

**FACULDADE NOVOS HORIZONTES**

Programa de Pós-graduação em Administração

Mestrado

**ESTRESSE OCUPACIONAL E *BURNOUT*: um estudo com  
professores de um curso de graduação em enfermagem de uma  
instituição privada em Minas Gerais**

Arthur Leite de Araújo

**Belo Horizonte  
2011**

**Arthur Leite de Araújo**

**ESTRESSE OCUPACIONAL E *BURNOUT*: um estudo com professores de um curso de graduação em enfermagem de uma instituição privada em Minas Gerais**

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Kely César Martins de Paiva

Linha de pesquisa: Relações de poder e Dinâmica das organizações

Área de concentração: Organização e estratégia

**Belo Horizonte  
2011**



Faculdade Novos Horizontes  
Mestrado Acadêmico em Administração

**MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO  
DA FACULDADE NOVOS HORIZONTES**

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: Organização e Estratégia

MESTRANDO(A): **ARTHUR LEITE DE ARAÚJO**

Matrícula: 770323

LINHA DE PESQUISA: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações

ORIENTADOR(A): Profª Drª Kely César Martins de Paiva

TÍTULO: **ESTRESSE OCUPACIONAL E BURNOUT: um estudo com professores de um curso de graduação em enfermagem de uma instituição privada em Minas Gerais.**

DATA: 08/07/2011

BANCA EXAMINADORA:

Profª Drª Kely César Martins de Paiva  
ORIENTADORA  
Faculdade Novos Horizontes

Profª Drª Aleixina Maria Lopes Andalécio  
Faculdade Novos Horizontes

Profª Drª Marília Alves  
UFMG

## DECLARAÇÃO

**DECLARO** ter procedido à revisão nos aspectos concernentes à correção ortográfica, redação e uso da Língua Portuguesa na Dissertação submetida e defendida no Curso de Mestrado em Administração da Faculdade Novos Horizontes, intitulada: "**ESTRESSE OCUPACIONAL E BURNOUT: um estudo com professores de um curso de graduação em enfermagem de uma instituição privada em Minas Gerais**", de autoria de **ARTHUR LEITE DE ARAÚJO**.

Belo Horizonte, 27 de junho de 2011



**PROFA. MARIA HELENA MICHEL**

Revisora credenciada para revisão e correção de trabalhos acadêmicos  
Professora Universitária  
Licenciada em Letras  
MBA em Gestão Estratégica - UFMG  
Mestre em Ciência da Informação - UFMG

MICHEL, Maria Helena; **Metodologia e Pesquisa Científica em Ciências Sociais**; São Paulo: Atlas, 2005, 140 págs – reimpressão em 2008

MICHEL, Maria Helena; **Metodologia e Pesquisa Científica em Ciências Sociais**; 2ª. edição revisada e ampliada; São Paulo: Atlas, 2009, 210 págs.

*Ao meu pai, exemplo de vida e amor, integridade, honra, trabalho, honestidade, perseverança e fé (in memoriam)*

*À minha mãe, inesgotável fonte de amor, alegria, ensinamentos e resiliência.*

## AGRADECIMENTOS

Em especial, a Deus, por todas as dádivas recebidas, pela saúde e proteção.

À minha querida orientadora, Kely Paiva, que sempre me incentivou e me ajudou para que este trabalho se tornasse realidade. Por seu profissionalismo brilhante, uma pesquisadora séria sem contudo deixar de ser uma amiga e sempre acolhedora nos momentos difíceis, pelos quais passam aqueles que se aventuram a desenvolver uma pesquisa; sua postura ética e competência com certeza influenciaram a minha formação.

Aos meus pais, meus irmãos André e Augusto e demais familiares, pelo carinho e compreensão nos momentos ausentes.

Aos professores da Faculdade Novos Horizontes, pela valiosa ajuda na concretização deste trabalho.

Aos membros da banca de defesa do projeto de dissertação, pelas valiosas contribuições.

Aos colegas do mestrado, em especial Cristina Torres, Leandro Barros e Érica Morais, que nos momentos mais difíceis souberam dirigir palavras de apoio, carinho e confiança no resultado a ser alcançado.

À Faculdade Estácio – Belo Horizonte, pela bolsa concedida durante os anos do curso e por incentivar a qualificação docente.

À Professora Maria Angela Gazire, pelo apoio, amizade e carinho. Por seu incentivo constante para a finalização deste sonho.

À professora Kênia Gazola, pela ajuda nos momentos difíceis, pelo seu profissionalismo e por sua verdadeira e valiosa amizade.

Em especial, aos colegas professores Aglaya, Aline, Andrêa Fonseca, Andrêa Oscar, Breno, Charles, Cláudia Penaforte, Cláudia Macedo, Cláudia Toscano, Clayton, Cynthia, Eliane, Elislene, Geraldo, Ione, Isamara, José Geraldo, Kátia Liliane, Kênia, Marco Aurélio, Maria Luiza, Matilde, Ocarlinda, Raquel, Vanessa, Vera, Virgínia, pela valiosa contribuição, para que eu pudesse atingir os objetivos desta pesquisa.

Ao Hospital Sofia Feldman, pela abertura do seu ambiente à pesquisa e pela confiança no trabalho.

A todos os colegas do Hospital Municipal Odilon Behrens – Unidade Nossa Senhora Aparecida, em especial aos enfermeiros do CTI, pela colaboração nas inúmeras trocas de plantões.

Aos meus alunos, fonte de inspiração e ensino diário.

Enfim, aos meus amigos que, de uma forma ou de outra, contribuíram com sua amizade e com sugestões efetivas para a realização deste trabalho, gostaria de expressar minha profunda gratidão.

*“Lembre-se, hoje é o dia de amanhã que tanto lhe preocupava ontem.”*

(Dale Carnegie)

## RESUMO

Este estudo teve por objetivo geral analisar como se encontram configuradas as variáveis de estresse ocupacional e *burnout* de professores de um curso de graduação em enfermagem em uma instituição privada localizada em Belo Horizonte (MG). O referencial teórico abordou conceitos de estresse ocupacional, de síndrome de *burnout* e o trabalho do professor e do professor universitário, em especial. A pesquisa empírica caracterizou-se por ser descritiva, com abordagem quantitativa e qualitativa, nos moldes de estudo de caso. As unidades de análise e de observação foram os professores do referido curso, selecionados por acessibilidade após a aprovação da pesquisa no Comitê de Ética em Pesquisa da instituição (Protocolo 013/2010). Ao todo, foram coletados 27 questionários; seus dados foram tratados nos moldes estatísticos uni e bivariado, com o auxílio de planilhas eletrônicas. Na segunda fase de coleta de dados, foram realizadas 12 entrevistas com os sujeitos; seus dados foram submetidos à técnica de análise de conteúdo. Após a apresentação dos dados demográficos dos professores abordados em cada fase da pesquisa, procedeu-se à descrição e análise dos mesmos. Quanto ao estresse ocupacional, acredita-se que seus níveis devem ser maiores que os apurados por meio dos questionários, já que os docentes utilizam uma vasta gama de estratégias de combate e defesa contra o estresse ocupacional, além de se sentirem pressionados e insatisfeitos com a maior parte dos indicativos contemplados no modelo teórico abordado, mesmo tendo se apresentado como menos propensos ao estresse e com níveis de saúde física e mental considerados satisfatórios. Os dados dos entrevistados contribuíram para essa análise, já que foram relatadas outras estratégias de combate, como a utilização de exercícios físicos destinadas a esse fim - o que espelhou o único resultado significativo dos testes de comparação de médias -, além de diversos hobbies e passatempos. Nos relatos também foi possível identificar sintomas físicos e mentais de estresse, tendo sido verbalizados o cansaço, a sobrecarga, utilização de medicamentos e processos de adoecimento. Diretamente conectada a esses sintomas, como apresentado no modelo-síntese adotado para fins dessa pesquisa, a exaustão emocional, ponto de tangência entre os construtos envolvidos, também foi exacerbada em ambas as fases da pesquisa, considerando-se, ainda, o cansaço psíquico e os conflitos interpessoais explicitados pelos entrevistados. No entanto, o *burnout* parece estar "controlado" para a maior parte dos abordados, já que os níveis de despersonalização se mostraram reduzidos e a realização pessoal e profissional elevados. A maior parte dos testes de correlação efetuados a partir dos dados oriundos dos questionários exibiu resultados significativos, mas carecem de aprofundamento com vistas à consolidação do modelo-síntese utilizado. Deste modo, a triangulação metodológica efetivada foi fundamental para ratificar os dados e, também, identificar pontos de divergência que merecem aprofundamento, além de propiciar uma integração entre os construtos escassamente efetivada no campo dos estudos comportamentais no país. Diante dos achados e das limitações da pesquisa, foram delineadas sugestões para pesquisas futuras, para a instituição e os professores abordados.

**Palavras-chave:** Estresse ocupacional. *Burnout*. Professor. Instituição de ensino superior.

## ABSTRACT

This study aims to analyze how are set the variables for occupational stress and burnout of teachers of a nursing graduate course in a private institution located in Belo Horizonte, Brazil. The theoretical references concepts discussed occupational stress, burnout syndrome and the work of teacher and university professor in particular. The empirical research characterized by being descriptive with quantitative and qualitative approach, similar to the case study. The units of analysis and observation were the teachers of this course, selected by accessibility after approval by the Ethics Committee in Research of the institution. There were 27 surveys collected, their data were treated in the univariate and bivariate statistical patterns with the help of spreadsheets. In the second phase of data collection, 12 interviews were conducted with the subjects; their data were submitted to content analysis technique. After the presentation of the demographic data of the teachers addressed in each phase of the research, we proceeded to its description and analysis. About the occupational stress, it is believed that their levels should be higher than those calculated through the surveys, as teachers use a wide range of strategies for fighting and defend against the occupational stress, also feeling pressured and unhappy about most of the indicators included in the theoretical model discussed, even though they appear to be less prone to stress and with satisfactory levels of physical and mental health. The respondent's data contributed for this analysis as they reported other strategies to fight stress, like physical exercises designed for this purpose - which reflected the only significant result of the comparison tests of means - in addition to various hobbies and entertainments. In the reports was also possible to identify physical and mental symptoms of stress, being verbalized fatigue, overloading, use of medications and disease processes. Directly connected to these symptoms, as shown in the model- synthesis adopted for this research, the emotional exhaustion, meeting point between the constructs involved, was also exacerbated in both phases of research, also considering mental fatigue and interpersonal conflicts indicated by the interviewers. However, the burnout syndrome seems to be "controlled" for the most of the interviewed teachers, as the levels of depersonalization seem reduced and the personal and professional achievements were high. Most correlation tests made from the data from the surveys showed significant results, but lack depth considering the consolidating the model- synthesis used. Thus, the methodological triangulation carried was fundamental to ratify the data and also to identify points of divergence that deserve further studies, in addition to provide integration between the constructs poorly effective in the field of behavioral studies in the country. Given the findings and limitations of research, we outlined suggestions for future researches for the institution and teachers addressed.

**Keywords:** Occupational Stress. Burnout Syndrome. Teacher. Higher Education Institution.

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 -Variáveis do Modelo Dinâmico de Estresse Organizacional.....	29
--	----

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo Dinâmico do Estresse Ocupacional.....	33
Figura 2 - Aspectos básicos que caracterizam a Síndrome de <i>Burnout</i> .....	35
Figura 3 - Diferenciação entre Estresse e <i>Burnout</i> .....	41
Figura 4 - Modelo - síntese proposto para a pesquisa.....	46

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição percentual da amostra quanto à profissão exercida.....	56
Gráfico 2 - Distribuição percentual da amostra por sexo.....	56
Gráfico 3 - Distribuição percentual da amostra por faixa etária.....	57
Gráfico 4 - Distribuição percentual da amostra por estado civil.....	57
Gráfico 5 - Distribuição percentual da amostra por escolaridade.....	58
Gráfico 6 - Distribuição percentual da amostra por tempo de atuação como docente.....	59
Gráfico 7 - Distribuição percentual da amostra quanto à jornada semanal.....	59
Gráfico 8 - Distribuição percentual da amostra por renda mensal na IES.....	60
Gráfico 9 - Distribuição percentual da amostra quanto aos respondentes que possuem outro emprego.....	60
Gráfico 10 - Distribuição percentual da amostra quanto ao tempo de trabalho na IES.....	61
Gráfico 11 - Distribuição percentual da amostra quanto à jornada semanal total.....	62
Gráfico 12 - Distribuição percentual da amostra quanto à renda mensal total.....	62
Gráfico 13 - Distribuição percentual da amostra quanto aos respondentes que gozaram de férias no último ano.....	63
Gráfico 14 - Distribuição percentual da amostra quanto à frequência com que o respondente vem pensando em se demitir ultimamente.....	64
Gráfico 15 - Distribuição percentual da amostra quanto à prática um programa efetivo de exercícios físicos.....	64
Gráfico 16 - Distribuição percentual da amostra quanto ao hábito de fumar.....	65
Gráfico 17 - Distribuição percentual da amostra quanto ao consumo de bebida alcoólica.....	65
Gráfico 18 - Distribuição percentual da amostra quanto aos respondentes que tiveram uma consulta médica nos últimos 3 meses.....	66
Gráfico 19 - Distribuição percentual da amostra quanto aos respondentes que tiraram licença médica nos últimos 3 meses.....	67

Gráfico 20 - Distribuições percentuais dos respondentes por fatores de pressão / insatisfação no trabalho e por faixas de avaliação.....	69
Gráfico 21 - Distribuições percentuais dos respondentes por tipo de personalidade.....	70
Gráfico 22 - Distribuições percentuais dos respondentes por <i>lócus</i> de controle.....	71
Gráfico 23 - Distribuições percentuais dos respondentes por propensão ao estresse.....	71
Gráfico 24 - Distribuições percentuais dos respondentes por sintomas físicos e mentais e por faixas de avaliação.....	72
Gráfico 25 - Distribuições percentuais dos respondentes por estratégias de defesa e combate contra o estresse e por faixas de avaliação.....	73
Gráfico 26 - Distribuições percentuais dos respondentes por variáveis de burnout e por faixas de avaliação.....	75

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Medidas descritivas das variáveis componentes do estresse ocupacional.....	68
Tabela 2 - Medidas descritivas das variáveis componentes do <i>burnout</i> .....	74
Tabela 3 - Resultados dos testes de comparações de médias das variáveis demográficas em função das variáveis componentes do estresse ocupacional.....	76
Tabela 4 - Resultados dos testes de comparações de médias das variáveis demográficas em função das variáveis componentes do <i>burnout</i> .....	77
Tabela 5 - Resultados dos testes de correlação entre as variáveis componentes do estresse ocupacional e do <i>burnout</i> .....	78
Tabela 6 - Passatempos e hobbies dos professores entrevistados.....	90
Tabela 7 - Compensações de se trabalhar na IES, segundo os entrevistados.....	92
Tabela 8 - Pontos negativos de se trabalhar na IES, segundo os entrevistados.....	93

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

**CEP** – Comitê de Ética em Pesquisa

**CID** – Código Internacional de Doenças

**CONEP** – Comitê Nacional de Ética em Pesquisa

**DE** – Despersonalização

**EE** –Exaustão Emocional

**HSS** – *Human Services Survey*

**IES** – Instituição de Ensino Superior

**MBI** – *Maslach Burnout Inventory*

**OMS** – Organização Mundial de Saúde

**ONU** – Organização das Nações Unidas

**OSI** – *Occupational Stress Indicator*

**rRP** – reduzida Realização Profissional

**SAG** – Síndrome de Adaptação Geral

**TCLE** – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO E PROBLEMÁTICA DE PESQUISA.....</b>	<b>18</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>26</b>
2.1 Estresse Ocupacional.....	26
2.2 Síndrome de <i>Burnout</i> .....	33
2.3 Diferenciando Estresse e Burnout.....	39
2.4 Caracterização do Trabalho do Professor e do Professor Universitário.....	42
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>47</b>
3.1 Caracterização da Pesquisa.....	47
3.2 Unidade de Análise e Sujeitos da Pesquisa.....	49
3.3 Coleta de Dados.....	50
3.4 Análise dos Dados.....	51
3.5 Aspectos Éticos Envolvidos na Pesquisa.....	53
<b>4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....</b>	<b>55</b>
4.1 Estresse Ocupacional e Burnout, segundo os Respondentes do Questionário.....	55
4.1.1 O Estresse Ocupacional, segundo os Respondentes.....	68
4.1.2 O Burnout, segundo os Respondentes.....	73
4.1.3 Comparando e Correlacionando os Dados dos Respondentes.....	75
4.2 O Estresse Ocupacional e o Burnout, segundo os Entrevistados.....	80
4.2.1 O Estresse Ocupacional, segundo os Entrevistados.....	81
4.2.2 O Burnout, segundo os Entrevistados.....	92
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>101</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>104</b>

<b>APÊNDICES.....</b>	<b>114</b>
<b>APÊNDICE A – Questionário com Professores.....</b>	<b>114</b>
<b>APÊNDICE B – Roteiro da Entrevista com Professores.....</b>	<b>118</b>
<b>APÊNDICE C – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....</b>	<b>120</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>123</b>
<b>ANEXO A – Carta de Solicitação de Autorização da Pesquisa à Gerência Acadêmica da Instituição Pesquisada.....</b>	<b>122</b>
<b>ANEXO B – Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa.....</b>	<b>123</b>

## 1 INTRODUÇÃO E PROBLEMÁTICA DE PESQUISA

As transformações recentes no campo do trabalho docente foram provocadas, em grande parte, por reformas inerentes ao modo de produção capitalista, assim como “por se constituir num trabalho não material e por não dicotimizar produtor/professor e produto/aula” (FIDALGO; OLIVEIRA; FIDALGO, 2009, p. 16). Fidalgo, Oliveira e Fidalgo (2009) afirmam que tal reestruturação destaca-se pela propagação da necessidade da formação de profissionais competentes, flexíveis e polivalentes. A flexibilização, uma das principais características do trabalho no contexto contemporâneo, vem se tornando incerta, desestabilizando relações no mundo do trabalho, tornando-se diversificadas e fragmentadas, consubstanciando-se em um novo regime de trabalho (BAUMAN, 2001).

Em consequência deste cenário, têm-se observado o quanto é complexo o cotidiano do professor em geral, e, particularmente, o do ensino superior. No que tange ao trabalho, destacam-se os estudos sobre a saúde do docente aliadas à sobrecarga emocional que a profissão envolve, propiciando o desencadeamento do estresse e da síndrome de *burnout* (BENEVIDES-PEREIRA, 2003; VASCONCELOS, 2002; ESTEVE, 1999; CODO, 2002; CARLOTTO, 2002; FREIRE, 1980).

O estresse ocupacional tornou-se uma preocupação mundial. Segundo Sauter e Murphy (2005), pesquisas realizadas nos Estados Unidos geralmente encontram em um ambiente laboral níveis relativamente altos de estresse que vêm “acarretar problemas de ordem prática e emocional ao trabalhador e à organização” (CODO; VASQUES-MENEZES, 1999, p. 240). Meleiro (2008, p. 15) afirma que “quando o trabalho é desprovido de significação, não é reconhecido ou é fonte de ameaças à integridade física e/ou psíquica, acaba por determinar sofrimento ao trabalhador”. Benevides-Pereira (2002) ressalta, ainda, que o ambiente de trabalho possui algumas dificuldades que podem provocar no indivíduo fadiga e aborrecimentos, como falta de organização, excesso de responsabilidade, possibilidades de demissão e aposentadoria.

O estresse contínuo relacionado ao trabalho constitui, assim, um fator determinante para o comprometimento da saúde física e mental do trabalhador, ou seja, para a saúde

integral do professor. Esse transtorno psíquico constitui a quarta principal causa do ônus global apurado com doenças, afirma Levi (2005). Segundo Sampaio e Galasso (2005, p. 66), “na medicina do século XIX, o *stress* já era visto como um fator básico de más condições de saúde”. Diante das perspectivas atuais do estresse no trabalho, Bachion *et al.* (2003) afirmam que o estresse é reconhecido pela Organização das Nações Unidas (ONU) como a doença do século XX e pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como a maior epidemia mundial do século. No entanto, Santos (1988) afirma que estresse não é uma doença em si, mas abre portas – físicas e psíquicas – para o adoecimento do ser humano; deste modo, ele pode ser compreendido como um estágio intermediário entre a saúde e a doença.

No século XXI, o estresse passou a figurar entre os principais desafios enfrentados. Estima-se que cerca de 25% de toda a população irá experimentar sintomas do estresse pelo menos uma vez na vida. Conforme referenciam Murofuse, Abranches e Napoleão (2005), mesmo sem ter os dados estatísticos, há motivos para se acreditar que a incidência do estresse laboral no Brasil não deve ser distante dos dados levantados em outros países, tendo em vista que o quadro se repete: as transformações organizacionais, aumento do setor de serviços na economia, a competitividade do mercado e aumento do desemprego contribuem para a precarização das relações de produção (JACQUES; CODO, 2002).

Nessa mesma ótica, Maslach e Leiter (1999) afirmam que com a expansão do capitalismo, as organizações passaram a exigir mais do trabalhador devido ao aumento da tecnologia, à competitividade e perda do sentimento de coletividade. Além disso, segundo Bendassolli e Soboll (2011), o crescente nível de exigências e demandas colocadas pelas organizações de trabalho aos indivíduos tem contribuído de diversas formas para o mal-estar relacionado ao trabalho.

É mais provável que fatores como a globalização, o redimensionamento do quadro de empregados e a modernização tecnológica sejam os fatores mais contribuintes para a ontogênese do estresse emocional verificado (ZANELLI, 2010, p. 16).

Note-se que essas mudanças têm gerado sobrecarga de trabalho e as incertezas quanto ao futuro para o trabalhador (LEITE JÚNIOR; CHAMON; CHAMON, 2010). As exigências

do mercado de trabalho modificam a situação pessoal de todos os indivíduos, trazendo-lhes ansiedade, insegurança (BRITO; REYES JÚNIOR; RIBAS, 2010), constituindo-se portanto, um fator determinante para o acometimento de patologias clínicas como transtornos músculo-esqueléticos e dissociações psicológicas como também o estresse, o *burnout* e o *karoshi* (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011). Para Gazzotti e Vasques-Menezes (1999), a fragilidade emocional traz consigo grande sofrimento ao indivíduo, uma vez que o reflexo dessa situação não fica restrito à vida privada, ampliando-se para o âmbito operacional do trabalho e gerando mais ansiedade e insegurança, o que não favorece a satisfação pessoal.

Como argumentam Fascina *et al.* (2009), uma relação satisfatória com a atividade de trabalho é fundamental para o desenvolvimento nas diferentes áreas da vida humana. Essa relação depende dos suportes afetivos e sociais que os indivíduos recebem durante seu percurso profissional. No processo de interação com sua atividade, Murofuse, Abranches e Napoleão (2005) afirmam que o homem, ao mesmo tempo em que modifica a natureza, também é modificado por ela. Dentre as inúmeras modificações, encontram-se aquelas que têm consequências no aparelho psíquico, correspondendo a um aumento da carga psíquica do trabalho (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

Nesse sentido, o ambiente de trabalho compromete de várias maneiras a saúde física e o bem-estar emocional dos trabalhadores, “pois muitas vezes causa problemas de insatisfação, desinteresse, irritação e exaustão” (BENEVIDES-PEREIRA, 2002, p. 13). Para Spector (2002, p.274), “o impacto do ambiente de trabalho é geralmente direto ou indireto, [...] as condições de trabalho, como o *stress*, podem afetar o comportamento relevante para a saúde física”. Assim,

Fatores relativos à biografia pessoal e profissional (valores, carreira, papéis e outros), fatores organizacionais (estrutura, estratégia, tecnologia e outros), fatores institucionais, (aspectos éticos e culturais), políticas governamentais e fatores de ordem mundial estão associados ao desencadeamento das doenças do trabalhador (ZANELLI, 2010, p. 35).

Não se constituindo uma exceção, o trabalho docente, marcado por suas características laborais, está predisposto a desenvolver o estresse ocupacional. Segundo Meleiro (2008, p. 14), o ritmo de trabalho do professor “costuma ser intenso e são exigidos altos níveis de atenção e comprometimento para a realização das tarefas”. O grau de desgaste físico

e as tensões emocionais dependem do efeito direto do agente estressante sobre o indivíduo e de contra-partidas internas do seu organismo em respostas ao estresse (MELEIRO, 2008). Verifica-se, portanto, que o professor se vê pressionado a utilizar novas tecnologias sem que seja treinado para isso, favorecendo assim, “a tensão, insatisfação e a ansiedade, o que esgota o professor (*burnout*)” (MELEIRO, 2008, p. 14). O *burnout*, termo que em inglês designa a completa combustão, está incluído no rol dos transtornos mentais relacionados ao trabalho.

