



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA



Scheila Maria Ferreira Silva

**Burnout em professores universitários do ensino particular: o
impacto das percepções de suportes social no trabalho e
organizacional**

**UBERLÂNDIA-MG
2017**

Universidade Federal de Uberlândia - Avenida Maranhão, s/nº, Bairro Jardim Umuarama - 38.408-144 - Uberlândia – MG.

+55 – 34 – 3218-2701

pgpsi@fapsi.ufu.br

<http://www.pgpsi.ufu.br>

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da UFU, MG, Brasil.

S586b
2017 Silva, Scheila Maria Ferreira, 1979
 Burnout em professores universitários do ensino particular: impacto das percepções de suportes social no trabalho e organizacional / Scheila Maria Ferreira Silva. - 2017.
 92 p. : il.

 Orientadora: Áurea de Fátima Oliveira.
 Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia.
 Disponível em: <http://dx.doi.org/10.14393/ufu.di.2017.48>
 Inclui bibliografia.

 1. Psicologia - Teses. 2. Stress ocupacional - Teses. 3. Burnout (Psicologia) - Teses. 4. Comportamento organizacional - Teses. I. Oliveira, Áurea de Fátima. II. Universidade Federal de Uberlândia. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.

CDU: 159.9



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA



Scheila Maria Ferreira Silva

Investigação sobre burnout em professores universitários de ensino particular: impacto das percepções de suporte social no trabalho e de suporte organizacional

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Mestre em Psicologia.

Área de concentração: Psicologia Aplicada

Linha de Pesquisa: Psicologia Social e do Trabalho

Orientadora: Prof^a Dra. Áurea de Fátima Oliveira

**UBERLÂNDIA-MG
2017**

Universidade Federal de Uberlândia - Avenida Maranhão, s/nº, Bairro Jardim Umuarama - 38.408-144 - Uberlândia - MG.

+55 – 34 – 3218-2701

pgpsi@fapsi.ufu.br

<http://www.pgpsi.ufu.br>



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA



Scheila Maria Ferreira Silva

Investigação sobre *burnout* em professores universitários do ensino particular: o impacto das percepções de suportes social no trabalho e organizacional

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia – Mestrado, do Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Mestre em Psicologia Aplicada.

Área de Concentração: Psicologia Aplicada

Orientador(a): Prof^a Dra. Áurea de Fátima Oliveira

Banca Examinadora

Uberlândia,

Prof. Dra. Áurea de Fátima Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia, MG

Prof. Dr. Sinésio Gomide Junior (Examinador)

Faculdade de Psicologia - Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia, MG

Prof. Dra. Helena Borges Martins da Silva Paro (Examinadora)

Faculdade de Medicina - Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia, MG

Prof. Dr. Marcos Aguiar de Souza (Examinador Suplente)

Universidade Federal do Rio de Janeiro – Rio de Janeiro, RJ

UBERLÂNDIA-MG

2017

Universidade Federal de Uberlândia - Avenida Maranhão, s/nº, Bairro Jardim Umuarama - 38.408-144 - Uberlândia – MG.

+55 – 34 – 3218-2701

pgpsi@fapsi.ufu.br

<http://www.pgpsi.ufu.br>

*À minha família e amigos, pelo
apoio e torcida na realização
de meus sonhos.*

*Em especial aos meus pais,
alicerces da minha vida, cujos
ensinamentos e amor me guiam
por estradas iluminadas da
vida.*

*Na vida não vale tanto o que temos,
nem tanto importa o que somos.
Vale o que realizamos com aquilo
que possuímos e, acima de tudo,
importa o que fazemos de nós.
(Chico Xavier)*

Agradecimentos

À Deus, Inteligência Suprema, causa primária de todas as coisas, agradeço pela dádiva da vida.

Ao meu pai e mestre, pelo empenho de pai amoroso e pelo papel imprescindível na construção deste trabalho.

À minha amada e parceira mãe, sempre ao meu lado, sustentando a realização dos meus sonhos.

Aos meus irmãos, André, Allan, Aurélio e Alexandre, e minha “amiga-irmã” Ana Luiza, sempre fieis incentivadores de minhas realizações e felicidade.

Ao Fernando, pelo incentivo e paciência em meus momentos de estresse e cansaço.

À minha orientadora, Dra Dra. Áurea de Fátima Oliveira, pelos ensinamentos e orientação dedicada na conclusão deste trabalho.

Aos meus colegas professores, que gentilmente aceitaram participar da minha pesquisa.

Aos diretores das instituições participantes, por abrirem espaço para realização de tal feito. Em especial à diretora Marleide Cerqueira de Oliveira, cujo apoio e credibilidade foram fundamentais.

Aos professores do Mestrado, pelas importantes contribuições.

Ao professor Sinésio pelo incentivo e ajuda em meus primeiros passos para entrada no programa de mestrado.

Aos colegas do mestrado, pela possibilidade de trocas de conhecimentos, expectativas e anseios durante essa nossa trajetória.

Aos membros da banca pela disponibilidade em aceitar o convite e contribuírem para melhoria deste trabalho.

RESUMO

A Síndrome de *burnout* é um fenômeno psicossocial formado por três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional que se configura como uma reação à tensão emocional crônica, desencadeada em situações de trabalho que afeta, principalmente, profissionais que lidam diariamente com outras pessoas, como os professores. Assim, este estudo teve por objetivo investigar o impacto das percepções de suportes social no trabalho e organizacional e os aspectos sociodemográficos sobre a síndrome de burnout em professores universitários da rede de ensino privada. Foram utilizados instrumentos válidos e fidedignos, além de questionário sociodemográfico para descrição da amostra. A amostra foi composta por 173 professores de faculdades privadas de Uberlândia – MG. Os dados coletados foram analisados por meio de estatística descritiva (frequência, média, desvio padrão, percentis, correlação de Pearson) e análise de regressão múltipla padrão para identificar quais os melhores preditores de cada dimensão da síndrome de burnout. Sintomas da síndrome de *burnout* foram encontrados na maioria dos professores pesquisados, com maior destaque para o fator exaustão emocional. Os professores demonstraram perceber apoio e suporte da organização, mas não se mostraram tão seguros quanto à presença ou não de suporte social no ambiente de trabalho. Percepções de suporte social e organizacional, tempo de trabalho na instituição de ensino superior e idade, apresentaram correlação inversa com a síndrome de *burnout*, enquanto que carga horária, mostrou correlação direta. Percepção de suporte organizacional foi a variável com maior capacidade preditiva, de acordo com a análise de regressão múltipla, explicando todas as dimensões da síndrome. Considerando a escassa quantidade de trabalhos sobre a síndrome de *burnout* entre professores do ensino superior são necessárias novas pesquisas sobre o tema.

Palavras-Chave: Stress ocupacional, Comportamento social, Comportamento organizacional.

ABSTRACT

Burnout syndrome is a psychosocial phenomenon formed by three dimensions: emotional exhaustion, depersonalization and low professional achievement, which self-manifests as a reaction to chronic emotional tension, triggered in work situations that affects, mainly, professionals who daily deal with other people, such as teachers. Hence, this study aimed to investigate the impact of perceptions of social support at work and organizational and sociodemographic aspects on burnout syndrome in university teachers of the private education network. Valid and reliable instruments were used as well as sociodemographic questionnaire to describe the sample. The sample consisted of 173 teachers from private universities in Uberlandia - MG. The collected data were analyzed using descriptive statistics (frequency, mean value, standard deviation, percentiles, Pearson's correlation) and standard multiple regression analysis to identify the best predictors of each dimension of the burnout syndrome. Symptoms of burnout syndrome were found in the majority of teachers surveyed, from private institutions, with greater emphasis on the emotional exhaustion factor. Teachers demonstrated perception of some organizational support, but were not so sure about the presence or absence of social support in the work environment. Perceptions of social support and organizational, working time in the institution of higher education and age, presented an inverse correlation with burnout syndrome, while hourly workload showed a direct correlation. Perception of organizational support was the variable with greater predictive capacity, according to the multiple regression analysis, explaining all the dimensions of the syndrome. Considering the scarce amount of work on burnout syndrome among higher education teachers, new research on the subject is needed.

key words: occupational stress, social behavior, organizational behavior

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS.....	09
LISTA DE FIGURAS.....	10
INTRODUÇÃO	11
REVISÃO DA LITERATURA	16
1 – Burnout	16
1.1 Histórico do burnout	16
1.2 – Conceitos	21
1.3 - Sintomas e evolução da síndrome de <i>burnout</i>	24
1.4 Estudos da síndrome de <i>burnout</i> entre os professores.....	28
1.5 Instrumentos de medida da SB.....	37
2 – Percepção de suporte social.....	39
3 – Percepção de suporte organizacional.....	45
4 –MÉTODO.....	50
4.1 – Objetivos	50
4.2 –Definições das variáveis do estudo.....	51
4.3 – Participantes.....	52
4.4 – Instrumentos.....	55
4.5 – Procedimentos de coleta de dados.....	56
4.6– Procedimentos de análise de dados.....	57
5 - RESULTADOS.....	59
5.1 – Análise exploratória dos dados.....	59
5.2 – Descrição estatística das variáveis.....	60
5.3 – Confiabilidade das medidas.....	62
5.4 – Correlação das variáveis.....	63
5.5 – Análises de Regressão múltipla padrão.....	65
6 – DISCUSSÃO.....	67
7 – CONCLUSÃO.....	75
REFERÊNCIAS	78
ANEXOS	
Instrumentos	86
Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	91
Requerimento de agendamento de exame de qualificação / defesa de dissertação	94

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - Classificação dos sintomas de burnout	27
TABELA 2 – Síntese dos estudos da SB em professores	35
TABELA 3 - Descrição dos participantes por sexo, grau de escolaridade, idade, tempo de trabalho e carga horária semanal.....	53
TABELA 4 - Descrição dos participantes quanto a função, turno de trabalho e realização de orientações.....	54
TABELA 5 – Nome, composição dos instrumentos, número de itens e índices de fidedignidade resultantes dos estudos de validação.....	55
TABELA 6 – Análise descritiva das variáveis.....	61
TABELA 7 – Frequências e porcentagens das dimensões de <i>burnout</i>	62
TABELA 8 – Distribuição dos participantes nos três níveis nas dimensões exaustão emocional e decepção.....	62
TABELA 9 – Distribuição dos participantes nos três níveis nas dimensões exaustão emocional e desumanização.....	63
TABELA 10 – Medida de Confiabilidade dos Instrumentos.....	64
TABELA 11 – Correlação entre as variáveis do estudo.....	65
TABELA 12 – Resumo das análises de regressão múltipla para as variáveis- critério exaustão, desumanização e decepção.....	67

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – Modelo proposto para a investigação	47
---	----

Introdução

O mundo contemporâneo vem enfrentando, de forma epidêmica, desgaste físico e emocional produzido pelas mudanças nos locais de trabalho e na natureza dos empregos. Hoje, o local de trabalho se caracteriza por ambiente às vezes hostil, permeado pelo aumento da pressão competitiva, com alto grau de exigências, principalmente psicológicas, que minam a energia e o entusiasmo do trabalhador (Maslach & Leiter, 1999), gerando sintomas como, por exemplo, os que caracterizam a síndrome de *burnout* (SB).

De acordo com os autores anteriormente citados, a SB é uma síndrome psicossocial, como resposta crônica aos estressores emocionais e interpessoais presentes nas situações de trabalho, caracterizada por três fatores: sentimentos de exaustão física e emocional, despersonalização e baixa realização pessoal. A exaustão emocional refere-se ao sentimento de esgotamento emocional e físico, devido ao não reconhecimento das forças vitais para continuar as atividades laborais exigidas pelo cargo. Já a despersonalização é marcada pelas atitudes de distanciamento emocional em relação às pessoas envolvidas no trabalho, em que o indivíduo passa a apresentar comportamentos ríspidos, cínicos e irônicos. E, por fim, a redução do sentimento de realização pessoal está relacionada à perda da satisfação, do sentido, do contentamento e da eficiência no trabalho (Pocinho & Perestrelo, 2011).

Tal síndrome é um processo que surge como consequência do estresse laboral crônico, sendo considerado um dos problemas laborais de caráter psicossocial mais importante. Seus determinantes são contextuais, de natureza socioprofissional, não se atribuindo a causa ao indivíduo (Gomes & Quintão, 2011).

A SB tornou-se, nos últimos anos, um problema recorrente em profissionais que, trabalhando em contato direto com pessoas, são acometidos por estresse crônico, típico do

cotidiano do trabalho quando há excessiva pressão, conflitos e baixas recompensas emocionais (Gil-Monte, Carlotto, & Câmara, 2011).

Embora a SB afete as mais diversas profissões, o seu estudo concentra-se principalmente nas áreas da saúde e ensino, por serem atividades que envolvem intenso contato com pessoas, tornando os profissionais dessas áreas mais vulneráveis ao estresse laboral (Carlotto, 2011; Gome & Quintão 2011; Maslach & Leiter, 1999; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Silva & Almeida, 2011; Quintão & David, 2012). Estudos têm demonstrado que docentes formam um grupo de risco, talvez maior até do que o dos profissionais da área de saúde, justificando o crescente número de pesquisas sobre a SB na carreira docente, visando inclusive o estabelecimento de medidas preventivas (Carlotto, 2002; Carvalho, 2013; Costa, Gil-Monte, Possobon, & Ambrosano, 2013).

Conforme sustenta Carlotto (2002), os professores estão expostos a inúmeros fatores estressores em suas atividades laborais. Tais fatores podem estar relacionados tanto à natureza de suas funções, como ao contexto institucional e social no qual estão inseridos, podendo destacar-se: salários não dignos, precariedade das condições de trabalho, alto volume de atribuições burocráticas, elevado número de turmas assumidas e de alunos por sala, comportamento inadequado desses alunos, bem como despreparo para lidar com as novas exigências e mudanças da época. Os estressores, se persistentes, podem levar à SB (Guimarães & Grubits, 2004).

Considerando a SB como um fenômeno psicossocial, Silva e Almeida (2011), acrescentam, aos fatores já mencionados, dificuldades de relacionamento com os alunos, falta de segurança no ambiente escolar, bem como baixa participação no planejamento.

De acordo com Tamayo e Tróccoli (2002), diversas pesquisas vêm abordando a relação entre exaustão emocional, dimensão da SB, e as variáveis da organização, da natureza do

trabalho e do indivíduo. Dentre elas destacam-se as percepções de suportes social e organizacional no trabalho.

O suporte social no trabalho é definido como auxílio informacional, instrumental e emocional recebidos pelos indivíduos em seu ambiente laboral, é de fundamental importância, atuando como forte amenizador das doenças ocupacionais. Contribui diretamente para o bem estar e para a saúde, física e mental, dos indivíduos (Andrade *et al.*, 2012). A falta de suporte social no trabalho é fonte de estresse e fator relevante na ocorrência da SB (Leite, 2007).

Autores como Andrade *et al.* (2012), Gil Monte (2005), Ferreira *et al.* (2014) afirmam que a percepção de ausência de apoio e colaboração entre os colegas, pode estimular sentimentos negativos dirigidos ao trabalho, gerando maior propensão à exaustão emocional.

Percepção de suporte organizacional (PSO), por sua vez, é um construto definido por Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986) como crenças e expectativas do indivíduo sobre reconhecimento e retribuições por parte da organização pelo seu serviço prestado. Conforme destacam Tamayo e Tróccoli (2002), encontram-se na literatura indícios de que a PSO está fortemente relacionada à SB, uma vez que esta percepção permite suprir necessidades socioemocionais do trabalhador em seu espaço laboral, incorporando o sentimento de pertença organizacional na sua identidade social (Santos & Gonçalves, 2010). Afirmam ainda que o suporte organizacional é a variável que melhor prediz a SB, em especial no que diz respeito a um de seus fatores: exaustão emocional. Tal exaustão também pode ser reduzida melhorando o suporte social por parte de colegas e supervisores, regulando o processo de trabalho da organização, por meio de políticas claras de divulgação de informações, atualização e planejamento.

Farber (1991), anteriormente, já assinalava que as causas da SB são uma combinação de fatores individuais, organizacionais e sociais, cuja interação produz uma percepção de baixa valorização profissional. Destaca-se a importância desses dois fatores, percepções de suporte

social no trabalho e de suporte organizacional no trabalho, como antecedentes da SB pelo crescente número de pesquisas, nos últimos anos, sobre a influência das interações sociais no bem estar e na saúde das pessoas (Andrade *et al.*, 2012; Siqueira, 2008; Tamayo & Troccoli, 2002).

Em se tratando dos professores da rede pública de ensino, nos níveis fundamental e médio há numerosos estudos, mas quando o foco é dirigido para professores do ensino superior, especificamente da rede privada, o número de trabalhos levantados indica que ainda há necessidade de ampliarem-se as investigações.

Conforme Borsoi (2012) desde 1990, um conjunto de medidas vem sendo adotadas no nível de educação superior, formatando uma nova cultura de produtividade, que passa a ser estimulada pela concorrência entre docentes e pela busca de um perfil de professor-empREENDEDOR. O professor de hoje precisa desenvolver atividades de ensino, pesquisa e extensão, participar de comissões, produzir e publicar artigos científicos, aprender novos recursos tecnológicos. Além disso, tem que lidar com a pressão institucional por rendimento, melhoria na formação do aluno e submeter-se a normas e regras técnicas da própria instituição de ensino e superior (IES), do Ministério da Educação (MEC), das instituições fomentadoras de pesquisa (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico/ CNPq, Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior/ CAPES, Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais/ FAPEMIG etc.) e nem sempre encontra recursos necessários para adequada realização de suas atividades (BORSOI, 2012).

Segundo Carlotto (2004) nessa nova configuração no campo docente do ensino superior, a pluralidade, a diversidade, o volume de atividades e a pressão por produtividade fez aumentar os fatores estressantes no trabalho, se manifestando em diferentes enfermidades, dentre as quais a SB.

Considerando, então:

1. Ser o grupo docente de alto risco para desenvolvimento da SB.
2. O pequeno número de pesquisas sobre a SB em professores universitários, em especial nos que trabalham em instituições privadas, e em nosso país;
3. A importância dos fatores individuais, sociais e organizacionais no desencadeamento da referida síndrome.

A presente pesquisa tem como objetivo avaliar a influência das percepções de suportes social no trabalho e organizacional, e os aspectos sociodemográficos, enquanto preditores da SB, em professores universitário, da rede particular de ensino, da cidade de Uberlândia.

Este trabalho se organiza da seguinte forma: o primeiro capítulo apresenta um breve histórico da SB, principais conceitos, sintomas e evolução da síndrome, estudos da SB em professores e instrumentos de medidas da referida variável. No segundo capítulo destacam os conceitos de percepção de suporte social no trabalho, acrescidos de estudos recentes relacionando tal construto à SB. O terceiro capítulo aborda a percepção de suporte organizacional, discutindo sua relação preditora com a SB. No quarto capítulo é apresentado o método, ressaltando os objetivos, definições das variáveis do estudo, participantes, instrumentos e procedimentos de coleta e análise de dados. E, nos capítulos seguintes, os resultados e discussão, finalizando com a conclusão.

Síndrome de *Burnout*

1.1. Histórico

De acordo com Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), as pesquisas sobre SB tiveram duas fases: a pioneira, com as primeiras publicações na década de 1970 e a empírica, a partir de 1980. Na fase pioneira, os estudos foram descritivos, de natureza qualitativa, utilizando-se entrevistas, estudo de casos e observações no local de trabalho. A segunda fase é marcada pela construção e validação de instrumentos de medida.

Os primeiros estudos sobre a SB apareceram na década de 1970, nos Estados Unidos. Esses estudos já caracterizavam a síndrome, a partir de três componentes ou dimensões: exaustão emocional, despersonalização e redução do desejo de realização (Maslach & Schaufeli, 1993; Vandenberg & Huberman, 1999).

