as dimensões exaustão emocional e descrença conforme pode ser visto no gráfico abaixo.

**Gráfico 11 - Análise das Dimensões no Grupo Mestrandos, sexo feminino.**

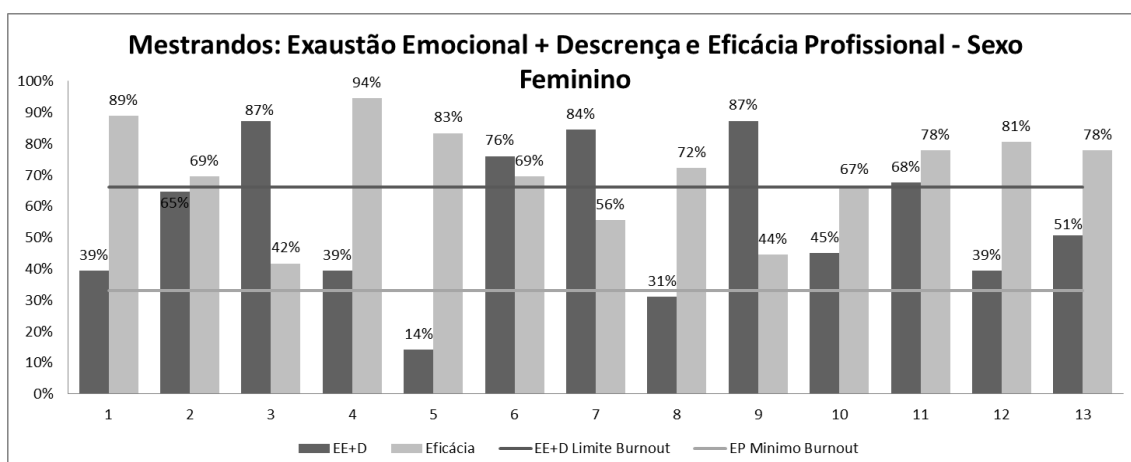


Fonte: a autora

Após a análise da autoavaliação da eficácia profissional (EP) foi possível verificar que a maioria das amostras avaliaram-se acima da linha dos 33% (abaixo de 33% se torna preocupante a situação do estudante/professor). No entanto, as amostras de número 3 e 9 encontram-se muito próximas da pontuação mínima, agravando a situação por

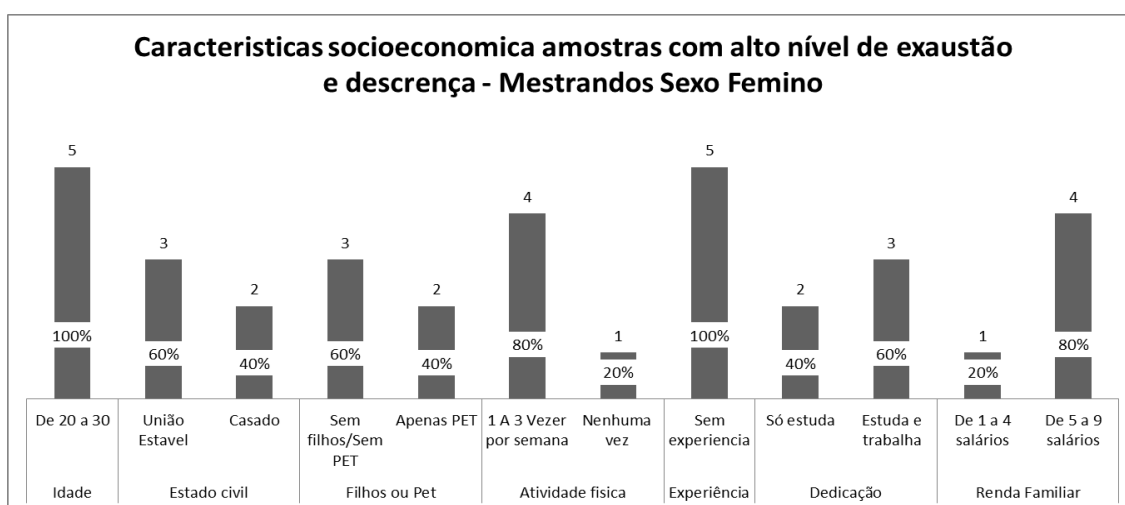
apresentarem índices altos nas dimensões exaustão emocional e descrença, estando assim beirando a Síndrome de Burnout.