De acordo com Genestreti (2010), a síndrome de *burnout* foi a terceira maior causa de afastamento de profissionais em 2009, segundo dados da Previdência Social. Em síntese, “as doenças decorrentes das condições de trabalho, associadas às pressões do mundo moderno, representam claros prejuízos para os recursos governamentais e da iniciativa privada” (ZANELLI, 2010, p. 28).

Há que se considerar, portanto, que o trabalho do professor se materializa na tensão entre o trabalho geral, qualificador, transformador, prazeroso e o capitalista. Essa tensão se acentua dentro do espaço da consciência e da subjetividade em face da progressiva institucionalização dos serviços educacionais, acrescidos de sua crescente precarização com base na lógica do acúmulo de capital, diminuindo os espaços de intervenção do professor (KUENZER; CALDAS, 2009), ou seja, sua autonomia. Por outro lado, muitas vezes a intensificação do trabalho é aceita pelos docentes que vivem a urgência de saber cada vez mais e estarem atualizados e, assumem uma postura pouco refletida, que serve mais ao acúmulo de ansiedade do que ao conhecimento para formação sólida e proveitosa (PAULA; NAVES, 2010).

O trabalho dos professores demanda tempo e exige investimento pessoal, afetividade e reflexão, o que acentua cada vez mais o estresse, afetando suas vidas pessoais. Tardif e Lessard (2005) lembram que a carga de trabalho do docente é complexa, variada e portadora de tensões, com limites nem sempre definidos e que remetem para tarefas aparentemente invisíveis, que compõem uma carga mental de trabalho. Berndt e Coimbra (1995) afirmam que a ausência de equilíbrio entre influências ambientais, modos de vida e componentes da natureza humana, quando percebida no processo dinâmico de realização do potencial, resulta em disfunções e/ou doenças.

Por outro lado, evidenciar o bem-estar docente é uma tarefa árdua e difícil, pois existe um mal-estar instalado que corta as instituições de ponta a ponta (PAULA; NAVES, 2010). De fato, a melhora da satisfação virá pela melhora nas relações que os sujeitos mantêm com seu ambiente de trabalho, provocando mudanças não apenas nos aspectos organizativos, mas também nos modos de relação entre sujeito e trabalho (ZABALZA, 2004).

Todavia, Zabalza (2004) sinaliza que os diferentes níveis institucionais deveriam atender mais a esse tipo de aspectos relacionados ao professor como pessoa e às suas necessidades de reconhecimento, envolvimento com responsabilidades e de formação. Isso ajudaria a neutralizar os “efeitos da desmotivação e o *burn out* que a docência costuma gerar com o passar do tempo ou com a progressiva complexidade que as situações de ensino-aprendizagem adquirem” (ZABALZA, 2004, p. 133). Nessa ótica, França e Rodrigues (2005) afirmam que o profissional que assume atitude desumanizada deixa de perceber os outros como seus semelhantes com sentimentos, impulsos e pensamentos. Para eles, “o profissional perde a capacidade de identificação e empatia com as pessoas que o procuram em busca de ajuda e as trata não como seres humanos” (FRANÇA; RODRIGUES, 2005, p.54), o que caracteriza uma face do *burnout*, a despersonalização. O desgaste físico e emocional é um processo gradual de adoecimento, corroborado evidentemente por exigências do trabalho que afetam o indivíduo (ZANELLI, 2010).

Nesse sentido, Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) afirmam que a organização do trabalho exerce um impacto no aparelho psíquico do indivíduo, e em certas condições emergem sofrimentos relacionados à sua história individual. Desse modo,

[...] quando a relação do trabalhador com a organização do trabalho é bloqueada, o sofrimento começa: **a energia pulsional que não acha descarga no exercício do trabalho se acumula no aparelho psíquico, ocasionando um sentimento de desprazer e tensão** (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994, p.29, grifo nosso).

Diante das questões conceituais apontadas e do cenário delineado, observa-se que o estresse decorrente pelo trabalho ou estresse ocupacional vem merecendo maior atenção nas últimas décadas, mas não o suficiente para que seus efeitos sejam minimizados. Existe, assim, uma sensação de mal-estar que se instala no cotidiano dos

docentes tornando o trabalho cada vez mais estressante e por isso, predispondo-os ao adoecimento; do mesmo modo, pode-se desenvolver a síndrome de *burnout*, merecendo atenção tanto por parte do próprio profissional como da instituição em que ele se insere. Diante deste contexto, de intensas transformações que perpassa o ensino (CODO, 2002), e de possíveis conseqüências em termos de estresse e *burnout*, questiona-se: **como se encontram configuradas as variáveis de estresse ocupacional e de *burnout* em professores de um curso de graduação em enfermagem de uma instituição privada em Minas Gerais?**

A realização deste estudo tem como objetivo geral analisar como se encontram configuradas as variáveis de estresse ocupacional e *burnout* em professores de um curso de graduação em enfermagem de uma instituição privada em Minas Gerais.

Os objetivos específicos são:

- a) Analisar as variáveis de estresse ocupacional percebido pelos professores, segundo modelo de Cooper, Sloan e Williams (1988);
- b) Analisar as variáveis de *burnout* percebido pelos professores, segundo modelo de Maslach (2005);
- c) Identificar e descrever possíveis relações entre dados demográficos e funcionais e estresse ocupacional, entre dados demográficos e funcionais e *burnout*, e entre variáveis dos dois construtos, como percebidos pelos professores.

A atividade de educar exige do educador o estabelecimento de um vínculo afetivo e emocional com o aluno (BATISTA; CODO, 1999). Sendo assim, a realização desse sentimento é interdita na medida em que o trabalho passa a ser desprovido de significação, como uma “fonte de ameaças à integridade física e/ou psíquica do professor” (MELEIRO, 2008). Batista e Codo (1999) afirmam que o sofrimento psíquico poderá resultar da pouca interferência do educador sobre o educando, instalando assim a possibilidade inquietante de perda de controle sobre o aluno, e induzindo a dúvida de sua competência profissional. Desse modo, pesquisar os assuntos em pauta no caso de professores do ensino superior está diretamente relacionado com os saberes envolvidos

com o exercício da profissão e seus impactos nos demais atores sociais envolvidos, principalmente alunos.

O estudo também se revela oportuno dado que o trabalho, no caso do docente, acaba gerando expectativas, frustrações ou até mesmo triunfos, consumindo metade da vida, despertando e (re) definindo interesses e identidade pessoal, já que ocorre um questionamento do saber e saber-fazer dos educadores, da sua competência para lidar com as exigências crescentes do mundo atual (BATISTA; CODO, 2002).

Além disso, condições contextuais descritas estão intimamente relacionadas à atividade de educar do professor e às possibilidades de desenvolvimento de um quadro de estresse e/ou de síndrome de *burnout*. Os desgastes físicos, mentais e emocionais ocasionados pelas exigências permanentes da profissão docente trazem repercussões relacionadas ao esforço e ao sofrimento na condução do processo de ensino-aprendizado. O docente também está sob constante pressão, o que o leva a apresentar uma série de sintomas biopsicossociais que resultam em baixo nível de motivação, de autoestima e segurança. Esta é uma das razões da sua escolha neste trabalho, como objeto de investigação.

O estudo pretende, ainda, contribuir com informações pertinentes ao trabalho docente, sob a perspectiva dos professores, que poderão atuar como indicativas para melhorias nas políticas de gestão da instituição de ensino superior na qual a pesquisa foi realizada.

Do ponto de vista acadêmico, essa investigação assume contornos especiais dadas suas possibilidades de contribuir para a consolidação desses temas de estudos sobre o comportamento humano nas organizações de modo integrado. Além disso, a proposta metodológica, mais detalhada no capítulo pertinente, envolve triangulação metodológica (COLLIS; HUSSEY, 2005), o que abraça a percepção de Tamayo (2008, p. 102): para ele, é provável que os debates existentes entre “o estresse e o *burnout* só possam ser superados mediante o uso harmônico de técnicas de coleta e análise de dados quantitativas e qualitativas” que permitam avançar na compreensão dessas variáveis.

Em busca no site da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração, ANPAD, foram identificados 60 artigos constando a palavra “stress”, 52 com “estresse” e 18 com palavra “*burnout*”. Apenas em um deles foi feita uma relação entre os dois construtos. Em pesquisas realizadas em artigos acadêmicos sobre as temáticas estresse e *burnout* no trabalho docente, observou-se certa quantidade de publicações, sendo constatada a existência de poucas pesquisas relacionadas ao trabalho do professor de ensino superior. Há que se frisar, portanto, a contribuição em termos da ampliação das pesquisas que associam o estresse ocupacional e *burnout* e, em especial, na profissão de professor. O estudo desenvolvido nesta dissertação buscou preencher esta lacuna em pesquisas acadêmicas, trazendo-o à tona no contexto do trabalho docente neste nível de ensino.

Este trabalho está estruturado em cinco capítulos, incluindo-se esta introdução em que se apresentam os objetivos, a justificativa e sua estrutura. O segundo capítulo especifica o referencial teórico que norteia este estudo, dividido em: estresse ocupacional, síndrome de *burnout*, diferenciando estresse e *burnout* e o trabalho do professor e do professor universitário. O terceiro capítulo descreve a metodologia para a realização deste estudo. No quarto capítulo, procede-se à apresentação e análise dos resultados. No quinto capítulo, são detalhadas as considerações finais da pesquisa, as quais se seguem das referências, apêndices e anexos.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico desenvolvido nesta pesquisa divide-se em quatro partes, quais sejam: Estresse Ocupacional, Síndrome de *Burnout*, Diferenciando Estresse e *Burnout* e Caracterização do trabalho do professor e do professor universitário.

### 2.1 Estresse Ocupacional

O estresse é o resultado de uma interação entre o indivíduo e o ambiente em que vive. Para Zanelli (2010, p. 47), “o estresse é amplamente compreendido como uma necessidade de adaptação ou ajustamento de um organismo frente às pressões que o ambiente impõe”. Suas conseqüências sobre a saúde do indivíduo constituem objetos de estudos na esfera mundial, tornando-se uma fonte importante de preocupação no meio organizacional. Tal preocupação deve-se ao fato do estresse, segundo Bauer (2002), estar tão presente no cotidiano das pessoas.

Convém ressaltar que as pesquisas sobre estresse têm focado diversos aspectos e por vários autores, destacando-se neste referencial teórico os trabalhos de Selye (1946, 1974), Friedman e Rosenman (1974), Cox (1978), Goldberg (1978), Cummings e Cooper (1979), Albrecht (1979), Cooper, Sloan e Williams (1988), Couto e Moraes (1991), Moraes e Kilimnik (1994), dentre outros estudiosos.

Hans Selye (1974), um dos precursores neste assunto, definiu estresse como uma resposta inespecífica que ocorre no organismo humano a qualquer situação. Para o autor, o estresse é o conjunto de reações naturais do organismo humano, numa tentativa de manter o equilíbrio e a adaptação do homem ao seu ambiente (GOLDBERG, 1978).

Para Albrecht (1979), o estresse é o conjunto de condições bioquímicas do organismo humano, na tentativa de ajuste ao ambiente. Segundo o autor, o estresse não é uma doença, mas sim um descontrole do funcionamento normal e natural do organismo. O

ambiente de trabalho tem papel fundamental nesse processo, tendo em vista o tempo de permanência, a natureza e a intensidade das relações que o indivíduo nele estabelece (PAIVA, 1999).

Cummings e Cooper (1979) conceituam estresse como uma força que coloca um fator físico ou psicológico para além de seu campo de estabilidade, que implica em um desgaste do organismo ao sobrepor-se ao nível de resistência deste (SELYE, 1974). Ferreira e Assmar (2008) afirmam que uma das principais consequências na organização do trabalho é o estresse ocupacional, conceito utilizado para designar não somente o processo, mas também o conjunto e reações físicas e psíquicas provocadas pela fonte de estresse no ambiente organizacional.

Os sintomas de estresse, assim como as formas de reação mediante situações de pressão, dependem do nível de ajustamento pessoal do indivíduo em resposta à sua capacidade de resolução dos seus problemas (COUTO; MORAIS, 1991). Nessa linha, Cox (1978) conceitua estresse como um complexo sistema de transações entre o indivíduo e o ambiente, discordando da visão que define estresse como pressão do ambiente.

Por conseguinte, ao conjunto de modificações idiopáticas que ocorrem no organismo, diante da situação de estresse, Selye (1946) denominou de Síndrome de Adaptação Geral (SAG), descrevendo-a em três estágios, como apontam França e Rodrigues (2005):

- a) Reação de Alarme: consiste numa mudança característica do organismo em resposta ao estímulo; seguida pelo desencadeamento das reações orgânicas como mecanismo de defesa,
- b) Fase de Resistência: se inicia quando a ação do estressor é prolongada, exigindo um processo de adaptação do organismo para atingir a homeostasia. Entretanto, se ocorrer uma permanência do estressor ou uma falha no processo de adaptação, o indivíduo entra num terceiro estágio, e
- c) Fase de Exaustão: o que prevalece é o desequilíbrio decorrente de situações de tensão, quando há permanência do estressor ou falha no processo de adaptação e controle da situação.

Ressalte-se que, quando a ação do estressor ao qual o organismo se adaptou permanece por um longo período, ocorre o esgotamento no plano biológico e o indivíduo tem a propensão de adoecer frente ao *locus* de menor resistência (MELEIRO, 2008).

Por outro lado, as transformações organizacionais, o avanço tecnológico, a competitividade crescente do mercado e o crescimento do setor dos serviços em face das novas formas de organização produtiva trazem um medo constante de desemprego estrutural, ocasionando profundas mudanças no mundo do trabalho. Além disso, a carga horária dedicada às atividades profissionais freqüentemente apresenta-se em desequilíbrio com as relações pessoais, o que envolve esgotamento emocional e o desenvolvimento de atitudes negativas em relação ao trabalho.

É importante salientar que, apesar de quase sempre ser atribuído a um valor negativo, o estresse pode ser classificado em estresse positivo (*eustress*) e negativo (*distress*). França e Rodrigues (2005) referem o *eustress* como uma resposta à tensão de adaptação com equilíbrio decorrente do esforço, do tempo, da realização e dos resultados. Já o *distress* tem como características um desequilíbrio biopsicossocial em resposta à tensão, com excesso ou falta de esforço, incompatível com o tempo, as realizações e os resultados.

Dessa forma, e sob tal complexidade, Cummings e Cooper (1979) explicam o processo de estresse da seguinte forma:

- a) Os indivíduos, na maioria das vezes, tentam manter seus pensamentos, emoções e relacionamentos com o mundo em um estado equilibrado;
- b) Cada fator do estado psicológico ou físico do indivíduo possui um limite de estabilidade na qual se sente confortável. Em contrapartida, quando uma força rompe o limite destes fatores, o indivíduo age para recuperar sua sensação de conforto;
- c) Um comportamento individual direcionado à manutenção do equilíbrio prepara um processo de ajustamento ou estratégias de resistência e/ou defesa.

Convém, então, sublinhar a evolução conceitual de estresse ocupacional conforme proposto por Travers e Cooper (1996), que identificaram estudos que tratavam o estresse

de três modos diferentes, a saber:

- a) como variável dependente, entendendo-o como uma resposta atribuída a um estímulo perturbador;
- b) como variável independente, relacionada a um estímulo externo; e,
- c) como uma variável interveniente, enfatizando a percepção do sujeito quanto aos agentes estressores e suas reações.

Caracterizando o estresse como variável interveniente (TRAVERS; COOPER, 1996), encontram-se as premissas teóricas do modelo de Cooper, Sloan e Williams (1988), adaptado por Moraes e Kilimnik (1994), que vêem o fenômeno como um processo dinâmico e complexo, no qual pode-se compreender e avaliar o estresse ocupacional por meio de quatro grupos de variáveis, quais sejam: fontes de pressão no trabalho, personalidade do indivíduo, mecanismos de combate e/ou defesa ao estresse desenvolvidas pelos indivíduos e sintomas físicos e mentais apresentados. O Quadro 1 abaixo descreve o modelo Modelo Dinâmico de Estresse Organizacional de Cooper, Sloan e Williams (1988), conforme Moraes e Kilimnik (1994).

<b>FATORES DE PRESSÃO NO TRABALHO</b>	<b>DIFERENÇAS INDIVIDUAIS</b>	<b>MANIFESTAÇÕES DO ESTRESSE</b>
1. Fontes de Pressão no Trabalho 1.1. Fatores intrínsecos ao trabalho 1.2. Papel gerencial 1.3. Relacionamento interpessoal 1.4. Carreira / realização 1.5. Estrutura e clima organizacional 1.6. Interface casa-trabalho	2. Personalidade do indivíduo 2.1. Atitude para com a vida 2.2. Estilo de comportamento 2.3. Ambição 3. <i>Locus</i> de Controle 3.1. Influência individual 3.2. Processos gerenciais 3.3. Forças organizacionais 4. Mecanismos de Combate e/ou Defesa 4.1. Apoio social 4.2. Lógica 4.3. Interface casa / trabalho 4.4. Gerenciamento do tempo 4.5. Envolvimento	5. Estado de saúde 5.1. Física 5.2. Mental 6. Satisfação para com o Trabalho 6.1. Trabalho em si 6.2. Estrutura organizacional 6.3. Processos organizacionais 6.4. Relacionamento Interpessoal

Quadro 1 – Variáveis do Modelo Dinâmico de Estresse Organizacional  
 Fonte: MORAES; KILIMNIK, 1994, citados por PAIVA, 1999, p. 32.

No que se refere às **fontes de pressão no trabalho**, Cooper, Sloan e Williams (1988) designam seis fatores de análise: fatores intrínsecos ao trabalho, o papel gerencial na organização, relacionamento interpessoal, as perspectivas futuras e satisfação do indivíduo em termos de carreira, estrutura e clima organizacional e a interface casa-trabalho. Dentre os fatores intrínsecos ao trabalho destacam-se as condições e divisão do trabalho, jornada diária, adoção de novas tecnologias, sobrecarga de atividades no processo laboral. Quanto ao papel do indivíduo na organização, destacam-se o conflito de papéis e as variáveis de personalidade e responsabilidade. O relacionamento interpessoal envolve as relações entre colegas de trabalho, superiores e subordinados. As perspectivas futuras do indivíduo em relação a sua carreira relacionam-se à segurança no trabalho e aposentadoria. Em relação à estrutura e clima organizacional, avalia-se a liberdade, autonomia, participação do trabalhador, sentimento de satisfação e pertencimento. Por fim, a interface casa-trabalho considera o relacionamento e dedicação à família (COOPER; SLOAN; WILLIAMS, 1988).

Nessa ótica, Nunes Sobrinho (2008) afirma que o estresse ocupacional constitui experiência muito desagradável, associada a sentimentos de hostilidade, tensão, ansiedade, frustração e depressão, desencadeados por agentes estressores. Para ele, “agente estressor é um elemento que vem a interferir no equilíbrio homeostático do organismo, ou tem a ver com as demandas que ele sofre” (BENEVIDES-PEREIRA, 2002, p. 26). O agente estressor pode ter um caráter físico, proveniente do ambiente externo tais como ruídos, frio ou calor intenso; um caráter cognitivo, assim avaliado como ameaçador à integridade do indivíduo ou a seu patrimônio físico ou psicossocial; e, por último, um caráter emocional, assim caracterizado sentimentos como perda, medo e ira (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

Diante disso, uma exposição crônica destes agentes estressores pode esgotar os mecanismos de compensação e estabelecer doenças e sensações de mal-estar, bem como contribuir com o desenvolvimento da síndrome de *burnout* (MASLACH, 2005). Tal ocorrência depende das **diferenças individuais** tanto em termos de ajustamento de personalidade, como de experiência e capacidade de resposta, assim como ao contexto estrutural, social e cultural em que o sujeito está inserido (PAIVA; SARAIVA, 2005). O trabalho pode também tornar-se patogênico, tendo em vista que, o indivíduo se expõe

constantemente a situações estressoras no ambiente laboral, que interferem diretamente em seu bem-estar físico e mental. Saliente-se que “o stress relacionado ao trabalho põe em risco a saúde dos membros da organização, sendo que 50 a 80% de todas as doenças têm fundo psicossomático ou estão relacionadas ao nível de stress” (PELLETIER<sup>1</sup>, 1984, citado por ROSSI; PERREWÉ; SAUTER, 2005, p. 9).

Uma série de problemas clínicos e psicológicos tem sido associada ao estresse ocupacional e à subsequente tensão pessoal. Tal ocorrência depende das características individuais tanto em termos de ajustamento de personalidade, capacidade de resposta, quanto de estratégia de combate ao estresse, segundo esclareceram Cooper, Sloan e Williams (1988). Os autores afirmam que as repercussões dos agentes estressores levam o indivíduo a manifestar sintomas de estresse tanto em nível individual (doenças psicossomáticas, irritabilidade acentuada, alienação, apatia, distúrbios gastrointestinais, fibromialgias, etilismo, tabagismo, síndromes coronarianas, aumento da pressão arterial e esgotamento) como também no nível organizacional (absenteísmo, rotatividade, queda da produtividade e qualidade, problemas de relacionamento, greves e acidentes).

A personalidade do indivíduo também influencia no desencadeamento de sintomas físicos e mentais atrelados ao estresse. Friedman e Rosenman (1974) apresentaram duas categorias de personalidade: Tipo A e Tipo B. O padrão de comportamento Tipo A relaciona-se aos indivíduos impacientes, apressados, competitivos, perfeccionistas que se mostram muito envolvidos com sua atividade laboral. Para os autores, este tipo de personalidade é mais susceptível ao estresse. No Tipo B de personalidade estão os indivíduos que são capazes de trabalhar sem agitação, relaxam sem sentimentos de culpa e não demonstram sentimentos de impaciência ou nervosismo, sendo assim, menos susceptíveis ao estresse. Conforme sugere Paiva (1999), a comparação entre os tipos de personalidade A e B não reflete a existência apenas dos dois tipos puros, indicando que o indivíduo pode tender mais para um extremo que para outro, como em um contínuo.

---

<sup>1</sup> PELLETIER, K. R. **Healthy people in unhealthy places: stress and fitness at work.** New York: Pelacorte, 1984.

Outra característica de personalidade que exerce influência como mecanismo de reação é denominada *locus* de controle. Segundo Rotter (1966), o indivíduo com um *locus* interno acredita que possui controle da situação e que sua decisão influencia nos resultados, sendo menos propenso ao estresse. Paralelamente, o indivíduo com característica de um *locus* externo visualiza pouca ou nenhuma influência sobre as situações (COOPER; COOPER; EAKER, 1988), sendo assim, mais propenso ao estresse.

Desta maneira, a propensão ao estresse resulta de uma combinação das variáveis tipo de personalidade e *locus* de controle, promovendo, assim, impactos nas **estratégias de defesa e/ou combate** que o sujeito desenvolve contra o estresse percebido. “Sua associação interna nas pessoas terá impactos decisivos na determinação de estratégias de defesa e/ou combate ao stress” (PAIVA, 1999, p. 31). Dewe (1992) conceitua as estratégias de defesa e/ou combate contra o estresse como tentativas ativas ou passivas do indivíduo em responder, reduzir ou mesmo eliminar as ameaças. Conforme Cooper, Sloan e Williams (1988), tais estratégias podem ser sintetizadas em quatro tipos de ações adotadas pelo sujeito: gerenciar seu tempo; contar com apoio social (parentes, amigos, profissionais); distrair-se com hobbies ou passatempos; e racionalizar os eventos pelos quais ele passa de modo a manter sua integridade psíquica.

Caracteriza-se assim, segundo Paiva (1999), o modelo Dinâmico do Estresse Ocupacional, útil na identificação dos fatores de pressão e das estratégias de combate ao estresse adotado pelo indivíduo. A partir desse modelo conceitual, visível na Figura 1, Cooper, Sloan e Williams (1988) montaram o questionário *Occupational Stress Indicator* (OSI), instrumento de coleta de dados validado para pesquisas sobre estresse ocupacional, cuja versão resumida foi utilizada na coleta de dados, conforme metodologia descrita posteriormente.