Segundo Maslach e Schaufeli (1993) há referências anteriores às manifestações dessa síndrome, inclusive em publicações científicas: Thomas Mann, em seu romance *Buddenbrook*, de 1922, descreveu algumas características da SB, tais como fadiga extrema e perda do idealismo e da paixão pelo trabalho; Schwartz e Will, em 1953, publicaram um estudo de caso conhecido como Miss Jones, em que os autores apresentaram a problemática vivida por uma enfermeira desiludida com seu trabalho, como um exemplo de reação de exaustão; Graham Greene, em 1960, na obra intitulada *A Case Burnt-Out*, conta a história de um famoso arquiteto, farto de sua celebridade e não encontrando significado na arte ou prazer na vida, acaba desiludido com o trabalho e se isola na selva africana. Os sintomas apresentados por esta personagem se encaixam perfeitamente com descrições atuais da SB.

Conforme Benevides-Pereira (2002), inúmeros outros nomes foram utilizados, no passado, para descrever um estado mental similar àqueles descritos na SB, referindo-se aos aspectos negativos do trabalho, com prejuízo psicológico do trabalhador, como é o caso de

“*overstrain*” (Breay, 1913), designando sobrecarga de trabalho; “fadiga industrial” (Park, 1934); “*neurocirculary astenia*” (Cohen & White, 1951), também conhecida como a síndrome do esforço, significando debilidade ou a perda de força e energia; “*surmenage*” (Tuke, 1882) ou esgotamento mental. Em 1969, Bradley publicou um artigo utilizando a expressão “*staff burn-out*”, referindo-se ao desgaste dos trabalhadores e propondo medidas organizacionais de enfrentamento (Benevides-Pereira, 2002).

Porém, foi a partir dos anos 1970 que a palavra *burnout* se tornou popularmente conhecida, como nomenclatura oficial para descrever os fenômenos advindos do estresse emocional e interpessoal no trabalho, cujos autores mais representativos deste pioneirismo foram Herbert Freudenberger, Christina Maslach e Susan Jackson (Benevides-Pereira, 2002, 2003; Carlotto & Câmara, 2008; Maslach & Schaufeli, 1993).

Em 1974 o psicanalista Freudenberger, através da análise de seu paciente, que se queixava de cansaço físico e mental relacionado à sua profissão, começou a realizar estudo abrangente sobre o esgotamento profissional desenvolvendo o conceito da SB. O referido autor descreve a SB, da expressão em inglês *to burn out* (queimar por completo), como um transtorno adaptativo do indivíduo, relacionado ao esgotamento profissional após passar por muitas situações de estresse no trabalho, especialmente em quem lida diretamente com o público, provocando dor, irritação e depressão. Profissionais da área da saúde, professores, bombeiros e gestores de recursos humanos estão entre os mais vulneráveis a este transtorno, pela exigência do cuidado com o outro (Freudenberger, 1974).

Quase na mesma época, surgem novas pesquisas sobre SB, resultantes dos estudos de Maslach em 1976 sobre as emoções no ambiente de trabalho. Ao entrevistar ampla gama de trabalhadores, que lidavam com pessoas, sobre estresse emocional em suas atividades, constatou que estratégias de enfrentamento tinham implicações na identidade profissional e comportamento no trabalho. Estudos subsequentes de Maslach e seus colaboradores

identificaram significativa manifestação de estresse emocional e sintomas físicos por parte de tais profissionais, reunidos sob a denominação de SB (Maslach & Schaufeli, 1993; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Desses trabalhos, depreende-se que os primeiros estudos baseavam-se em atividades relacionadas à prestação de cuidados ou nas quais o núcleo do trabalho era o relacionamento entre prestador e beneficiário. Nesse contexto interpessoal, a SB foi estudada desde o início não tanto como uma resposta individual ao estresse, mas em termos de relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho (Maslach *et al.*, 2001).

Maslach *et al.* (2001) apontam que as perspectivas psicológicas, clínicas e sociais, dos primeiros artigos influenciaram a natureza da primeira fase da pesquisa sobre SB (denominada fase pioneira pelos autores). No lado clínico, o foco concentra-se nos sintomas e nos problemas de saúde mental, enquanto no lado social, são focalizadas as relações entre provedor e beneficiário e o contexto que envolve essas ocupações (Maslach *et al.*, 2001).

Ao aprofundar suas observações, Maslach constatou que a sobrecarga nas ocupações sob investigação acarretava algumas respostas específicas como exaustão emocional e certo distanciamento afetivo do trabalhador na relação com seu cliente ou beneficiário, como forma de enfrentamento do estresse vivenciado e, posteriormente, sentimento de baixa realização profissional. A partir de tais observações definiram-se as três dimensões da SB, base para o desenvolvimento da teoria multidimensional desta síndrome (Maslach *et al.*, 2001).

A partir de 1980, pesquisas empíricas mais sistemáticas, utilizando-se de questionários e focalizando-se em populações com maior propensão à síndrome, levaram ao desenvolvimento de vários instrumentos de medida, destacando-se a escala psicométrica desenvolvida por Maslach e Jackson em 1981, intitulada *Maslach Burnout Inventory* (MBI) (Maslach *et al.*, 2001).

A escala MBI foi construída originalmente para estudos com profissionais das áreas que laboram em contato direto com pessoas. Contudo, devido ao crescente interesse pelo assunto voltado aos profissionais da área docente, foi desenvolvida uma segunda versão do MBI, com foco nas ocupações vinculadas à educação (Maslach *et al.*, 2001).

Três fatores, em especial, foram importantes por despertar maior interesse pelos estudos da síndrome em questão: (a) as modificações do conceito de saúde, relacionado à melhoria da qualidade de vida, introduzida pela Organização Mundial de Saúde (OMS); (b) o aumento da demanda da população por serviços sociais, educacionais e de saúde; e (c) a conscientização de pesquisadores, órgãos públicos e serviços clínicos em relação à SB (Carlotto & Câmara, 2008).

Esse fenômeno, até então investigado apenas nos Estados Unidos, passou a ser alvo de interesse na América do Norte e na Europa. O conceito da SB foi estendido para outras ocupações, além daquelas vinculadas ao contato direto com pessoas (Carlotto & Câmara, 2008; Maslach *et al.*, 2001).

Em 1999, a legislação brasileira contemplou a SB no *Anexo II* (que se refere aos agentes patogênicos causadores de doenças profissionais) do Decreto nº 3.048/99, que dispõe sobre a Regulamentação da Previdência Social, conforme previsto no artigo Art. 20 da Lei nº 8.213/91, configurando esta síndrome como doença do trabalho (Benevides-Pereira, 2003; Carlotto & Câmara, 2008).

No Brasil, a primeira publicação sobre o tema data de 1987, de autoria do médico cardiologista Hudson França, na Revista Brasileira de Medicina. A partir dessa data, os estudos brasileiros vêm crescendo, não obstante serem ainda pouco expressivos, em comparação com a literatura internacional, de acordo com Benevides-Pereira (2003).

Carlotto e Câmara (2008) analisaram a produção científica brasileira sobre a SB, por meio de levantamento bibliográfico nas bases de dados eletrônicas BVS, IndexPsi e Pepsic, até março de 2007. As categorias profissionais mais investigadas naqueles estudos foram as de

professores e profissionais da saúde, tendo como principais variáveis as sociodemográficas. A primeira publicação sobre o tema ocorreu em 1999 e os anos de maior volume de trabalhos concentraram-se entre 2002 e 2005. Concluíram que, até aquele momento, ainda era incipiente a produção científica sobre SB no Brasil.

Andrade e Cardoso (2012), em revisão bibliográfica sobre os fatores de risco para o desenvolvimento da SB em docentes, na base de dados da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS/BIREME), apontam a carência de pesquisas sobre a síndrome em questão, destacando serem os trabalhos, em sua grande maioria, predominantemente descritivos, sem aprofundamento em programas de prevenção e intervenção. Destacam a necessidade de aprofundamento das pesquisas sobre as manifestações do estresse ocupacional em docentes, acreditando que, uma melhor compreensão desses processos, auxiliaria no planejamento e na implementação de ações preventivas e interventivas.

A revisão da literatura sobre a SB em docentes do ensino superior, a partir das bases de dados Scielo, Lilacs, PubMed e PsycINFO, entre os anos de 2011 e 2015, verificou que os trabalhos nacionais limitavam-se a avaliar a prevalência da síndrome e os fatores sociodemográficos e laborais associados, enquanto que os estudos estrangeiros avaliavam também a relação da SB com variáveis individuais tais como personalidade e estratégias de enfrentamento. Novas pesquisas nacionais deveriam, assim, ser mais abrangentes nas variáveis estudadas, contemplando outros fatores que possam contribuir para o conhecimento das causas e efeitos da SB (Montalvão, Cortez & Milani, 2016).

Assim, além da investigação de variáveis sociodemográficas (fatores individuais), o conhecimento da SB requer modelos mais complexos de investigação. Variáveis contextuais como percepções de suporte organizacional e social no trabalho, ao comporem os modelos de investigação, podem ampliar as informações sobre fatores geradores da SB.

1.2. Conceitos

Freudenberg (1974) caracterizou a SB como uma resposta ao estresse laboral crônico, derivado do estado de esgotamento físico e mental, intimamente ligada à vida profissional.

O estresse é definido por Davies e Shackleton (1977) como os efeitos que determinados aspectos da situação de trabalho podem exercer sobre a saúde física e psíquica do indivíduo. Os autores ressaltam ainda, que os componentes do estresse estão associados ao exercício da responsabilidade, sobremaneira a responsabilidade pelo trabalho do outro, à sobrecarga de trabalho e a incongruência de *status* (situação em que o nível de serviço e exigências não são congruentes com o nível de conhecimento e a capacidade intelectual do indivíduo). O estresse acontece, segundo Lazarus (1993), quando os mecanismos de defesa do indivíduo não respondem de forma eficaz a determinadas situações enfrentadas. Por sua vez, Holmes e Rahe (1976, citados por Guimarães & Grubits, 2000) definiram estresse como qualquer demanda interna ou social, que requer do indivíduo um ajuste de seu padrão de comportamento habitual.

O estresse ocupacional vem merecendo atenção nas últimas décadas, já que o trabalho ocupa a maior parte do tempo de vida das pessoas em idade profissional, por ser visto como essencial fonte de garantia de subsistência e posição social (Meleiro, 2002). Casos extremos de estresse no trabalho configuram a SB, um tipo de estresse ocupacional que tende acometer profissionais envolvidos em atividades de cuidado e atenção com outras pessoas (Benevides-Pereira, 2002).

Codo e Vasques-Menezes (1999) afirmam que a SB consiste na síndrome da desistência, uma vez que o indivíduo, acometido por ela, deixa de investir em seu trabalho e nas relações afetivas que dele decorrem. Esses autores enfatizam ainda que a SB está relacionada à discrepância entre o que o trabalhador investe e aquilo que ele recebe. Já Tamayo e Tróccoli (2002), concordando com as ideias difundidas por Maslach e Jackson em trabalho de 1981, definem a SB como uma síndrome psicológica decorrente da tensão emocional crônica

no trabalho, desencadeando sentimentos negativos como insatisfação, desgaste e perda do comprometimento nas atividades laborais.

Esta síndrome vai além do estresse. E está associada ao ambiente de trabalho, fruto do enfrentamento falho ou insuficiente e do estado de exaustão física e mental causado pelo excesso de trabalho (Benevides-Pereira, 2002).

Mais recentemente, Costa, Gil-Monte, Possobon, e Ambrosano (2013) acrescentam que a SB é um fenômeno complexo e multidimensional, resultante da interação entre os aspectos individuais e o ambiente de trabalho, que gera perda de motivação e queda na produtividade, além do esgotamento físico e emocional. Esses autores destacam que o processo da SB apresenta dois perfis distintos. O primeiro ligado ao surgimento de um conjunto de sentimentos e condutas como resposta ao estresse laboral, caracterizado pela presença de baixos níveis de ilusão pelo trabalho e por altos níveis de desgaste psíquico e indolência, cuja origem se dá pelo mal-estar moderado que não incapacita o indivíduo para o exercício de seu trabalho. Já o segundo perfil se define em casos clínicos mais deteriorados pelo desenvolvimento da síndrome.

Alicerçado à perspectiva social-psicológica de Maslach e cols. (1996), Byrne (1999) destacou que a SB não deve ser conceituada de maneira unidimensional, mas considerando-se três aspectos: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização ou do sentimento de eficácia.

Segundo Gil-Monte e Peiró (1999), os estudos sobre a SB se configuram em duas perspectivas conceituais distintas: clínica e psicossocial. A primeira, seguindo a linha teórica descrita por Freudenberg (1974), define a SB como resposta às experiências de esgotamento, decepção e perda do interesse pelo trabalho, experimentado, principalmente por profissionais em contato direto com pessoas. A segunda, explica a SB como processo que se desenvolve na interação de características pessoais e relacionadas ao ambiente de trabalho.

Nessa perspectiva, toma-se como referência o conceito adotado por Maslach e Jackson (1981), como um problema que atinge profissionais voltados, principalmente, para atividades de cuidado com outros, no qual a oferta do cuidado ou serviço frequentemente ocorre em situações de mudanças emocionais (Gil-Monte & Peiró, 1999).

Benevides-Pereira (2002) e Carlotto (2002) afirmam que a SB tem sido abordada a partir de quatro grupos de concepções teóricas diferentes: perspectiva clínica, organizacional, sócio-histórica e social-psicológica.

A perspectiva clínica tem como principais representantes os autores Freudenberg (1975), Pines e Aronson (1981), Fisher (1983), e é caracterizada como um estado e não como um processo, resultado de um conjunto de sintomas, decorrentes da atividade laboral, que podem levar o profissional à depressão, ou até mesmo ao suicídio. Nessa concepção, a SB é conceituada em função do tipo de atividade laboral, porém, seu desenvolvimento é influenciado por características pessoais do trabalhador (Carlotto, 2002; Benevides-Pereira, 2002).

A concepção organizacional se fundamentou em Cherniss (1980), Golembiewski, Hiller e Dale (1987), e enfatiza as características da organização como fator desencadeador da SB. Esta perspectiva examina o comportamento do trabalhador no ambiente organizacional, com ênfase na interação das características do indivíduo, na natureza do trabalho, na estrutura organizacional e no ambiente de trabalho, e considera os sintomas da SB como respostas possíveis às atividades laborais estressantes (Benevides-Pereira, 2002).

A compreensão sócio-histórica foi abordada por Saranson (1983), que evidenciou o papel da sociedade cada vez mais individualista e competitiva, e enfatizando que o principal determinante da SB é o impacto da sociedade, e não as questões individuais e organizacionais. Nesse sentido, a SB não pode ser considerada levando-se em conta as características

individuais, mas sim como um complexo de características psicológicas que refletem o perfil de uma sociedade (Benevides-Pereira, 2002).

E, por fim, de acordo com as autoras antes citadas, a concepção social psicológica, foi introduzida por Maslach e seus colaboradores, considerando as características do ambiente, associadas às condições de trabalho, como desencadeadores da SB (Benevides-Pereira, 2002; Carlotto, 2002).

Nesse campo teórico, o fenômeno da SB é visto como um processo e não como um estado, desencadeado por elementos advindos do ambiente laboral, e trata-se de um construto multidimensional composto por três fatores: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional (Maslach *et al.*, 2001).

Diante dos modelos teóricos aqui destacados, o fenômeno da SB pode ser investigado levando-se em consideração os aspectos organizacionais, enquanto fonte de influência sobre o profissional, não dissociando as características do trabalhador, do ambiente e das atividades laborais. Vale ressaltar que, atualmente, a definição mais aceita sobre SB, refere-se à perspectiva sociopsicológica, também adotada no presente trabalho.

1.3. Sintomas e evolução da síndrome de *burnout*

Conforme destacado no Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde, do Ministério da Saúde no Brasil, os trabalhadores podem adoecer ou até mesmo falecer, por causas relacionadas ao trabalho, como consequência das atividades laborais exercidas, ou pelas condições adversas em que seu trabalho é realizado (Ministério da Saúde, 1999).

Devido ao impacto das condições laborais na saúde do trabalhador, o Ministério da Saúde elaborou, em 1999, documento que reconhece o trabalho como fonte de adoecimento, desencadeamento e crescente aumento de distúrbios psíquicos. Nesse documento, intitulado “Doenças Ocupacionais e Acidentes de Trabalho”, instituiu a Portaria nº 1339, que citando

um conjunto de doenças ocupacionais, abrangendo transtornos mentais e comportamentais, incluindo a SB no grupo de transtornos mentais e do comportamento relacionado ao trabalho (Ministério da Saúde, 1999).

De acordo com o Ministério da Saúde (2001), a SB refere-se a um distúrbio já registrado no Grupo V da CID 10 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde), cujo quadro clínico pode ser identificado pelos seguintes critérios: (1) história de grande envolvimento subjetivo com o trabalho, função, profissão ou empreendimento assumido, que muitas vezes ganha o caráter de missão; (2) sentimentos de desgaste emocional e esvaziamento afetivo (exaustão emocional); (3) queixa de reação negativa, insensibilidade ou afastamento excessivo do público que deveria receber os serviços ou cuidados (despersonalização); (4) queixa de sentimento de diminuição da competência e do sucesso no trabalho (Ministério da Saúde, 2001, p.194).

A SB tem sido considerada como um problema social de grande relevância, pois está associada a vários tipos de disfunções pessoais e vinculada a grandes custos organizacionais. Tais custos são afetados diretamente pelo aumento da rotatividade, do absenteísmo, da queda na produtividade e na qualidade, bem como nos conflitos interpessoais decorrentes da SB (Benevides-Pereira, 2002; Ministério da Saúde, 1999).

Guimarães e Cardoso (2004) afirmam que a SB não é uma resposta repentina, frente a um determinado estressor, mas surge em decorrência a uma exposição contínua a estressores emocionais e interpessoais crônicos do trabalho. É um processo que se desenvolve ao longo do tempo e dificilmente é percebido em seus estágios iniciais, marcado por sensações físicas ou mentais de mal-estar indefinido e pela presença excessiva e prolongada de tensão (Maslach & Schaufeli, 1993).

Conforme levantado nos estudos de Garcés e Vives (2003), a SB, como um processo de tensão laboral e acomodação psicológica, é desenvolvida em três fases distintas:

desequilíbrio entre as demandas de trabalho e recursos de enfrentamento individual; resposta emocional frente a um desequilíbrio, caracterizada por ansiedade, estresse, fadiga e exaustão; e mudanças nas atitudes e comportamentos. Edelwich e Brodsky (1980), também citados nos estudos de Garcés e Vives (2003), propõem quatro fases sucessivas no desenvolvimento da SB: entusiasmo caracterizado pelas altas aspirações; estagnação devido ao não atendimento das expectativas originais; frustração, gerando sintomas emocionais, físicos e comportamentais; e apatia, como mecanismo de defesa à frustração. Os sintomas são apresentados na tabela 1.

TABELA 1

Classificação dos sintomas de burnout.