Fonte: a autora.



Análise socioeconômica das amostras que apresentaram resultados acima dos 66% para as dimensões exaustão emocional e descrença, indicando alto nível de estresse relacionado à atividade profissional/acadêmica.

Gráfico 13 - Análise das características sócio econômica das cinco amostras com resultados preocupantes



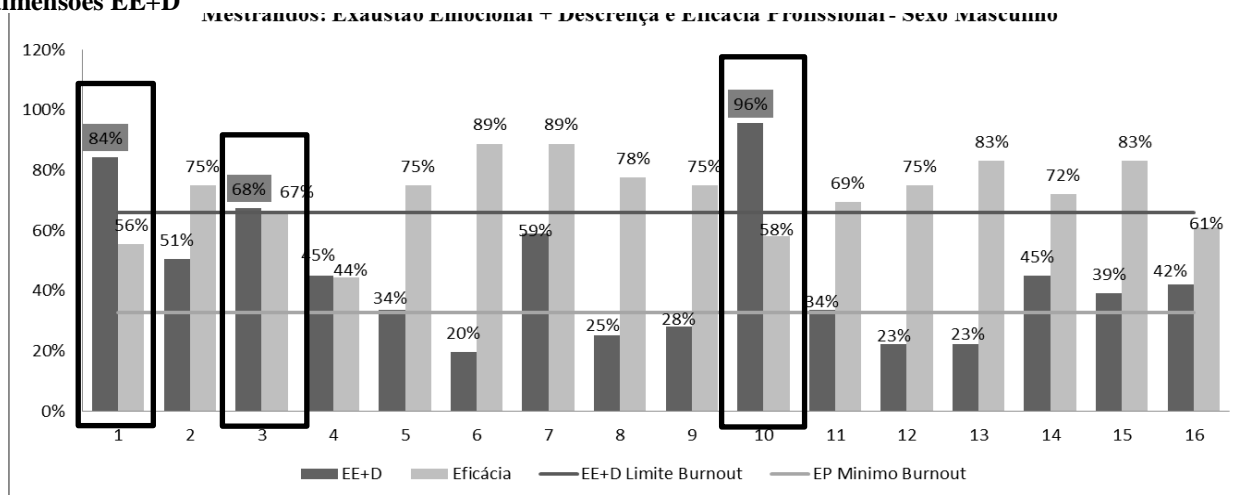
Fonte: a autora.

Para estratificação referente ao sexo masculino, do grupo mestrandos, foi possível verificar que, das 16 amostras, 18,75% (3) apresentou resultados acima do desejado para as dimensões exaustão emocional e descrença conforme pode ser visto no gráfico abaixo.