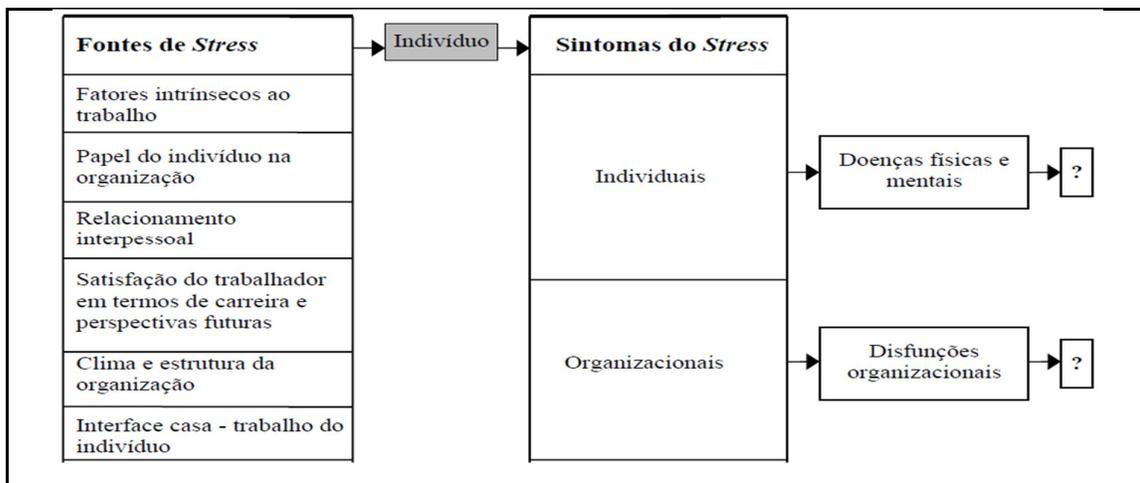


Figura 1 – Modelo Dinâmico do Estresse Ocupacional

Fonte: COOPER, SLOAN e WILLIAMS (1988), citados por PAIVA, 1999.

Notem-se, ainda, as muitas transformações no mundo organizacional, como a tecnologia, os estilos de gestão organizacional, a transitoriedade do emprego e o crescimento de serviços no cenário econômico, altera nas formas de organizar o trabalho e o modo como o indivíduo se relaciona com ele (BORGES et al., 2002). A falta de preparo dos indivíduos para o ritmo acelerado das mudanças globalizantes que vêm se efetuando nas organizações os torna mais susceptíveis aos acontecimentos que se refletem no ambiente pessoal, familiar, trabalho e do social, o que já era observado por Tofler (1970) desde o final da década de 1960.

Diante do cenário atual, segundo Paschoal e Tamayo (2005), torna-se necessário que as organizações reconheçam as condições de trabalho em suas dimensões ergonômicas, psicossociais e organizacionais, a fim de colaborar na prevenção dos elementos estressores e, conseqüentemente, na melhoria da saúde dos trabalhadores e também no aumento da produtividade. A síndrome de *burnout* constitui-se em um desses problemas que merece atenção tanto dos indivíduos e das organizações, como da academia.

## 2.2 Síndrome de *Burnout*

Em meio à evolução dos estudos sobre o estresse, surgiram os estudos sobre a Síndrome de *Burnout* que, segundo Benevides-Pereira (2002), têm alertado tanto o meio

científico como o organizacional para a questão.

Acredita-se ter sido Herbert J. Freudenberger o primeiro a utilizar a denominação *burnout* em seu artigo “*Staff Burn-out*”, de 1974 (BENEVIDES-PEREIRA, 2002). No entanto, a primeira publicação no Brasil sobre o assunto data de 1987 (FRANÇA<sup>2</sup>, 1987, citado por FASCINA *et al.*, 2009) na Revista Brasileira de Medicina.

É oportuno ressaltar que as leis brasileiras de auxílio ao trabalhador já contemplam esta síndrome (BENEVIDES-PEREIRA, 2002). Na década de 1990, as primeiras publicações começaram a ser promulgadas, dando-se destaque à data de 6 de maio de 1996, quando da Regulamentação da Previdência Social Decreto nº 3048/99 (BRASIL, 1999), que em seu Anexo II trata dos agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho. Isto está em conformidade com o previsto no artigo 20 da Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 1991), que se refere aos transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho (Grupo V da CID-10) e, no inciso XII especificamente, aponta a sensação de estar acabado (“Síndrome de *Burn-out*”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”).

Diversos autores, como Alevato (1999), Benevides-Pereira (2002), Codo e Vasques-Menezes (2002), França e Rodrigues (2005), Maslach (2005), Lipp (2008) e Lima *et al.* (2009) definem *Burnout* como “perder fogo”, “queimar para fora” ou “queimar até o fim”. Note-se que essa síndrome pode ser uma resposta ao estresse ocupacional crônico caracterizado pela desmotivação e insatisfação ocupacional, mas não há, necessariamente, uma relação de causalidade entre os dois construtos. O indivíduo perde o sentido de sua relação com o trabalho, de forma que as coisas já não o importam mais e qualquer esforço lhe parece ser inútil.

Na percepção de Maslach (2005, p.41), “o *burnout* no trabalho é uma síndrome psicológica que envolve uma reação prolongada aos estressores interpessoais crônicos”. Pela conceituação de Maslach (FRANÇA; RODRIGUES, 2005), o *burnout* é uma síndrome caracterizada por três aspectos básicos, conforme visualizado na Figura 2 a

---

<sup>2</sup> FRANÇA, H. H. A síndrome de *burnout*. **Revista Brasileira de Medicina**, São Paulo, v. 44, n. 8, p. 197-199, 1987.

seguir:

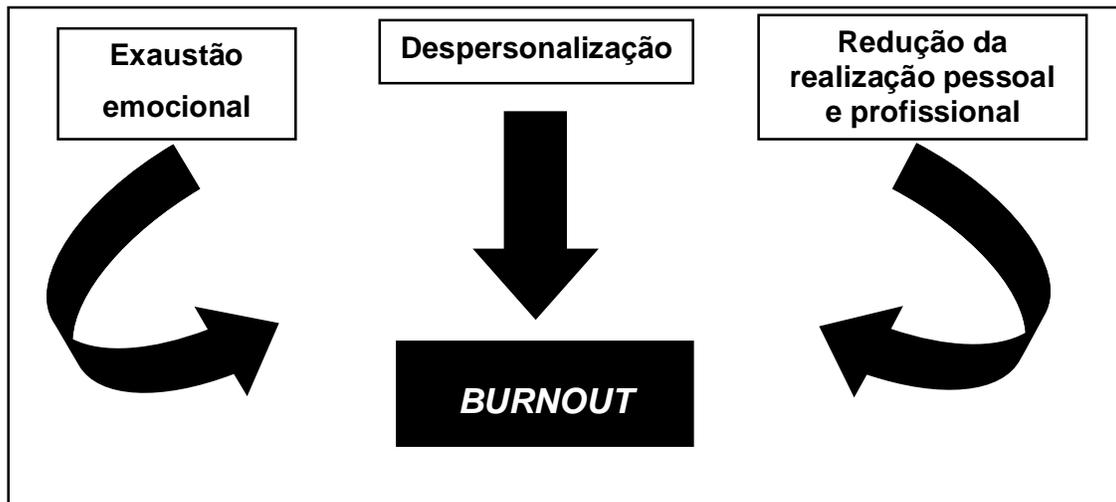


Figura 2 – Aspectos básicos que caracterizam a Síndrome de *Burnout*  
 Fonte: FRANÇA; RODRIGUES, 2005, p. 53.

Conforme mencionam Benevides-Pereira (2002) e França e Rodrigues (2005), os três aspectos básicos que caracterizam a síndrome de *burnout* são: a Exaustão Emocional (EE), a Despersonalização (DE) e a reduzida Realização Profissional (rRP). Tais fatores “associados às condições e relações de trabalho formam uma constelação que propiciaria o aparecimento dos fatores multidimensionais dessa síndrome” (FASCINA *et al.*, 2009, p. 5).

A **Exaustão Emocional** (EE) refere-se à sensação do indivíduo de estar além dos limites e exaurido de recursos físicos e emocionais (MASLACH, 2005). O profissional se sente esgotado, tanto física quanto mentalmente, “torna-se pouco generoso, aparentemente insensível e, muitas vezes, apresenta um comportamento rígido e adota rotinas inflexíveis, como uma forma de se manter imparcial” (FRANÇA; RODRIGUES, 2005, p. 53). As principais fontes desta exaustão são a sobrecarga de trabalho e o conflito pessoal no trabalho (MASLACH, 2005), contribuindo para as relações de trabalho insatisfatórias e pessimistas.

Já a **Despersonalização** (DE) é caracterizada por uma dimensão que manifesta uma troca negativa de atitudes e respostas para com as outras pessoas (MASLACH;

JACKSON<sup>3</sup>, 1981, citados por LIMA *et al.*, 2009). Dessa forma, “ocorre um endurecimento afetivo e “coisificação” das relações, chegando à insensibilidade e às atitudes impessoais” (SOBOLL, 2002, p. 5). França e Rodrigues (2005) afirmam que essa dimensão “é o desenvolvimento do distanciamento emocional que se exarceba, como frieza, indiferença diante das necessidades dos outros, insensibilidade e postura desumanizada.” A despersonalização não significa que o indivíduo deixou de ter sua personalidade, mas sim ter um contato frio e impessoal com os usuários de seus serviços, passando a denotar atitudes de cinismo e ironia em relação às pessoas (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

Por fim, a **reduzida Realização Profissional** (rRP) evidencia o sentimento de insatisfação com o trabalho, fracasso profissional, baixa auto-estima, desmotivação, revelando baixa eficiência no trabalho (BENEVIDES-PEREIRA, 2002), “que pode levar à depressão” (FRANÇA; RODRIGUES, 2005, p. 54). Diante da deterioração da qualidade da atividade, afirmam França e Rodrigues (2005), a realização pessoal e a profissional ficam muito comprometidas, já que os profissionais buscam se comportar com competência, objetivando uma posição de destaque no mercado de trabalho.

Carlotto (2002) e Lima *et al.*(2007) enfatizam que a síndrome se inicia pela exaustão emocional que, posteriormente, causa a despersonalização, como uma defesa para amenizar a exaustão ou o esgotamento emocional, ocasionando um sentimento de baixa realização pessoal no trabalho e ao baixo envolvimento pessoal. “A despersonalização e a falta de envolvimento no trabalho, somados ao esgotamento emocional são características essenciais da Síndrome do *Burnout*” (SOBOLL, 2002, p. 1).

Nessa perspectiva, os três componentes essenciais do *Burnout* estão interligados por uma relação assimétrica na qual o esgotamento emocional desencadeia as outras duas características (RAMOS *et al.*, 1998, p.191), ou seja, “a exaustão emocional mobiliza a despersonalização e a falta de investimento pessoal no trabalho” (SOBOLL, 2002, p. 5). Assim, a síndrome do *Burnout* é um processo cíclico e contínuo, podendo apresentar-se em diferentes níveis de intensidade, ressaltando um ou outro conforme a situação de

---

<sup>3</sup>MASLASH, C. P.; JACKSON, S. E. *The measurement of experienced burnout. Journal of occupational behaviour*, California, v. 2, p. 99-113, nov. 1981.

estresse e as características individuais, “de forma que uma pessoa pode experimentar os três componentes várias vezes em diferentes épocas de sua vida e no mesmo ou em diferentes trabalhos” (RAMOS *et al.*, 1998, p.191).

Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) sintetizam, dentre as definições do *burnout*, alguns elementos comuns:

- a) existência de sintomas relacionados à exaustão mental e emocional, fadiga e depressão;
- b) existência de sintomas comportamentais e mentais e não somente sintomas físicos;
- c) ligação dos sintomas de *burnout* com o trabalho;
- d) manifestação dos sintomas em pessoas não portadoras de distúrbios psicopatológicos antes do surgimento da síndrome;
- e) diminuição da efetividade e desempenho no trabalho decorrente de atitudes e comportamentos negativos.

Sob ótica semelhante, Benevides-Pereira (2002) assinala que o *burnout* interfere negativamente tanto em nível individual (físico, profissional, mental, social), como profissional (lentidão, contato impessoal, cinismo) e organizacional (atendimento negligente, absenteísmo, diminuição da qualidade dos serviços). Note-se que algumas dessas consequências se assemelham às do estresse ocupacional, conforme relatado por Cooper, Sloan e Williams (1988), fato que pode confundir a identificação de um ou outro problema.

Nesse sentido, Reinhold (2008) considera que, *Burnout* é uma erosão gradual, um processo cumulativo que inicia com pequenos sinais de alerta que podem chegar a uma sensação de quase terror diante da idéia do profissional ter que assumir suas atividades laborais.

De acordo com Benevides-Pereira (2002), são diversas as variáveis responsáveis pelo desencadeamento do *Burnout*, a saber:

- a) Características Pessoais: idade, sexo, nível educacional, filhos, estado civil; personalidade: *hardness* (a personalidade resistente ao estresse), *locus* de controle, padrão de personalidade tipo A, variáveis do *self* (auto-estima, autoconfiança e auto-eficácia), estratégias de enfrentamento; neuroticismo (ansiedade, hostilidade, depressão, autoconsciência e vulnerabilidade), perfeccionismo, otimismo *versus* pessimismo; sentido e coerência, motivação e idealismo;
- b) Características do Trabalho: tipo de ocupação, tempo de profissão, tempo de instituição, trabalhos por turnos ou noturnos, sobrecarga, relação profissional-cliente, tipo de cliente, relacionamento entre os colegas de trabalho, conflito de papel, ambiguidade de papel, suporte organizacional, satisfação no trabalho, controle, responsabilidade, pressão no trabalho, possibilidade de progresso, percepção de inequidade, conflito com os valores pessoais e falta de *feedback*;
- c) Características Organizacionais: ambiente físico, mudanças organizacionais, normas institucionais, clima, burocracia, comunicação, autonomia, recompensas e segurança.
- d) Características Sociais: suporte social, suporte familiar, cultura e prestígio.

Corroborando, Maslach (2005, p. 47) afirma que “*burnout* deve-se, em grande parte, à natureza do trabalho e não às características do funcionário individual”, contribuindo para os agravos à saúde, podendo ser impactante também na vida social e familiar do indivíduo. Nesse sentido, o trabalho nem sempre possibilita crescimento, reconhecimento e independência profissional, pois pode ser gerador de problemas relacionados à insatisfação, ao desinteresse, à irritação e à exaustão (DEJOURS, 1992).

Assim sendo, a busca da produtividade impulsionada pelos interesses econômicos e mercadológicos cuminou nos limites do próprio ser humano em produção, resultando no aumento de seu sofrimento. O uso do termo *burnout*, segundo Benetti *et al.* (2009) funciona como metáfora para explicar que se chegou ao limite de esforço, e que, devido à falta de energia, não há mais condições físicas nem mentais para trabalhar.

Deste modo, as frustrações emocionais podem levar a sintomas psicossomáticos como insônia, úlceras, dores de cabeça e hipertensão, além de abuso de álcool e

medicamentos, incrementando problemas familiares e conflitos sociais (CARLOTTO, 2002). As conseqüências físicas e pessoais, relatadas por Benevides-Pereira (2002), são referentes a sintomas como prejuízos, não só pessoais mas também no trabalho, assim como sociais e organizacionais, pela diminuição na qualidade do trabalho e na produtividade.

Na esfera institucional, os efeitos do *burnout* se fazem sentir na diminuição da produção, na qualidade do trabalho executado, no aumento do absenteísmo, na visão negativa da instituição denegrindo a imagem desta, tendo como resultado importantes prejuízos financeiros (BENEVIDES-PEREIRA, 2003). Dessa forma, Benevides-Pereira (2002) afirma que as organizações têm revelado maior atenção quanto à significação e à repercussão do trabalho sobre o trabalhador, assim como os efeitos desta relação na instituição.

Tem-se utilizado o inventário de Maslach e Jackson (*Maslach Burnout Inventory – MBI*), versão *Human Services Survey* (HSS), desenvolvido por Maslach e Jackson (1981) para avaliar a síndrome de *burnout* em suas três dimensões (SANTOS; ALVES; RODRIGUES, 2009). O MBI é um questionário para ser respondido por meio de uma escala do tipo *Likert* de sete pontos, indo de zero como “nunca” a seis como “todos os dias” (FASCINA *et al.*, 2009). Conforme referencia Benevides-Pereira (2002, p. 73), de seus 22 itens, nove são relativos à dimensão exaustão emocional, cinco à despersonalização e oito à realização profissional. Considera-se que um indivíduo com *burnout* revele altos escores nas três dimensões, ou seja, elevados escores de exaustão emocional e de despersonalização, associados à reduzida realização profissional.

Uma vez apresentadas as abordagens do *burnout*, convém diferenciar os conceitos de estresse e de *burnout*.

### **2.3 Diferenciando Estresse e *Burnout***

Segundo Cooper, Sloan e Williams (1988), compreende-se estresse como uma variável

interveniente que abriga tanto o modo como as pessoas percebem os fatos ao seu redor como também sua forma de reagir a eles. Assim sendo, estresse não é uma doença, mas pode abrir espaço para que ela se desenvolva nos indivíduos (SANTOS, 1988). Corroborando com essa idéia, Genuíno, Gomes e Moraes (2009) afirmam que o estresse ocupacional contempla os estímulos do ambiente de trabalho que exigem respostas adaptativas por parte do trabalhador e que excedem sua habilidade de enfrentamento.

Quanto a estas respostas adaptativas, Azevedo e Kiturama (2006) referem-se ao *eustress* (estresse positivo) como a mobilização de energia adaptativa rumo a um equilíbrio que perpassa esforço, tempo, realização e resultado. Já o *distress* (estresse negativo) tem como características a falta de equilíbrio em resposta à pressão, com excesso ou falta de esforço, incompatível com o tempo de resposta. De acordo com Tamayo (2008, p. 97), “a tensão (*distress*) decorrente da discrepância entre as fortes motivações do indivíduo e o ambiente de trabalho leva ao *burnout*”. Sob ótica semelhante, Benevides-Pereira (2002) afirma que, enquanto o estresse se caracteriza por aspectos positivos e negativos, o *burnout* tem sempre um caráter negativo.

*Burnout*, conforme Maslach e Jackson (1986), trata-se de uma síndrome advinda de um esgotamento de força, reação à tensão emocional crônica gerada devido ao contato direto do indivíduo com outros seres humanos, a partir da qual ele desiste de interagir com suas atividades, cuja importância se perdeu e seus esforços são considerados inúteis; afinal, suas energias “queimaram” completamente (CODO, 2002).

Assim, diferencia-se estresse e síndrome de *burnout*, conforme detalhado na Figura 3 (FOLHA DE SÃO PAULO, 2010): o estresse tem pontos positivos e negativos, além de possuir predominância de sintomas físicos exacerbados, caracterizado por um “esgotamento pessoal com interferência na vida do indivíduo e não necessariamente na sua relação com o trabalho” (CODO, 2002, p. 240). Já no *burnout* predominam aspectos negativos envolvendo questões do ambiente de trabalho, como condutas e atitudes de usuários, clientes, organização e trabalho, “levando o indivíduo a um estado resultante de trabalhar exaustivamente, deixando de lado até as próprias necessidades” (CODO, 2002, p. 240).



Figura 3 – Diferenciação entre Estresse e *Burnout*

Fonte: FOLHA DE SÃO PAULO, 2010, p. 7.

Deste modo, estresse e *burnout* possuem pontos de tangência, como considerarem exaustão psíquica dentre suas categorias de análise; porém tratam-se de constructos diferentes. Segundo Tamayo (2005, p. 98), “são encontradas duas perspectivas antagônicas em torno dos constructos *burnout* e estresse: uma defende a igualdade entre esses fenômenos e a outra advoga pela sua distinção”.

Portanto, o estresse ocupacional e o *burnout* se destacam como assuntos atuais e de interesse geral, pois seus efeitos podem acarretar problemas psicossociais devido ao desgaste emocional, irritação, insatisfação, desinteresse, despersonalização e diminuição do envolvimento no trabalho, afetando diretamente os processos de trabalho, aumentando, assim, a desmotivação, absenteísmo, rotatividade, dentre outros (BRITO; REYES JÚNIOR; RIBAS, 2010).

Convém, portanto, descrever o trabalho docente, em especial no ensino superior, de forma a aprofundar em suas características, de modo geral e, especificamente, em aspectos pertinentes às temáticas centrais desta dissertação.

## 2.4 Caracterização do Trabalho do Professor e do Professor Universitário

O trabalho do professor vem, historicamente, sendo marcado pelo tutelamento que se consubstancia, inicialmente pela Igreja, e, posteriormente pelo Estado (OLIVEIRA; PASCHOALINO; MATIAS, 2008). Tal constatação, já discorridas por teóricos como Nóvoa (1999, 2000) e Tardif e Lessard (2005), entre outros, evidencia a dependência docente às referidas instâncias, fazendo com que o professor não tenha autonomia plena para exercer suas atividades de magistério. Os professores enfrentam a sua profissão com uma atitude de desilusão e de renúncia, que foi se desenvolvendo com a degradação da sua imagem social (ESTEVE, 1995).

Conforme referenciam Tardif e Lessard (2005), tanto na Europa quanto na América do Norte, os professores tem se sentido desvalorizados provocando, também, diminuição de sua autonomia em detrimento de sua formação profissional. Os professores enfrentam circunstâncias de mudança que os obrigam a fazer o seu trabalho de modo questionável. Assim, parece imperar um “mal estar docente”, concebido como um “conjunto de reações de professores com grupo profissional desajustado devido à mudança social” (ESTEVE, 1995, p. 97).

Neste sentido, Esteve (1989) identificou cinco grandes mudanças no contexto social que criam condições para o crescimento dos estudos sobre o estresse na categoria, a saber:

- a) deterioração da imagem do professor;
- b) crescentes contradições no papel do professor;
- c) mudanças nas atitudes da sociedade em torno do professor;
- d) transformação do papel do professor e dos agentes tradicionais de integração social;
- e) incerteza acerca dos objetivos do sistema educacional ou utilidade do conhecimento.

No âmbito da prática da profissão docente, seus saberes formam um conjunto de representações a partir das quais os professores interpretam, compreendem e orientam

em todas as suas dimensões através de um saber-ser e um saber-fazer, validados pelo trabalho cotidiano (TARDIF, 2002). Assim, a atividade docente tem como objeto de trabalho os alunos, entendidos como “seres humanos individualizados e socializados” (TARDIF, 2002, p. 128) cujas características despertam atitudes e julgamentos de valor nos professores.

A atividade docente é realizada por meio de interações com outras pessoas, num contexto onde o elemento humano é determinante e dominante, preenchidos por “valores, sentimentos, atitudes, que são passíveis de interpretação e decisão” (TARDIF, 2002, p. 50). O exercício profissional do professor compreende três atribuições: a docência, a atuação na organização e a produção do conhecimento pedagógico (LIBÂNEO; OLIVEIRA; TOSCHI, 2003).

Nessa ótica, “o trabalho docente é um conjunto de interações com os alunos para obter a participação deles em seu próprio processo de formação e atender às suas diferentes necessidades” (TARDIF, 2002, p. 141). É preciso destacar os elementos constitutivos do profissional docente, a saber: “formação acadêmica, conceitos, conteúdos específicos, códigos de ética” (PIMENTA; ANASTASIOU, 2002, p. 107). O trabalho docente no ensino superior exige não apenas domínio de conhecimentos a serem transmitidos por um professor como também saberes profissionais semelhantes àquele exigido para o exercício de qualquer outra profissão. Desse modo, cabe ao professor manter uma leitura atenta de seus alunos, a partir de situações concretas do cotidiano, possibilitando interesse para avançar no saber (FREIRE, 2005).

Segundo Esteve (1999), têm aumentado as responsabilidades e exigências que se projetam sobre os educadores, coincidindo com um processo histórico de uma rápida transformação do contexto social, o qual tem sido traduzido em uma modificação do papel do professor. Merazzi (1983) acredita que as mudanças nesse papel estejam ligadas a três questões, quais sejam:

- a) a evolução e a transformação dos agentes tradicionais de socialização (família, ambiente cotidiano e grupos sociais organizados), que obrigando os educadores a renunciar às responsabilidades que antigamente vinham

- desempenhando no âmbito educativo, passando a exigir que as instituições escolares assumam esta responsabilidade;
- b) o papel tradicionalmente designado às instituições escolares, com respeito à transmissão de conhecimentos, seriamente modificado pelo aparecimento de novos agentes de socialização (meios de comunicação e consumo cultural ampliado), que se converteram em fontes paralelas de informação e cultura; e
  - c) o conflito de socialização e da profissão do professor que se instaura nas instituições quando se pretende definir qual é a função do professor, a dimensão ética (nas normas e valores) de seu trabalho, dentre epistemologia das ciências humanas, filosofia e ética da prática da educação.

As transformações apontadas, segundo Esteve (1999, p.31), “supõem um profundo e exigente desafio pessoal para os professores que se propõem a responder às novas expectativas projetadas sobre eles”. Nesse sentido, Zabalza (2004) lista atividades que poderiam contribuir positivamente para o aumento da satisfação do docente com sua profissão, tanto na sua relação individual com ela, como nos aspectos mediados pela organização. Tais atividades são explicitadas da seguinte forma:

- a) aumentar as cotas de responsabilidade nos processos e de autonomia pessoal na tomada de decisões;
- b) facilitar o domínio de novas habilidades relacionadas ao trabalho a ser desenvolvido;
- c) ter expectativa de crescimento pessoal em nível profissional;
- d) ter maior reconhecimento do próprio trabalho;
- e) ter sucesso;
- f) reforçar uma visão profissional do trabalho a ser realizado.