Classificação dos sintomas Benevides-Pereira (2002)	Manifestações	Classificação dos sintomas Carlin e Garcés (2010)	Manifestações
Físicos	Sensação de fadiga constante e progressiva, distúrbios do sono, dores musculares e gastrointestinais, imunodeficiência, transtornos cardiovasculares, distúrbios do sistema respiratório, disfunções sexuais e alterações musculares nas mulheres	Psicossomáticos	Dor de cabeça, dor muscular, queixas psicossomáticas, perda de apetite, disfunção sexual, problemas de sono, fadiga, doença cardiovascular crônica, distúrbios gastrointestinais, distúrbios hormonais
Psíquicos	Falta de atenção, alterações de memória, falta de concentração, sentimento de alienação, de solidão, de insuficiência, impaciência, desânimo, desconfiança e paranoia	Emocionais	Depressão, desamparo, desesperança, irritação, apatia, desilusão, pessimismo, hostilidade, falta de tolerância, supressão de sentimentos
Comportamentais	Negligências ou excesso de escrúpulos, irritabilidade, agressividade, incapacidade para relaxar, dificuldade de aceitação de mudanças, perda de iniciativa, aumento de consumo de substâncias como, por exemplo, tabaco e álcool	Comportamentais	Prevenção de responsabilidade, absenteísmo, intenções de deixar a organização, autossabotagem, desvalorização, desrespeito, comportamentos desajustados, desorganização, aumento na utilização de cafeína, álcool, tabaco e drogas
Defensivos	Tendência ao isolamento, sentimento de onipotência, perda do interesse pelo trabalho ou pelo lazer e cinismo	Sociais	Isolamento, sentimentos de fracasso, evitação de contatos, conflitos interpessoais, mau humor no ambiente familiar, formação de grupos de críticas, evasão profissional
		Cognitivos	Perda de sentido, perda de valores, de expectativas, mudanças no autoconceito, perda de autoestima, desorientação cognitiva, perda de criatividade, cinismo, crítica generalizada

Embora os autores façam classificações distintas dos sintomas, é possível observar similaridades, haja vista que os sintomas se manifestam física, psicológica e socialmente. Caballero e Millán (1999) já haviam classificado anteriormente os sintomas em fisiológicos, psicológicos e de conduta, além de outras manifestações tais como aumento do absenteísmo, apatia face à organização, isolamento, empobrecimento da qualidade do trabalho, atitude cínica e fadiga emocional, aumento do consumo de café, álcool, barbitúricos e cigarros.

Uma pessoa acometida pela SB não necessariamente apresenta todos os sintomas. O grau, o tipo e o número de manifestações dependerão do conjunto dos fatores individuais (predisposição genética, experiências socioeducacionais), fatores ambientais (ambiente de trabalho) e da etapa do processo de desenvolvimento da síndrome, no qual a pessoa se encontra (Benevides-Pereira, 2002).

1.4. Estudos da síndrome de *burnout* entre os professores

A intensificação da demanda de trabalho para os docentes, a falta de recurso para realização de suas tarefas, vinculadas à falta de reconhecimento e baixas recompensas, vêm gerando sentimentos de frustração e ineficácia nos professores, sendo essas situações preditoras da SB (Vandenberghe & Huberman, 1999; Levy, Sobrinho, & Souza, 2009).

No caso dos professores, tais elementos têm sido empiricamente observados, ao experimentarem sentimentos de frustração pelo insucesso e indisciplina dos alunos, ao sentirem-se ineficazes no auxílio aos alunos, ao experimentarem sentimentos de exaustão frente à elevada demanda de trabalho e à falta de recursos e apoio emocional da administração pedagógica, o que levam a tornarem-se indiferentes e, muitas vezes, com atitudes insensíveis frente às questões de alunos e pais (Byrne, 1999). Esse autor sublinha que tais sintomas, em última instância, podem levar ao aumento de doenças neuróticas e psicossomáticas, absenteísmo e aposentadoria precoce.

Os estressores psicossociais que contribuem para o desenvolvimento da SB em professores incluem aspectos pessoais e profissionais, dentre os quais constam precarização do trabalho, perda de autonomia, cobrança dos pais e da instituição de ensino, acúmulo de funções, tempo total de execução da atividade docente, idade, carga horária de trabalho semanal, desvalorização da profissão, jornada tripla, remuneração desproporcional às funções exercidas, gênero (feminino e masculino), assim como o comportamento do aluno (Levy *et al.*, 2009).

Benevides-Pereira e Garcia (2003) realizaram estudo com professores universitários de uma instituição de ensino superior privado de Maringá, a partir da aplicação de questionário sociodemográfico e do MBI-ED (Maslach e Jackson, 1986). Os resultados apontaram o fator exaustão emocional como a dimensão predominante nesse grupo, uma correlação positiva e significativa entre carga horária semanal e as três dimensões da SB, evidenciando que quanto maior a carga semanal de trabalho maior a probabilidade de aparecimento de sintomas associados à SB.

Carlotto e Câmara (2007) investigaram 283 professores universitários e igual número de docentes não universitários da região metropolitana de Porto Alegre. Em ambos os grupos foi verificado maior índice de exaustão emocional, seguido pela dimensão baixa realização e, por último, despersonalização. Além disso, a análise dos preditores indicou predominância das variáveis relacionadas ao trabalho em ambos os grupos. Os resultados evidenciaram relação inversa da exaustão emocional com as variáveis satisfação com o pagamento e idade. A variável horas de pesquisa apresentou relação positiva com despersonalização, indicando que quanto mais horas dedicadas a esta atividade, maior o sentimento de distanciamento pessoal. O conhecimento dos resultados obtidos com o trabalho se relaciona negativamente com a despersonalização, revelando sua potencialidade para diminuí-la. Com relação à baixa realização profissional, satisfação com o crescimento, satisfação geral, significado da tarefa e

satisfação intrínseca com o trabalho apresentaram relação inversa, isto é, influenciaram para a diminuição do sentimento de baixa realização profissional.

O alto índice da exaustão emocional em professores, também foi evidenciado nos estudos de Correia, Gomes e Moreira (2010) cujo objetivo foi analisar a SB, o comprometimento organizacional e a satisfação/realização em 94 professores do ensino básico. Os resultados apontaram que 45% dos professores percebiam a profissão como muito estressante, verificando maior prevalência da exaustão emocional na experiência de *burnout*. Quanto aos fatores sociodemográficos investigados, aponta-se a idade e a carga horária, como preditores da SB. Professores mais novos apresentaram maior stresse relacionado com a carreira docente, despersonalização e menor satisfação e realização pessoal e profissional.

Com o objetivo de avaliar a relação entre SB, níveis de ensino e variáveis laborais, Carlotto (2010) investigou 171 professores de Porto Alegre, dos diferentes níveis de ensino (infantil, fundamental, médio e universitário), através da aplicação do questionário denominado *Maslach Burnout Inventory* (MBI), de 1986. Os dados obtidos revelaram a existência de diferenças na ocorrência da SB entre os níveis de ensino, sendo a maior prevalência no ensino médio, por apresentar maior índice de despersonalização em relação aos demais. Professores de ensino infantil apresentaram menores níveis de exaustão emocional e despersonalização e maior índice de realização profissional. O ensino fundamental e o universitário não apresentaram associação com as variáveis laborais investigadas (formação, carga horária, tempo de exercício na profissão, tempo de exercício na atual instituição, número de alunos que contata diariamente), porém tais variáveis associaram-se de maneira diversa nos grupos de ensino infantil e médio. Nesse sentido, tais resultados sugerem ações diferenciadas de acordo com o nível de ensino no qual o professor está inserido.

Com intuito de verificar a prevalência da SB em docentes universitários, Carneiro (2010) desenvolveu pesquisa em uma instituição de ensino superior privada da cidade de Anápolis-GO, através da aplicação do MBI-ED (Maslach burnout inventory- forma ED) e de um questionário sócio funcional, contendo aspectos da vida pessoal, aspectos sociais, natureza da função, natureza institucional e natureza emocional, demonstrando que grande parte desses professores apresentou características da SB, cuja principal causa apontada foi exaustão emocional, provocada pela sensação de cansaço e pelo excesso de trabalho.

Para identificar a prevalência da SB em professores, Carlotto (2011) analisou 881 docentes de escolas públicas e privadas da região metropolitana de Porto Alegre, RS, encontrando baixa realização profissional em 28,9% dos professores; despersonalização em 0,7%, e exaustão emocional em 5,6%. Os sentimentos de distanciamento e de realização no trabalho variaram, respectivamente, de forma direta e inversa com a idade do professor, ou seja, quanto maior a idade dos professores, maior foi o sentimento de distanciamento e menor o de realização no trabalho. A carga horária de trabalho e o número de alunos atendidos também influenciaram nos sentimentos de desgaste emocional, realização no trabalho e distanciamento.

O estudo realizado na Venezuela por Borges, Ruiz, Rangel e González (2012) com 145 professores de uma universidade pública local, a respeito da prevalência da SB e seus fatores de risco associados, identificou alto nível de exaustão emocional nesse grupo. Quanto aos fatores de riscos levantados, carga horária semanal, exercerem outras funções, infraestrutura deficiente, condições de trabalho, baixos salários, burocracia administrativa, falta de incentivos e de reconhecimento do ensino, foram apontados como os principais problemas que podem levar ao desenvolvimento da SB.

Levantamento bibliográfico sobre exaustão ocupacional na educação, realizado por Carvalho (2013) no qual integram 259 trabalhos internacionais, de 46 países e 47 trabalhos

nacionais, no período de 1980 a 2002, constatou que as mesmas dificuldades enfrentadas pelos professores estão presentes no cotidiano escolar de toda a categoria, independentemente do lugar onde atuem. O sentimento de esgotamento, de decepção e perda de interesse pela atividade de trabalho é recorrente nesses profissionais, fruto das exigências apresentadas pelo cargo e das condições de trabalho. A pesquisadora destaca que a constatação da SB em professores é elevada e vem merecendo atenção de inúmeras áreas de pesquisa como a psicologia social, a educação, a saúde ocupacional, a psiquiatria, as relações sociais no trabalho e a área das ciências sociais, com esforço na implementação de programas de prevenção e auxílio no tratamento da síndrome, a fim de reduzirem-se os efeitos causados pelos agentes estressores advindos do trabalho.

Ferreira, Santos, e Rigolon (2014) também destacaram a carreira docente como uma das profissões mais estressantes na atualidade, com alta prevalência da SB, causada principalmente pela sobrecarga e pela extensa jornada de trabalho. Avaliaram a ocorrência dos sintomas da SB entre profissionais do ensino básico, público e privado, no município de Viçosa, MG, na tentativa de identificar qual dos grupos estaria mais predisposto a desenvolvê-los. Os resultados mostram que os professores da rede pública, mesmo acreditando no seu papel como agente transformador e demonstrando prazer na profissão, apresentavam insatisfação frente às condições de trabalho, agravada pelo desinteresse dos alunos e por baixos salários. No caso dos profissionais da rede privada, além dos fatores anteriormente apontados, somam-se o excesso de cobrança. Os baixos salários fazem com que esses profissionais passem a exercer dupla ou tripla jornada de trabalho, contribuindo para o aumento dos sintomas de estresse, ansiedade e depressão que são característicos da SB.

Massa *et al.* (2016) realizaram estudo com professores universitários a fim de analisar os sinais indicativos da SB, bem como suas estratégias de enfrentamento para manterem-se em suas atividades laborais. Neste estudo foi aplicada a Escala de Caracterização de *Burnout* e um

questionário sociodemográfico. Aproximadamente um quarto dos participantes apresentou sintomas compatíveis com a SB e os únicos fatores preditivos identificados nas análises estatísticas foram sexo e situação conjugal. Os autores acreditam que as limitações do estudo decorrentes de uma pequena amostra e por sua característica jovem e com pouco tempo de trabalho na IES, devem ser consideradas, sugerindo cautela para a generalização dos resultados observados.

Já Borges e Lauxen (2016) ao investigarem a correlação entre SB e características demográficas, laborais e condições de saúde e lazer em professores universitários, identificaram que além da variável sexo, idade e sobrecarga de trabalho também apresentaram significância estatística. Sexo feminino, idade mais jovem e sobrecarga de trabalho seriam fatores de risco para o desenvolvimento da SB, principalmente, no tocante à dimensão exaustão emocional.

Também com intuito de estudar a SB em docentes de ensino superior, Dutra, Aerts, Alves e Câmara (2016) desenvolveram pesquisa com professores universitários de instituições privadas de Santarém (PA), relacionando a SB com características demográficas, laborais e estilo de vida, em estudo transversal com 311 docentes das áreas da saúde, exatas e humanas, através da aplicação de questionário sociodemográfico e do instrumento *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo-CESQT*. Os resultados mostraram que tempo de docência e tempo de docência na instituição, qualidade da relação com chefias, colegas e alunos, presença de recursos necessários para o trabalho, desejo de mudar de profissão e percepção de saúde, foram algumas das características que estiveram relacionados com as dimensões da SB.

De acordo com o exposto, há grande diversidade de estudos sobre a SB, revelando ainda importantes variáveis possivelmente relacionadas à síndrome. As evidências sugerem que fatores individuais, sociais e organizacionais, combinados, concorrem para etiologia da

síndrome em questão e mostram a categoria docente como uma das mais afetadas. Os estudos aqui referidos estão resumidos na tabela 2.

TABELA 2

Síntese dos estudos da SB em professores

AUTORES	PÚBLICO	RESULTADOS
Benevides-Pereira e Garcia (2003)	Professores universitários do ensino superior privado	Predomínio da exaustão e correlação positiva com carga horária semanal
Carlotto e Câmara (2007)	Professores universitários e não universitários	Predomínio da exaustão emocional e correlação inversa com as variáveis satisfação com pagamento e idade. Carga horária de pesquisa apresentou relação positiva com despersonalização.
Correia, Gomes e Moreira (2010)	Professores do ensino básico	Prevalência de exaustão emocional e correlação direta com carga horária e inversa com idade.
Carlotto (2010)	Professores de vários níveis de ensino	As dimensões da SB não apresentaram correlação significativa com as variáveis estudadas, como por exemplo, carga horária, tempo de exercício da profissão, número de alunos.
Carneiro (2010)	Professores universitários de instituição privada	Sintomas da SB decorrentes da exaustão emocional
Carlotto (2011)	Professores escolas públicas e privadas, dos três níveis de ensino	Quanto maior a idade do professor maior o distanciamento e menor a realização no trabalho. Carga horária e número de alunos afetam as dimensões de SB.
Borges, Ruiz, Rangel e Gonzáles (2012)	Professores de universidade pública da Venezuela	Alto índice de exaustão emocional. Variáveis funcionais e condições de trabalho afetam a ocorrência da SB.

Carvalho (2013)	Professores	Dificuldades são compartilhadas pela categoria docente (exaustão, decepção e perda de interesse pelo trabalho são recorrentes nessa categoria)
Ferreira, Santos e Rigolon (2014)	Professores do ensino básico, público e privado, de Viçosa	Professores apresentavam insatisfação frente às condições de trabalho, agravada pelo desinteresse dos alunos e por baixos salários. Aos professores da rede privada, soma-se a alto cobrança.
Massa et al. (2016)	Professores universitários	Pesquisa realizada com pequena amostra. 25% dos participantes apresentaram sintomas da SB e apenas sexo e situação conjugal demonstraram relação preditiva com a síndrome.
Borges e Lauxen (2016)	Professores universitários	As variáveis sexo, idade e sobrecarga são preditoras da SB, principalmente a exaustão emocional.
Dutra, Aerts, Alves e Câmara (2016)	Professores universitários da rede privada	Tempo de docência e tempo de docência na instituição, qualidade da relação com chefias, colegas e alunos, presença de recursos necessários para o trabalho, desejo de mudar de profissão e percepção de saúde, apresentaram relação preditiva com SB

Os estudos sintetizados na tabela 2 indicam a predominância da investigação de variáveis sociodemográficas que podem ser influentes na ocorrência da SB. Apesar da prevalência dessas variáveis, os resultados não são conclusivos. Investigar fatores determinantes da SB deve incluir não somente variáveis pessoais, mas também contextuais. Seguindo a visão social psicológica, o fenômeno da SB é desencadeado por uma combinação de fatores individuais, organizacionais e sociais (Faber, 1991). Além disso, parecem ser necessários estudos que dediquem aos diferentes níveis de ensino, pois as exigências e realidades do trabalho possuem particularidades.

1.5. Instrumentos de Medidas da SB

Em relação à mensuração do burnout o MBI - Maslach Burnout Inventory, desenvolvido por Christina Maslach e Susan Jackson em 1978, refere-se a um construto tridimensional, atualmente mais utilizado para avaliar a SB, composto de 22 itens, que medem os três componentes da síndrome: exaustão emocional (9 itens; $\alpha = 0,90$); despersonalização (5 itens; $\alpha = 0,79$) e realização pessoal (8 itens; $\alpha = 0,71$) (Kokkinos, 2006; Carlotto & Câmara, 2004). Segundo Gil-Monte e Peiró (1999), a construção desse instrumento partiu de duas dimensões, exaustão emocional e despersonalização, sendo que a terceira (realização profissional) surgiu após estudo desenvolvido com centenas de pessoas de uma ampla gama de profissionais.

O MBI avalia os índices da SB de acordo com os escores de cada uma das três dimensões, sendo que altos escores em exaustão emocional e despersonalização e baixos escores em realização profissional, indicam o alto nível da síndrome (Carlotto & Câmara, 2004).

No Brasil, observam-se várias tentativas para se traduzir, adaptar e validar este instrumento, como é o caso das pesquisas desenvolvidas por Lautert (1997), Tamayo (1997,

2003) e Carlotto e Câmara (2004), desenvolvidas com trabalhadores da educação, saúde e segurança, em que buscaram replicar a estrutura trifatorial na avaliação da frequência da SB (Tamayo & Tróccoli, 2009).

Tamayo e Tróccoli (2009) desenvolveram a Escala de Caracterização do Burnout (ECB), partindo de dois estudos, o primeiro com 357 profissionais de enfermagem e o segundo com 787 membros da polícia civil. Os resultados da análise evidenciam os fatores desumanização (Alfa = 0,84), decepção no trabalho (Alfa = 0,90) e exaustão emocional (Alfa = 0,93). Considerando as qualidades psicométricas da ECB, esta será utilizada no presente estudo.

Carlotto e Câmara (2004) realizaram estudo a fim de analisar a fidedignidade e validade do MBI em uma amostra com 563 professores que atuavam em instituições particulares de ensino fundamental, médio e superior. A análise fatorial identificou três fatores correlatos às três dimensões originalmente identificadas pelo inventário: exaustão emocional (Alfa = 0,88), despersonalização (Alfa = 0,58) e realização profissional (Alfa = 0,82), alcançando nível de consistência satisfatório, exceto no fator despersonalização. Apesar disso, o estudo em questão confirma a ideia de que este inventário apresenta as três dimensões que compõem o MBI.

2. Suporte social no trabalho

O construto suporte social tem suscitado grande interesse, principalmente nas áreas das ciências humanas e sociais, sendo um dos principais temas abordados na Psicologia da Saúde (Aragão, Vieira, Alves, & Santos, 2009; Padovam, 2005; Rodrigues & Madeira, 2009).

Atualmente, encontra-se na literatura extenso número de estudos que demonstram a importância do suporte social e sua relação com o bem estar físico e psicológico dos trabalhadores (Andrade, Hoch, Vieira, & Rodrigues, 2012; Leite, 2007; Padovan, 2005; Siqueira & Gomide, 2008; Tamayo & Trocoli, 2002) como fator de redução do impacto causado por eventos estressores (Antunes & Fontaine, 2005). Conforme apontam os estudos de Rodriguez e Cohen (1988), o termo suporte social tem relação direta com o bem estar, sendo, portanto, utilizado para relacionar as características e funções da vida social na melhoria da saúde física e mental das pessoas.

Figuerola, Jara e Celis (2012) entendem como suporte ou apoio social, a transação entre duas ou mais pessoas em que existe o mínimo de envolvimento emocional. Além disso, o suporte social pode ser oferecido, não somente por pessoas, mas também por organizações (Padovam, 2005).

Estudos sobre suporte social tiveram seu início nos debates sobre saúde pública, nos Estados Unidos, apresentando, de modo proeminente na literatura, através dos trabalhos de Cassel (1976) e Cobb (1976). O último autor define suporte social como a crença de que a pessoa é bem cuidada e amada, estimada e valorizada, e integrada dentro de uma rede de comunicação e obrigações mútuas. Seus estudos foram pioneiros na definição de suporte social aplicado ao contexto da saúde.

Cobb (1976); Cohen e Wills (1985) ressaltam que há estudos evidenciando que o suporte social tem efeito benéfico sobre o bem estar. Afirmam que a falta de relações sociais

positivas podem levar a estados psicológicos negativos, tais como ansiedade ou depressão, podendo influenciar também a saúde física. Deixam claro que suporte pode proteger os indivíduos de inúmeras doenças e, em contextos de adoecimento crônico, podem auxiliar no processo de recuperação.