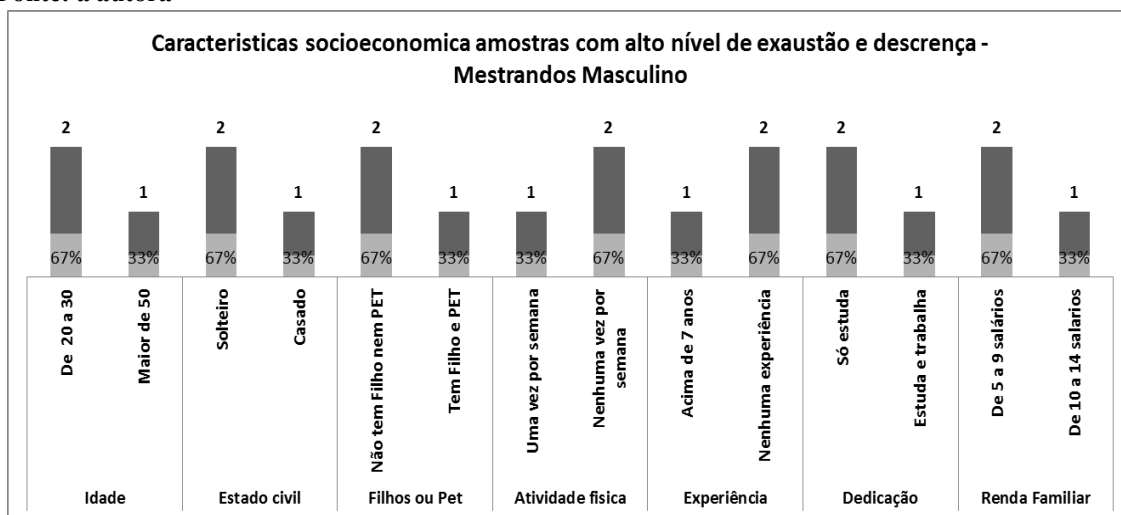
Fonte: a autora

Gráfico 14 - Análise das Dimensões no Grupo Mestrandos. sexo masculino.

Gráfico 15 - Análise das características sócio econômica das três amostras com resultados preocupantes nas dimensões EE+D



Fonte: a autora





## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com os objetivos específicos propostos, serão enfatizados os principais pontos respondidos com esta pesquisa. Assim, chegou-se às seguintes conclusões:

As tensões enfrentadas dia após dia são inevitáveis e podem desencadear ameaças quanto à saúde mental e física dos trabalhadores, sendo necessário ao engenheiro de segurança do trabalho ficar atento aos riscos que são invisíveis, mas extremamente danosos ao grupo de trabalho.

O excesso de agentes estressores vivenciada por aqueles que buscam realizar seu trabalho podem levar ao extremo da exaustão emocional e da descrença, iniciando então, um processo de adoecimento dentro do ambiente de trabalho conhecido como Síndrome de Burnout.

Destarte, após as análises estatísticas que definiram a distribuição das questões de acordo com suas correlações mais consistentes, o KMO correspondeu a 0,785, atendendo assim aos pré-requisitos (acima de 0,5), foi encontrado o coeficiente de confiabilidade (Alfa Cronbach) para a soma das dimensões EE+D igual à 0,864 e eficácia profissional igual à 0,842, estando em uma margem considerada ótima no que se refere a confiabilidade.

A maior parte das amostras coletadas encontra-se no grupo dos mestrands, das 29 amostras foi possível apontar em 20% (08 casos) dos casos um cenário preocupante, uma vez que, os percentuais analisados superam os 66 % de pontos máximos para as dimensões EE+D.

No grupo dos doutorandos, foi possível analisar 11 amostras e apontar 2 das 11 amostras como casos preocupantes no que tange a Síndrome de Burnout, sendo 1 delas totalmente enquadrada nos limites estabelecidos pelo instrumento utilizado para avaliação, ou seja, a amostra apresenta para as dimensões exaustão emocional e descrença, resultados superiores a 66% e para a dimensão eficácia profissional, resultado abaixo de 33 %.

Em longo prazo, os fatores que envolvem a saúde mental diminuem as defesas psíquicas e acentuam transtornos relacionados ao trabalho. No entanto a Síndrome de Burnout está profundamente ligada ao exercício da atividade laboral, sendo possível o seu desaparecimento uma vez que o indivíduo se afaste das atividades que realiza, mudando de empresa, de setor ou de área de atuação.

Ficou demonstrado também que a Síndrome de Burnout pode se desenvolver em

perfis diferentes de pessoa, que é a estrutura interna do indivíduo que determina quanta carga estressante ele é capaz de suportar e que os fatores estressantes podem variar de pessoa para a pessoa apresentando intensidades diferentes.