Note-se, ainda, que o ambiente de trabalho e a pressão exercida sobre determinadas atividades têm modificado experiências de trabalho e seus significados, fatos que contribuem para que o professor caminhe por um processo de adoecimento psíquico crescente, intimamente ligado a outros como o estresse e o *burnout*. Kuenzer e Caldas (2009) afirmam que vários estudos têm demonstrado a precarização do trabalho docente, a redução maciça de investimentos, a ruptura de consenso social sobre a educação e a ampliação das exigências educativas.

Pode-se analisar as condições de trabalho dos professores através das variáveis que permitem caracterizar dimensões quantitativas do ensino, como é o caso de “o tempo de trabalho diário, semanal, anual, o número de horas de presença obrigatória em classe, o número de alunos por classe, o salário dos professores” (TARDIF; LESSARD, 2005, p. 111). O comprometimento e satisfação são atitudes do professor perante aspectos de sua atividade e da instituição, como as condições de trabalho, o salário, as relações interpessoais, entre outros (SORATTO; PINTO, 2002), os quais sofrem impactos da relação que ele – o professor – desenvolve no seu cotidiano com o seu trabalho e com o local onde ele atua.

No que tange às atividades acadêmicas de nível superior, como ensino, pesquisa, extensão, orientação e administração, estas têm mudado nos últimos anos (PAIVA, 1999; PAIVA, 2007). Constata-se uma intensificação do trabalho docente, pois os professores se vêem submetidos a exaustivas jornadas de trabalho e outras atribuições. Suas práticas docentes vêm sendo impactadas pelos alunos, que conseqüentemente têm trazido sérios desdobramentos na sua vida pessoal e profissional, como a ocorrência de variadas síndromes que vêm acometendo os docentes (ESTEVE, 1999). Sob uma ótica semelhante, esses e outros aspectos que caracterizam a profissão do professor têm contribuindo para seu adoecimento psíquico e repercutem em seu ambiente de trabalho, como é o caso do:

Tipo de envolvimento e compromisso pessoal característicos da profissão docente, ciclos de vida dos docentes e situações pessoais que os afetam (sexo, idade, condição social, etc.), **problemas de ordem pessoal que costumam acompanhar o exercício profissional (*burn out*, estresse, desmotivação, etc.), fontes de satisfação e insatisfação no trabalho, a carreira profissional** (ZABALZA, 2004, p. 106, grifo nosso).

Os professores se defrontam, ainda, com uma carga mental de trabalho resultante de dois fatores complementares: “a natureza das exigências objetivamente exercidas pela tarefa e as estratégias adotadas pelos atores para adaptar-se a elas” (TARDIF; LESSARD, 2005, p. 114). Essas estratégias podem gerar um esgotamento quando os professores não controlam seu ambiente de trabalho. O desgaste físico e mental ocasionados pelas exigências permanentes da profissão docente traz, certamente, repercussões em termos de estresse e *burnout* para a maioria dos profissionais da categoria.

Diante dos conceitos discutidos e da caracterização do trabalho docente, em especial no nível superior, será utilizado para fins desse estudo o modelo-síntese proposto por Silva (2011), que reúne os dois construtos e suas variáveis em um parâmetro de análise integrado, como pode ser visto na Figura 4:

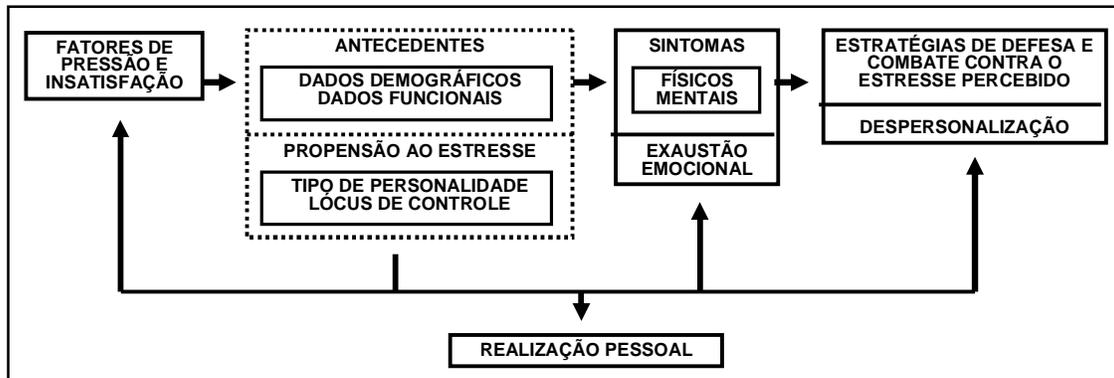


Figura 4 – Modelo – síntese proposto para a pesquisa

Fonte: SILVA, 2011, p. 31.

Como se pode observar na figura, os fatores de pressão e insatisfação são mediados pelos antecedentes do sujeito (identificados pelos seus dados demográficos e funcionais) e pelo seu nível de propensão ao estresse, gerando efeitos em sua saúde física, mental e emocional. A partir da percepção do sujeito a respeito dessas conseqüências, ele pode desenvolver estratégias de combate e/ou defesa contra o estresse percebido e/ou promover, de modo consciente ou não, despersonalização. Note-se que a

realização profissional mantém relação recíproca com todas essas instâncias, exceto com os antecedentes e com a propensão ao estresse, dada uma influência em via de mão única dessas últimas variáveis sobre a realização (SILVA, 2011, p. 31).

Esclarecido o parâmetro de análise, a seguir, será detalhada a metodologia utilizada na pesquisa realizada para fins desse estudo.

### 3 METODOLOGIA

Este capítulo tem por objetivo descrever os aspectos metodológicos utilizados na realização da pesquisa empírica. Apresenta-se a caracterização da pesquisa, a unidade de análise e os sujeitos da pesquisa, as técnicas de coleta dados, as técnicas de análise dos dados e procedimentos éticos para a realização da investigação.

#### 3.1 Caracterização da Pesquisa

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa descritiva, do tipo estudo de caso, utilizando-se as abordagens quantitativa e qualitativa.

Quanto aos fins, esta pesquisa caracteriza-se como pesquisa descritiva. Conforme sinaliza Triviños (1987, p. 110), um estudo descritivo descreve “as características de um dado fenômeno de determinada realidade”. Godoy (1995) corrobora essa idéia e explicita que o estudo é descritivo quando se busca o entendimento do fenômeno como um todo, na sua complexidade. Neste caso, esta pesquisa busca descrever e analisar como estão configuradas as variáveis de estresse ocupacional e de *burnout* de professores de um curso de graduação em enfermagem de uma instituição de ensino superior (IES) privada localizada em Belo Horizonte (MG).

Quanto aos meios, o estudo de caso foi o escolhido, tendo em vista que, segundo Yin (2001), este constitui-se de uma investigação empírica que estuda um fenômeno contemporâneo inserido em seu contexto real de vida, contribuindo para a compreensão de acontecimentos sociais complexos, buscando se preservar as características holísticas e retratar a realidade de forma completa e profunda. Segundo Vergara (2009, p. 44), o estudo de caso circunscreve-se “a uma ou poucas unidades, entendidas essas como pessoa, família, produto, empresa, órgão pública, comunidade ou mesmo país” com caráter de profundidade ou detalhamento. Neste estudo, o caso considerado é composto pelos professores do referido curso da IES abordada. Por outro lado, o estudo

de caso baseia-se em várias fontes de evidência o que “permite uma investigação para preservar as características holísticas e significativas dos eventos da vida real” (YIN, 2001), aprofundando “a descrição de determinada realidade” (TRIVIÑOS, 1987). Para tanto, duas formas de abordar a realidade se fizeram presentes: quantitativa e qualitativa.

Como afirma Godoy (1995, p. 58), “num estudo quantitativo, o pesquisador conduz seu trabalho a partir de um plano estabelecido *a priori*, com hipóteses claramente específicas e variáveis operacionalmente definidas”, enquanto que, na abordagem qualitativa, o evento estudado parte de questões ou focos de interesses amplos, que vão se definindo à medida que o estudo se desenvolve, a fim de compreender os fenômenos segundo a perspectiva dos sujeitos, “em suas práticas do dia a dia e em seu conhecimento cotidiano relativo à questão em estudo” (FLICK, 2009, p. 16). Note-se que, nesta pesquisa, optou-se trabalhar não com hipóteses, mas com perguntas norteadoras (GREENWOOD, 1973) espelhadas nos objetivos específicos os quais contemplam modelos analíticos, descritos no referencial teórico, que incluem variáveis operacionalmente definidas, as quais foram integradas no modelo-síntese apresentado em conformidade com Silva (2011).

Convém, ainda, ressaltar que a pesquisa qualitativa caracteriza-se por ter o ambiente de estudo natural como fonte direta de dados e o pesquisador como instrumento fundamental na utilização do enfoque indutivo para a análise de seus dados. Como característica básica da pesquisa qualitativa, “a palavra ocupa um lugar de destaque nessa abordagem, desempenhando um papel fundamental tanto no processo de obtenção dos dados quanto na disseminação dos resultados” (GODOY, 1995, p. 62). Então, buscou-se “entender a estrutura de um sujeito ou de um campo em lugar de projetar uma estrutura naquilo que se estuda” (FLICK, 2009, p. 30).

Portanto, foram utilizadas abordagens quantitativa e qualitativa, configurando-se uma triangulação entre métodos ou metodológica (JICK, 1979; COLLIS; HUSSEY, 2005), conceituada como aquela “em que métodos quantitativos e qualitativos de coleta de dados são usados” (COLLIS; HUSSEY, 2005, p. 82). A triangulação metodológica diz de combinações de diferentes métodos a fim de se obter complementariedade entre os dados obtidos por instrumentos de abordagem distintas; no caso da pesquisa dessa dissertação, o objetivo da triangulação foi promover amplitude e profundidade na

compreensão do fenômeno em foco, ou seja, o estresse e o *burnout* de professores de uma IES.

### 3.2 Unidade de Análise e Sujeitos da Pesquisa

Na concepção de Alves-Mazzoti e Gewandsznajder (1999), para definir a unidade de análise é necessário decidir se o que interessa no estudo é uma organização, um grupo, diferentes subgrupos em uma comunidade ou determinados indivíduos. A unidade de análise e os sujeitos da pesquisa, neste caso, são coincidentes: foram os professores de um curso de graduação em enfermagem de uma instituição de ensino superior privada, localizada em Belo Horizonte (MG), escolhida em função do critério de acessibilidade (VERGARA, 2009).

A pesquisa se desenvolveu em duas etapas. Na primeira fase, foram distribuídos questionários para todos os professores do curso de enfermagem (universo), que totalizavam 27 docentes<sup>4</sup>. Como o intuito de se atingir uma amostra de dados que permitisse trabalhar com 95% de confiabilidade e 5% de margem de erro, o cálculo amostral resultou numa amostra “ideal” de 25 profissionais. Ao final, foram recolhidos 27 questionários devidamente preenchidos, sendo assim composta a amostra da parte quantitativa da pesquisa, a qual assumiu, portanto, um caráter censitário.

Quanto à segunda fase de coleta, realizada por meio de entrevistas, foram abordados 12 docentes do curso, número este que obedeceu ao critério de saturação de dados (GIL, 2009, p. 139), considerando-se que “a determinação do número de casos não pode ser feita a *priori* [...]”, já que

o procedimento mais adequado para esse fim consiste no adição progressivo de novos casos, até o instante em que se alcança a “saturação teórica”, isto é, quando o incremento de novas observações não conduz a um aumento significativo de informações (GIL, 2009, p. 139).

---

<sup>4</sup> Por razões óbvias, o pesquisador, que é professor no referido curso, foi desconsiderado do total da população.

O critério de seleção dos sujeitos foi acessibilidade, ou seja, foram selecionados elementos pela facilidade de acesso a eles (VERGARA, 2009), dependendo, portanto, da disponibilidade dos professores em participar da pesquisa, em ambas as fases de coleta de dados, ou seja, preencher o questionário na primeira etapa e, na seguinte, participar da entrevista.

Os detalhes da coleta de dados estão dispostos no item seguinte.

### 3.3 Coleta de Dados

Visando aos objetivos (geral e específicos) delineados para essa pesquisa, foram coletados dados primários em duas etapas, por meio de questionários e de entrevistas. O questionário, composto por duas escalas para coletar dados de estresse ocupacional e *burnout* (APÊNDICE A), foi constituído das seguintes partes:

- a) Parte 1: composta por dados demográficos, profissionais e funcionais dos pesquisados;
- b) Parte 2: para a coleta de dados de estresse ocupacional, foi utilizada uma versão compacta do *Occupational Stress Indicator* (OSI), desenvolvida por Cooper, Sloan e Williams (1988), adaptada de Paiva (1999), como operacionalizada por Paiva e Couto (2008). A escala é composta por quatro seções, sendo a primeira sobre saúde física e mental, composta por 20 afirmativas; a segunda sobre tipo de personalidade, composta por 12 afirmativas; a terceira sobre fontes de pressão e insatisfação, composta por 21 afirmativas; e a quarta sobre as estratégias de combate e defesa contra o estresse, composta por oito afirmativas; em todas elas, foram utilizadas escalas do tipo Likert, variando o nível de concordância em 6 pontos (do 1 ao 6);
- c) Parte 3: para a coleta de dados de *burnout*, foi usada a escala *Maslach Burnout Inventory* (MBI), elaborada por Maslach e Jackson em 1986, conforme apresentado por Jodas e Haddad (2009). Esse instrumento identifica as dimensões sintomatológicas da síndrome de *burnout*, sendo que nove das

questões identificam o nível de exaustão emocional, outras oito estão relacionadas à realização profissional e as cinco restantes referem-se à despersonalização (JODAS; HADDAD, 2009); em todas elas, foram utilizadas escalas do tipo Likert, variando a frequência de observação dos comportamentos envolvidos em 7 pontos (do 0 ao 6).

Após análise dos dados levantados por meio do questionário, foi estruturado um roteiro de entrevista cuja versão inicial apresentada ao Comitê de Ética em Pesquisa da IES encontra-se no (APÊNDICE B), por meio do qual foram buscados outros elementos para aprofundar a compreensão acerca dos fenômenos abordados. Yin (2001) salienta ainda que a entrevista constitui uma das mais importantes fontes de informação para um estudo de caso, permitindo assim que o pesquisador tanto indague o respondente quanto o peça opinião sobre determinados eventos.

Há de se ressaltar que a coleta de dados foi realizada em uma sala que permitia privacidade, na própria instituição, de acordo com a disponibilidade do pesquisado, evitando interrupções nos processos de coleta de dados.

### **3.4 Análise dos Dados**

Os dados coletados por meio dos questionários foram analisados com o auxílio do *software* estatístico *Statistical Package for the Social Sciences*(SPSS), versão 17.0, comumente utilizado em pesquisas comportamentais. Primeiramente, realizou-se a codificação das diferentes perguntas (variáveis) do questionário no SPSS, de modo a colocar cada uma das variáveis e proceder aos cálculos pertinentes às estatísticas descritivas univariada (medidas de posição e dispersão) e bivariada, envolvendo testes estatísticos não-paramétricos, já que foram violadas as condições de normalidade da amostra, o que é comum nesse tipo de pesquisa.

Os testes de comparação realizados foram Mann Whitney, quando as respostas envolviam apenas duas categorias (como sexo, feminino e masculino), e Kruskal-Wallis,

quando as respostas compreendiam três ou mais opções (como faixa etária e estado civil, dentre outras). O teste de correlação utilizado foi o de Spearman. Em todos os testes estatísticos utilizados, foi considerado um nível mínimo de significância de 5% no caso dos testes de hipóteses envolvidos. Dessa forma, foram consideradas significativas as diferenças e correlações cujo resultado do teste, ou seja, o p-valor foi inferior a 0,05. Os dados foram apresentados em forma de tabelas e gráficos de modo a tornar mais objetiva e fácil sua compreensão, favorecendo a análise e discussão dos mesmos.

Já os dados das entrevistas foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo, como proposta por Bardin (2004), que a define como:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens (BARDIN, 2004, p.437).

Esses dados foram tratados em três fases, conforme proposto por Melo *et al.* (2007): preparação, tabulação quantitativa e análise ou categorização temática. Na primeira etapa, as entrevistas foram transcritas na íntegra e as respostas dos entrevistados foram separadas por pergunta. A repetição das palavras e relevância das mesmas constituem, para Melo *et al.* (2007), os critérios de busca de elementos de significação da realidade por meio das mensagens emitidas pelos informantes. Com essa busca, procedeu-se à tabulação quantitativa que, por meio da identificação e da codificação de mensagens semelhantes, o que permitiu a construção de tabelas, de maneira a se obter uma visão mais ampla, quantificada e resumida das respostas dos entrevistados.

Algumas delas foram reproduzidas no corpo da apresentação e análise dos dados. Por fim, a última fase de análise dos dados das entrevistas estruturou-se por meio de releituras de todas as entrevistas e da extração de temas e idéias que muitas vezes extrapolam o roteiro e se manifestam como alvo de preocupação dos entrevistados merecendo destaque durante a análise.

### 3.5 Aspectos Éticos Envolvidos na Pesquisa

O projeto desta pesquisa foi aprovado pela gestora acadêmica da IES na qual o estudo foi realizado (ANEXO A) e posteriormente submetido à aprovação do seu Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), instância vinculada à diretoria, autônoma em suas decisões e de caráter pluridisciplinar e multiprofissional.

O CEP foi constituído em 2007, em cumprimento ao que determina a Resolução nº 196/96 do Ministério da Saúde (BRASIL, 1996), tendo como objetivo estimular a reflexão sobre a ética na pesquisa de acordo com o disposto na legislação em vigor que trata das diretrizes e normas regulamentadoras para pesquisas que envolvem seres humanos (BRASIL, 1996).

Após autorização do CEP (ANEXO B), passou-se à fase de mobilização dos professores do curso de graduação de enfermagem da IES, para explicitar-lhes a importância de sua participação nesta pesquisa.

Diante da concordância em participar da pesquisa, em ambas as fases lhes foi entregue o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE C) com as devidas informações quanto aos objetivos da mesma. Todos os sujeitos leram e assinaram o termo antes de responderem o questionário, na primeira fase de coleta de dados, e, na segunda, de agendarem o dia e horário da entrevista. Caso não assinassem, seriam excluídos da pesquisa, fato que não ocorreu. Eles foram informados sobre a liberdade de interromperem sua participação a qualquer momento, caso desejassem, o que também não ocorreu.

Para garantir o sigilo dos sujeitos, utilizou-se de uma numeração para sua identificação quando da apresentação e análise dos dados desta dissertação.

Ressalta-se que o CD contendo o material das entrevistas está sob a guarda da orientadora da dissertação em questão e será destruído após conclusão do trabalho. Os dados obtidos nos questionários serão utilizados apenas como fonte para elaboração da

análise dos dados estatísticos desta pesquisa e seus registros também serão destruídos após a conclusão do trabalho, conforme orientações do CEP da IES.

Por fim, declara-se que, independentemente do teor dos dados, estes serão divulgados junto à IES e à comunidade acadêmica por meio de publicação de artigos em eventos e periódicos qualificados.

## 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Os dados e as análises desenvolvidos ao longo do estudo são exibidos em duas partes. A primeira apresenta os resultados da primeira fase de coleta de dados, detalhados da seguinte forma: perfil dos respondentes do questionário, dados sobre as variáveis de estresse ocupacional, dados sobre as variáveis de *burnout*, e os resultados dos testes de comparação e correlação (estatísticas bivariadas). A segunda parte diz respeito aos dados das entrevistas, subdividindo-se em três itens, a saber: perfil dos entrevistados, dados relativos ao estresse ocupacional e ao *burnout*, sendo estes dois últimos comparados com os resultados da fase anterior.

### 4.1 Estresse Ocupacional e Burnout, segundo os Respondentes do Questionário

Em termos demográficos, os respondentes do questionário foram 27 professores, sendo contabilizados 17 enfermeiros, 5 biólogos, 2 fisioterapeutas, 2 farmacêuticos e 1 psicóloga. O Gráfico 1 exibe a distribuição dos respondentes de acordo com a *profissão exercida* pelos mesmos. Note-se que a categoria predominante é a de enfermeiros, com 63% do total de pesquisados, seguida de 18,5% que atuam como biólogos.

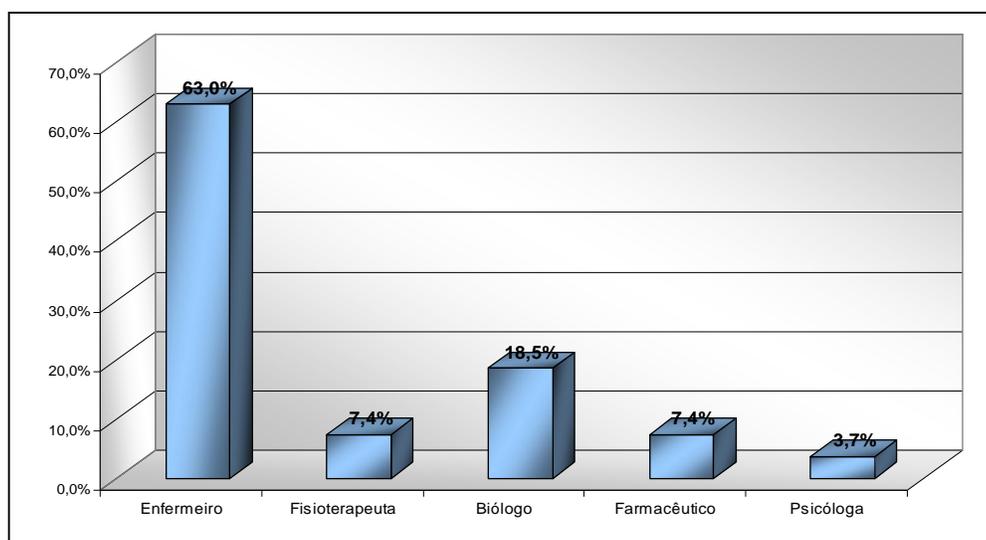


Gráfico 1 - Distribuição percentual da amostra quanto à profissão exercida

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se a distribuição percentual da amostra em relação ao sexo dos respondentes (Gráfico 2), com maioria expressiva dos respondentes composta por mulheres, 77,8%, enquanto os homens correspondem a aproximadamente 22% do total amostral, o que reflete uma questão de gênero característica da enfermagem.

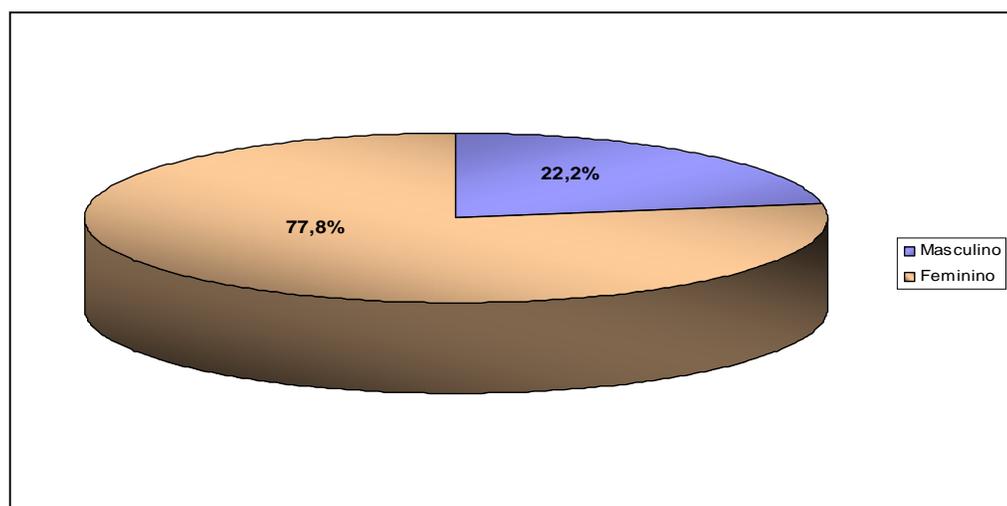


Gráfico 2 - Distribuição percentual da amostra por sexo

Fonte: Dados da pesquisa.

Com base nos dados apresentados no Gráfico 3, percebe-se que a distribuição percentual das *faixas etárias* apresenta uma concentração expressiva na categoria intermediária, que engloba os respondentes de 31 a 45 anos. Enquanto nesta faixa

encontra-se pouco mais de 70% do total de funcionários abordados, verifica-se que quase todo o restante é composto por indivíduos com mais de 45 anos de idade (aproximadamente 22%).