Ressaltando tal ideia, Underwood e Gottlieb (2000, citados por Rodrigues & Seidl, 2008) descrevem suporte social como um processo de interação do indivíduo com outras pessoas facilitando no enfrentamento do estresse e de outras situações percebidas como negativas. Na concepção de Siqueira (2008) o suporte social refere-se a um conceito multidimensional, de recursos materiais e psicológicos acessados pelas pessoas através de suas redes sociais. Essa crença já era compartilhada por Cohen e Wills (1985) por acreditarem que as redes sociais fornecem às pessoas experiências positivas e um conjunto de papéis estáveis e socialmente recompensáveis.

Pessoas que não ocupam posições sociais privilegiadas e experimentam uma vida caracterizada por problemas sociais e de desordem familiar são mais susceptíveis a problemas de saúde relacionados ao estresse, conforme Cassel (1976), citado por Pietrukowicz (2001). Ainda de acordo com Cassel (1976), o suporte social desempenha papel relevante na redução dos efeitos do estresse na saúde física e psicológica do indivíduo.

Rodriguez e Cohen (1998) referem-se ao suporte social como processos pelo quais os indivíduos gerenciam recursos psicológicos e materiais disponíveis, através das suas redes sociais, com intuito de atenderem suas necessidades sociais, atingirem seus objetivos e aumentarem suas estratégias de resposta a eventos que ocasionam estresse.

Na visão desses autores existem diferentes tipos de apoio que alguém pode receber da rede social, sendo três os mais amplamente estudados: suporte emocional, suporte instrumental e suporte informacional. O primeiro diz respeito ao que as pessoas dizem ou fazem a alguém, sendo percebido como uma expressão de carinho, cuidado ou preocupação.

O segundo refere-se a auxílio material, de pessoas ou instituições, como cuidados com crianças, provisões de transporte, empréstimo de dinheiro ou ajudas com tarefas diárias. O último, finalmente, diz respeito às noções recebidas, indispensáveis para orientar ações, resolver problemas ou tomar decisões (Rodrigues & Cohen, 1998).

Suporte social no contexto do trabalho é definido como o grau com que os indivíduos percebem que possuem relações sociais positivas com os demais, conforme Wiesenfeld, Raghuram e Garud (2001). Estudos de Gomide Junior, Guimarães e Damásio (2004, 2008), traduzem suporte social no trabalho como uma crença global dos funcionários de que a organização em que atuam oferece os três tipos de suporte social (já referidos acima no trabalho de Rodriguez & Cohen, 1998), para adequada realização de suas atividades laborais. A percepção de suporte social (PSS) de acordo com Ferreira, Tonin, Almeida, Costa, e Santos (2014), pode ser usada como importante ferramenta no enfrentamento de eventos negativos, presentes no dia a dia organizacional.

Figuroa *et al.* (2012) analisaram a relação entre SB, suporte social e satisfação com o trabalho, em uma amostra de 89 professores de escolas locais na cidade de Rengo, Chile. Para este estudo utilizaram três instrumentos: MBI escala Multidimensional de PSS, de Zimet, Dahlem, Zimet & Farley (1988); e o Questionário de Satisfação no Trabalho, de Meliá e Peiró (1989). Os resultados evidenciaram que a ocorrência da SB é inversamente proporcional ao apoio social e à satisfação no trabalho, fatores que ajudam a atenuar o impacto do estresse do trabalho na saúde. Destacam ainda como variáveis importantes no desenvolvimento da SB: políticas inconsistentes e confusas frente à conduta dos alunos, carga horária de trabalho, clima psicológico na sala de aula e a falta de apoio social recebida dos colegas e supervisores.

De acordo com Pietarinen *et al.* (2013) pesquisas recentes sobre o SB em professor têm avançado na compreensão de suas dimensões. No entanto, a complexidade e a dinâmica dos ambientes de trabalho nas escolas têm sido muitas vezes negligenciadas nos estudos sobre

a síndrome em professores, ressaltando a necessidade do estudo da interação social nas escolas e sua relação com a SB em tais profissionais. Nesse sentido, os autores examinaram o desenvolvimento, a validade e confiabilidade do Inventário de *Burnout* em professores, no contexto social (STBI), a partir de uma amostra de 2.310 professores finlandeses. Os resultados mostraram consistente correlação das três dimensões da SB com o contexto social vivenciado pelos docentes. Mais especificamente, a exaustão emocional e a despersonalização com a relação entre professores e a falta de realização profissional com a relação entre professor e aluno. Os resultados também apoiaram a hipótese principal do estudo, segundo a qual a SB entre professores pode ser examinada em termos de problemas interpessoais nas transações de um indivíduo com outras pessoas, no local de trabalho.

Chengting Ju *et al.* (2015) investigaram o efeito mediador do apoio social no local de trabalho sobre a relação entre inteligência emocional e SB em 307 professores com mais de 10 anos de experiência docente, de 14 escolas públicas, de cinco grandes cidades da China. Foram aplicados, para levantamento dos dados, a Escala de Inteligência Emocional, de Wong e Law, 2002; o MBI-ES, de Maslach, Jackson e Leiter, 1986; e 10 itens da escala desenvolvida por Hobman, Restubog, Bordia, e Tang (2009), que avalia a PSS pelos supervisores e colegas. Os resultados mostraram que o suporte social recebido no local de trabalho pode mediar a relação entre traços de inteligência emocional e a SB em professores, ao enfatizar a interação entre os recursos pessoais e ambientais, como mediadores no esgotamento do professor. Os professores com mais características de inteligência emocional se mostraram mais capazes de relacionamento com seus supervisores e colegas, com consequente aumento do apoio social no ambiente escolar e redução do desenvolvimento da SB.

Fiorilli *et al.* (2015) apoiam a ideia de que eventos relacionados ao ambiente escolar requerem habilidades por parte dos professores para controlar e manter as emoções negativas

em um nível baixo, sem comprometer seu bem-estar geral. Nesse sentido, os autores investigaram o efeito da intensidade emocional dos professores e a insatisfação com o apoio social no trabalho, no desenvolvimento da SB, em 275 professores do ensino primário, sendo 140 italianos e 135 suíços, avaliados por meio do MBI (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996), do Questionário de Competência Emocional (QCE, Doudin & Curchod-Ruedi, 2010) e do Questionário de Apoio Social (QAS, Doudin, Curchod-Ruedi, & Moreau, 2011). Os resultados mostraram que, em ambas as amostras de professores, a intensidade emocional desempenhou papel preditivo significativo em relação à exaustão emocional e à realização pessoal, ao passo que a insatisfação com o apoio recebido afetou todas as medidas da SB nesses professores.

Investigando a relação dos professores que lidam com crianças autistas e o desenvolvimento de SB, Boujut *et al.* (2016) realizaram um estudo comparativo entre professores de ensino regular e professores de ensino especializados, que lidam com crianças autistas, e a relação entre suporte social e estratégia de *coping* como preditores da SB, aplicando os seguintes instrumentos: Escala de Avaliação dos Acontecimentos (Ferguson *et al.*, 1999), escala MBI, Questionário de percepção de suporte (QPSS), de Koleck (2000) e Escala de Avaliação de Estratégia de Enfrentamento (Lazarus & Folkman, 1984). Os resultados mostraram que os professores de ensino especializado percebiam seu trabalho como um desafio, encontravam maior ajuda e apoio de colegas, utilizavam mais estratégias *coping* focadas no problema e apresentavam menor nível de exaustão emocional. Os docentes do ensino regular, que também trabalham com alunos autistas, mostravam falta de percepção de apoio social e de estratégias de enfrentamento, levando a maior nível de exaustão emocional. Concluem, os autores, que o trabalhador docente está entre os profissionais com maior exposição a fatores de estresse, destacando-se, entre outros, falta de apoio da chefia, pouco relacionamento com os colegas, responsabilidade moral na educação de muitos

estudantes, sobrecarga de trabalho. Somando-se a isso, a inclusão de alunos com autismo nas escolas é fonte ainda maior de estresse para esses profissionais.

Os estudos apresentados indicam claramente a importância da percepção de suporte social na prevenção da SB em professores. Vale destacar que não foram encontrados, no presente levantamento bibliográfico, estudos focando a relação entre SB e suporte social em professores universitários. Essa constatação sugere que esse público deve ser alvo de investigação a fim de se averiguar o papel do suporte social, especificamente no trabalho, na manifestação, ou não, da SB.

3. Percepção de suporte organizacional

Suporte organizacional refere-se à percepção do indivíduo frente à retribuição da organização pelos seus esforços despendidos. Conforme Eisenberger *et al.* (1986), os indivíduos desenvolvem crenças sobre o quanto a organização prima pelo seu bem estar e valoriza seus esforços. Este fenômeno, denominado percepção de suporte organizacional (PSO), baseia-se na frequência, intensidade e sinceridade das ações organizacionais de valorização das contribuições dos empregados e da preocupação com seu bem estar.

As pesquisas sobre suporte organizacional evidenciam a existência de expectativas de reciprocidade na relação entre indivíduo e organização, visando benefícios mútuos (Andrade & Estivalete, 2013). Na concepção de Andrade e Estivalete (2013) a PSO pode satisfazer às necessidades de apoio emocional, afiliação, autoestima e aprovação do empregado, o que além de favorecê-los também contribui com o alcance dos objetivos organizacionais.

De acordo com a teoria do suporte organizacional, o seu desenvolvimento é encorajado pela tendência dos empregados para atribuir à organização características semelhantes às humanas, ou seja, ocorre a partir de um processo de personificação da organização, no qual os empregados veem as ações dos gestores como ações da própria organização. Tal ideia baseia-se na teoria de troca social, na qual se acredita que os empregados desenvolvem uma relação de reciprocidade com a organização (Eisenberger, *et al.*, 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002).

Conforme mencionado por Siqueira e Gomide (2004), o indivíduo, ao fazer parte de um grupo, adota comportamentos baseados em um princípio fundamental capaz de preservar e estabilizar o sistema social que envolve este grupo, o que se pode chamar de reciprocidade entre seus membros. O princípio da reciprocidade se baseia em duas exigências sociais básicas: “deve-se ajudar a quem nos ajuda e, não se deve prejudicar quem nos beneficia”

(Gouldner, 1960, citado por Siqueira & Gomide, 2004, p. 309). A partir dessa ideia, ainda conforme os referidos autores, estudiosos do comportamento organizacional, destacam a teoria da PSO como importante fator de impacto nos resultados organizacionais.

Eisenberger *et al.* (1986) afirmam que a PSO é fundamental para o atendimento das necessidades de aprovação, estima e filiação do trabalhador, e para avaliar os benefícios obtidos pelo maior esforço. Tal percepção aumenta o sentimento de obrigação de ajuda para o alcance dos objetivos organizacionais, bem como o comprometimento afetivo dos funcionários, impactando positivamente nos resultados e na queda dos índices de absenteísmo e *turnover*.

Seguindo essa ideia, para Oliveira-Castro *et al.* (1999), o trabalhador só desenvolve percepções favoráveis do suporte organizacional, quando avalia que as retribuições organizacionais são sinceras e bem intencionadas. Outro aspecto relevante que envolve a teoria da PSO baseia-se nos pressupostos de troca social, definido por Blau (1964, citado por Siqueira & Gomide, 2004), que acontece ancorada na confiança mútua, envolvendo sentimentos de obrigação pessoal, gratidão e confiança. Na visão de Siqueira e Gomide (2004), as crenças de PSO nutridas pelos empregados reforçam a ideia da relação de troca social, ao se identificarem como receptores de doações organizacionais durante o intercâmbio social, no qual as organizações fornecem benefícios materiais e socioemocionais em troca dos seus esforços de trabalho. Portanto, pode-se dizer que PSO refere-se a crenças globais de cuidado por parte do empregador, que podem influenciar tanto os vínculos com o trabalho, como também os vínculos afetivos com a organização, além de impactar positivamente nas ações individuais que refletem na efetividade organizacional.

Campos e Estivalet (2013) realizaram estudo com objetivo identificar as relações entre suporte social no trabalho, suporte organizacional e comprometimento organizacional, em 336 professores da rede municipal de ensino, da cidade de Santa Maria, utilizando os

seguintes instrumentos: Escala de PSS no Trabalho (EPSST), de Gomide Junior, Guimarães e Damásio (2008); Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO), em sua versão reduzida, criada por Siqueira (2008) e a Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO), desenvolvida por Medeiros *et al.* (2005). Os resultados revelaram elevada valorização do suporte emocional e informacional e menor valorização de suporte instrumental. No que se refere ao suporte organizacional, os professores manifestaram elevada percepção e, em relação ao comprometimento organizacional, maior valorização da base obrigação pelo desempenho. O estudo ressalta a relação entre suporte social no trabalho e suporte organizacional reforçando o entendimento sobre os aspectos envolvidos nas relações de trabalho, que influenciam na decisão de permanecer na organização.

Também com intuito de investigar as percepções de suporte no ambiente organizacional, por parte dos professores de uma instituição de ensino técnico, Ferreira *et al.* (2014) estudaram um grupo de 17 docentes de um colégio técnico da cidade de Santa Maria, RS. Para coleta dos dados utilizaram a Escala de PSS no Trabalho (EPSST) e a Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO). Os dados revelaram a existência de maior PSS informacional (fornecimento de informações como apoio ao indivíduo no desenvolvimento de seu trabalho), e suporte social instrumental (entendimento de que há na escola os recursos materiais, financeiros, técnicos e gerenciais necessários à realização das atividades). Relataram também elevada percepção de suporte organizacional, devido ao fato de cinco dentre as oito questões do constructo apresentarem variáveis de maior concordância e concluíram que, no contexto das instituições de ensino, faz-se necessário compreender a influência de suporte social e organizacional no trabalho, como fonte de grande relevância no apoio e até mesmo na motivação dos docentes.

Neves, Oliveira e Alves (2014) estudaram o impacto da satisfação no trabalho e da percepção de suporte organizacional, enquanto fatores preditivos da SB, em profissionais de

enfermagem. Fizeram parte desse estudo 339 enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem de um hospital universitário no interior de Minas Gerais. Os instrumentos de coleta de dados envolveram: questionário sócio demográfico, Escala de Satisfação no Trabalho (Siqueira, 1995); EPSO (Siqueira, 1995, 2008) e Escala de Caracterização de *Burnout* (Tamayo & Tróccoli, 2009). Os resultados evidenciaram que os maiores percentuais de explicação para as três dimensões da SB foram atribuídos às variáveis satisfação com a natureza do trabalho e PSO, ressaltando a importância da natureza do trabalho e do apoio organizacional para esses profissionais.

Com intuito de relacionar saúde mental dos trabalhadores e suporte organizacional, Bertoncello e Borges-Andrade (2015) realizaram um levantamento bibliográfico reunindo diversos achados de pesquisas brasileiras e internacionais relacionando suporte organizacional e as variáveis: bem-estar, estresse, *burnout*, depressão e ansiedade. Os resultados desse levantamento sugerem que a PSO está associada à saúde mental dos trabalhadores e a SB foi a variável de maior destaque nas pesquisas levantadas, provavelmente por ser um fenômeno tipicamente vinculado aos contextos de trabalho. Tais achados sugerem a necessidade das organizações atentarem para a saúde mental dos funcionários, entendendo que sua estrutura e funcionamento podem afetá-la, com comprometimento da produtividade e, conseqüentemente, dos resultados organizacionais. Portanto, investir em ações de suporte organizacional pode auxiliar na promoção da saúde do trabalhador, gerando efetividade e eficácia organizacionais.

Estivalete, Andrade, Pellini, Faller, Stefanan e Souza (2016) investigaram a influência do suporte social e organizacional sobre o bem-estar no trabalho em uma amostra de 247 colaboradores de uma empresa de logística ferroviária localizada no Rio Grande do Sul, pela aplicação dos seguintes questionários: EPSST, EPSO, e Escala de Percepção de Bem-estar Pessoal nas Organizações (EPBO), desenvolvida por Dessen e Paz (2010). Os resultados

encontrados mostram que a maior média foi atribuída ao suporte social informacional, associado ao compartilhamento e acesso a informações. No que se refere ao bem-estar, as maiores médias foram atribuídas aos fatores realização, relação com a chefia e relação com colegas, pressupondo que os indivíduos sentem-se realizados ao exercer suas tarefas, bem como percebem qualidade na gestão, associada aos treinamentos recebidos para o aprimoramento profissional. Constataram alta correlação positiva entre suporte organizacional e identificação com a organização, demonstrando que quanto maior a PSO, maior a identificação do indivíduo com a organização. Os dados revelam ainda que os suportes social e organizacional são variáveis importantes para a compreensão de experiências subjetivas positivas no trabalho.

O papel moderador da PSO, na relação das emoções no trabalho com a SB foi investigado em 323 professores do ensino secundário do Estado de Enugu, Nigéria (Anomneze, Ugwu, Enwereuzor, & Ugwu, 2016). Foram aplicados a Escala Emocional do Trabalho (TELS), Inquérito de Suporte Organizacional Percebido (SPOS) e MBI. Os resultados mostraram que “atuação superficial”, “atuação profunda” e percepção de suporte organizacional são fatores preditores significantes de exaustão emocional. Apenas “atuação profunda” e PSO são preditores significantes de despersonalização. A interação entre “atuação profunda” e PSO ou entre “atuação superficial” e PSO não são fatores preditores de exaustão emocional ou de despersonalização. Como “atuação superficial” compreende-se o fingimento de emoções para compatibilizar a expressão emocional com os requisitos do empregador, enquanto que “atuação profunda” significa mudança emocional verdadeiramente sentida.

4. Método

4.1. Objetivos

Este estudo tem por objetivo investigar a relação entre as percepções de suporte social no trabalho, percepção de suporte organizacional e a SB, em professores do ensino superior privado, propondo um modelo de investigação em que as três primeiras variáveis seriam preditoras desta última, conforme modelo hipotético demonstrado na Figura 1.

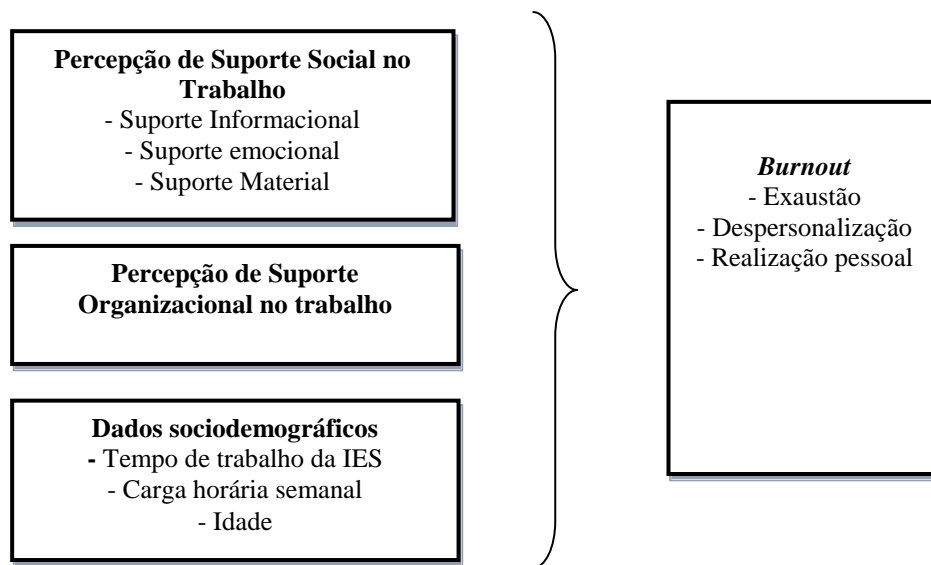


Figura 1. Modelo proposto para a investigação

Os objetivos específicos são:

- Avaliar se há relação das percepções de suportes organizacional e social no trabalho com as três dimensões do *burnout* (exaustão emocional, despersonalização, realização pessoal).
- Avaliar se há relação entre os dados sociodemográficos levantados (idade, carga horária semanal de trabalho e tempo de trabalho nas IES) com as três dimensões de *burnout*.
- Verificar a ocorrência da síndrome de *burnout* entre os professores universitários de ensino superior de instituições privadas.