Ninguém está imune a vivenciar a Síndrome de Burnout. O autoconhecimento, a coerência com as escolhas, a ajuda de profissionais engajados em proporcionar melhores condições do ambiente de trabalho podem amenizar os impactos negativos do estresse capazes de desenvolver a Síndrome de Burnout. O profissional de saúde e segurança do trabalho é um agente essencial para desenvolver ferramentas capazes de avaliar e prevenir que os riscos psicossociais causem danos difíceis de reparar tanto para a saúde do trabalhador quanto para a produtividade da empresa.

Tendo em vista a relevância do tema pesquisado e a complexidade que envolve a avaliação do esgotamento profissional, do estresse e da Síndrome de Burnout, conclui-se ter alcançado os objetivos proposto no início deste trabalho. É necessário que os profissionais da área de saúde e segurança se desdobrem para colaborar com o desenvolvimento de pesquisas capazes de contribuir para a melhoria da qualidade de vida de todos aqueles que estão sob suas responsabilidades.

## **5.1. SUGESTÃO PARA TRABALHOS FUTUROS**

Sugere-se para trabalhos futuros:

- A aplicação da versão do Maslach Inventory MBI-General Survey pensado para aplicação em outras áreas de atuação, para avaliação da existência ou não da Síndrome de Burnout;

- Verificação da legislação internacional referente aos riscos psicossociais;

- Levantamento de riscos psicossociais em diferentes ambientes de trabalho;

- Avaliar o conhecimento dos colaboradores no que se refere a riscos psicossociais e Síndrome de Burnout.

## REFERÊNCIAS

ALVES, M. G. D. M. **Pressão no trabalho: estresse no trabalho e hipertensão arterial em mulheres no estudo pró-saúde**. 259 p. Tese (Doutorado em Ciência da saúde) Escola Nacional de saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro. 2004.

AGENCIA EUROPEIA PARA SAUDE E SEGURANÇA NO TRABALHO. **Riscos Psicossociais e estresse no trabalho**. < <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress> >>. Acesso em 04/04/217

AGENCIA EUROPEIA PARA SAUDE E SEGURANÇA NO TRABALHO. **Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes (ESENER)** <<https://osha.europa.eu/pt/surveys-and-statistics-osh/esener> > Acessado em 06/04/2017.

ALBRECHT, K. **O gerente e o estresse: faça esse trabalho para você**. 2ª ed. José Ricardo Brandão Azevedo (trad.) Rio de Janeiro, Zannan, 1990.

AYRES, K. V., BRITO, S., & FEITOSA, A. **Stress ocupacional no ambiente acadêmico universitário: um estudo em professores universitários com cargos de chefia intermediária**. ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO. 1999.

CARLOTTO, M. S., & CÂMARA, S. G. **Características psicométricas do Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) em estudantes universitários brasileiros**. Psico-USF, 167-73. 2006.

Carter, S. **Teacher stress and burnout. Organizing systems to support competent social behavior in children and youth**. Office of special education and rehabilitative service (Ed.), Washington, DC. 1994.

BRASIL. Constituição. Constituição da República Federativa do Brasil. Artigo 60. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p.

DAMÁSIO, B. F.. **Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. Avaliação psicológica**, 11(2), 213-228. 2012.

DA SILVA SCHUSTER, M., da Veiga Dias, V., Battistella, L. F., & Grohmann, M. Z. **MBI-GS: Aplicação e verificação psicométrica na realidade brasileira**. *Revista de Administração*. FACES Journal. 2015.

DE PÁDUA, L. M., PEREIRA, L. Z., PEREIRA, N. C., & DE OLIVEIRA, D. **O Estresse Ocupacional: o Caso de uma Instituição Financeira e uma Fundação de Pesquisa e Desenvolvimento**. Sem data.

DE MELLO ALVES, Márcia Guimarães *et al.* **Versão resumida da " job stress scale": adaptação para o português**. *Revista de Saúde Pública*, v. 38, n. 2. 2004. 164-171 p.