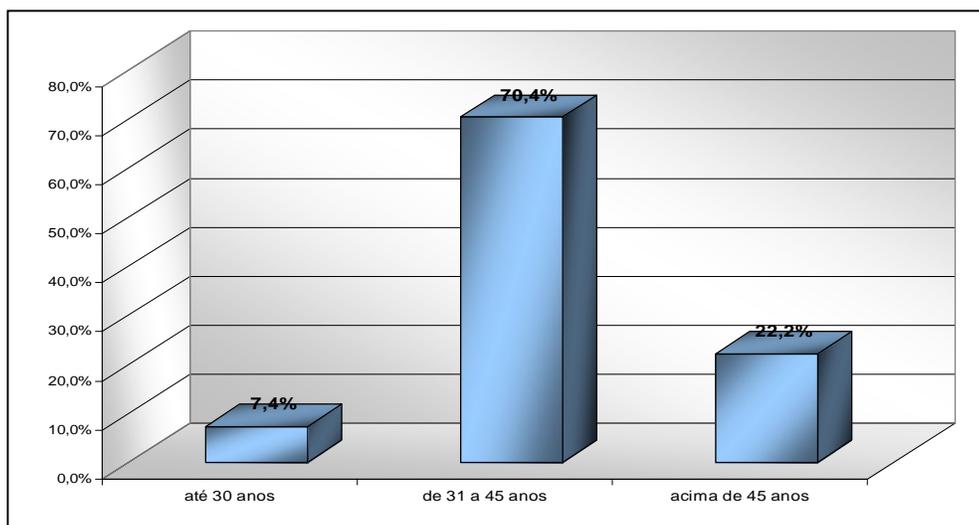


Gráfico 3 - Distribuição percentual da amostra por faixa etária

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto ao *estado civil*, a distribuição percentual dos respondentes é de mais de 55% casados ou regime de união estável. Note-se que a porcentagem de solteiros é de aproximadamente 30% (Gráfico 4).

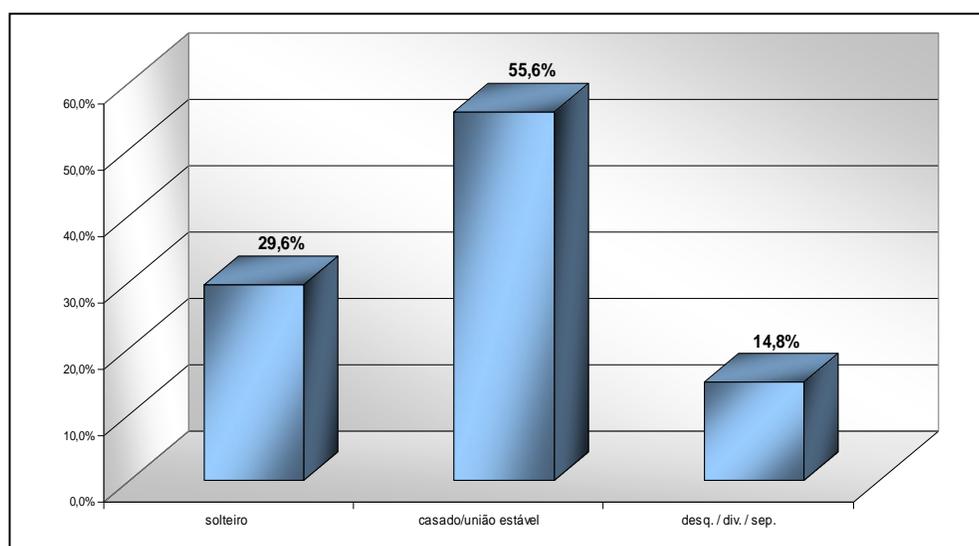


Gráfico 4 - Distribuição percentual da amostra por estado civil

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação ao *nível de escolaridade*, os dados apresentados no Gráfico 5 permitem observar que a maior parte dos abordados concentra-se nas categorias de mestrado completo (33,3% dos respondentes) e de doutorado completo (29,6% deles).

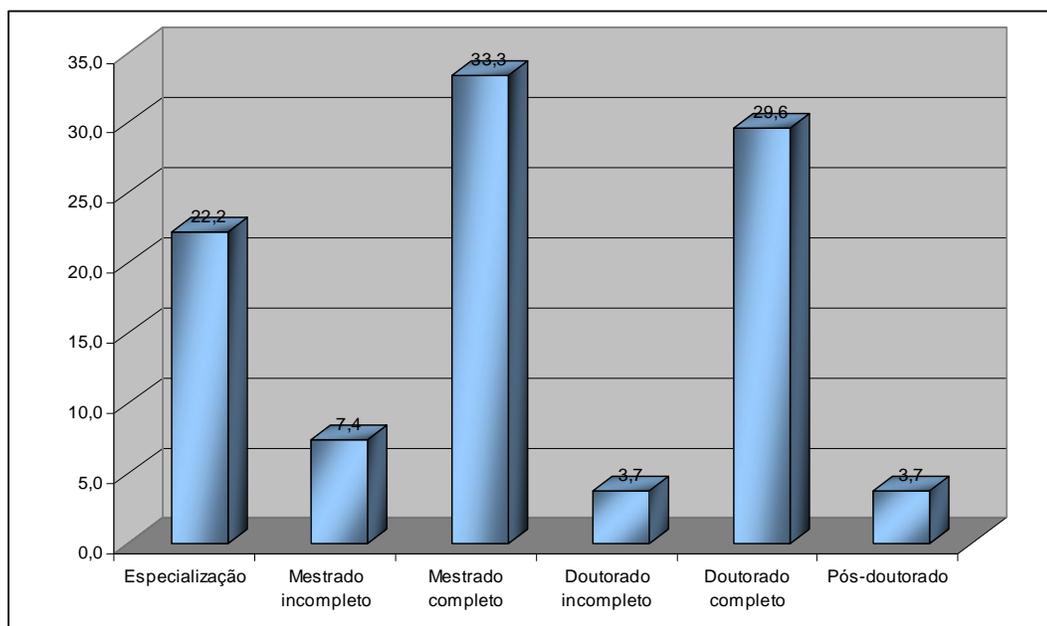


Gráfico 5 - Distribuição percentual da amostra por escolaridade

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto ao *tempo de atuação como docente* dos respondentes (Gráfico 6), verifica-se que mais de 80% deles possuem de 1 a 10 anos de experiência nesta profissão, sendo mais de 55% inseridos na categoria de 6 a 10 anos. Verifica-se uma porcentagem pouco expressiva para as duas faixas que representam maior experiência, contendo cada uma delas 3,7% do total de respondentes.

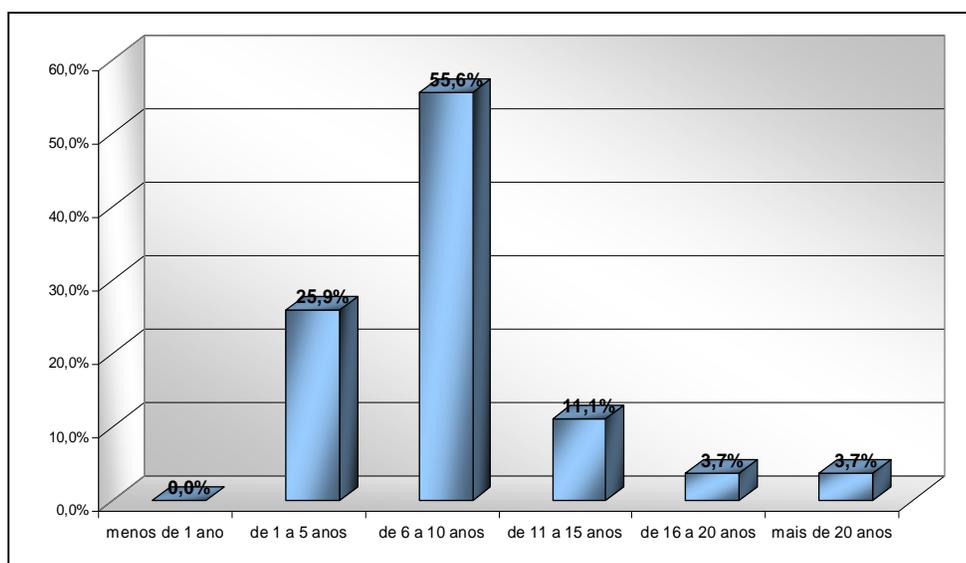


Gráfico 6 - Distribuição percentual da amostra por tempo de atuação como docente

Fonte: Dados da pesquisa.

No que tange à *jornada semanal*, apresenta-se um perfil geral decrescente, com a primeira categoria (menor que 8 horas) concentrando 40,7% do total de respondentes, seguida da faixa de 9 a 16 horas, que aglomerou 33,3% dos respondentes. Note-se que as categorias que representam as maiores jornadas semanais apresentam cada uma 7,4% dos abordados (Gráfico 7).

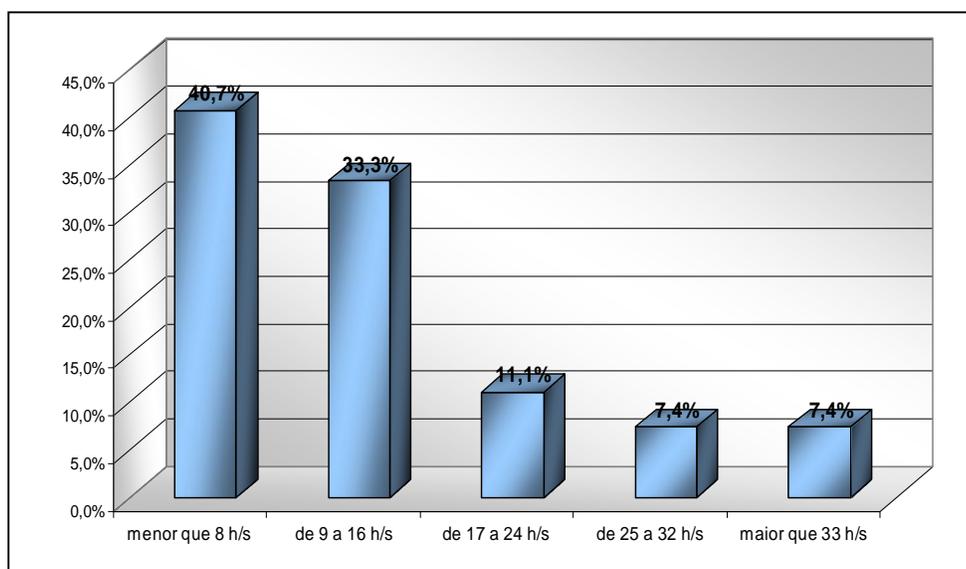


Gráfico 7 - Distribuição percentual da amostra quanto à jornada semanal na IES

Fonte: Dados da pesquisa.

Em termos de *faixa de renda mensal (bruta) na IES*, a maior parte dos docentes pesquisados (55,6% do total) recebem até 5 salários mínimos; outros 22,2% recebem entre 7,1 e 9,0 salários mínimos por suas atividades docentes (Gráfico 8).

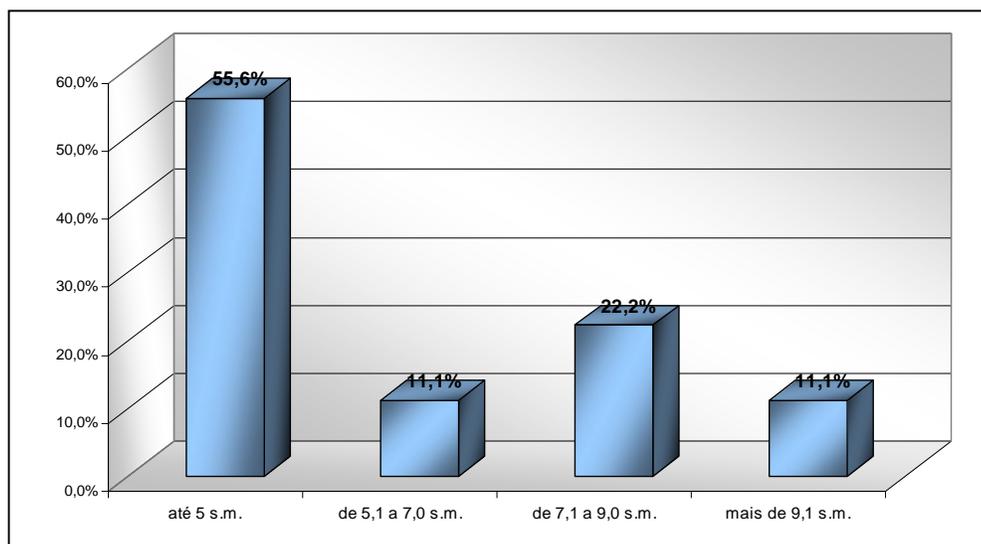


Gráfico 8 - Distribuição percentual da amostra por renda mensal na IES

Fonte: Dados da pesquisa.

No que se refere à distribuição percentual da amostra quanto aos respondentes que possuem *outro emprego* (Gráfico 9), verifica-se que a maioria expressiva de indivíduos (88,9% dos docentes do curso) afirmou exercer outra fonte de renda além da docência.

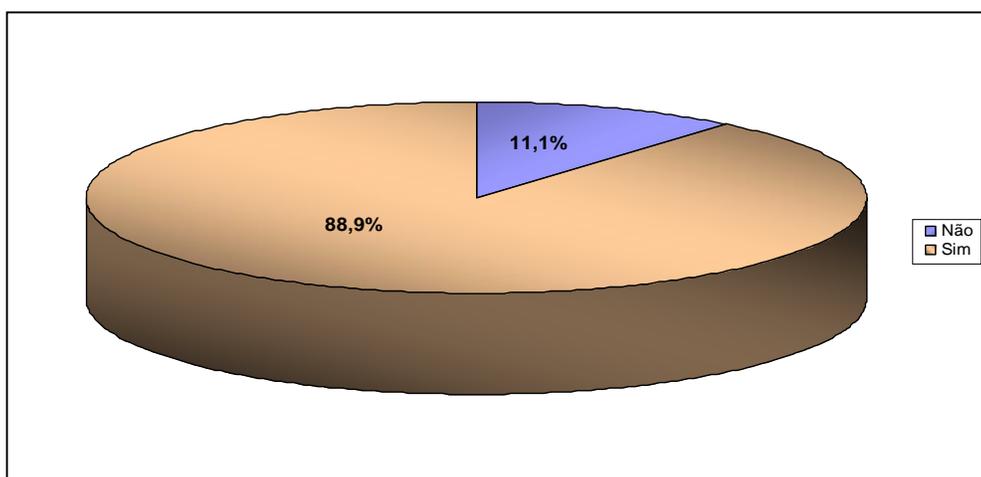


Gráfico 9 - Distribuição percentual da amostra quanto aos respondentes que possuem outro emprego

Fonte: Dados da pesquisa.

Dentre os sujeitos que possuem outro emprego, 41,7% lecionam em outras instituições e o restante atua na saúde, tanto no setor público como no privado, sendo cinco deles na gerência de serviços e oito na assistência direta, sete na emergência e três em outras atividades.

Quanto ao *tempo de trabalho na IES*, apenas duas categorias de respostas foram apontadas pelos respondentes. Enquanto 63% dos respondentes trabalham na instituição por um período de 1 a 5 anos, os 37% restantes atuam ali de 6 a 10 anos (Gráfico 10), o que reflete a instalação da instituição na cidade e a autorização do curso.

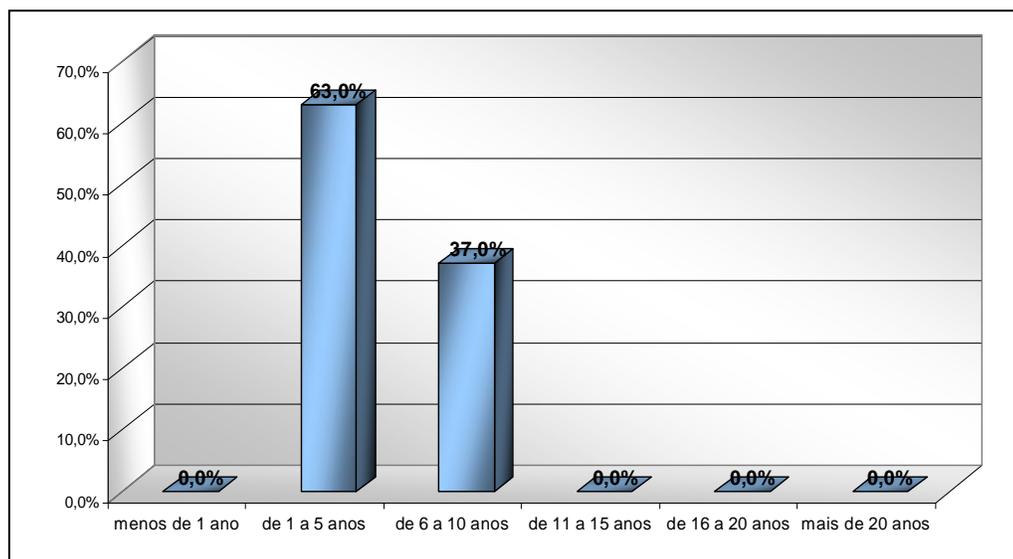


Gráfico 10 - Distribuição percentual da amostra quanto ao tempo de trabalho na IES

Fonte: Dados da pesquisa.

Sobre a distribuição dos dados relativos à *jornada de trabalho semanal total* dos pesquisados, destaca-se a faixa inferior a 32 horas semanais, que concentra aproximadamente 26% do total. Ressalte-se, também, o grupo que trabalha de 41 a 48 horas semanais, composto por cerca de 22% dos docentes abordados e a ausência de respondentes que possuam jornada semanal entre 65 e 80 horas semanais e a freqüência relativa pouco expressiva concernente à categoria que representa mais de 81 horas semanais de jornada de trabalho (Gráfico 11).

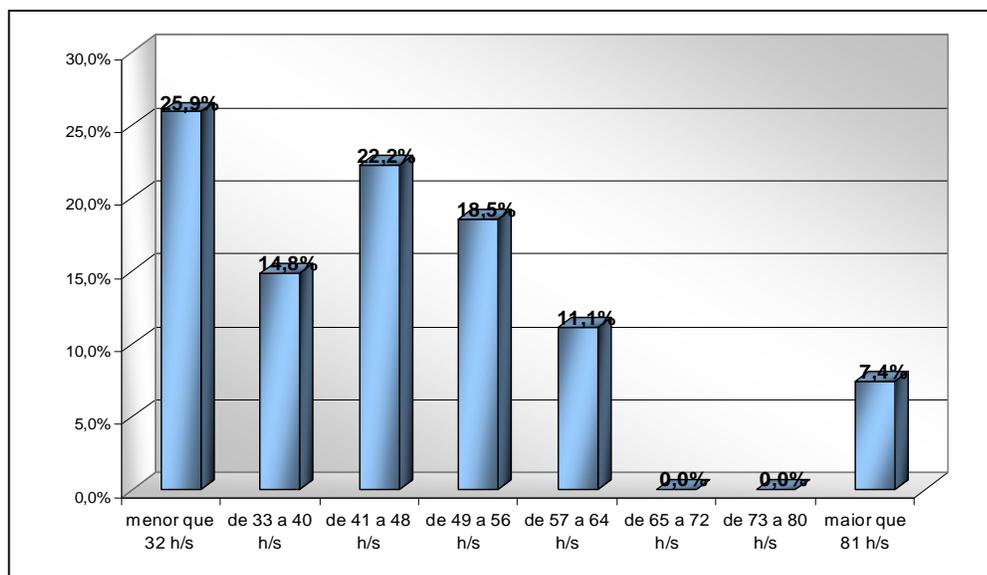


Gráfico 11 - Distribuição percentual da amostra quanto à jornada semanal total

Fonte: Dados da pesquisa.

No que tange à distribuição percentual quanto à *renda mensal (bruta) total* dos professores pesquisados (Gráfico 12), observa-se que a dispersão dos dados, com percentuais de respondentes espalhados entre as sete categorias. Aquele que mais se destaca, com quase 26% do total, compreende a faixa que varia de 7,1 a 9,0 salários mínimos.

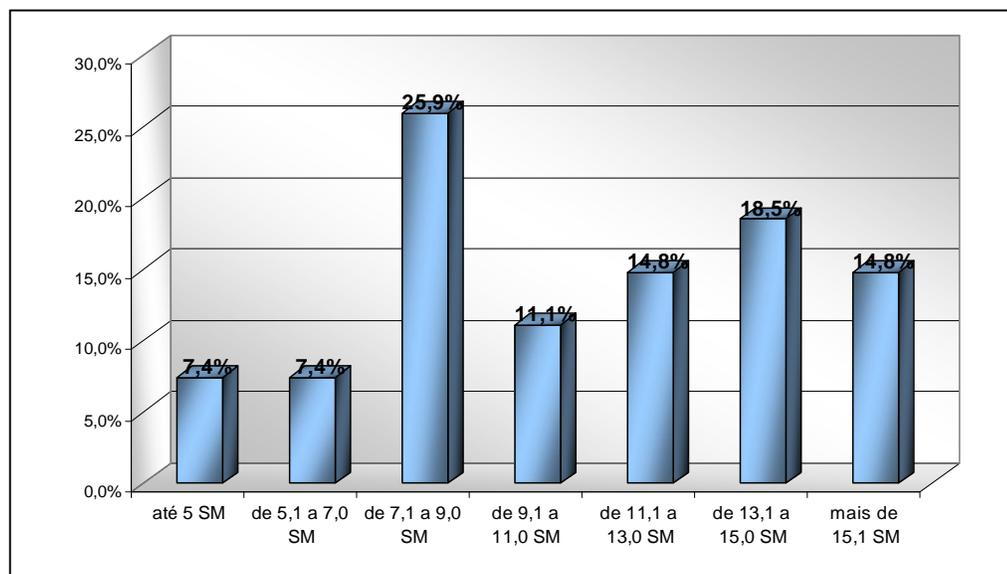


Gráfico 12 - Distribuição percentual da amostra quanto à renda mensal total

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação à distribuição percentual da amostra quanto aos *respondentes que tiraram férias no último ano*, considerando-se todos os trabalhos em que está envolvido, verifica-se que apenas 7,4% do total de respondentes não tiraram férias no último ano, conforme se pode observar no Gráfico 13.

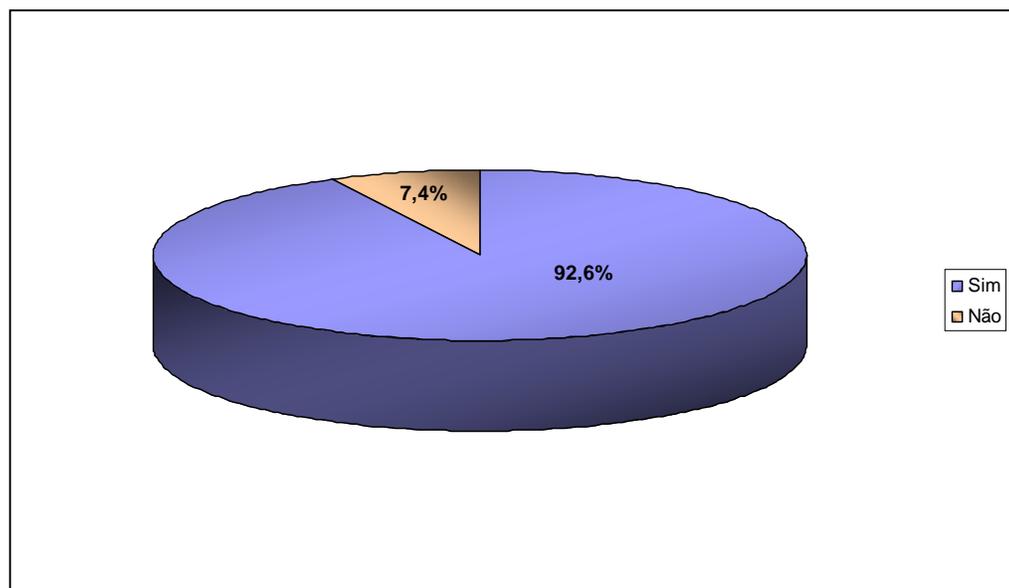


Gráfico 13 - Distribuição percentual da amostra quanto aos respondentes que gozaram de férias no último ano

Fonte: Dados da pesquisa.

Outro aspecto analisado é a distribuição percentual da amostra quanto à *frequência com que o respondente vem pensando em se demitir ultimamente* (Gráfico 14), observando-se que apenas 7,4% do total indicam ter pensando muito freqüentemente nessa hipótese, enquanto a maior parte dos abordados se encontra na faixa que nunca pensou em se demitir, ou seja, 37% deles.