4.2. Definições das variáveis deste estudo

Síndrome de *Burnout*

SB é definida por Tamayo e Tróccoli (2002), como uma síndrome psicológica decorrente da tensão emocional crônica no trabalho, oriunda de experiências subjetivas da relação do indivíduo com o seu trabalho, que geram sentimentos e atitudes negativas como insatisfação, desgaste e perda de comprometimento, que envolve três componentes: exaustão emocional, despersonalização e sentimento de decepção.

O primeiro componente compreende sentimentos de desgaste físico e emocional, gerados pela sensação do indivíduo de ser exigido emocionalmente mais do que ele pode tolerar. O segundo está associado às atitudes negativas de distanciamento excessivo na relação dos profissionais com os beneficiários do seu serviço, como insensibilidade, indiferença, falta de preocupação. E, por fim, o terceiro componente refere-se a sentimentos de incompetência nas atividades realizadas (Tamayo & Tróccoli, 2009).

Percepção de Suporte Social no Trabalho

Suporte social no trabalho refere-se a uma crença global dos funcionários de que a organização em que atuam oferece os três tipos de suporte social (informacional, emocional e material) para adequada realização de suas atividades laborais (Gomide Junior, Guimarães & Damásio, 2008).

Percepção de Suporte Organizacional

PSO refere-se às crenças globais de que a organização valoriza as contribuições e cuida do bem estar do seu funcionário, revelando a existência de expectativas de reciprocidade nas interações entre indivíduo e organização (Eisenberger *et al.*, 1986).

4.3. Participantes

A amostra da pesquisa é de conveniência (não probabilística). Conforme Pallant (2007), o tamanho da amostra é determinado pelo número de variáveis independentes e é necessário, no mínimo, 15 casos por preditor. Portanto, a amostra não poderia ser inferior a 60 participantes, considerando que são quatro variáveis independentes (PSS no trabalho – três fatores; suporte organizacional – unifatorial).

Ainda, o cálculo do poder do teste realizado com o auxílio do Programa Gpower para indicação do tamanho necessário da amostra, considerando o efeito médio ($f^2 = 0,15$; $p < 0,05$), indica que 129 casos são necessários. Contudo, Abbad e Torres (2002) observam que o poder estatístico é drasticamente reduzido quando se utilizam amostras menores que 175 participantes, mesmo quando são encontrados efeitos de grande magnitude e medidas altamente confiáveis. Assim, o número de 175 satisfaz as regras propostas pela literatura especializada.

Para alcance dos objetivos deste estudo foram convidados professores do ensino superior, de faculdades da rede privada, da cidade de Uberlândia, com no mínimo seis meses de atuação no cargo.

Este estudo constitui-se de uma amostra de 179 trabalhadores formalmente empregados, sendo 49,7% (89) do sexo masculino e 50,3% (90) do feminino, com idade média de 39,86 anos ($DP=8,95$). O nível de escolaridade variou de graduação a pós-doutorado, predominando o nível de mestrado com 51,40% da amostra ($n=92$). Quanto à situação conjugal, a maioria dos participantes (70,90%; $n=127$) encontrava-se casada ou vivendo com o parceiro. O tempo médio de trabalho como docente foi de 11,42 anos ($DP=9,22$) e de trabalho nas faculdades participantes, de 6,20 anos ($DP=4,69$), com carga horária semanal média de 20,48 horas ($DP=11,52$).

A Tabela 3 apresenta o resumo das principais informações a respeito dos participantes.

Tabela 3- Descrição dos participantes por sexo, grau de escolaridade, idade, tempo de trabalho e carga horária semanal.

<i>Variáveis</i>		<i>f</i>	<i>%</i>	<i>Média</i>	<i>DP</i>
Sexo	Masculino	89	49,70		
	Feminino	90	50,30		
	Total	179	100		
Situação conjugal	Solteiro	36	20,10		
	Casado	127	70,90		
	Desquitado	16	8,90		
	Total	179	100		
Nível de escolaridade	Graduação	8	4,50		
	Especialização	59	33,00		
	Mestrado	92	51,40		
	Doutorado	17	9,50		
	Pós Doutorado	3	1,70		
	Total	179	100		
Idade	Respostas válidas	173		39,86 (anos)	8,95
	Dados omissos	6			
	Total	179			
Tempo de trabalho na IES	Respostas válidas	179		6,20 (anos)	4,69
	Total	179			
Tempo de trabalho docente	Respostas válidas	179		11,42 (anos)	9,22
	Total	179			
Carga horária semanal	Respostas válidas	176		20,48 (horas)	11,52
	Dados omissos	3			
	Total	179			

Nota. N = 179. Elaborada pela autora.

A maior parte dos participantes (64,60%; $n = 115$) realizava outras atividades profissionais, além da carreira docente. Com relação ao turno de trabalho, 72,60% (130) responderam que trabalham no período matutino, 11,70% (21) no período vespertino e 98,30% (176) à noite. Apenas 39,10% (70) dos professores realizavam algum tipo de orientação de alunos, sendo: de trabalho de conclusão de curso (TCC) de graduação, 28,50% (51); de TCC de pós-graduação *lato sensu*, 20,10% (36); de mestrado e doutorado, apenas 1,10% (2).

Quanto à função exercida na carreira docente, 11,20% (20) exerciam função de coordenação, 97,20% (174) de professor de graduação, 17,90% (32) de professor de pós-graduação *lato sensu*, 1,10% (2) de professor de pós-graduação *stricto sensu* e 7,80% (14) de professores em ensino à distância (EAD). Apenas 15,10% (27) dos respondentes participavam de comissões.

A Tabela 4 apresenta o resumo das informações levantadas a respeito dos participantes.

Tabela 4 - Descrição dos participantes quanto a função, turno de trabalho e realização de orientações.

Variáveis	Sim		Não	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Função além da carreira docente	115	64,60	63	35,40
Turno de trabalho matutino	130	72,60	49	27,40
Turno de trabalho vespertino	21	11,70	158	88,30
Turno de trabalho noturno	176	98,30	3	1,70
Realiza orientação	70	39,10	109	60,90
Orientação de TCC de graduação	51	39,10	128	60,90
Orientação TCC de pós-graduação <i>lato sensu</i>	36	20,10	143	79,90
Orientação de mestrado e/ou doutorado	2	1,10	177	98,90
Função de coordenador de curso	20	11,20	159	88,80
Professor de graduação	174	97,20	5	2,80
Professor de pós-graduação <i>lato sensu</i>	32	17,90	147	82,10
Professor de pós-graduação <i>stricto sensu</i>	2	1,10	177	98,90
Professor EAD	14	7,80	165	92,20
Participações em comissões	27	15,10	152	84,90

Nota. N=179. Elaborada pela autora.

Em relação à carga de trabalho, 109 (60,89%) os participantes informaram até 20 horas semanais, 60 (33,52%) entre 21 e 40 horas semanais e 7 (3,91%) acima de 40 horas semanais, sendo que um desses relatou carga horária semanal de 70 horas.

Não foi levantado se, para os que exercem outras atividades além da docência, a carga horária e o turno de trabalho informados corresponde exclusivamente aos da docência. A maioria dos respondentes (64,6%) exerce outra função além da docência e alguns marcaram o

turno vespertino como parte do período trabalhado. Porém, nas IES investigadas, os cursos funcionam apenas em período matutino e noturno.

4.4. Instrumentos

Os instrumentos de coleta de dados utilizados foram os seguintes:

Tabela 5 - Nome, composição dos instrumentos, número de itens e índices de fidedignidade resultantes dos estudos de validação.

Instrumento e autor	Fatores do Instrumento	Número de Itens do Instrumento	Alfa de Cronbach
Escala de Percepção de Suporte Organizacional (Siqueira, 2008)	Unifatorial	6	0,86
PSS no trabalho (Gomide, Guimarães & Damásio, 2004)	PSS informacional no trabalho	7	0,85
	PSS emocional no trabalho	6	0,83
	Percepção de suporte instrumental no trabalho	5	0,72
Escala de Caracterização do Burnout (Tamayo & Tróccoli, 2009)	Exaustão Emocional	12	0,93
	Desumanização	10	0,84
	Decepção no Trabalho	13	0,90

Nota. n = 179. Elaborada pela autora.

A Escala de Caracterização do *Burnout* (ECB) é composta por 35 itens, avaliados em três fatores: exaustão emocional (12 itens, Alfa = 0,93 – ex. “Sinto-me esgotado ao final de um dia de trabalho”), desumanização (10 itens, Alfa = 0,84 – ex. “Trato meus alunos com distanciamento”) e decepção no trabalho (13 itens, Alfa = 0,90 – ex. “Eu me sinto frustrado com meu trabalho”). Os itens são avaliados em uma escala Likert de 5 pontos (1 = nunca, 2 = raramente, 3 = algumas vezes, 4 = frequentemente, 5 = sempre).

A Escala de PSS no Trabalho (EPSST) é composta por 18 itens, dispostos em três fatores: PSS informacional no trabalho (Alfa = 0,85 – ex. “...as informações circulam claramente entre os setores da empresa”), PSS emocional no trabalho (Alfa = 0,83 – ex. “...as

peessoas gostam umas das outras”) e percepção de suporte instrumental no trabalho (Alfa = 0,72 – ex. “...há recompensa financeira pelos esforços dos empregados.”). Os itens são avaliados em uma escala de quatro pontos (1 = discordo totalmente; 2 = apenas discordo; 3 = apenas concordo; 4 = concordo totalmente). Por último, a escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO), na versão reduzida, é composta por seis frases, com índice de precisão de 0,86 (ex. “É possível obter ajuda desta empresa quando tenho um problema”). Os itens são respondidos em uma escala de sete pontos variando de “discordo totalmente” (1) a “concordo totalmente” (7). Os instrumentos constam no anexo 1.

4.5. Procedimentos de coleta de dados

Trata-se de estudo correlacional cuja amostragem é por conveniência (não probabilística). Participaram desse estudo, docentes de faculdades da rede de ensino particular de Uberlândia.

Após aprovação, por parte do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia (UFU), para realização do presente estudo (parecer nº 1.794.873, de 24 de outubro de 2016), procedeu-se à aplicação dos instrumentos, em cinco faculdades privadas de Uberlândia.

Aos participantes deste estudo foram explicados os objetivos do trabalho, principalmente seu caráter estritamente acadêmico, suas participações voluntárias bem como o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE – anexo 2). Os participantes foram abordados em seu local de trabalho, durante intervalo e em sua maioria, na sala dos professores. O local e horário do preenchimento do questionário foram combinados entre o pesquisador e os participantes convidados, anuentes. Por se tratar de um caderno questionário contendo várias escalas a serem respondidas e, portanto, demandando tempo, combinou-se a melhor data e horário para que os questionários respondidos fossem devolvidos à

pesquisadora. O participante pôde optar por responder os questionários no momento do primeiro contato, se fosse conveniente.

Após assinarem duas vias do TCLE, foi devolvida uma cópia ao pesquisador para arquivamento, e, em envelope separado, os questionários, contendo duas partes: a primeira, composta por itens pertencentes aos instrumentos relacionados anteriormente e, a segunda, referente ao levantamento de dados sociodemográficos dos participantes do estudo. Tal procedimento visou resguardar o anonimato do participante. Vale ressaltar que participaram do estudo somente professores do ensino superior de faculdades particulares que tivessem, no mínimo, seis meses de trabalho.

4.6. Procedimentos de análise de dados

As respostas aos questionários formaram um arquivo de dados, a partir do qual se realizaram análises estatísticas com o auxílio do programa SPSS – *Statistical Package of Social Science* versão 22.0. A análise exploratória dos dados foi efetuada com o objetivo de se verificarem a precisão da entrada de dados, respostas omissas, casos extremos, normalidade das variáveis e os pressupostos necessários à aplicação das técnicas multivariadas. Foram distribuídos 220 questionários e devolvidos 179, devidamente preenchidos.

A amostra foi descrita por meio de estatísticas descritivas (média, desvio padrão e frequência). Com o objetivo de verificar a ocorrência da SB, inicialmente, estimou-se os escores nos fatores por meio da média aritmética dos pontos atribuídos pelos participantes da amostra aos itens de cada fator (Tamayo, 1997). Considerando que a média dos escores brutos poderia revelar pouco sobre a ocorrência da síndrome, tomando como referencial a amplitude da escala de resposta que varia de 1 a 5 pontos (Borges, Argolo & Baker, 2006) foram

exploradas as distribuições de frequência, ou seja, o uso de percentis para classificar os escores.

As orientações de Maslach *et al.* (1996) indicam que as dimensões da SB devem ser avaliadas em separado. Em termos estatísticos, Schaufeli *et al.* (2009) esclarecem que os pontos de cortes são baseados nos tercís baixo, médio e alto da distribuição da pontuação, em concordância com o Manual do MBI. Assim, cada dimensão foi categorizada em baixa, média e alta. Baixa para pessoas com escores até percentil 33, média para pontuações entre percentil 34 e percentil 67 e alta para pontuações acima do percentil 67.

As correlações entre as variáveis foram verificadas através da correlação de Pearson e a confiabilidade das escalas para amostra deste estudo foi calculada por meio do Alpha de Cronbach. O teste do modelo, por sua vez, foi realizado mediante análises de regressão múltipla padrão, com a finalidade de verificar quais variáveis se constituiriam nas melhores preditoras da SB. As variáveis independentes são as percepções de suporte organizacional e social no trabalho e as variáveis dependentes são as dimensões da SB.

5. Resultados

5.1. Análise exploratória dos dados

O primeiro passo foi analisar o banco de dados com intuito de encontrarem-se possíveis erros, por meio da verificação dos valores máximos e mínimos das escalas utilizadas no estudo. Quanto aos erros de digitação, estes foram conferidos nos questionários e devidamente corrigidos. Com relação aos dados omissos, por apresentarem valores inferiores a 5% da amostra, foram substituídos pela média da amostra, em conformidade com Pasquali (2015).

Verificaram-se, posteriormente, os casos extremos uni e multivariados, a normalidade das variáveis e os pressupostos necessários à aplicação das técnicas multivariadas. Foram eliminados três casos extremos univariados e os casos moderados foram mantidos na amostra, de acordo com a recomendação de Tabachnick e Fidell (2001). Além disso, os três casos *outliers* multivariados na amostra foram identificados por meio da distância de Mahalanobis, tendo como base o $\chi^2 = 99,607$ (gl=60; $p < 0,001$), e também eliminados. A amostra inicial, que continha 179 participantes, foi então reduzida para 173 casos.

Em se tratando da normalidade, o índice de simetria alcançou o valor máximo de 2, o que, segundo Miles e Schevlin (2001), ainda é aceitável.

A multicolinearidade foi verificada por meio das correlações entre as variáveis, e os índices encontrados foram bastante inferiores a 0,90, demonstrando que esse aspecto não afeta o banco de dados, por não haver sobreposição entre elas, conforme Tabachnick e Fidell (2001).

5.2. Descrição estatística das variáveis

Para a descrição estatística das variáveis relativas às dimensões da SB e das percepções de suporte social no trabalho e suporte organizacional, calcularam-se os escores de cada fator das escalas e posteriormente as médias e desvios padrão da amostra. A Tabela 6 sintetiza os resultados descritivos das variáveis.

Tabela 6 - Análise descritiva das variáveis

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Exaustão	1	3,92	1,95	0,63
Desumanização	1	3,60	1,66	0,50
Decepção	1	3,70	1,59	0,52
Suporte organizacional	1	7	4,79	1,58
Suporte informacional	1	4	2,79	0,66
Suporte instrumental			2,53	0,66
Suporte emocional			2,89	0,51

Nota. n = 173. Elaborada pela autora.

A análise dos dados apresentados na Tabela 6 revela que a tendência geral dos participantes é apresentar sentimentos de exaustão emocional, desumanização e decepção, abaixo do ponto médio da escala (3,0), que é composta por cinco pontos. O fator exaustão apresenta a maior média (1,95, $DP = 0,63$), seguido do fator desumanização com média 1,66 ($DP = 0,50$) e, por último, o fator decepção com média 1,59 ($DP = 0,52$), confirmando a tendência dos estudos sobre a SB, que indicam valores mais altos no fator exaustão emocional.

Para os fatores de PSS no trabalho, numa escala de quatro pontos, foi identificada maior média no fator suporte social emocional, com $M=2,89$ e $DP=0,51$, seguido do suporte social informacional com média 2,79 ($DP=0,66$), e menor média para suporte social instrumental ($M=2,53$, $DP=0,66$). Tais resultados indicam que a PSS no trabalho, de maneira geral, encontra-se pouco acima do ponto médio da escala (2,5), entre os pontos “apenas discordo” e “apenas concordo”, revelando uma dúvida dos respondentes quanto à presença dos três tipos de suporte social no trabalho.

Com objetivo de verificar a ocorrência da SB considerando o grau de severidade foi usada a categorização níveis baixo, médio e elevado para cada um dos fatores da síndrome, a partir dos percentis (Tabela 7).

Tabela 7 – Frequências e porcentagens das dimensões de *burnout*.

Nível	Exaustão		Desumanização		Decepção	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Baixo	59	34,1	59	34,1	71	41
Médio	63	36,4	54	31,2	42	24,3
Elevado	51	29,5	60	34,7	60	34,7
Total	173	100	173	100	173	100

Nota. n = 173. Elaborada pela autora.

Os resultados indicam que 63 (36%); 54 (31,2) e 42 (24,3) dos professores apresentaram índices moderados de exaustão emocional, e desumanização e decepção, respectivamente; e 51 (29,5%) e 60 (34,7%) apresentam índices elevados de exaustão emocional, e desumanização e decepção, respectivamente. Vale ressaltar que, para ser considerado risco para o desenvolvimento da SB, os resultados devem apontar índices elevados para exaustão emocional e despersonalização e baixo para decepção. Todavia, quando encontrado resultados moderados para qualquer uma das dimensões, deve-se dar especial atenção, pois pode sinalizar probabilidade de desenvolvimento ou não da SB (Codo & Vasques-Menezes, 1998).

O cruzamento das frequências indica que 42 (24,02%) dos professores são categorizados em nível elevado no que se refere à ocorrência de exaustão emocional e decepção (Tabela8).

Tabela 8 - Distribuição dos participantes nos três níveis, nas dimensões exaustão emocional e decepção.

Exaustão		Decepção			Total
Nível		1	2	3	
1. Leve	<i>f</i>	48	10	1	59
2. Moderado	<i>f</i>	22	24	17	63
3. Alto	<i>f</i>	1	8	42	51
	<i>f</i>	71	42	60	173

Nota. n = 173. Elaborada pela autora.

Tabela 9 - Distribuição dos participantes nos três níveis, nas dimensões exaustão emocional e desumanização.

Nível	Exaustão	Desumanização			Total
		1	2	3	
1. Leve	<i>f</i>	36	16	7	59
2. Moderado	<i>f</i>	17	29	17	63
3. Alto	<i>f</i>	6	9	36	51
	<i>f</i>	59	54	60	173

Nota. n = 173. Elaborada pela autora.

Em se tratando das dimensões exaustão emocional e desumanização os resultados mostram que 36 (20,8%) dos professores se situam na faixa de ocorrência de *burnout* enquanto outros 17 (9,8%) dos casos apresentam nível moderado.

5.3. Confiabilidade das medidas

A confiabilidade dos instrumentos utilizados para a amostra deste estudo foi testada por intermédio do Alfa de *Cronbach* que, segundo Hair, Anderson, Tatham, e Black (2005), é um indicador consistente para análise da confiabilidade de uma escala. Mesmo não havendo um padrão absoluto, valores de alfa iguais ou superiores a 0,70 revelam fidedignidade aceitável, porém pode-se diminuir este limite até 0,60 em pesquisas de cunho exploratório sem prejuízo aos resultados. Considerando os valores encontrados na amostra todas as variáveis foram incluídas nas análises posteriores.

A Tabela 10 apresenta as medidas de confiabilidade dos instrumentos através do cálculo dos valores de Alfa.