DEJOUR, C. Contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer sofrimento e Trabalho. **A carga Psíquica do trabalho. Título original: La charce psychique de travail**. Extraído de *Société Française de Psychologie du Travail – Equilibre ou fatigue par le travail? Paris: Entreprise Moderne d’Edition, 1980*. In: Coordenação Maria Irene Stocco Betiol, tradução Ideli Domingues. Centro de estudo e pesquisa do

trabalho 2010. São Paulo, Atlas 145 p.1980.

DEJOUR, C. & ABDOUCHELI, E. **Contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer sofrimento e Trabalho.Desejo ou motivação? A interrogação psicanalítica sobre o trabalho. Título original: Désir ou motivation? L'interrogation psychanalytique sur le travail.** Extraído de Moulin, Michel (org) *Quelles motivations au travail?* Paris: **Entreprise Moderne d'Édition, 1982** p.118-126. .In: Coordenação Maria Irene Stocco Betiol, tradução Fernando C. Prestes Motta. Centro de estudo e pesquisa do trabalho 2010. São Paulo, Atlas 145 p.1982.

DEJOUR, C. **Contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer sofrimento e Trabalho. A carga Psíquica do trabalho. Título original: Travail et santé mentale: de l'enquête à la l'action.** Extraído de *Prévenir, v.2, n.19 (mouvement ouvrier et santé: une comparaison internationale), 2.semestre 1989.* In: Coordenação Maria Irene Stocco Betiol, tradução Ideli Domingues. Centro de estudo e pesquisa do trabalho 2010. São Paulo, Atlas 145 p.1989.

DJOURS,C., JAYET, C. **Contribuições da Escola Djouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. Psicopatologia do Trabalho e organização real do trabalho em uma indústria de processo: metodologia aplicada a um caso.** Título original: *Psychopathologie du travail et organisation réelle du travail dans une industrie de process.* Extraído de *Rapport d'enquête: psychopathologie du travail et organisation réelle du travail et organisation réelle du travail dans une industrie de process.* Paris:*OACIP/Laboratoire de Psychologie du Travail du CNAM, 1991.*In: Coordenação Maria Irene Stocco Betiol, tradução Maria Irene Stocco Betiol. Centro de estudo e pesquisa do trabalho 2010. São Paulo, Atlas 145 p.1991.

ESCORSIM, S., KOVALESKI, J. L., PILATTI, L. A., & CARLETTO, B. **A evolução do trabalho do homem no contexto da civilização: da submissão à participação.** Simpósio internacional processo civilizador: tecnologia e civilização, v.9. 13 p.2005.

FRANÇA, A. C. L., & RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática.** In *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática.* Atlas.2011.

FILGUEIRAS, J. C., & HIPPERT, M. I. S. **A polêmica em torno do conceito de estresse. Psicologia: ciência e profissão, 19(3), 40-51.**1999.

Figueiredo Filho, D. B., & Silva Júnior, J. A. D. **Visão além do alcance: uma introdução à análise fatorial.** Opinião Pública, v. 16, n. 1, p. 160-185, 2010.

HORA, MONTEIRO E ARICA - Henrique Rego Monteiro da Hora e Gina Torres Rego Monteiro e Jose Arica, **Confiabilidade em Questionários para Qualidade: Um Estudo com o Coeficiente Alfa de Cronbach.** Produto & Produção, vol. 11, n. 2, p. 85 - 103, jun. 2010

JUNIOR, A.M.S. (2015). **Manual de Segurança, Higiene e Medicina do trabalho.**9.ed. São Paulo: Rideel, 2015. 1106 p.

LEMOS, C., LASTRES, H. M., & ALBAGLI, S. **Inovação na era do conhecimento. Informação e globalização na era do conhecimento.** Rio de Janeiro: Campus, 122-144.1999.

LOCKE, E. A. **Job satisfaction**. In M. Gruneberg & T. Wall (Eds), **Social psychology and organizational behaviour** (pp. 93-117). New York: John Wiley & Sons. 1984.