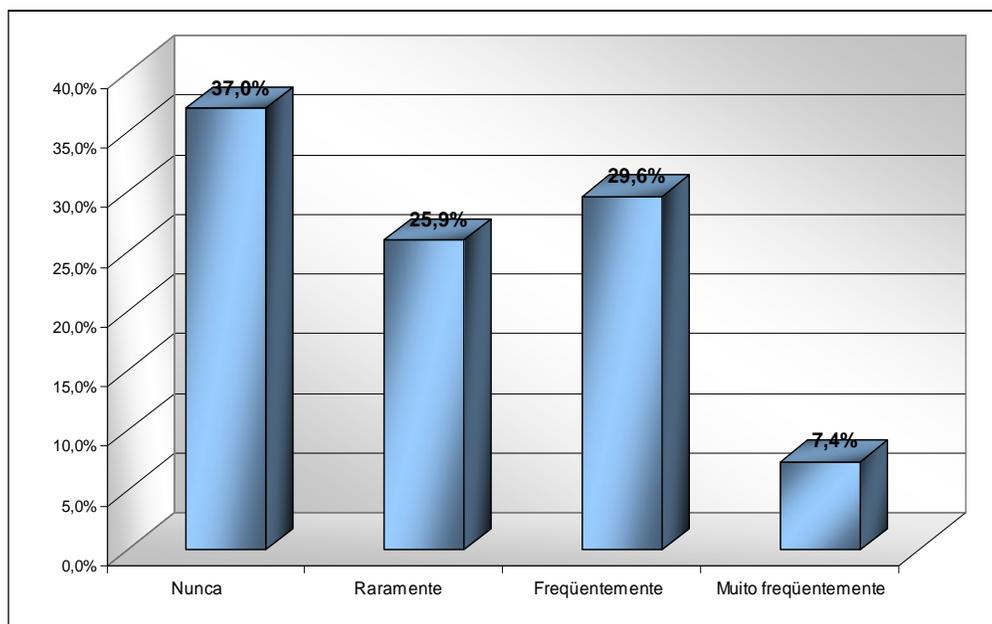


Gráfico 14 - Distribuição percentual da amostra quanto à frequência com que o respondente vem pensando em se demitir ultimamente  
Fonte: Dados da pesquisa.

Os dados apresentados nos Gráficos 15 a 19, conjuntamente, apontam um perfil dos sujeitos pesquisados no estudo em função de características ou hábitos ligados à saúde. Primeiramente, observa-se que menos de 30% dos respondentes, aproximadamente, praticam um *programa efetivo de exercícios físicos* (Gráfico 15).

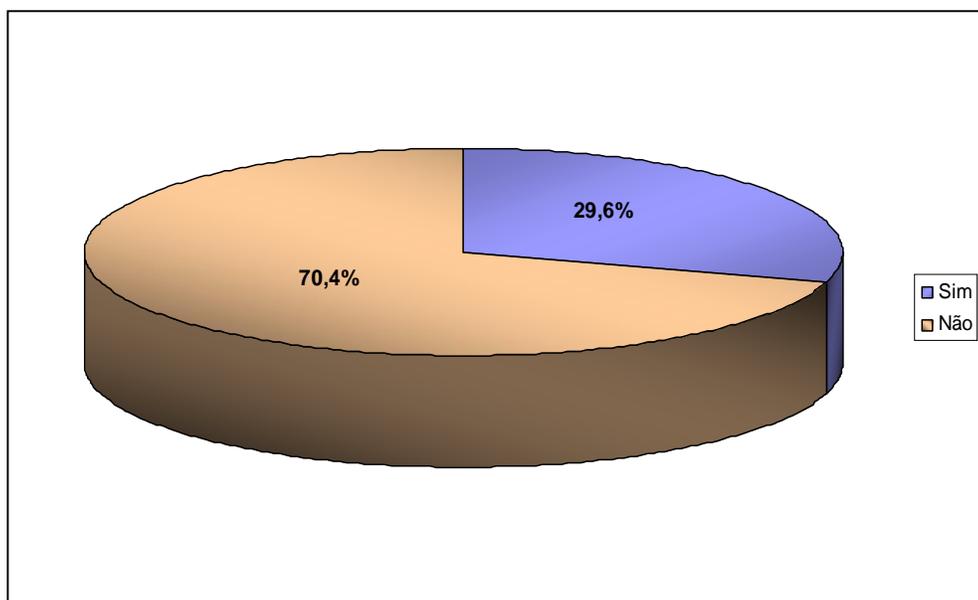


Gráfico 15 - Distribuição percentual da amostra quanto à prática um programa efetivo de exercícios físicos  
Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto ao *hábito de fumar*, cerca de 3,7% o possuem, enquanto os 96,3% restantes se enquadram na categoria de não fumantes (Gráfico 16).

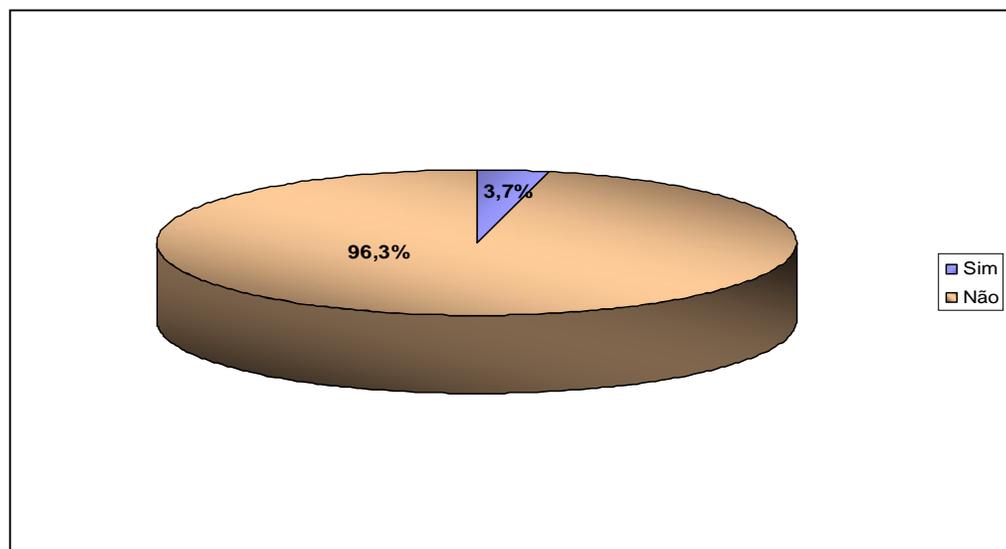


Gráfico 16 - Distribuição percentual da amostra quanto ao hábito de fumar

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação ao *hábito de consumir bebidas alcoólicas*, esta é uma prática que atinge pouco menos de 26% dos professores abordados, enquanto os 74% restantes disseram não possuir esse costume (Gráfico 17).

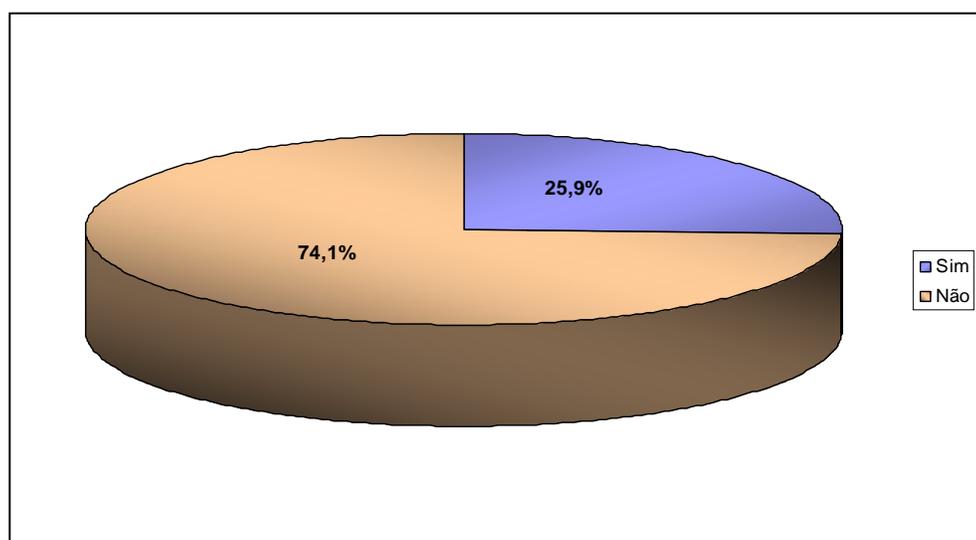


Gráfico 17 - Distribuição percentual da amostra quanto ao consumo de bebida alcoólica

Fonte: Dados da pesquisa.

No que tange à distribuição percentual da amostra quanto aos respondentes que realizaram uma *consulta médica nos últimos três meses* (Gráfico 18), observa-se uma distribuição equilibrada dos percentuais, sendo a maior parte inserida na categoria que afirma ter realizado uma consulta nos últimos 3 meses (51,9% deles).

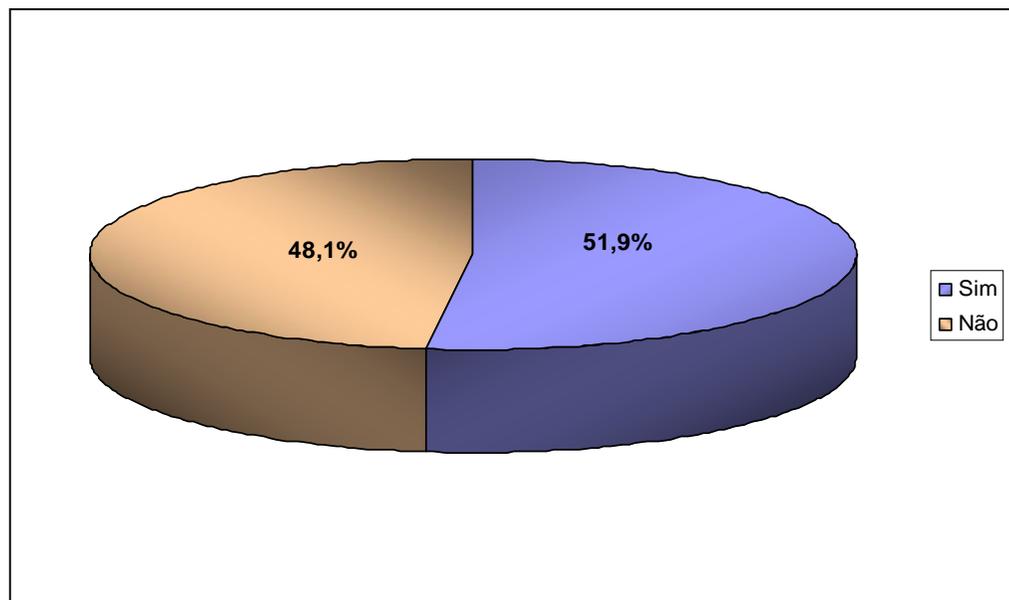


Gráfico 18 - Distribuição percentual da amostra quanto aos respondentes que tiveram uma consulta médica nos últimos 3 meses  
Fonte: Dados da pesquisa.

No que diz respeito à distribuição percentual da amostra quanto aos respondentes que tiraram *licença médica nos últimos 3 meses* (Gráfico 19), isto se deu para pouco mais de 22% dos sujeitos pesquisados. Os quase 78% restantes não apresentaram esta necessidade no período citado.

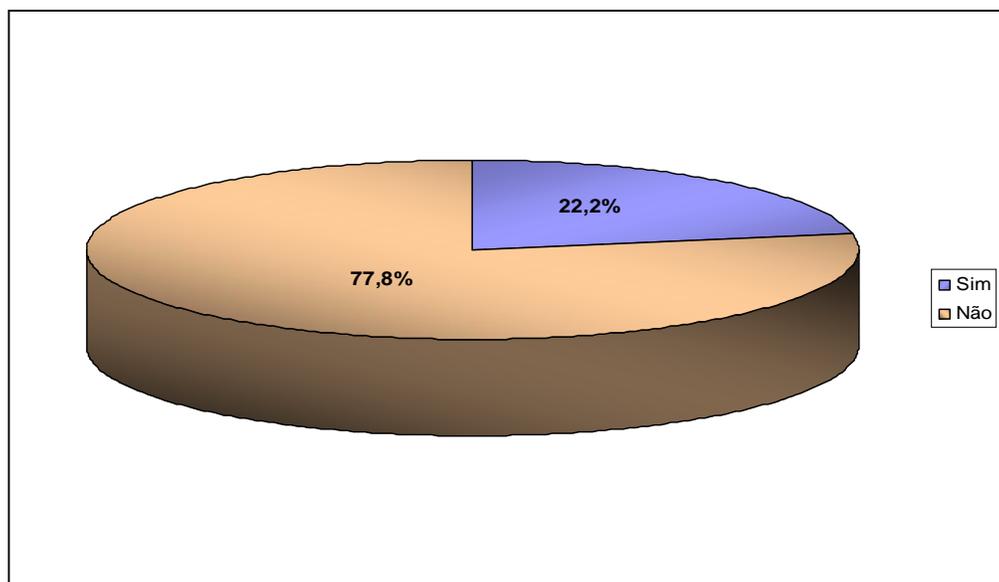


Gráfico 19 - Distribuição percentual da amostra quanto aos respondentes que tiraram licença médica nos últimos 3 meses

Fonte: Dados da pesquisa.

Em síntese, considerando o perfil da amostra pesquisada em termos demográficos e ocupacionais, a maioria dos respondentes caracteriza-se por ser: mulher (77,8%); enfermeira de formação (63,0% deles); idade entre 31 e 45 anos (70,4%); casadas (55,6%); com mestrado completo (33,3%); com 6 a 10 anos de atuação como docente (55,8%) e trabalhando na IES entre 1 e 5 anos (63,0%); trabalhando na IES menos de 8 horas por semana (40,7%) e com uma jornada semanal inferior a 32 horas de trabalho (25,9%) no total de suas atividades; recebendo, na IES, até 5 salários mínimos (55,6%) e, no total, 7,1 a 9,0 salários mínimos (25,9%); 88,9% têm outro vínculo empregatício, sendo que a maior parte destes trabalha na área de saúde, diretamente na assistência e na emergência; 92,6% tiraram férias no último ano; 37,0% nunca pensou em se demitir da IES; são sedentários (70,4% não pratica exercício físico com regularidade); 96,3% não fumam; 74,1% não costumam ingerir bebida alcoólica; 51,9% consultaram um médico nos últimos 3 meses; e 77,8% não tiraram licença médica nos últimos 3 meses.

#### 4.1.1 O Estresse Ocupacional, segundo os Respondentes

Inicialmente, para uma visualização geral dos valores fornecidos na seção de estresse ocupacional, apresenta-se a Tabela 1 com as principais medidas descritivas univariadas apuradas nos cálculos referentes aos dados dos questionários dos respondentes. De maneira geral, os valores mais altos encontrados para a média, mediana e percentis se concentram nos *sintomas físicos e mentais* e nas *estratégias de combate e defesa contra o estresse*, explicitando nestas uma concentração dos dados em torno de valores mais elevados, o que indica um quadro preocupante, considerado elevado de sintomas e de utilização de estratégias para lidar com o estresse percebido.

Por outro lado, a *propensão ao estresse* dos sujeitos da pesquisa apresenta não só a menor variabilidade, como também os valores mais inferiores para todas as estatísticas descritivas listadas, o que denota um grupo pouco propenso ao estresse. Quanto às fontes de pressão e insatisfação, o grupo apresentou um escore caracterizado como “mediano”, que merece atenção já que a maior parte dos fatores apresentaram percentuais de respondentes em níveis elevados, como se mostra a diante.

Tabela 1: Medidas descritivas das variáveis componentes do estresse ocupacional

Variáveis	Medidas Descritivas				
	Média	Desvio-Padrão	P <sub>25</sub>	Mediana	P <sub>75</sub>
Fontes de pressão e insatisfação	3,88	0,850	3,33	4,00	4,52
Propensão ao estresse	3,44	0,600	3,00	3,17	3,92
Sintomas físicos e mentais	4,14	0,858	3,77	4,13	4,75
Estratégias de Combate e Defesa	4,04	0,690	3,63	3,88	4,50

Fonte: Dados da pesquisa

No Gráfico 20, no que diz respeito a distribuição percentual das principais fontes de pressão e insatisfação dos sujeitos pesquisados, constatou-se um quadro geral negativo, com predominância de elevado nível de pressão e insatisfação (escores entre 4 e 6, lembrando-se que a escala variava de 1 a 6) para as variáveis papel gerencial, relacionamento interpessoal, carreira, estrutura e a interface casa/trabalho.

A única variável que se distancia desse perfil é fatores intrínsecos do trabalho, na qual o percentual de respondentes que indicou baixo nível de pressão superou o de nível elevado, apresentando a maioria dos respondentes níveis medianos (escores entre 3 e 4).

O quadro geral de toda a seção é representado pela variável “nível de fontes de pressão / insatisfação” (NFPI), que segue o mesmo padrão observado para a maioria das demais variáveis, ou seja, grande parte (quase 52%) dos respondentes se enquadra na faixa de nível elevado de pressão/insatisfação no trabalho e apenas uma pequena parcela de 11% na categoria “baixo” (escores abaixo de 3).

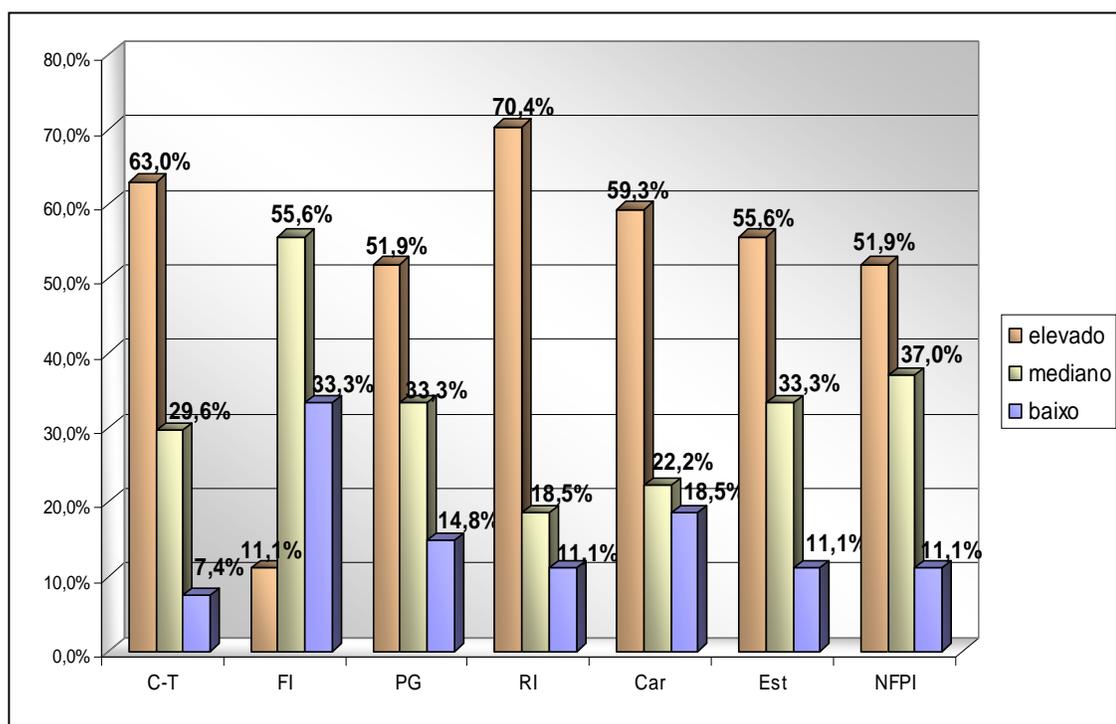


Gráfico 20 - Distribuições percentuais dos respondentes por fatores de pressão / insatisfação no trabalho e por faixas de avaliação  
Fonte: Dados da pesquisa.

Esses dados indicam que a maior parte dos respondentes percebe de modo elevado os fatores de pressão e insatisfação, à exceção dos fatores intrínsecos do trabalho, relativos às suas atividades docentes em si, cuja maioria se encaixou em um nível mediano e este número acabou contribuindo para redução do nível geral de pressão e insatisfação (NFPI).

No que se refere ao tipo de personalidade dos sujeitos pesquisados, verifica-se que aproximadamente 52% dos respondentes forneceram valores que se enquadravam na categoria A, enquanto nos 48% restantes a média dos itens que formam esta variável se situou na categoria B, indicando uma maioria mais propensa ao estresse quando avaliado este traço de personalidade (Gráfico 21).

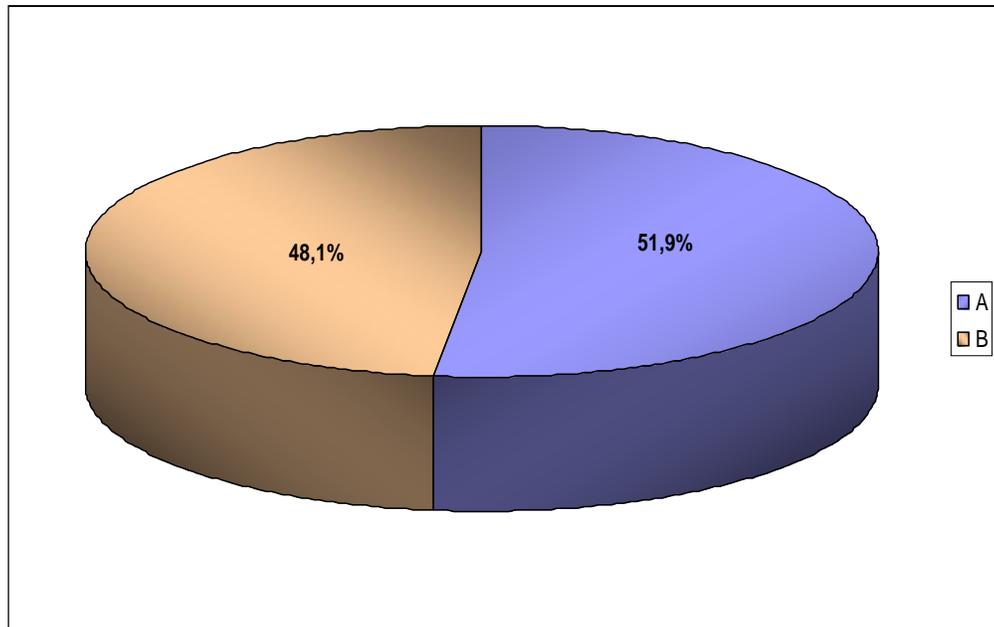


Gráfico 21 - Distribuições percentuais dos respondentes por tipo de personalidade

Fonte: Dados da pesquisa.

Os dados revelam que, na análise do locus de controle dos respondentes (Gráfico 22), a amostra apresenta um perfil mais heterogêneo em sua distribuição. Enquanto pouco mais de 70% dos respondentes possuem locus interno, os 29% restantes, aproximadamente, se enquadram na categoria relativa ao locus externo, o que implica baixa propensão ao estresse quando da avaliação dessa característica da amostra.

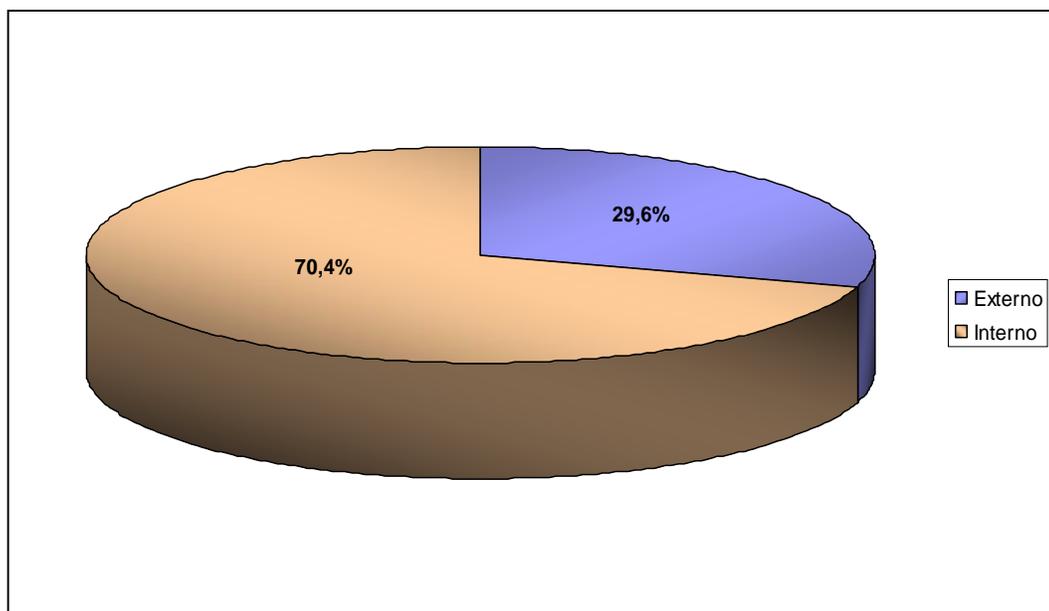


Gráfico 22 - Distribuições percentuais dos respondentes por locus de controle

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se por meio dos dados apresentados pelos respondentes que a variável formada pela média das duas anteriores - tipo de personalidade e locus de controle - indica uma maioria de docentes pouco propensos ao estresse (55,6% deles), como mostra o Gráfico 23.