Tabela 10 – Medida de Confiabilidade dos instrumentos

Instrumento e autor	Fatores do Instrumento	Alfa de Cronbach (original)	Alfa de Cronbach (amostra)
Escala de Percepção de Suporte Organizacional (Siqueira, 2008)	Unifatorial	0,86	0,93
PSS no trabalho (Gomide, Guimarães & Damásio, 2004)	PSS informacional no trabalho	0,85	0,91
	PSS emocional no trabalho	0,83	0,84
	Percepção de suporte instrumental no trabalho	0,72	0,79

Escala de	Exaustão Emocional	0,93	0,92
Caracterização de	Desumanização	0,84	0,88
Burnout (Tamayo & Tróccoli, 2009)	Decepção no Trabalho	0,90	0,88

Nota. n = 173. Elaborada pela autora

Assim, observa-se confiabilidade das medidas, com alfas variando de 0,79 a 0,93, apresentando-se, em sua maioria, superiores ao indicado pelos autores anteriormente mencionados. Em se tratando do fator decepção no trabalho, da SB, deve ser esclarecido que os itens 6, 23 e 35 foram eliminados, mas esse procedimento não afetou a consistência interna. A exclusão desses itens cujo conteúdo é positivo e diferem dos demais itens que possuem conotação negativa, não afeta a confiabilidade da medida, o que está conforme a posição dos autores responsáveis pela construção e validação da ECB (Tamayo & Tróccoli, 2009).

No estudo de validação os índices seriam alterados de 0,90 para 0,89. Além disso, Tamayo e Tróccoli (2009) discorrem sobre os problemas psicométricos e estatísticos decorrentes da combinação de itens positivos e negativos em um mesmo fator respaldando-se na literatura.

5.4. Correlação entre as variáveis

As correlações entre as variáveis foram analisadas pelo critério r de Pearson, com intuito de medir a direção e o grau de associação linear entre as variáveis do estudo. Conforme apresentado na Tabela 11, as correlações entre as variáveis foram significantes em nível de $p < 0,01$, com exceção das variáveis sociodemográficas que apresentaram significância com apenas uma ou duas dimensões da SB. Os índices encontrados foram analisados com base na classificação de magnitude proposta por Dancey e Reidy (2006), que afirmam serem as correlações abaixo de 0,4 fracas, entre 0,4 e 0,69 moderadas e acima de 0,69 fortes.

Tabela 11 - Correlações entre as variáveis do estudo.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Exaustão	1									
2. Desumanização	0,61**	1								
3. Decepção	0,82**	0,60**	1							
4. Percepção Sup. Organizacional	-0,41**	-0,44**	-0,41**	1						
5. Percepção Sup. Informacional	-0,32**	-0,37**	-0,34**	0,683**	1					
6. Percepção Sup. Intrumental	-0,38**	-0,39**	-0,39**	0,71**	0,75**	1				
7. Percepção Sup. emocional	-0,29**	-0,27**	-0,36**	0,47**	0,56**	0,47**	1			
8. Idade	-0,06 ns	-0,16*	-0,07 ns	0,08	0,06 ns	0,13 ns	-0,04 ns	1		
9. Tempo de trabalho na IES	-0,14 ns	-0,01 ns	-0,14 ns	-0,11 ns	-0,0 ns	0,09 ns	-0,06 ns	0,37**	1	
10. Tempo de trabalho como docente	-0,09 ns	-0,11 ns	-0,08 ns	-0,01 ns	0,07 ns	0,06 ns	-0,09 ns	0,75**	0,45**	1
11. Carga horária semanal	0,15*	0,19*	0,06 ns	-0,04 ns	-0,03 ns	-0,04 ns	0,01 ns	0,09 ns	0,14 ns	0,24**

Nota. **p<0,01, *p<0,05 ns = não significativo

A relação entre as variáveis dependentes e independentes é inversa, o que significa que quanto menos percepções de suportes organizacional e social no trabalho, maior a ocorrência de exaustão, desumanização e decepção. Com exceção da variável relacionada à carga horária semanal, a qual se mostra diretamente relacionada às duas dimensões da SB.

A correlação entre as variáveis exaustão ($r = -0,41$), desumanização ($r = -0,44$) e decepção ($r = -0,41$) são moderadas com PSO; com relação à PSS informacional, instrumental e emocional as correlações entre as variáveis exaustão ($r = -0,32$; $r = -0,37$; $r = -0,34$), desumanização ($r = -0,37$; $r = -0,39$; $r = -0,27$) e decepção ($r = -0,36$; $r = -0,39$; $r = -0,34$) são baixas.

No que se refere às variáveis sociodemográficas, verificam-se correlações significantes, positivas e baixas entre carga horária semanal relacionada a exaustão ($r = 0,15$) e desumanização ($r = 0,19$), e relação inversa entre idade e desumanização ($r = -0,16$). Quanto às relações entre exaustão emocional e às variáveis independentes há correlação negativa com PSO ($r = -0,41$), PSS informacional (PSSI, $r = -0,32$), PSS instrumental (PSSIInst, $r = -0,38$) e PSS emocional (PSSE, $r = -0,29$). O maior coeficiente

de correlação, no caso de exaustão emocional se refere à PSO, embora seja considerada fraca.

No caso da dimensão desumanização da SB as correlações com os suportes são fracas, negativas e significantes, sendo a maior delas com PSO ($r = -0,44$). Das variáveis sociodemográficas somente idade e carga horária semanal mantiveram relações significantes, sendo a relação com idade negativa ($r = -0,16$) e positiva com carga horária semanal ($r = 0,19$).

Decepção, última dimensão de SB, relaciona-se negativa e significativamente com todas as percepções dos suportes, com coeficientes variando de 0,41 (PSO) a 0,34 (PSSI). As relações com todas as variáveis sociodemográficas não foram significantes. Ressalta-se que dentre as variáveis sociodemográficas somente idade e carga horária semanal apresentaram correlações significantes com uma das dimensões de SB. Portanto, somente estas variáveis farão parte das análises de regressão.

5.5. Análises de regressão múltipla

A regressão múltipla é definida por Hair *et al.* (2005) como um estudo estatístico que possibilita investigar o relacionamento de uma variável dependente com múltiplas variáveis independentes. A Tabela 12 apresenta o resumo das análises de regressão múltipla para variáveis-critério exaustão, desumanização e decepção.

Tabela12 - Resumo das análises de regressão múltipla para as variáveis-critério exaustão, desumanização e decepção.

Variáveis-critério	Preditores	B	<i>B</i>	<i>R</i> múltiplo	<i>R</i> ² modelo	<i>R</i> ² ajustado
Exaustão	Percepção de suporte organizacional	- 0,11	- 0,27**	0,45	0,21	0,18
Desumanização	Percepção de suporte organizacional	-0,09	-0,28*	0,50	0,25	0,23
	Carga horária semanal	0,01	0,18*			
	Idade	-0,01	-0,14*			

Decepção	Percepção de suporte organizacional	- 0,08	- 0,24	0,47	0,22	0,20
	Percepção Sup. Social emocional no trabalho	- 0,21	- 0,20			

Nota. $n = 173$ * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$.

Exaustão teve como variável explicativa somente PSO ($\beta = - 0,27$; $t = - 2,767$; $p = 0,001$) que explicou 21% da variância (R^2 ajustado = 0,18; $F(5,167) = 8,747$; $p < 0,011$). A desumanização teve como variáveis explicativas: PSO ($\beta = - 0,28$; $t = - 2,767$; $p = 0,006$), carga horária semanal ($\beta = 0,18$; $t = 2,694$; $p = 0,008$) e idade ($\beta = - 0,14$; $t = - 2,019$; $p = 0,045$). Tais variáveis em conjunto explicam 25% da variância (R^2 ajustado = 0,23; $F(6,166) = 9,367$; $p < 0,001$). Por último, a decepção teve como variáveis explicativas: PSO ($\beta = - 0,24$; $t = - 2,327$; $p = 0,021$) e PSS emocional no trabalho ($\beta = - 0,20$; $t = - 2,398$; $p = 0,018$). Essas variáveis em conjunto explicam 22% da variância (R^2 ajustado = 0,20; $F(4,168) = 11,660$; $p < 0,001$).

6. Discussão

A relação do indivíduo com o trabalho vem sendo cada vez mais objeto de preocupação, bem como suas consequências, devido ao aumento das demandas laborais e à maior exigência sobre o trabalhador, que podem gerar quadro de completo esgotamento físico e mental (Boujut *et al.*, 2016; Carlotto, 2014).

Diversas investigações acerca da SB em docentes foram relatadas ao longo desse estudo, evidenciando sua alta prevalência nessa categoria profissional e a necessidade de se aprofundar no tema (Carlotto, 2011; Carvalho, 2013; Gomes & Quintão, 2011; Quintão & David, 2012). Como dito, trata-se, a SB, do estresse laboral crônico desenvolvido a partir de experiências de esgotamento, decepção e perda do interesse pelo trabalho, cujos determinantes são de natureza socioprofissional.

Conforme Boujut *et al.* (2016) a SB é especialmente a síndrome da exaustão, relacionada ao trabalho que aparece quando o indivíduo já utilizou todos os recursos disponíveis para lidar com os fatores estressores e os empregos mais afetados são aqueles que envolvem responsabilidade moral para com os outros, destacando a categoria docente, que é reconhecido como uma ocupação de alto potencial para o estresse.

O objeto principal deste estudo foi identificar a relação entre as percepções de suporte organizacional e social no trabalho e aspectos sociodemográficos (idade, tempo de trabalho nas instituições de ensino e carga horária) com a SB.

Vários pesquisadores como Borges *et al.* (2012); Carlotto (2002, 2010); Carvalho (2013); Dutra *et al.* (2016); Figueroa *et al.* (2012); Gomes e Quintão (2011); Levy, *et al.* (2009); Vandenberghe & Huberman (1999), afirmam que fatores relacionados tanto à natureza da função, quanto ao contexto institucional e social que envolve o docente, como aumento da demanda de trabalho, falta de recursos adequados para realização de suas atividades, falta de reconhecimento e baixas recompensas, falta de apoio emocional por parte

da administração, causam sentimentos de frustração e ineficácia, sintomas que configuram a manifestação da SB.

Neste trabalho, os resultados da ECB, em suas dimensões exaustão emocional, despersonalização e decepção, permitiram a identificação da prevalência da SB nos professores investigados, indicando valores mais altos no fator exaustão. Tal fato vem sendo ressaltado na literatura como o fator central no desencadeamento da SB e a primeira reação ao estresse (Benevides-Pereira & Garcia, 2003; Borges *et al.*, 2012; Carlotto & Câmara, 2007; Carneiro, 2010; Maslach & Leiter, 1999; Maslach *et al.*, 2001; Tamayo & Tróccoli, 2002;).

Maslach *et al.* (2001) e Gil-Monte (2005) corroboram com tal ideia, acreditando que a SB se inicia por essa dimensão que, posteriormente causa a despersonalização, como uma defesa para amenizar o sentimento de exaustão ou esgotamento emocional, gerando, conseqüentemente, sentimentos de baixa realização e envolvimento pessoal no trabalho.

Alguns pesquisadores, como Boujut *et al.* (2016), como já mencionado, tratam a SB referindo-se à vivência da exaustão emocional, por ser esta a característica central da SB, conforme Maslach *et al.* (2001). Porém, para esse autor, a exaustão emocional é um critério necessário, mas não suficiente. Para fim de diagnóstico diferencial, o critério adotado pelo LPT/UnB (Laboratório de Psicologia do Trabalho, da Universidade de Brasília), considera a SB quando o indivíduo apresenta comprometimento em pelo menos duas dimensões de SB, sendo uma delas a exaustão emocional (Ferreira, 2016).

No presente estudo, as análises descritivas das variáveis independentes indicaram que os professores demonstraram perceber apoio e suporte da organização, mas não se mostraram tão seguros quanto à presença ou não de suporte social no ambiente de trabalho. Há estudos indicando que a PSS no trabalho e a PSO podem reduzir as consequências adversas da SB, favorecendo o bem estar do trabalhador (Andrade *et al.*, 2012; Bertocello & Borges-Andrade, 2015; Cohen & Wills, 1985; Neves *et al.*, 2014; Tamayo & Tróccoli, 2002).

Os dados obtidos da correlação entre as variáveis deste estudo revelaram relação inversa entre a SB e as percepções de suporte social no trabalho e de suporte organizacional e idade, e relação direta com carga horária semanal, da mesma forma que outros trabalhos publicados, como, por exemplo, Figueroa *et al.* (2012). Os índices de correlação, contudo, considerados moderados para a PSO e baixos para as demais variáveis, provavelmente não são suficientes para sustentar uma relação preditiva entre elas.

Em relação à PSS no trabalho, em todas as suas dimensões (informacional, instrumental e emocional) houve correlação estatisticamente significativa, porém baixa, com todas as dimensões de SB, concordando em parte com dados da literatura que também relatam relação inversa, porém alta, e justificam a importância de tal variável como fator preditivo da síndrome. A percepção desses suportes no ambiente de trabalho atuaria como amortecedores dificultando a ocorrência da SB.

Porém, estudos recentes (Boujut *et al.*, 2016; Chengting Ju *et al.*, 2015; Figueroa *et al.*, 2012; Fiorilli *et al.*, 2015; Pietarinen *et al.*, 2013) relatando a importância da PSS no trabalho como fator atenuante da SB, demonstraram relação preditiva entre essas variáveis. Tais autores, contudo, utilizaram medidas (MIB, STBI, QAS, QPSS), diferentes das aqui aplicadas, ficando assim comprometida a comparação dos resultados. Contudo a divergência entre os resultados reforçam a necessidade de novas investigações.

Pietarinen *et al.* (2013) demonstraram, em seus estudos com professores, consistente correlação das três dimensões de SB com o contexto social vivenciado por esses profissionais. Boujut *et al.* (2016) também reforça tal ideia, em estudo com professores de ensino especializado, apontando o suporte social como importante efeito moderador na redução do impacto gerado pelo estresse laboral.

A relação entre SB e PSO, que pelos dados obtidos nesta pesquisa, apresentou nível de correlação moderada para todas as dimensões da SB, foi investigada em poucos trabalhos na

literatura levantada. Neves *et al.* (2014), utilizando as mesmas escalas adotadas nesta pesquisa, em profissionais de enfermagem, evidenciaram alta correlação entre essas variáveis. Por sua vez, Anomneze *et al.* (2016) encontraram relação entre PSO e SB investigando professores do ensino secundário, utilizando escalas de medida diferentes das aqui aplicadas. Já Tamayo e Troccoli (2002) destacam que a PSO é a variável que melhor prediz a SB, especialmente o fator exaustão emocional. Figueroa *et al.* (2012), em seu estudo também destacam “políticas inconsistentes e confusas”, como fatores relacionados à SB. A percepção, por parte do trabalhador, de que a organização opera com “políticas inconsistentes e confusas”, pode afetar a PSO, e por consequência, pode contribuir para o desenvolvimento da SB. Novamente, para se estabelecer, com maior segurança, a correlação entre PSO e SB, são necessários novos estudos.

Os resultados deste trabalho constataram correlação inversa, porém de nível baixo, entre idade e SB, sendo estatisticamente significativa com a dimensão desumanização. Carlotto (2011), Correa, Gomes e Moreira (2010) e Levy *et al.* (2009), também encontraram a mesma relação inversa entre idade e SB. Tal constatação se explica pelo fato de que professores mais idosos desenvolveram recursos de enfrentamento para situações que podem gerar estresse na atividade docente.

No tocante à idade dos docentes, dados da literatura indicam maior pontuação de exaustão emocional entre os mais jovens. Professores mais jovens apresentam maior risco de SB por conta das expectativas irrealistas em relação à profissão, e provavelmente, pela falta de experiência, por não saberem como lidar com as demandas do trabalho, apresentando quadros frequentes de frustrações, podendo não estar associada diretamente à idade, mas, talvez, ao pouco tempo de exercício da profissão. (Borges & Lauxen, 2016; Carlotto, 2011; Levy *et al.*, 2009). Neste trabalho, não houve correlação estatisticamente significativa com as dimensões exaustão emocional e decepção.

O tempo de trabalho dos professores participantes deste estudo, na IES e na carreira docente, não apresentou correlação estatisticamente significativa com nenhuma das dimensões da SB. Da mesma forma, Carlotto (2010) também não encontrou resultado estatisticamente significativo para nenhuma das dimensões da SB quando investigadas nos professores de ensino infantil, fundamental, médio e superior.

A carga horária semanal foi a única variável que, neste trabalho, apresentou correlação direta, porém baixa, com o aparecimento da SB, sendo significativa para as dimensões exaustão emocional e desumanização, em concordância com os dados da literatura (Borges & Lauxen, 2016; Carlotto, 2010, 2011). Conforme estudos de Levy *et al.* (2009) a jornada de trabalho excessiva gera sobrecarga física e cognitiva, tornando-se um dos fatores decisivos para o desenvolvimento de estresse crônico. Carlotto (2011) e Ferreira *et al.* (2014) destacam a carreira docente como uma das categorias de maior prevalência da SB, causada principalmente pela sobrecarga de trabalho.

Borges e Lauxen (2016), em estudo com docente de ensino público superior, constatou que o exercício paralelo de outras atividades profissionais e/ou burocráticas na IES contribui para a sobrecarga laboral. Na presente pesquisa, embora a maioria dos professores participantes tenha declarado exercer outras funções além da docente, o que certamente contribuiu para os valores de carga horária informados, não se investigou a contribuição de cada atividade para a carga total de trabalho.

A literatura levantada é pródiga em afirmar, como Faber (1991), que as causas da SB se dão pela combinação de fatores individuais, organizacionais e sociais. Assim, é multifatorial, identificando-se como fatores importantes e independentes: PSS no trabalho e PSO, idade e sobrecarga. Neste trabalho, constatou-se também correlação da SB com os mesmos fatores, mas em níveis moderados ou baixos.

A fim de averiguar se a SB é influenciada pelas variáveis em estudo, foram realizadas análises de regressão múltipla padrão. Desse modo, as variáveis preditoras examinadas na pesquisa, além das percepções de suportes, foram acrescentadas as variáveis pessoais e institucionais como idade e carga horária de trabalho, também tratadas na literatura como bons preditores da SB (Benevides-Pereira, 2002; Gil-Monte & Peiró, 1999; Vandenberghe & Huberman, 1999).

O teste do modelo proposto que hipotetizou como variáveis explicativas da SB a PSS no trabalho e a PSO foi confirmado parcialmente. Os resultados indicaram que, ao se considerar as três dimensões de SB (exaustão emocional, desumanização e decepção no trabalho) a PSO foi a única variável explicativa para todas elas, apresentando relação inversa. Se o professor universitário de uma instituição de ensino particular não percebe, no cotidiano, que esta instituição se preocupa com seu bem-estar, além de não valorizar suas contribuições, há maior propensão para ocorrência da síndrome. Teoricamente a relação inversa encontra respaldo na literatura, pois à medida que o professor se depara com condições adversas, tais como falta de aprovação e suporte da chefia, falta de retribuições adequadas, falta de confiança mútua, sente que, de fato, não pode contar com o suporte de sua instituição (Anomneze *et al.*, 2016; Bertoncello & Borges-Andrade, 2015; Neves *et al.*, 2014).

Em se tratando da variável critério desumanização, mostraram-se com variáveis explicativas, além do PSO, idade e carga horária de trabalho. Tais variáveis explicaram 25% da variância, sendo que as duas primeiras tiveram relação negativa e a última positiva, com essa dimensão. Melhor dizendo, quanto maior PSO e maior a idade desses professores, menor a possibilidade de desenvolver comportamentos de desinteresse e atitudes negativas no contato com os alunos e colegas de trabalho. Em contrapartida, quanto maior a carga horária, maior a possibilidade de desumanização.

Idade e carga horária semanal, conforme verificado neste estudo e na literatura (Borges & Lauxen, 2016; Correa, Gomes & Moreira, 2010), constituem-se nas variáveis sociodemográficas com maior valor preditivo da SB. Levy, *et al.* (2009) constataram a existência de fatores decisivos para o desenvolvimento da SB, com destaque para a idade do professor, associada à falta de experiência profissional e à jornada de trabalho excessiva, evidenciando que o grupo de professores mais jovens é mais propenso ao desenvolvimento da SB, conforme já discutido anteriormente em relação à idade correlacionada à SB.