LOURES, D. L., SANT'ANNA, I., BALDOTTO, C. S. D. R., SOUSA, E. B. D., & NÓBREGA, A. C. L. D. **Estresse mental e sistema cardiovascular**. *Arquivos brasileiros de cardiologia*, 78(5), 525-530. 2002.

LIPP, M. E. N. Stress: conceitos básicos. In: LIPP, M. E. N. (org.). **Pesquisas sobre stress no Brasil: saúde, ocupações e grupos de risco**. Campinas: Papirus, 1996.

Marques, A. F. **Aplicação da análise multivariada na infraestrutura e no desempenho das escolas públicas do Ensino Fundamental e Médio pertencentes ao Núcleo Regional de Educação de Paranavaí**. *Acta Scientiarum: Technology*, v. 32, n. 1, 2010.

MARTINEZ, M. C., & PARAGUAY, A. I. B. B. **Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos**. *Cadernos de psicologia social do trabalho*, 6, 59-78. 2003.

MAROCO, J., & TECEDDEIRO, M. M. V. **Inventário de Burnout de Maslach para estudantes portugueses**. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 227-235. 2009.

MAROCO, J., TECEDDEIRO, M., MARTINS, P., & MEIRELES, A. **O Burnout como factor hierárquico de 2ª ordem da Escala de Burnout de Maslach**. *Análise Psicológica*. 2008.

MELLO FILHO, J., & MOREIRA, M. D. **Psicoimunologia hoje**. Mello Filho J. et al. *Psicossomática hoje*. Porto Alegre: Artes Médicas, 119-149.1992.

MONTEIRO, C. S. **Sufrimento no trabalho, nem tudo é o que parece ser: contribuições da psicodinâmica do trabalho e da psicossomática**.2016.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Estresse no ambiente de trabalho cobra preço alto de indivíduos, empregadores e sociedade** 04 de Maio de 2016.<[http://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5087:estresse-no-ambiente-de-trabalho-cobra-preco-alto-de-individuos-empregadores-e-sociedade&catid=845:noticias&Itemid=839](http://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5087:estresse-no-ambiente-de-trabalho-cobra-preco-alto-de-individuos-empregadores-e-sociedade&catid=845:noticias&Itemid=839) > . Acesso em 06/04/2017

QUICK, J. C., & SPIELBERGER, C. D. Walter Bradford cannon: **pioneer of stress research**. *International Journal of Stress Management*, 141-143. 1994.

TOFLER GH. **Concurrent morning increase in platelet aggregability and the risk of myocardial infarction and sudden cardiac death**. *N Eng J Med* 1987; 316: 1514-8.

KERDANA, 2017. **Kerdana produção editorial Ltda - Revolução Industrial**. Disponível em : <<http://revolucao-industrial.info/>> . Acesso em 05/04/2017

LOBATO, O. **O problema da dor**. *Psicossomática hoje*, 165-178. 1992.

MARTINEZ, M. C., & PARAGUAY, A. I. B. B. **Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos.** *Cadernos de psicologia social do trabalho*, 6, 59-78. 2003.

REZENDE, J.M. **Linguagem Médica**, 2017. Disponível em: <<http://www.jmrezende.com.br/stress.htm>>. Acesso em 01/04/2017.

RODRIGUES, A. L., GASPARINE, A. C. L. F., & MELLO FILHO, J. **Uma perspectiva psicossocial em psicossomática: via estresse e trabalho.** *Psicossomática hoje*, 2. Pag.322 a 340. 1992.

SANTOS, E.F. **Transtorno de estresse pós-traumático em vítimas de sequestro. Aspectos históricos e conceituais.** 2.edição. São Paulo, Camara Brasileira do Livro, 2007. p.69.

SODRE, D. T. **O adoecimento do sujeito no clima organizacional, 2002. 51 fls. Monografia para título de especialista em Reengenharia e Gestão de Recursos Humanos.** Pró-reitoria de planejamento e desenvolvimento diretoria de projetos especiais projeto a vez do mestre Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro. 2002.