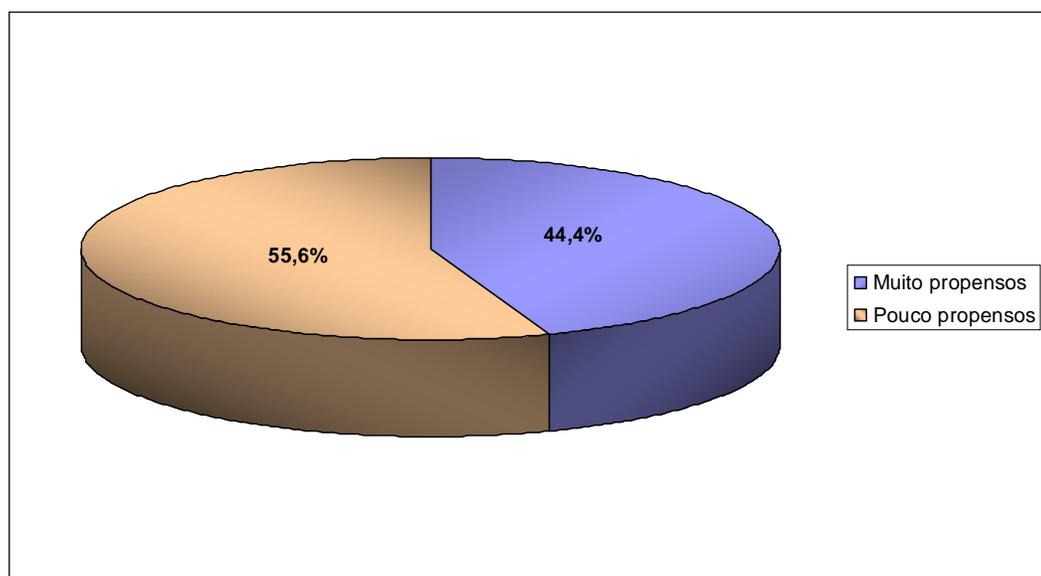


Gráfico 23 - Distribuições percentuais dos respondentes por propensão ao estresse

Fonte: Dados da pesquisa.

No estudo dos dados relativos aos sintomas físicos e mentais de estresse dos respondentes, verificaram-se níveis satisfatórios (escores entre 4 e 6) em ambos os aspectos. Note-se, no entanto, certo nível de desgaste mental maior que o relacionado à saúde física, o que contribuiu para a diminuição dos percentuais de respondentes com níveis considerados satisfatórios, frisando-se que estes são, ainda, a maioria dos abordados (55,6%) (Gráfico 24).

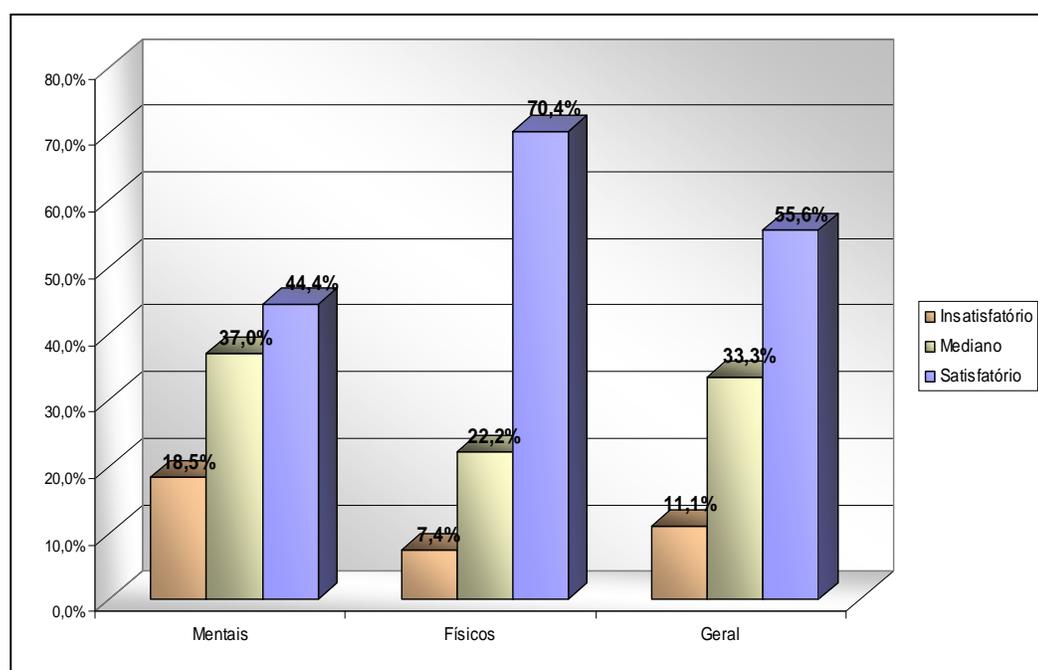


Gráfico 24 - Distribuições percentuais dos respondentes por sintomas físicos e mentais e por faixas de avaliação

Fonte: Dados da pesquisa.

Por fim, quanto às estratégias de combate e defesa contra o estresse, a maioria dos respondentes as utiliza em elevado grau, como pode ser observado no Gráfico 25.

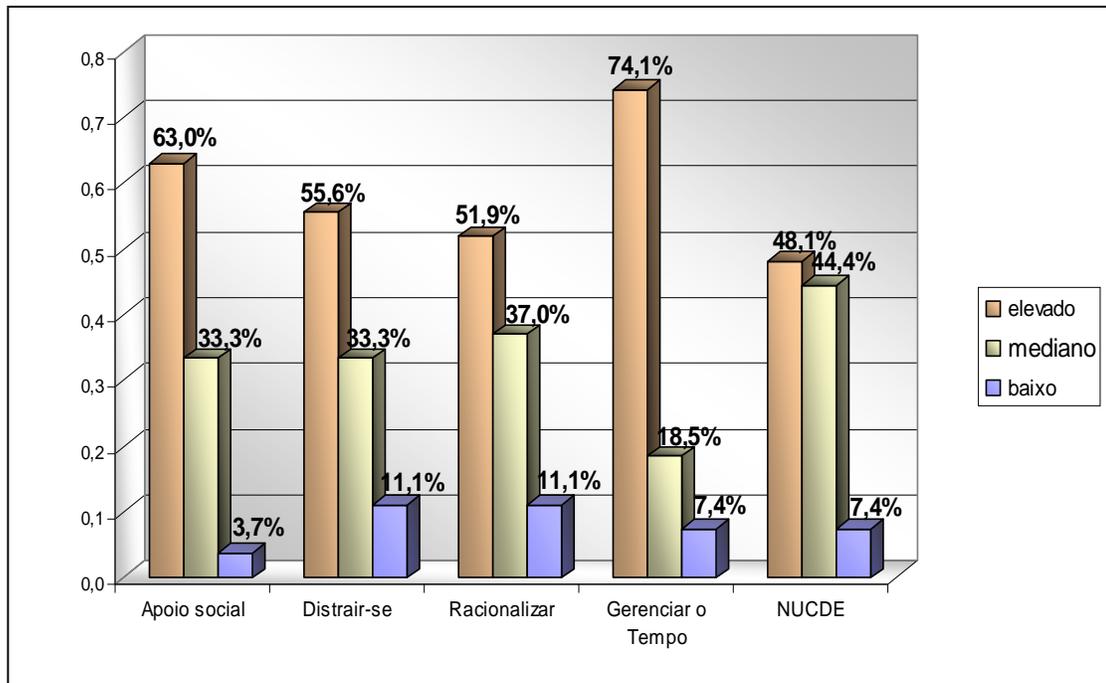


Gráfico 25 - Distribuições percentuais dos respondentes por estratégias de defesa e combate contra o estresse e por faixas de avaliação  
Fonte: Dados da pesquisa.

Note-se que a variável NUCDE, que sintetiza em um único escore os das quatro variáveis consideradas, foi impactada pelo “gerenciar o tempo”, promovendo uma elevação do percentual dos respondentes do nível mediano em comparação com o de nível “elevado” de utilização de estratégias dessa natureza.

Observando-se os dados anteriores de modo integrado, suspeita-se da existência de níveis mais elevados de estresse que os apresentados, pois, apesar de uma maioria que se identificou com características que denotam baixa propensão ao estresse, as estratégias são utilizadas em alto grau em um trabalho que indica elevados fatores de pressão e insatisfação.

#### 4.1.2 O *Burnout*, segundo os Respondentes

As estatísticas descritivas relativas à seção de *burnout* podem ser observadas na Tabela 2, destacando-se a proximidade entre os valores de média e mediana para

todas as variáveis, o que indica pouca assimetria na dispersão dos dados, sem muita concentração exacerbada de valores muito elevados ou baixos. Os altos valores de desvio-padrão relativos à média de cada variável confirmam essa variabilidade dos dados sem tendências muito acentuadas. A variável *exaustão emocional* obteve um escore grupal considerado mediano (entre 15 e 26), semelhante à *despersonalização* (escores medianos considerados no intervalo entre 2 e 9) e à *realização pessoal* (escores medianos considerados no intervalo entre 33 e 43), gerando um escore grupal de *burnout* também considerado mediano (entre 22 e 50).

Tabela 2: Medidas descritivas das variáveis componentes do *burnout*

Variáveis	Medidas Descritivas				
	Média	Desvio-Padrão	P <sub>25</sub>	Mediana	P <sub>75</sub>
Exaustão Emocional	23,26	12,696	10,00	24,00	32,00
Realização Pessoal	35,30	7,970	29,00	37,00	41,00
Despersonalização	6,70	5,187	2,00	7,00	9,00
Burnout	42,67	21,446	25,00	45,00	55,00

Fonte: Dados da pesquisa.

Considerando a análise das freqüências relativas às variáveis de *burnout*, observa-se que a exaustão emocional é a variável que concentra os valores mais extremos: cerca de 41% dos respondentes se consideram elevadamente exauridos emocionalmente, e outros 37% com um nível de exaustão baixo. Em todas as demais variáveis, predomina a freqüência relativa à avaliação mediana e, dentre elas, note-se o baixo percentual (18,5%) de pesquisados que se dizem com elevada realização pessoal. Contudo, a junção destas três variáveis pode ser verificada através das freqüências relativas à variável "*burnout*", em que prevalece um aspecto não muito satisfatório dentro do contexto analisado, já que maior parte dos respondentes apresentou resultados que os colocam em níveis elevados (37,0% deles) e medianos (40,7%) de *burnout*.

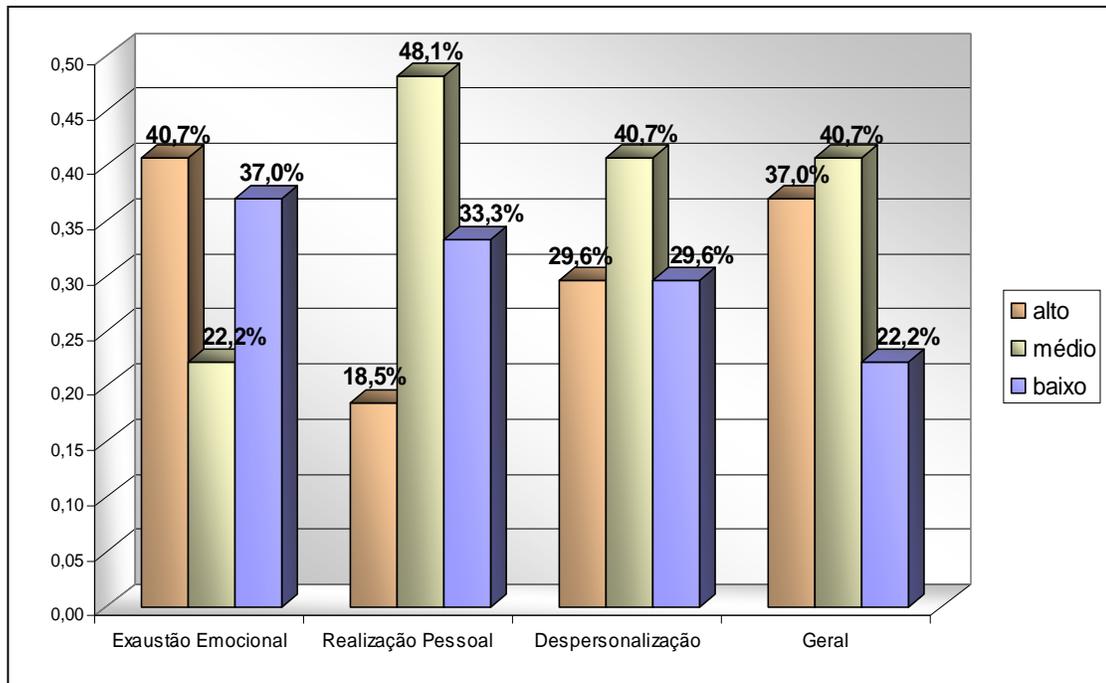


Gráfico 26: Distribuições percentuais dos respondentes por variáveis de *burnout* e por faixas de avaliação

Fonte: Dados da pesquisa.

Assim, apesar de médias gerais positivas, a análise dos percentuais de respondentes por níveis de avaliação das variáveis indicou níveis preocupantes de *burnout*, o que levou ao tratamento bivariado dos dados, no intuito de esmiuçá-los em duas linhas: comparando os resultados dos respondentes de acordo com grupos definidos por diferentes categorias de respostas de dados demográficos e ocupacionais, e procurando identificar correlações das variáveis dos construtos abordados entre si.

#### 4.1.3 Comparando e Correlacionando os Dados dos Respondentes

Aprofundando-se na análise estatística, foram realizados 72 testes para se comparar as médias entre as categorias das variáveis demográficas no que diz respeito às quatro variáveis-resumo que compõem o estudo de estresse ocupacional. Observa-se através da Tabela 3 que, de todos os testes efetuados, em apenas um caso o p-valor foi significativo (inferior ao nível de significância de 5%): no cruzamento entre a variável *exercícios físicos* e *níveis de utilização de combate/defesa contra o estresse*,

destacado em negrito (p-valor 0,038). Analisando-se o direcionamento do teste, pode-se concluir que os docentes pesquisados que possuem uma prática efetiva de exercícios físicos em sua rotina apresentam um nível bem mais elevado de utilização das estratégias citadas de combate/defesa contra o estresse. Deste modo, o exercício parece se configurar como mais uma prática voltada para o combate do estresse percebido.

Tabela 3: Resultados dos testes de comparações de médias das variáveis demográficas em função das variáveis componentes do estresse ocupacional

<b>Variáveis</b>	<b>SFM</b>	<b>PE</b>	<b>NFPI</b>	<b>NUCDE</b>
Sexo*	0,294	0,144	0,220	0,464
Faixa etária	0,946	0,398	0,728	0,452
Estado civil	0,060	0,218	0,169	0,157
Escolaridade	0,443	0,402	0,580	0,509
Tempo de docência	0,526	0,206	0,866	0,645
Carga horária semanal na IES	0,410	0,728	0,121	0,493
Tempo de trabalho na IES	0,669	0,107	0,303	0,724
Renda mensal na IES	0,800	0,903	0,477	0,183
Outro vínculo empregatício	0,280	0,096	0,938	0,486
Jornada de trabalho semanal total	0,711	0,510	0,761	0,590
Renda total	0,846	0,345	0,196	0,478
Gozo de férias*	0,405	0,246	0,058	0,963
Freqüência que pensa em se demitir	0,170	0,250	0,141	0,130
Prática de exercícios físicos*	0,936	0,287	0,894	<b>0,038</b>
Tabagismo*	0,158	0,139	0,607	0,197
Alcoolismo*	0,333	0,978	0,934	0,165
Consulta médica*	0,089	0,661	0,827	0,903
Licença médica*	0,255	0,136	0,683	0,725

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: Testes aplicados:\*Mann-Whitney; os demais foram Kruskal-Wallis; níveis gerais: SFM – Sintomas físicos e mentais; PE – propensão ao estresse; NFPI – fatores de pressão e insatisfação; NUCDE – estratégias de combate e defesa contra o estresse.

Continuando a análise estatística, foram realizados mais 72 testes para se comparar as médias entre as categorias das variáveis demográficas no que diz respeito às três variáveis que compõem o estudo do *burnout*, incluindo-se também uma variável resumo (*Burnout*). Como pode ser verificado na Tabela 4, em nenhum dos testes realizados o p-valor encontrado foi inferior ao nível de significância pré-estabelecido de 5%, o que leva à conclusão que não há evidências estatísticas de diferenças entre os valores médios fornecidos pelos respondentes para nenhuma variável demográfica no caso das variáveis de *burnout*.

Tabela 4: Resultados dos testes de comparações de médias das variáveis demográficas em função das variáveis componentes do *burnout*

<b>Variáveis</b>	<b>EE</b>	<b>RP</b>	<b>DES</b>	<b>Burnout</b>
Sexo*	0,640	0,447	0,113	0,683
Faixa etária	0,870	0,628	0,697	0,883
Estado civil	0,312	0,435	0,230	0,261
Escolaridade	0,175	0,435	0,571	0,149
Tempo de docência	0,701	0,262	0,199	0,312
Carga horária semanal na IES	0,544	0,321	0,617	0,799
Tempo de trabalho na IES	0,725	0,940	0,390	0,841
Renda mensal na IES	0,959	0,469	0,272	0,970
Outro vínculo empregatício	0,122	0,439	0,372	0,123
Jornada de trabalho semanal total	0,419	0,678	0,576	0,751
Renda total	0,576	0,966	0,126	0,554
Gozo de férias*	0,458	0,286	0,514	0,459
Frequência que pensa em se demitir	0,110	0,134	0,500	0,215
Prática de exercícios físicos*	0,790	0,540	0,557	0,710
Tabagismo*	0,403	0,699	0,651	0,608
Alcoolismo*	0,524	0,471	0,956	0,347
Consulta médica*	0,884	0,903	0,083	0,662
Licença médica*	0,599	0,907	0,660	0,816

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: Testes aplicados: \*Mann-Whitney; os demais foram Kruskal-Wallis; níveis gerais: EE – exaustão emocional; RP – realização pessoal; DES – despersonalização; *Burnout* – nível geral de *burnout*.

O estudo das correlações foi efetuado entre as oito variáveis consideradas nos dois contratos, a saber: as quatro de estresse (SFM – Sintomas físicos e mentais; PE – propensão ao estresse; NFPI – fatores de pressão e insatisfação; NUCDE – estratégias de combate e defesa contra o estresse) e as quatro de *burnout* (EE – exaustão emocional; RP – realização pessoal; DES – despersonalização; *Burnout* – nível geral de *burnout*). O teste não paramétrico de Spearman foi o utilizado em todos os cálculos e a significância adotada para todos os testes foi de 5%; assim, nos casos em que o p-valor fosse inferior a 0,05, afirmou-se haver correlação linear entre as variáveis em questão, positiva, caso o coeficiente *rho* fosse maior que zero, e negativa, caso contrário.

Conforme Tabela 5, pode-se notar os resultados de 28 testes dentre os quais 20 apresentaram correlação significativa (p-valor < 0,05), estando estes destacados em negrito. Ressalta-se que no caso das correlações da variável *geral* (*Burnout*) com as variáveis *exaustão emocional*, *despersonalização* e *realização pessoal* este já era um resultado esperado, pois a primeira é formada por uma equação em função das três demais.

Tabela 5: Resultados dos testes de correlação entre as variáveis componentes do estresse ocupacional e do *burnout*

Variáveis		Estresse ocupacional				Burnout			
		SFM	PE	NFPI	NUCDE	EE	RP	DES	Burnout
Estresse ocupacional	SFM	-	-	-	-	-	-	-	-
	PE	<b>-0,714</b> <b>(0,000)</b>	-	-	-	-	-	-	-
	NFPI	<b>-0,681</b> <b>(0,000)</b>	<b>0,682</b> <b>(0,000)</b>	-	-	-	-	-	-
	NUCDE	<b>0,383</b> <b>(0,049)</b>	<b>-0,478</b> <b>(0,012)</b>	<b>-0,406</b> <b>(0,036)</b>	-	-	-	-	-
Burnout	EE	<b>-0,836</b> <b>(0,000)</b>	<b>0,675</b> <b>(0,000)</b>	<b>0,672</b> <b>(0,000)</b>	-0,343 (0,080)	-	-	-	-
	RP	<b>0,587</b> <b>(0,001)</b>	-0,200 (0,318)	-0,370 (0,058)	0,125 (0,534)	<b>-0,597</b> <b>(0,001)</b>	-	-	-
	DES	<b>-0,436</b> <b>(0,023)</b>	0,001 (0,995)	0,049 (0,808)	0,219 (0,272)	<b>0,463</b> <b>(0,015)</b>	<b>-0,401</b> <b>(0,038)</b>	-	-
	Burnout	<b>-0,814</b> <b>(0,000)</b>	<b>0,468</b> <b>(0,014)</b>	<b>0,528</b> <b>(0,005)</b>	-0,218 (0,274)	<b>0,914</b> <b>(0,000)</b>	<b>-0,792</b> <b>(0,000)</b>	<b>0,670</b> <b>(0,000)</b>	-

Fonte: Dados da pesquisa

A tabela de correlações pode ser dividida em três quadrantes: o primeiro relativo ao cruzamento das variáveis de estresse ocupacional entre si, o segundo mostra o cruzamento entre as variáveis de estresse ocupacional e *burnout* e, por fim, o terceiro quadrante exibe as correlações entre as variáveis que compõem a seção de *burnout* entre si. Sendo assim, no primeiro e no terceiro quadrantes, todos os testes apresentaram p-valores significativos.

Na primeira coluna, observam-se coeficientes *rho* negativos no cruzamento da variável “SFM” com as variáveis “PE”, “NFPI”, “EE”, “DES” e “Burnout”. Logo, destes testes pode-se concluir que valores elevados para o nível de saúde física e mental dos respondentes são acompanhados pela correspondência de níveis baixos de propensão ao estresse, de fontes de pressão e de insatisfação no trabalho, de exaustão emocional, de realização pessoal e de *burnout*. Já as correlações positivas indicam que níveis mais elevados de saúde mental e física dos respondentes são acompanhados por alto grau de realização pessoal e de utilização de estratégias de combate e defesa contra o estresse, o que demonstra como estas variáveis têm impacto positivo (reductor) no nível de estresse do grupo de respondentes.

Na segunda coluna da tabela, observa-se que altos níveis de propensão ao estresse ocorrem em correspondência valores elevados de exaustão emocional, *burnout* e fontes de pressão e insatisfação no trabalho. Em contrapartida, índices elevados de utilização de estratégias de combate e defesa contra o estresse possuem uma relação inversa com a ocorrência dos valores relativos à variável propensão ao estresse. Esse dado que carece de aprofundamento, já que é contraditório pensar que à medida que os sujeitos são menos propensos ao estresse eles desenvolvem mais estratégias de defesa contra algo que menos deve impactá-los.

A terceira coluna complementa os resultados apresentados nas anteriores e indica que um crescimento nos valores relativos à variável *NFPI* é correspondido por um comportamento semelhante dos dados para a exaustão emocional e nível de *burnout* dos respondentes. No entanto, também é difícil de entender porque quanto mais elevados os fatores de pressão e insatisfação, menos estratégias de defesa e combate contra o estresse são desenvolvidas pelos respondentes.

A partir da quarta coluna da tabela, observam-se os já citados cruzamentos entre as variáveis que formam a seção de *burnout*. Os coeficientes *rho* apresentados, negativos ou positivos, são sempre bastante elevados confirmando o alto grau de relação existente entre estas variáveis, especialmente no que concerne à variável resumo da seção. De forma geral, pode-se destacar que o nível de realização pessoal tem impacto positivo nas demais variáveis de *burnout*, já que o *rho* se apresentou negativo, mostrando que à medida que o sujeito apresenta escores mais elevados para realização pessoal, os demais se reduzem. Estes outros, entre si, apresentaram correlação positiva, o que era esperado, dada sua natureza.

Com vistas ao aprofundamento da compreensão do fenômeno em foco, procedeu-se às entrevistas, cujos dados se apresentam na sequência.