No tocante à jornada de trabalho, fator que se mostrou explicativo para desumanização, no presente estudo, Levy *et al.* (2009) acrescentam que a carga horária excessiva pode levar ao adoecimento do trabalhador, tornando-se um forte preditor da SB. Da mesma forma Maslach *et al.*, em 2001, já reforçavam que a sobrecarga de trabalho, principalmente daqueles profissionais que lidam diretamente com pessoas, pode acarretar exaustão emocional e distanciamento afetivo do trabalhador.

O fator decepção teve como variáveis explicativas a PSO e a PSS emocional no trabalho, em uma relação inversa, explicando 22% da variância. Esse resultado significa que quanto menores forem essas percepções maiores são as possibilidades de deterioração da competência e da satisfação com as realizações pessoais no trabalho. Em direção oposta ao apresentado na literatura, sobre a importância do suporte social no trabalho para redução da SB, essa variável não se apresentou como preditora explicativa para a SB, exceto suporte social emocional, atuando discretamente no fator decepção. Esse tipo de suporte, quando presente, pode funcionar como uma espécie de amortecedor no sentido de evitar sentimentos de desânimo, frustração, incompetência e inadequação com o trabalho (Maslach *et al.*, 2001; Tamayo & Tróccoli, 2009).

A PSO é a variável que melhor prediz a SB, em especial no que se refere ao fator exaustão emocional (Santos & Gonçalves, 2010). Os estudos de Tamayo e Tróccoli (2002)

abordam a relação entre a exaustão emocional e as variáveis da organização e do trabalho, destacando também o fator sobrecarga. Revelam que, quando o profissional é admitido na organização, cria certas expectativas sobre o que poderá realizar e sobre o que aquela irá oferecer-lhe como recompensa. Tais expectativas não sendo alcançadas podem gerar estresse e SB.

Para Maslach e Leiter (1997) a SB acontece quando o profissional desenvolve suas atividades em situação de desequilíbrio entre a exigência elevada e o quanto ele se sente capaz de dar, e entre o que a empresa oferece e aquilo que o profissional necessita, ressaltando assim a relação entre exaustão e PSO.

Existe relação entre tempo de trabalho e desenvolvimento da SB, de acordo com dados da literatura, contudo há controvérsias se a relação é direta ou inversa (Codo & Vasques-Menezes, 1999). Alguns destacam que a probabilidade da ocorrência da SB aumenta com o desgaste decorrente do tempo de exposição aos fatores estressores do ambiente laboral, como constataram Silveira, Câmara e Amazarray (2014) em trabalhadores da saúde. Outros admitem que profissionais com maior tempo e experiência possam desenvolver formas mais adequadas de enfrentamento das situações desgastantes (Benevides-Pereira, 2002). De forma diversa, nos resultados do presente estudo não houve correlação estatisticamente significativa entre tempo de trabalho e nenhuma das três dimensões da SB.

A presente pesquisa teve como foco a concepção sociopsicológica desenvolvida por Maslach e seus colaboradores, entendendo a SB enquanto construto multidimensional, decorrente do processo desencadeado por elementos advindos do ambiente, associados às condições de trabalho. Nesse sentido, foi possível evidenciar elementos ligados ao ambiente laboral desses professores, bem como advindos dos fatores individuais enquanto preditores da SB.

7. Conclusão

A SB é um fenômeno recentemente regulamentado por lei como um problema de saúde ocupacional, que acomete uma gama cada vez maior de trabalhadores. Segundo Maslach *et al.* (2001), é uma síndrome gerada pelo estresse emocional crônico e desgaste físico, comum principalmente em profissionais das áreas da saúde e ensino, que apresentam, como determinantes, aspectos contextuais e de natureza socioprofissional.

Este estudo apresentou uma pequena amostra do tema em questão, entendendo que a realidade das doenças ocupacionais, em especial a SB, é algo ainda mais complexo e amplo e merece estudos cada vez mais aprofundados.

Embora a SB já ocorra há bastante tempo no meio acadêmico, seu reconhecimento como problema sério tem sido mais explícito nos últimos anos. A SB, provavelmente, acomete a categoria docente desde que essa função vem sendo associada a fatores sociais, psíquicos e econômico, reconhecidos hoje com importantes fontes de estresse (Batista, Carlotto, Coutinho, & Augusto, 2010). O reconhecimento dessa realidade, vivenciada pela categoria docente, vem fomentando pesquisas, não apenas para ampliar o conhecimento da SB na referida categoria, mas também visando seus aspectos preventivos, sendo, porém, ainda pouco expressivas. Conforme aponta Batista *et al.* (2010), os estudos sobre SB em professores no Brasil vêm crescendo desde os anos 90, contudo ainda se mostram incipientes se comparados aos internacionais. Tais estudos indicam que as causas da SB são uma combinação de fatores individuais, sociais e organizacionais.

O presente trabalho concorda com tal afirmação, ao constatar que os aspectos envolvidos no ambiente organizacional, percebidos pelos participantes da pesquisa, podem servir como estímulos ao desenvolvimento da SB.

Os resultados demonstraram presença da SB nos professores participantes, desencadeada principalmente pela falta de suporte organizacional percebido. Foram identificados também, como preditores da síndrome, a idade, a carga horária semanal e o suporte social emocional no trabalho, porém de forma pouco expressiva.

O presente estudo aponta para um quadro de variáveis que podem prevenir ou ocasionar a SB, destacando a PSO como o fator de maior relevância, sinalizando a necessidade de intervenções que atuem sobre as variáveis organizacionais que influenciam o desenvolvimento de tal síndrome. A organização, portanto, tem papel decisivo na prevenção da SB, implementando políticas que visem não apenas aumentar o suporte ao trabalhador, mas também que tornem tais suportes perceptíveis.

De acordo com Gil-Monte e Peiró (1999), ao considerar que os problemas desencadeadores do estresse laboral surgem no contexto organizacional, cabe à organização desenvolver programas de socialização, de avaliação e *feedbacks*, dirigidos à melhoria do ambiente e do clima organizacional. Na mesma direção, Bakker, Demerouti e Sanz-Vergel (2014) propõem intervenções a nível organizacional que incluam a reestruturação do trabalho, como por exemplo, aperfeiçoar ou reduzir demandas, promover recursos de apoio social e *feedback* do desempenho.

A categoria docente desempenha atividades que exigem constante atualização e atenção às inovações tecnológicas, por ser responsável pela transferência de informações corretas e atuais, para a formação das futuras gerações profissionais, o que gera natural sobrecarga pela sua grande responsabilidade. Entretanto, muitas vezes as condições de trabalho estão aquém do necessário, desde baixos salários à falta de reconhecimento e de recursos materiais com equipamentos, salas de aulas adequadas, bibliotecas atualizadas, dentre outros, contribuindo para a insatisfação dos professores (Barreto *et al.*, 2013).

Para evitar, ou pelo menos minimizar, o esgotamento físico e emocional, as instituições de ensino devem prover os professores de suporte e recursos necessários ao bom desempenho das tarefas laborais, oferecer-lhes ajuda quando demonstrarem problemas, valorizá-los e recompensá-los, além de demonstrar preocupação quanto à sua satisfação.

Outro ponto importante observado neste estudo refere-se à certa fragilidade na PSS no trabalho pelos participantes e sua possível relação com a SB. Estudos apontam a relevância deste construto e sua relação com o bem estar físico e psicológico dos trabalhadores e, por isso, pode ser usado como ferramenta de valor no enfrentamento de eventos negativos, presentes no ambiente organizacional. Porém, nos professores, participantes desta pesquisa, tal percepção não apresentou contribuição significativa e os valores medianos não indicaram a percepção desse apoio.

Um fator a ser ressaltado, e que pode ter sido limitante, refere-se ao questionário sociodemográfico utilizado. Algumas questões tiveram dúvida interpretação, podendo assim ter alterado os dados relacionados à carga horária e ao turno de trabalho. Não ficou claro se tais questões referiam-se apenas à atividade docente ou também a outras atividades profissionais exercidas. Neste sentido, como propostas para minimização das limitações pontadas, sugere-se novos estudos explorando os aspectos relacionados à função e carga horária docente, bem como a importância de se realizar pré-testes do instrumento como fonte de avaliação e análise para posterior aplicação.

A presente pesquisa parece ter sido a primeira a estudar as relações da PSS no trabalho juntamente com a PSO, como possíveis preditoras da SB em professores universitários da rede privada e apresentou resultados que podem contribuir para o avanço dos estudos sobre as variáveis discutidas, servindo como referência para novas investigações.

REFERÊNCIAS

- Abbad, G., & Torres, C. V. (2002). Regressão múltipla stepwise e hierárquica em psicologia organizacional: aplicações, problemas e soluções. *Estudos em Psicologia*, Natal, 7, 19-29. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2002000300004>
- Andrade, P. S. & Cardoso, T. A. O. (2012). Prazer e dor na docência: revisão bibliográfica sobre a Síndrome de Burnout. *Saúde e Sociedade*, 21(1), 129-140. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902012000100013>
- Andrade, T., Hoch, R. E. S., Vieira, K. M., & Rodrigues, C. M. C. (2012). Síndrome de burnout e suporte social no trabalho: A percepção dos profissionais de enfermagem de hospitais públicos e privados. *Organizações & Sociedade*, 19 (61), 231-251. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302012000200004>
- Andrade, T. & Estivaleta, F. B. (2013). Valores organizacionais e suporte social no trabalho: a percepção dos colaboradores do setor bancário público e privado. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 6(2), 205-224.
- Anomneze, E. A., Ugwu, D. I., Enwereuzor, I. K., & Ugwu, L. I. (2016) Teachers' Emotional Labour and Burnout: Does Perceived Organizational Support Matter? *Asian Social Science*, 12(2), 9-22.
- Antunes, C., & Fontaine, A M. (2005). Percepção de apoio social na adolescência: análise fatorial confirmatória da escala Social Support Appraisals. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 15 (32), 355-366. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2005000300005>
- Aragão, E. I. S., Vieira, S. S., Alves, M. G. G., & Santos, A. F. (2009) Suporte social e estresse: uma revisão da literatura. *Psicologia em foco*, 2 (1), 79-90.
- Bakker, A. B.; Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014) Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Palo Alto, 1(1), p. 389-411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Barreto, J. M.; Formiga, N. S., Minervino, C. A. S., & Nascimento, J. A. (2013) A Síndrome de Burnout em docentes de Instituições de Ensino Superior Pública e Privada. *Portal dos Psicólogos*. <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0724.pdf>
- Batista, J. B. V., Carlotto, M. S., Coutinho, A. S., & Augusto, L. G. S. (2010) Prevalência da Síndrome de Burnout e fatores sociodemográficos e laborais em professores de escolas municipais da cidade de João Pessoa, PB. *Rev Bras Epidemiol*, 13(3): 502-12 <https://doi.org/10.1590/S1415-790X2010000300013>
- Benevides-Pereira, A. M. T (2003) O estado da Arte de Burnout no Brasil. *Rev. Eletrônica InterAção Psy*, 1(1), 4-11.
- Benevides-Pereira, A. M. T. (Org.) (2002). *Burnout: Quando o Trabalho ameaça o Bem Estar do Trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

- Benevides-Pereira, A. M. T & Garcia, L. P.(2003) Investigando o Burnout em Professores Universitários. *Revista Eletrônica InterAção Psy*, Maringá,1(1), 76-89p
- Borges, A. R., Ruiz, M., Rangel, R., & González, P. (2012). Síndrome de Burnout en docentes de una universidad pública venezolana. *Comunidad y Salud*, 10(1), 1-9.
- Borges, L. O., Argolo, J. C. T., & Baker, M. C. S. (2006) Os valores organizacionais e a Síndrome de Burnout: dois momentos em uma maternidade pública. *Psicologia: Reflexão & Crítica*, 19(1), 34-43 <https://doi.org/10.1590/S0102-79722006000100006>
- Borges, R. S. S. & Lauxen, I. A. G. (2016) Burnout e fatores associados em docentes da universidade federal do Rio de Janeiro. *Saúde em Redes*, 2 (1): 97-116 <https://doi.org/10.18310/2446-4813.2016v2n1p97-116>
- Borsoi, I. C. (2012). Trabalho e produtividade: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 15(1), 81-100. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v15i1p81-100>
- Bertoncello, B. & Borges-Andrade, J. E. (2015). Relações entre Suporte Organizacional e Saúde Mental do Trabalhador. *R. Laborativa*, 4(2), 85-102. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.
- Boujut, E.; Dean, A., Grouselle, A., & Cappe, E. (2016) Comparative Study of Teachers in Regular Schools and Teachers in Specialized Schools in France, Working with Students with an Autism Spectrum Disorder: Stress, Social Support, Coping Strategies and Burnout. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 46 (9), 2874-2889. <https://doi.org/10.1007/s10803-016-2833-2> PMID:27282858
- Byrne, B. M. (1999). The nomological network of teacher burnout: a literature review and empirically validated model. In: Vandenberghe, R. & Huberman, M. A. (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 15-37 <https://doi.org/10.1017/CBO9780511527784.003>
- Caballero, L. & Millan, J. (1999). La aparición del síndrome del Burnout de estarquemado. *Bulleti bimestral de comunicació interna*. Secretaria General d'administració in funció Pública, 2. Disponible en: teseo.es.
- Campos, S. A. P., & Estivalet, V. F. B. (2013). O trabalho de quem ensina: suporte social, suporte organizacional e comprometimento. *Revista Alcance - Eletrônica*, 20(1), 58-78 <https://doi.org/10.14210/alcance.v20n1.p058-078>
- Carlin, M. & Garcés, E. J. (2010, enero). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de Psicología*, 26(1), 169-180
- Carlotto, M. S. (2011). Fatores de risco da síndrome de burnout em técnicos de enfermagem. *Revista da SBPH*, 14(2), 7-26
- Carlotto, M. S. (2010). Síndrome de Burnout: diferenças segundo níveis de ensino. *Psico*, 41 (4), 495-502.

- Carlotto, M. S. (2004) Síndrome de burnout e características de cargo em professores universitários. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, Florianópolis, 4(2), 145-182
- Carlotto, M. S. (2002). A síndrome de Burnout e o trabalho docente. *Psicologia em Estudo*, 7(1), 21-29. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722002000100005>
- Carlotto, M. S. & Câmara (2008). Análise da produção científica sobre a síndrome de Burnout no Brasil. *Psico*, 39(2), p.152-158
- Carlotto M.S., & Câmara SG. (2007). Preditores da Síndrome de Burnout em professores. *Psicologia Escolar e Educacional*, 11(1): 101-10.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2004). Análise fatorial do Malasch Burnout Inventory (MBI) em uma amostra de professores de instituições particulares. *Psicologia em Estudo*, 9, 499-505 <https://doi.org/10.1590/S1413-73722004000300018>
- Carlotto, M. S., & Diehl, L. (2014). Conhecimento de professores sobre a Síndrome de Burnout: processo, fatores de risco e consequências. *Psicologia em estudo*, Maringá, 19(4), 741-752. <https://doi.org/10.1590/1413-73722455415>
- Carneiro, R. M. (2010). Síndrome de burnout: um desafio para o trabalho do docente universitário. Dissertação de Mestrado. Centro Universitário de Anápolis, Anápolis, GO.
- Carvalho, F. A. (2013). A exaustão docente: subsídios para novas pesquisas sobre a síndrome de burnout em professores. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 2(2), 74-87
- Cassel, J. (1976). The contribution of the Social Environment to Host Resistance. *American Journal of Epidemiology*, 104, 107-123. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.aje.a112281> PMID:782233
- Chengting Ju, Jiju Lan, Yuan Li, Wei Feng, Xugun You (2015) The mediating role of workplace social support on the relationship between trait emotional intelligence and teacher burnout. *Teaching and Teacher Education*, 51, 58-67 <https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.06.001>
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300-314. <https://doi.org/10.1097/00006842-197609000-00003>. PMID:981490
- Codo, W. & Vasques-Menezes, I. (1999). O que é burnout? In W. Codo (Coord.) (1999) *Educação: Carinho e Trabalho*. São Paulo: Vozes.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98, 310-357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>. PMID:3901065
- Correa, T., Gomes, A. R., & Moreira, S. (2010) *Stresse Ocupacional em Professores do Ensino Básico: Um Estudo Sobre as Diferenças Pessoais e Profissionais*. Actas do VII Simposio Nacional de Investigacao em Psicologia Universidade do Minho, Portugal, 1477-1493

- Costa, L. Da S. T., Gil - Monte, P. R., Possobon, R. De F., & Ambrosano, G. M. B. (2013). Prevalencia da síndrome de Burnout em uma amostra de Professores Universitários Brasileiros. *Psicologia: Reflexão & Crítica*, 26(4), 636-642. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722013000400003>
- Dancey, C., & Reidy, J. (2006). *Estatística sem matemática para psicologia: Usando SPSS para Windows [Statistics without maths for psychology: Using SPSS for Windows]*. Porto Alegre: Artmed
- Davies, D. R. & Shackleton, V. J. (1977). *Psicologia e Trabalho* (Trad. Álvaro Cabral). Rio de Janeiro: Zahar.
- Dutra, L. B., Aerts, D., Alves, G. G., & Câmara, S. G. (2016) A Síndrome de Burnout em docentes do ensino superior de instituições privadas de Santarém, PA. *Tempus, actas de saúde colet*, Brasília, 10(3), 115-136. <https://doi.org/10.18569/tempus.v10i3.1872>
- Eisenberger. R., Huntington. R., Hutchison. S., & Sowa. D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Estivalet, V. F. B., Andrade, T., Pellini, L., Faller, L. P., Stefanan, A. A., & Souza, D. L. (2016). Suporte social e suporte organizacional como antecedentes do bem-estar no trabalho: a perspectiva de colaboradores de uma empresa de logística ferroviária. *Revista de Administração da UNIMEP*, 14(2), 31-56. <https://doi.org/10.15600/1679-5350/rau.v14n2p31-56>
- Farber, B. A. (1991). *Crisis in education. Stress and burnout in the american teacher*. São Francisco: Jossey-Bass.
- Ferreira, P. A. P. (2016) *Burnout em Professores Universitários*. Dissertação (Mestrado em Psicologia) Universidade Salgado de Oliveira, Niterói-RJ.
- Ferreira, A. A. E., Santos, E. S., & Rigolon, R. G. (2014) Avaliação comparativa dos sintomas da síndrome de burnout em professores de escolas públicas e privadas. *Revista Brasileira de Educação*, 19 (59), 987-1002. <https://doi.org/10.1590/S1413-24782014000900009>
- Ferreira, M. V., Tonin, S., Almeida, T. C., & Costa, V. F. (2014) Suporte no Trabalho: A percepção de docentes do ensino técnico. *Rev. Gest. Aval. Educ.*, 3(5), 33-49.
- Figueroa. A. E. J., Jara, J. M. G., & Celis, E. M. R. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar e Educacional*, 16(1), 125-134. <https://doi.org/10.1590/S1413-85572012000100013>
- Fiorilli V., Vallino M., Biselli C., Faccio A., Bagnaresi P., & Bonfante P. (2015). Host and non-host roots in rice: cellular and molecular approaches reveal differential responses to arbuscular mycorrhizal fungi. *Front. Plant Sci.* 6:636 <https://doi.org/10.3389/fpls.2015.00636>

- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *The Journal of Social Issues*, 30(1), 159-166.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Garcés, E. J., & Vives, L. (2003). Hacia un modelo teórico explicativo de burnout en deportistas: una propuesta integradora. *EduPsykhé*, 2(2), 221-242.
- Gil-Monte, P.R. (2005) El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid. Ediciones Pirâmide.
- Gil-Monte, P. R., Carlotto, M. S., & Câmara, S. (2011). Prevalence of burnout in a sample of Brazilian teachers. *The European Journal of Psychiatry*, 25, 205-212.
<https://doi.org/10.4321/S0213-61632011000400003>
- Gil-Monte, P. R., & Peiró, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15(2), 261-268.
- Gomes A.P., & Quintão S. (2011). Burnout, satisfação com a vida, depressão e carga horária em professores. *Análise Psicológica*, 29(2), 335-344.
- Gomide Jr., S., Guimarães, L. C., & Damásio, L. F. Q. (2004) Construção e validação de um instrumento de medida de PSS no trabalho. In: Seminário de pesquisa do grupo interinstitucional de pesquisa em bem-estar e suporte social e trabalho, Uberlândia. Anais: Universidade Federal de Uberlândia, 2004
- Guimarães, L. A. M., & Cardoso, W. L. C. D. (2004). Atualizações sobre a síndrome de burnout. In: M. A. L., Guimarães, & S., Grubits (Orgs.) *Saúde Mental e Trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, vol. 3
- Guimarães, M. A. L., & Grubits, S. (Orgs.) (2000). *Série Saúde Mental e Trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, vol. 2.
- Guimarães, M. A. L., & Grubits, S. (Orgs.) (2004). *Série Saúde Mental e Trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, vol. 3.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2005). *Análise multivariada de dados*. 5ª. ed. Porto Alegre: Bookman.
- Kokkinos, C. M. (2006). Factor structure and psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory - Educators Survey among elementary and secondary school teachers in Cyprus. *Stress and Health*, 22, 25-33 <https://doi.org/10.1002/smi.1079>
- Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44, 1-21.
<https://doi.org/10.1146/annurev.ps.44.020193.000245>. PMID:8434890
- Leite, N. H. B. (2007). Síndrome de Burnout e relações sociais no trabalho: um estudo com professores da educação básica. Dissertação (Mestrado) - Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília.

- Levy, G. C. T. M., Sobrinho, N.F. P., & Souza, C.A.A. (2009). Síndrome de Burnout em professores da rede pública. *Production*, 19(3), 458-465. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132009000300004>
- Maslach, C. P., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3ª ed.). Palo Alto: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1999) *Trabalho: Fonte de prazer ou desgaste? Guia para vencer o estresse na empresa* (Trad. Mônica Saddy Martins). Campinas, SP: Papyrus.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997) *The truth about burnout*. São Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., & Schaufeli, W.B (1993). Historical and conceptual development of burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Orgs.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (p. 1-16). Washington: Taylor & Francis.
- Maslach, C., & Schaufeli, W.B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397- 422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>. PMID:11148311
- Massa B. L. D., et al.. (2016) Síndrome de Burnout em professores universitários. *Rev Ter Ocup Univ São Paulo*. maio/ago.;27(2):180-9. <https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v27i2p180-189>
- Meleiro, A. M. A. S. (2002). O stress do professor. In: M. E. N Lipp (Org.), *O stress do professor*. Campinas: Papyrus.
- Miles, J. N., & Shevlin, M. E. (2001). *Applying regression and correlation: a guide for students and researchers*. Londres: Sage.
- Ministério da Saúde (1999). Portaria nº 1339, de 18 de novembro de 1999. Instituir a Lista de Doenças relacionadas ao Trabalho, a ser adotada como referência dos agravos originados no processo de trabalho no Sistema Único de Saúde, para uso clínico e epidemiológico. <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html> Acesso: 21 de fevereiro de 2016.
- Ministério da Saúde do Brasil (2001). *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde*. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil.
- Montalvão, C. R., Cortez, L. E. R., & Milani, R. G. (2016) Síndrome de Burnout em docentes do ensino superior: revisão da literatura. I Mostra Interna de Trabalhos de Iniciação Tecnológica e Inovação UNICESUMAR – Centro Universitário de Maringá Neves, V. F., Oliveira, A. F., & Alves, P. C. (2014) Síndrome de Burnout: Impacto da Satisfação no Trabalho e da Percepção de Suporte Organizacional *Psico*, Porto Alegre, 45 (1), 45-54
- Oliveira-Castro, G. A., Pilati, R., & Borges-Andrade, J. E. (1999). Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. *Revista de Administração Contemporânea*, 3(2),29-51. <https://doi.org/10.1590/S1415-65551999000200003>

- Padovan, V. A. R. (2005). Antecedentes de bem-estar no trabalho: percepções de suportes e de justiça. São Paulo: Unimep. Dissertação (mestrado em Psicologia da Saúde). Universidade Metodista de São Paulo.
- Pallant, J. (2007). SPSS survival manual: a step-by-step guide to data analysis using SPSS version 15. New York: Open University Press.
- Pasquali, L. (2015) Delineamento de pesquisa em ciência. Fundamentos estatísticos da pesquisa científica. São Paulo, SP: Vetor, v. 2.
- Pietrukowicz, M. C. L. C. (2001) Apoio social e religião: uma forma de enfrentamento dos problemas de saúde. Rio de Janeiro, 2001. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz
- Pietarinen, J., Pyhältö, K., Soini, T., & Salmela-Aro, K. (2013). Validity and Reliability of the Socio-Contextual Teacher Burnout Inventory (STBI). *Psychology*, 4(1), 73-82. <https://doi.org/10.4236/psych.2013.41010>
- Pocinho, M., & Perestrelo, C. X. (2011). Um ensaio sobre burnout, engagement e estratégias de coping na profissão docente. *Educação e Pesquisa*, 37(3), 513- 528. <https://doi.org/10.1590/S1517-97022011000300005>
- Quintão, S., & David, I. C. (2012). Burnout em Professores: A sua relação com a personalidade, estratégias de coping e satisfação com a vida. *Acta Medica Portuguesa*, 25(3), 145-155
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002) Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rodrigues, M. A., & Seidl, E. M. F. (2008) Apoio social a pacientes coronarianos: efeitos de intervenção comportamental com um familiar. *Estudos de Psicologia*, 30(4), 619-628.
- Rodrigues, V. B. & Madeira, M. (2009). Suporte Social e saúde mental: revisão da literatura. *Revista da Faculdade de Ciências da Saúde*, 6, 390-399
- Rodriguez, M.S., & Cohen, S. (1998). Social support. *Encyclopedia of mental health*. New York: Academic Press, v. 3.
- Santos, J. V., & Gonçalves, G. (2010). Contribuição para a adaptação portuguesa da Escala de Percepção de Suporte Organizacional de Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986). *Laboratório de Psicologia*, 8(2), 213-223.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Silva, G. N., & Carlotto, M. S. (2003) Síndrome de Burnout: Um estudo com professores da rede pública. *Psicologia Escolar e Educacional*, 7 (2), 145-153 <https://doi.org/10.1590/S1413-85572003000200004>

- Silva, T.D., & Carlotto, M.S. (2008). Síndrome de burnout em trabalhadores da enfermagem de um hospital geral. *Revista da SBPH*, v. 11, n. 1, p. 113-130.
- Silva, N. R., & Almeida, M. A. (2011) As características dos alunos são determinantes para o adoecimento de professores – um estudo comparativo sobre a incidência de burnout em professores do ensino regular e especial. *Rev.Bras. Ed. Esp.* 17(3), 373-394. <https://doi.org/10.1590/S1413-65382011000300003>
- Silveira, S. L. M., Câmara, S. G., & Amazarray, M. R. (2014) Preditores da Síndrome de Burnout em profissionais da saúde na atenção básica de Porto Alegre/RS. *Cad. Saúde Colet.*, Rio de Janeiro, 22 (4): 386-92 <https://doi.org/10.1590/1414-462X201400040012>
- Siqueira, M. M. M. (2008). Satisfação no trabalho. In Siqueira, M. M. M. (Org.). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico de gestão* (pp. 265-274). Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, M. M. M., & Gomide, S. J. (2008) Suporte no trabalho. In: Siqueira, M.M.M. (Org.). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 283-294
- Siqueira, M. M. M. & Gomide, S. J. (2004) Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: Zanelli, J. C.; Borges-Andrade, J. E., et al. (ed.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 300-328. Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. New York, USA: Harper & Row.
- Tamayo, M.R. (1997). Relação entre a síndrome de burnout e os valores organizacionais no pessoal de enfermagem de dois hospitais públicos. Dissertação de Mestrado não-publicada, Universidade de Brasília. Brasília, DF.
- Tamayo, M. R., & Tróccoli, B. T. (2009). Construção e validação fatorial da Escala de Caracterização do Burnout (ECB). *Estudos de Psicologia*, 14(3), 213-221. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2009000300005>
- Tamayo, M. R., & Tróccoli, B. T. (2002) Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. *Estudos de Psicologia*, 7(1), 37-46 <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2002000100005>
- Vandenberghe, R., & Huberman, A. M. (1999). *Understanding and preventing teacher burnout: a source book of international practice and research*. Cambridge: Cambridge: University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511527784>
- Wiesenfeld, B., Raghuram, S., & Garud, R. (2001) Organizational identification among virtual workers: The role of need for affiliation and perceived work-based social support. *Journal of Management*, 27(2), 213. <https://doi.org/10.1177/014920630102700205>

Anexo 1 – Instrumentos para coleta de dados

ESCALA DE CARACTERIZAÇÃO DO *BURNOUT*

Este questionário pretende conhecer como as pessoas se sentem no seu trabalho. A seguir, você encontrará várias frases que representam possíveis situações do dia-a-dia no trabalho. Sua tarefa consiste em ler cada frase cuidadosamente e dizer se ela expressa ou não algo que ocorre com você no seu trabalho, levando em consideração a carreira docente. Para responder, escolha o ponto da escala abaixo que melhor descreva a sua situação e escreva o número sobre a linha que aparece à esquerda de cada frase.

Obs. Onde se lê paciente, entende-se alunos.

Nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequentemente	Sempre
1	2	3	4	5

1		Sinto-me esgotado ao final de um dia de trabalho.
2		Trato alguns pacientes com distanciamento.
3		Eu me sinto frustrado com meu trabalho.
4		Meu trabalho afeta negativamente minha saúde física.
5		Trato alguns pacientes com indiferença, quase de forma mecânica.
6		Acho que as coisas que realizo no meu trabalho valem a pena.
7		Sinto que a carga emocional do meu trabalho é superior àquela que posso suportar.
8		Sinto que alguns pacientes são “meus inimigos”.
9		Meu trabalho me faz sentir como se estivesse num beco sem saída.
10		Meu trabalho me faz sentir emocionalmente exausto.
11		Enfureço-me com alguns pacientes.
12		Eu me sinto desanimado com meu trabalho.
13		Acho que estou trabalhando demais no meu emprego.
14		Sinto que desagrado a alguns pacientes.
15		Sinto-me desesperado com meu trabalho.
16		Meu trabalho me exige mais do que posso dar.
17		Perco a paciência com alguns pacientes.
18		Acho que meu trabalho parece sem sentido.
19		Meu trabalho afeta negativamente meu bem-estar psicológico.
20		Trato alguns pacientes com cinismo.
21		Eu me sinto inútil no meu trabalho.

22		Meu trabalho me faz sentir como se estivesse no limite das minhas possibilidades.
23		Eu me sinto identificado com meu trabalho.
24		Sinto que meu trabalho está me destruindo.
25		Quando me levanto de manhã sinto cansaço só de pensar que tenho que encarar mais um dia de trabalho.
26		Trato alguns pacientes com frieza.
27		Eu me sinto sugado pelo meu trabalho.
28		Eu me sinto desiludido com meu trabalho.
29		Eu me sinto saturado com meu trabalho.
30		Evito o trato com alguns pacientes.
31		Eu me sinto desgastado com meu trabalho.
32		Sinto-me emocionalmente vazio com meu trabalho.
33		Sinto-me infeliz com meu trabalho.
34		Fico de mal humor quando lido com alguns pacientes
35		Eu me sinto cheio de energia para trabalhar.

ESCALA DE PERCEPÇÃO DE SUPORTE ORGANIZACIONAL

Abaixo estão listadas várias frases sobre a empresa onde você trabalha atualmente, levando em consideração seu ambiente de trabalho em docência . Gostaríamos de saber o quanto você concorda ou discorda de cada uma delas. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 7) que melhor representa sua resposta.

1	2	3	4	5	6	7
Discordo totalmente	Discordo moderadamente	Discordo levemente	Nem concordo nem discordo	Concordo levemente	Concordo moderadamente	Concordo totalmente

1. () É possível obter ajuda desta empresa quanto tenho um problema.
2. () Esta empresa realmente preocupa-se com meu bem-estar.
3. () Esta empresa estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar a utilizar minhas melhores habilidades no desempenho do meu trabalho.
4. () Esta empresa está pronta a ajudar-me quando eu precisar de um favor especial.
5. () Esta empresa preocupa-se com minha satisfação no trabalho.
6. () Esta empresa preocupa-se mais com seus lucros do que comigo.

ESCALA DE PERCEPÇÃO DE SUPORTE SOCIAL NO TRABALHO - EPSST

Para expressar sua opinião, utilize o código abaixo, anotando à frente de cada frase aquele código que melhor expressa sua opinião.

Discordo totalmente	Apenas discordo	Apenas concordo	Concordo totalmente
1	2	3	4

Na empresa onde eu trabalho... (exerço minha função como docente)

1. ()... as pessoas gostam umas das outras
2. ()... as pessoas podem compartilhar umas com as outras seus problemas pessoais.
3. ()... as pessoas são amigas umas das outras.
4. ()... há recompensa financeira pelos esforços dos empregados.
5. ()... os equipamentos estão sempre em boas condições de uso.
6. ()... pode-se confiar nas pessoas.
7. ()... pode-se confiar nos superiores
8. ()... as informações circulam claramente entre os setores da empresa.
9. ()... as pessoas são informadas sobre as decisões que envolvem o trabalho que realizam.
10. ()... existe o cumprimento das obrigações financeiras com os empregados.
11. ()... há ajuda financeira para que seus empregados se especializem.
12. ()... há facilidade de acesso às informações importantes.
13. ()... os empregados têm os equipamentos necessários para desempenharem suas tarefas.
14. ()... são pagos salários compatíveis aos esforços dos empregados.
15. ()... as pessoas se preocupam umas com as outras.
16. ()... as informações importantes para o trabalho são repassadas com agilidade.
17. ()... os superiores compartilham as informações importantes com os empregados.
18. ()... as informações importantes para o trabalho são compartilhadas por todos.

Levantamento sóciodemográfico

1. Sexo: (1) Masculino (2) Feminino **2. Idade:** ____anos

3. Situação conjugal:

1. () Solteiro 2. () Casado/ Vive com companheiro 3. () Viúvo
4. () Desquitado/ Divorciado/separado

4. Exerce outra função além da carreira docente?

1. () Sim 2. () Não

5. Tempo de trabalho na instituição de ensino: ____anos ____meses.

6. tempo de trabalho como docente: _____

7. Carga horária semanal: _____

8. Turno de trabalho:

1. () Manhã 2. () Tarde 3. () Noite

9. Escolaridade/Titulação:

1. () Graduação	4. () Doutorado
2. () Especialização	5. () Pós-doutorado
3. () Mestrado	

10. Realiza orientação

() não	
() Monografia de graduação	Quantidade de alunos:
() TCC de pós-graduação lato sensu	Quantidade de alunos:
() Dissertação/doutorado	Quantidade de alunos:

11. Funções que exercem nesta instituição (marcar mais de uma opção, quando necessário)

()	Coordenador de curso / chefe de departamento
()	Professor de graduação
()	Professor de pós-graduação lato sensu
()	Professor de pós-graduação stricto sensu
()	Professor na modalidade EAD
()	Participações em comissões

Anexo 2 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado (a) para participar da pesquisa intitulada “Investigação sobre *burnout* em professores universitários do ensino particular: o impacto das percepções de suportes social no trabalho e organizacional”, sob a responsabilidade dos pesquisadores Áurea de Fátima Oliveira e Scheila Maria Ferreira da Silva.

Nesta pesquisa nós estamos buscando entender se o suporte dado pela instituição através da valorização do empregado e oferta de recursos materiais, informativos bem como o apoio emocional dos colegas afetam o grau de desgaste ou exaustão do professor.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido será obtido pela pesquisadora Scheila Maria Ferreira da Silva em seu local de trabalho ou em outro que você julgar adequado.

Na sua participação você responderá questionários. Suas respostas serão lançadas em uma planilha de dados juntamente com as respostas de outros participantes. Portanto, será analisado somente o conjunto de respostas de todos os participantes.

Em nenhum momento você será identificado. Os resultados da pesquisa serão publicados e ainda assim a sua identidade será preservada.

Você não terá nenhum gasto e ganho financeiro por participar na pesquisa.

Existe risco de identificação, porém tais riscos relacionados com sua participação são mínimos, uma vez que é muito difícil que haja identificação. Os questionários são anônimos como objetivo de resguardar sua identidade. Além disso, você poderá se manifestar sua opinião de forma sincera.

Os benefícios relacionados com a sua participação são que após a conclusão desse estudo, poderemos compreender melhor aspectos relacionados a Síndrome de Burnout em professores universitários da rede privada de ensino.

Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem nenhum prejuízo ou coação.

Uma via original deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido ficará com você.

Qualquer dúvida a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com: Áurea de Fátima Oliveira e Scheila Maria Ferreira da Silva – Instituto de Psicologia - Av. Maranhão, s/nº, Bloco 2C, sala 22C - Campus Umuarama - Bairro: Jardim Umuarama - Uberlândia-MG. CEP: 38400-902. Fone: (034) 3218-2235.

Poderá também entrar em contato com o CEP - Comitê de Ética na Pesquisa com Seres Humanos na Universidade Federal de Uberlândia: Av. João Naves de Ávila, nº 2121, bloco A, sala 224, Campus Santa Mônica – Uberlândia –MG, CEP: 38408-100; fone: 34-3239-4131. O CEP é um colegiado independente criado para defender os interesses dos participantes das pesquisas em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos conforme resoluções do Conselho Nacional de Saúde.

Uberlândia, dede 2017

Assinatura dos pesquisadores

Eu aceito participar do projeto citado acima, voluntariamente, após ter sido devidamente esclarecido.

Participante da pesquisa



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**



Anexo 3 - REQUERIMENTO DE AGENDAMENTO DE EXAME DE QUALIFICAÇÃO / DEFESA DE DISSERTAÇÃO

Evento: ☐ Exame de Qualificação ☒ Defesa de Dissertação

Sessão: ☒ Pública ☐ Fechada

Data: 14/09/2017 Horário de Início: 9 hs

Requerente: Orientador Prof.^(a) Dr.^(a) Áurea de Fátima Oliveira

Mestrando(a): Scheila Maria Ferreira Silva

Matrícula nº: 11512PSI027

Título da Dissertação: Investigação sobre *burnout* em professores universitários de ensino particular: impacto das percepções de suporte social no trabalho e de suporte organizacional

Linha de Pesquisa: Processos Organizacionais

Projeto de Pesquisa de Vinculação: Relações entre suporte social e indicadores psicológicos de saúde

Banca:

1. Presidente: Áurea de Fátima Oliveira

2. Membro Titular Interno: Sinésio Gomide Júnior

3. Membro Titular Externo: Helena Borges Martins da Silva Paro

3.1. Instituição de Origem Faculdade de Medicina /UFU

3.2. SIGLA FAMED

3.3. Participação: ☒ Presencial ☐ Eletrônica ☐ Epistolar

1. Membro Suplente Interno: Lígia Carolina Oliveira Silva

2. Membro Suplente Externo: Marcos Aguiar de Souza

2.1. Instituição de Origem: Universidade Federal do Rio de Janeiro

2.2. SIGLA: UFRJ

2.3. Participação: ☐ Presencial ☐ Eletrônica ☐ Epistolar

Informo que todos os membros da Banca já estão devidamente contatados(as), concordantes, e com disponibilidade nesta data e neste horário.

Uberlândia, 23 de agosto de 2017.

Assinatura do Discente: _____

Assinatura do Orientador: _____

Parecer do Colegiado: ☐ Deferido ☐ Indeferido Data da Reunião: ____/____/____

Assinatura do(a) Coordenador(a): _____