## 4.2 O Estresse Ocupacional e o *Burnout*, segundo os Entrevistados

Caracterizando os entrevistados em termos demográficos, foram abordados por meio dessa técnica de coleta de dados 12 professores, sendo contabilizados nove enfermeiros, sendo um deles também psicólogo, e três biólogos. Dentre os 12 sujeitos entrevistados, quanto ao sexo, dez são mulheres (espelhando a diferença de gênero observada na apuração dos questionários, e comum no campo da enfermagem) e dois são homens. Sobre este aspecto, a predominância feminina na composição de gênero da categoria docente acrescenta grande influência sobre os papéis profissionais e os relacionamentos interpessoais em seus locais de trabalho. Vianna (2002, p.93) afirma que “muitas atividades profissionais associadas ao cuidado são consideradas femininas, como a enfermagem, a educação”, o que deve ser entendido como uma atividade que envolve compromisso moral.

Em relação ao estado civil, oito são casados e quatro são solteiros. Note-se que seis dos 12 entrevistados possuem filhos. No que tange à faixa etária dos entrevistados, o grupo caracteriza-se por uma maioria com idade entre 36 a 40 anos (cinco deles), com titulação de mestre (seis deles), tempo de atuação como docente entre 6 a 10 anos (cinco deles), jornada de trabalho semanal entre 9 a 16 horas na instituição (cinco deles). No que se refere à renda mensal na IES, seis delas até 5 salários mínimos, que tirou férias no último ano (dez deles), frequentemente vem pensando em se demitir da IES ultimamente (cinco deles), não praticam um programa efetivo de exercícios físicos (nove deles), nenhuma fuma, a maior parte não consome bebida alcoólica (dez deles) e foi ao médico nos últimos três meses por estar doente (oito deles), mas não tirou licença médica nos últimos três meses (dez deles).

Quanto à sua inserção na IES, a maior parte dos entrevistados (7 deles: E03, E04, E07, E08, E010, E011, E012) afirmou ter sido convidada pela coordenação do curso, enquanto outros cinco (E01, E05, E06, E09, E06) foram indicados por outro professor e um último (E02) afirmou ser ex-aluno da instituição.

As categorias de análise das entrevistas foram definidas *a priori* conforme os modelos analíticos adotados, integrados no modelo-síntese selecionado para fins desse estudo. Assim, quanto às variáveis de estresse ocupacional e aos seus respectivos significados, destacam-se as seguintes: fontes de pressão e/ou insatisfação no trabalho, sintomas físicos e mentais, tipo de personalidade, locus de controle, propensão ao estresse e por fim estratégias de combate / defesa contra o estresse. Em relação ao *burnout*, foram abordadas a exaustão emocional, a despersonalização e a realização profissional.

#### 4.2.1 O Estresse Ocupacional, segundo os Entrevistados

No que diz respeito aos **fatores de pressão e insatisfação**, os entrevistados apontaram condições de trabalho favoráveis (7 deles: E01, E02, E04, E05, E06, E08, E11), porém houve relatos explícitos sobre deficiências no apoio aos docentes (7 deles: E01, E03, E07, E08, E09, E10, E12).

São condições boas, com exceção assim, de equipamento áudio visual né, que a gente tem que batalhar muito, às vezes você tá de férias, faltando quinze dias pra você voltar ao trabalho você já fica pensando que tem que fazer a solicitação do equipamento né, então é uma coisa que incomoda é a questão do equipamento, alguns livros assim, já foram difíceis de tá conseguindo pra comprar né... (E01)

Pela instituição, a princípio, nos dá plenas condições de desenvolver um bom trabalho tanto em sala de aula quanto nos campos que nós trabalhamos. (E02)

A única coisa que eu vejo que é problema às vezes é a questão do, da valorização do professor né, eu acho que a sala dos professores é uma sala que poderia ser melhor, as vezes falta equipamento né, pra gente trabalhar, mas no geral eu gosto de trabalhar aqui. (E03)

É... porque às vezes a gente tem algumas defasagens na infraestrutura, isso as vezes pode causar um estresse né de você não ter um computador, você não ter um data show na hora que você programou, então isso é... uma coisa que eu acho que é relevante. (E09)

A divisão do trabalho na IES parece ocorrer de modo satisfatório, como apontaram nove dos entrevistados (E01, E02, E03, E04, E07, E08, E10, E11, E12).

Em algumas disciplinas das quais eu participo ocorre a divisão né, do trabalho mediante a responsabilização de temas em algumas disciplinas e já outras duas disciplinas eu assumo é... a responsabilidade **sozinha** no planejamento, elaboração, execução e discussão com os alunos em sala de aula. (E05, grifo nosso)

É a divisão do trabalho, o professor ele tem o trabalho bem estabelecido né, tem os pontos que são dos docentes né, tem os pontos que são da coordenação, os pontos que são do administrativo, eu acho que o trabalho docente ele é melhor caracterizado do que o trabalho do enfermeiro, é mais definido com isso tem questão de autonomia. (E10)

Eu acho que a divisão é boa, que dá pra eu conciliar as minhas coisas pessoais com as da escola também, porque na verdade assim eu trabalho na escola mas chego em casa e tenho que corrigir prova, fazer outras coisas... (E11)

Uma sobrecarga na jornada de trabalho diária foi relatada apenas por três entrevistados (E01, E07, E09), sendo que um deles (E09), apesar de trabalhar cerca de 12 horas por dia, brinca com essa situação, o que pode ser analisado como uma estratégia de defesa contra o estresse percebido, indo além do modelo de Cooper, Sloan e Williams (1988), e encontrando amparo no “humor subversivo” como abordado por Rodrigues e Collinson (1995):

Eu sinto às vezes que eu trabalho vinte e quatro horas por dia, porque, mesmo que eu não estou aqui né, a gente tá pensando em email que você tem que ficar lembrando, que você tem que mandar, pra responder aluno ou pra...ou pra, é... agendar algum equipamento, eu tá dando retorno pra coordenação. (E01)

A jornada diária que pesa um pouquinho né porque você da aula em duas faculdades e cada um quer saber do seu horário, então eu dou aula de manhã e a noite então isso pra mim no final de semana fica meio pesado. (E07)

Minha jornada diária tá sendo vinte e quatro horas de trabalho, porque eu trabalho aqui e em casa... tô brincando, a minha jornada diária de envolvimento com a instituição estão sendo mais de doze horas por dia. (E09)

Essa sobrecarga se manifesta também em nível geral, pois o professor parece se envolver com diversas atividades, sendo as relacionadas com seu processo formal de formação acadêmica as que geram maior preocupação, fato que remete às exigências das instituições de ensino em face de demandas legais, como apontado por Paiva (1999, 2007):

Eu tenho três empregos, então, de um modo geral, é cansativo, trabalho aqui, em [outra cidade] e tem também na [outra IES], eu estou fazendo pós-

doutorado lá, então eu praticamente não tenho tempo livre durante a semana. (E07)

Hoje a minha sobrecarga maior está sendo relacionada com o doutorado, a minha demanda maior é uma demanda que é fora da instituição que é exatamente pra poder estudar, pra poder conseguir as coisas do meu doutorado. (E12)

Quando perguntados diretamente a respeito de sobrecarga de trabalho, apenas dois entrevistados disseram que ela não ocorre (E04, E11); os demais relataram diversas situações em que isso ocorre no ambiente de trabalho e fora dele, afetando, em alguns casos, sua relação com a sua família (E08, E09).

É, tem uma sobrecarga de trabalho porque é... a gente que é mulher e ainda tem filho, a gente não tem só as tarefas de casa, você ainda tem as tarefas com filhos, a questão do cuidado com a criança, então a gente tem uma sobrecarga, você não tem muito horário de descansar, apesar de ser muito gratificante essa questão de ficar com filho, de cuidar e tudo, mas no final das contas a gente não tem muito tempo pra gente né, é um tempo que, quando, quando você sai do trabalho e tudo você ainda tem essa sobrecarga né, de estar com filho, de cuidar, de fazer as coisas, então se torna muito cansativo. (E08)

eu acho que isso tem me gerado muita assim... tenho tanto trabalho, além dos trabalhos como docente é... eu auxílio na coordenação do curso, de outros cursos e da gestão de infra estrutura, da gestão de... administrativa do campus, e... é uma sobrecarga porque você tenta ir e você tem uma sobrecarga grande de atividades e além disso você ainda tem que corrigir prova, tem que planejar suas aulas, é... montar cursos, dar palestras, então... é uma sobrecarga é... até desumana as vezes, além disso a gente tem uma sobrecarga de trabalho por ser mulher, por ser mãe, que isso também ainda é... corroboram pra essa sobrecarga né, que tudo se soma. (E09)

Além disso, viagens e deslocamentos também foram apontados como fontes de pressão por sete dos entrevistados (E02, E05, E06, E07, E08, E09, E10).

Nessa instituição de ensino eu faço parte do corpo docente responsável pelo estágio do sexto período da disciplina [nome da disciplina], então tem que deslocar até uma unidade de pronto atendimento de Belo Horizonte para prestar assistência aos alunos em dois dias, durante dois dias da semana. (E06)

É... em outra faculdade... eu pego o carro todos os dias, aliás quatro vezes por semana, isso é meio estressante também. (E07)

O que me atrapalha as vezes é o trânsito que a gente pega então dependendo do horário você fica retido no trânsito e isso pode causar um estresse, causar uma certa ansiedade, você já tá atrasado pra começar uma aula por exemplo e você fica retido no trânsito e isso causa um pouco de estresse. (E09)

Assim, os riscos envolvendo acidentes de trânsito nos seus deslocamentos para campos de estágio e outras atividades acadêmicas também foram citados por docentes entrevistados (E01, E02, E05, E06, E07).

Já bati meu carro uma vez indo pra visitar aluno em campo de estágio, correndo né, estava um pouco, assim, é... apreensiva com o percurso que eu ia ter que fazer durante o dia, tinha acabado de deixar minha filha na escola, sempre eu tenho essa sensação de que eu tô atrasada, que eu tô perdendo o horário sabe, assim, aquela sensação, às vezes eu fico doida pra chegar num lugar e dar uma relaxada porque é como se eu tivesse cumprido aquela etapa. (E01)

Nos deslocar para estar acompanhando estágio em alguns locais com uma área de risco mais elevada. (E02)

Os riscos externos estão relacionados aos possíveis acidentes de trabalho com o professor ou com os alunos nos campos de estágio ou em outras visitas técnicas. (E05)

Eu acho que é o risco de forma geral, no meu trabalho o risco é de... acho que é desse deslocamento mesmo, então há um risco de acidente automobilístico. (E06)

É o risco e perigo é questão de acidentes nas estradas né que a gente sempre tá correndo risco nesse aspecto. (E07)

Os riscos e perigos inerentes à profissão também foram alvo de comentários dos entrevistados, principalmente com relação a riscos ocupacionais, citados por 5 deles (E01, E03, E08, E09, E12), envolvendo saúde vocal:

Eu tomei consciência que a gente tem um risco ocupacional né, com a saúde vocal, uma coisa que as vezes até já aconteceu de eu tá afônica, a gente às vezes associar com uma amigdalite, uma laringite, né, e tive essa consciência de que é relacionado ao trabalho né, às vezes eu sou um pouco displicente com a hidratação durante a aula, tem que melhorar isso, mas é mais um risco... (E01)

Eu acho que meu maior risco aqui na [IES] é na questão de voz, né, que eu acho que a faculdade podia é... melhorar isso né, dar essa opção né, pro professor, esse acesso ao professor ao fonoaudiólogo, treinamento de voz, eu acho que a gente é mecanismo de trabalho né, instrumento de trabalho da faculdade, eu acho que ela podia melhorar isso. (E03)

... acho que a questão vocal né, a questão da saúde vocal mas isso também depende do cuidado de cada um de nós.(E12)

As dificuldades e os riscos envolvidos nas relações com alunos também foram mencionados:

O estresse da cobrança da pressão, dos alunos que a gente tem que ficar em cima deles se não eles não vão produzir, eu acho que o risco de estresse é esse, é de ter ficar cobrando do aluno aquilo que ele deveria fazer normalmente. (E04)

Riscos é... internos estão relacionados a sobrecarga de trabalho, pressão pelos alunos e outros riscos. (E05)

... das ações que eu faço ou de determinadas culturas que eu tenho, do perigo delas por exemplo virarem um processo institucional ou processo movido por alunos por exemplo que possam ser movidos contra mim ou uma atitude impensada de um aluno, ou uma atitude mal interpretada de um aluno que pode vir a ele cometer algum... algum dano pra mim, então esse é o perigo e o risco que eu corro. (E09)

Quanto ao uso de novas tecnologias na docência, estas também foram alvo de comentários positivos dos entrevistados com relação ao seu trabalho, o que difere do percebido por Borges *et al.* (2002), Meleiro (2008) e Zanelli 2010, autores que vêm nesses recursos uma possível fonte de estresse. Observem-se os relatos:

O processo de aprendizado, pra que seja mais dinâmico né, uma forma melhor de construir esse aprendizado mesmo. (E08)

Foi sendo modificada a forma de preenchimento de diário, é... lançamento de notas, o que hoje facilita muito porque agente trabalha muito com... é tudo informatizado, é... tem uns pontos positivos que você tem maior facilidade de comunicação com os alunos. (E10)

Porém há que se ressaltar a invasão do trabalho no ambiente familiar, o que denota precarização da interface casa-trabalho, e vem se constituindo alvo de atenção de professores que já tomaram consciência acerca dos desgastes envolvidos nesse tipo de comportamento:

Facilita muito a vida da gente e o celular que seqüestra né, a nossa, nossa espaço pessoal, que as vezes cê tá em casa, e as vezes eu tenho que me policiar pra não chegar e já ligar, antigamente eu chegava e ligava a televisão, agora eu chego e ligo o computador, e às vezes a minha família é, às vezes não, quase sempre eles se incomodam com isso, e a gente faz sem perceber. (E01)

Apesar de os relacionamentos interpessoais terem sido apontados como positivos por todos os entrevistados, diversos conflitos foram apontados, o que denota, por um lado, a complexidade da profissão e seu caráter interativo (TARDIF; LESSARD, 2005), e por outro, indícios de exaustão emocional, uma das variáveis de análise do *burnout* (MASLACH, 2005). Os conflitos mencionados relacionam-se: aos alunos (E02, E05, E09); pessoais (E06, E07, E12); ao corpo administrativo da instituição

(E04, E08); aos colegas (E05); à coordenação (E01); e à proposta institucional (E10). Note-se que uma das fontes desses conflitos são as próprias responsabilidades vivenciadas pelos sujeitos, quer em relação às atividades acadêmicas (5 deles: E01, E05, E07, E09, E011), quer em relação à própria profissão de professor (7 deles: E02, E06, E08, E09, E10, E11, E12), o que pode ser observado na fala de E09:

Professora, eu sou educadora, então o nível de responsabilidade do educador é muito alto porque é... além de passar a minha matéria eu acho que eu tenho que passar junto é... conceitos éticos, princípios básicos de ética, de educação que eu tenho que tá... tem que andar junto ali com a minha disciplina, com os conteúdos da minha disciplina, então eu não me considero só professor me considero educadora também e isso é um nível de responsabilidade muito grande, o que tem me dado muito, talvez eu esteja repetitiva aí eu não sei o que vem pra baixo né, em termos de pergunta, o que tem me dado muita... ansiedade é saber que é minha responsabilidade o profissional que eu vou colocar no mercado, que amanhã vai tá no mercado, então no caso da enfermagem o enfermeiro que eu tô formando, o enfermeiro do campo... que estará atuando amanhã foi meu aluno, então eu tenho extrema responsabilidade com a formação desse profissional. (E09)

Quanto às perspectivas de carreira, boa parte dos entrevistados (6 deles: E03, E04, E07, E08, E11, E12) encontram-se céticos, não observando possibilidades de ascensão dentro da IES, indicando certa precariedade na contribuição desse trabalho para a biografia pessoal, conforme já observado por Kuenzer e Caldas (2009) e Zabalza (2004). Outros três (E06, E09, E10) observam que a elevação de titulação pode ser um meio de crescimento. Note-se, ainda, que três entrevistados (E02, E04, E12) manifestaram certo receio ou medo do futuro, dadas as exigências crescentes, a introdução do ensino a distância (EAD) - neste ponto, espelhando as considerações acerca de desgastes advindos da inserção de tecnologias, referenciadas por Borges *et al.* (2002), Meleiro (2008) e Zanelli (2010) - e as políticas internas que impactam em rotatividade do professorado.

Isso é algo que me preocupa por que a minha disciplina ela vai passar pra EAD no próximo, no primeiro semestre de 2012 e eu ainda não tenho nenhuma perspectiva fundamentada, isso tem me preocupado muito. (E04)

É... eu não estou vendo muitas perspectivas futuras pra mim não, porque a minha parte que é uma parte mais teórica e mais específica ela está sendo banida dos currículos ou transformada então... não sei, não sei mesmo o quê que virá, o quê que me acontecerá... (E12)

Apesar de todos os entrevistados terem se manifestado positivamente quanto à autonomia no exercício da profissão na IES e a maior parte deles (8 deles: E01, E02,

E05, E08, E09, E10, E11, E12) quanto a sua participação no processo decisório, alguns se preocupam com o processo de avaliação de desempenho, assinalando seu caráter subjetivo, o que pode lhes prejudicar. Observe-se a fala de E01 nesse sentido:

A instituição ela semestralmente né, ela faz uma avaliação é, de desempenho tanto do clima, organizacional da, dos alunos, é uma das coisas que mais me preocupa. (...) Então essa avaliação de desempenho, ela... dos alunos ela me, me importa mais, mais do coordenador né, dos colegas também é importante, a gente fica em campo de estágio com o aluno e é muito difícil você ficar, como se diz, na casa do outro né. (E01)

Quanto às **características de personalidade**, a maior parte dos entrevistados se caracterizou como tipo A de personalidade (FRIEDMAN; ROSENMAN, 1974), ou seja, são perfeccionistas (10 deles: E01, E04, E05, E06, E07, E08, E09, E10, E11, E12), agitadas (9 deles: E01, E02, E04, E05, E06, E07, E08, E09, E12) e impacientes (7 deles: E04, E06, E07, E08, E09, E11, E12), apesar de não identificarem o mesmo tipo de comportamento nos demais colegas. Todos se consideram pessoas dedicadas e preocupadas com seu trabalho, e a maior parte também julga os colegas dessa forma, ou seja, como envolvidos (10 deles: E01, E02, E03, E04, E05, E06, E07, E08, E10, E12).

Além disso, metade também se caracterizou como pessoas que exercem domínio sobre os fatos ao seu redor (6 deles: E01, E02, E05, E06, E08, E09), ou seja, *locus* de controle interno (ROTTER, 1966), apesar de três terem se posicionado como sujeitos ao ambiente (E04, E11, E12) e outros três em ambas as características (E03, E07, E10). Quando perguntados sobre os colegas, as opiniões refletiram o que já haviam mencionado a seu respeito. Assim, mesmo que em proporções diferenciadas, esses dados corroboraram os achados nos questionários, denotando baixa propensão dos entrevistados ao estresse ocupacional, conforme integração das referidas características no modelo analítico adotado (COOPER, SLOAN, WILLIAMS, 1988).

Em relação aos **sintomas físicos e mentais de estresse**, a maior parte dos entrevistados (10 deles: E01, E02, E03, E05, E06, E07, E08, E09, E10, E12) explicitou seu desgaste físico; parte deles (4 deles: E04, E08, E09, E10) relatou o desenvolvimento de patologias e outros, ainda, descreveram sua sobrecarga mental. No entrelaçamento desses dados, percebe-se uma nítida relação com a exaustão

emocional, uma das variáveis de *burnout* do modelo analítico adotado (MASLACH, 2005) que, em função de seus pontos de tangência com os sintomas físicos e mentais, é apresentada neste ponto da análise. Observem-se os relatos que se seguem, que corroboram Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) quando caracterizam o sofrimento resultante de relações negativas entre indivíduo e organização:

- Sobre desgaste físico:

Muita cansada, nossa, exausta. (E01)

Fisicamente, a correria, eu acho que ela desgasta muito, tanto na questão de é... do corpo docente e como eu tenho um outro serviço também, isso consome muito tempo, então eu necessito muito de exercícios físicos, uma academia, porque eu gosto muito de futebol, as vezes não estar praticando, e psiquicamente falando até que eu estou tranqüilo, embora eu ache que a parte física ela reflete um pouco também no psíquico no que se refere é... ao cansaço. (E02)

Cansada, muito cansada, não sei se estressada no momento, no sentido assim biológico da palavra estresse, mas tenho me sentido muito cansada, muito desgastada. (E03)

Muito cansado, muito cansado e estressado. (E07)

- Sobre sobrecarga mental e exaustão emocional:

Eu acho que esse tempo é que ta faltando, que é isso que está me gerando mais estresse mesmo, uma carga horária excessiva, por causa dessas questões: familiares, casa, tudo isso que eu já coloquei, então eu sinto falta de ter mais tempo pra fazer as coisas que eu gosto que eu não estou tendo tempo de fazer, inclusive atividade física, ter mais tempo pra ficar em casa sem fazer nada mesmo, porque eu chego em casa eu tenho muita coisa pra fazer, eu não fico em casa parada sem fazer nada. (E08)

Às vezes eu me sinto cansada fisicamente é... por ser mulher eu observo que as questões hormonais elas influenciam na parte emocional então tem época do mês que eu estou mais animada, fazendo mais coisas, planejando melhor e em outras épocas com um pouco de menos de paciência mas não, mesmo assim eu tento não deixar cair o rendimento mas infelizmente tem uma diferença sim, de motivação e até mesmo de atuação nessa diferença. (E010)

- Sobre sobrecarga mental, exaustão emocional e adoecimento:

Pisiquicamente eu acho que eu estou bem, estou com um pouco de estresse dias mais, dias menos estressantes, física eu estou começando a ter uma hipertensão que está me preocupando mas eu já estou indo ao médico pra poder resolver isso. (E04)

Agora eu estou num momento assim né... eu tenho tido um estresse maior com relação a todas as atividades que eu pra fazer, que eu quero diminuir a carga horária né, comecei a ter alguns problemas inclusive de hipertensão, que agora inclusive eu estou fazendo, eu fiz uma avaliação com relação a isso e eu sinto a necessidade de ter tempo pra fazer uma atividade física, de ter tempo pra descansar mais né, de ter tempo pra ficar em casa mais tempo. (E08)

- Sobre desgaste físico, sobrecarga mental e exaustão emocional:

Fisicamente muito cansada tendo em vista a sobrecarga e as outras atribuições que eu exerço em outros serviços, psicologicamente também sobrecarregada. (E05)

Eu estou cansada, eu acho que é um desgaste físico e é um desgaste emocional daqui, do doutorado, de coisas pra estudar, de coisas pra buscar o tempo todo, então realmente eu estou cansada. (E012)

- Sobre desgaste físico, sobrecarga mental e outros problemas de saúde:

Ultimamente por umas questões pessoais, muito, um esgotamento, físico, psíquico, nesse sentido, né, pelo momento de saúde, pelas questões pessoais mesmo. Como eu disse né, de um tratamento de infertilidade assim. (E06)

É... muito cansada, muito estressada, é... nessas últimas semanas eu tenho trabalhado muito e senti realmente é... achei que eu ia pifar, achei que essa semana eu não ia dar conta então a gente vai chegando no meio do semestre e o cansaço vai acumulando, as atividades vão acumulando, as cobranças vão se... é, aumentando, essa semana assim eu me senti mal fisicamente é... tive problemas por exemplo, pra dormir, não de... quando durmo, durmo bem mas... até relaxar e conseguir dormir foi um estresse grande, às vezes eu fico achando que eu vou dormir e não vou acordar, que eu vou morrer de noite, por tanto cansaço físico que eu estou, esses dias que eu cheguei a pensar assim nossa, eu estou tão agitada, eu estou tão cansada fisicamente, eu estou assim esgotada que eu achei que eu ia... fiquei com medo, não é aquele medo é... passou pela minha cabeça nossa aquele medo de amanhã eu não acordar e pifar né, essa noite, porque estou nas últimas aqui de estresse e cansaço. (E09)

Diante de tantas demandas, as **estratégias de combate e defesa contra o estresse percebido** se fazem necessárias e presentes nos relatos dos entrevistados. O número de passatempos e *hobbies* utilizados por eles é elevado, conforme se pode observar na Tabela 6.

Tabela 6: Passatempos e *hobbies* dos professores entrevistados

<b>Respostas</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Total</b>
Filme	E01, E02, E04, E06, E10	5
Leitura	E02, E04, E05, E07, E10	5
Filhos	E02, E08, E09	3
Atividade física	E01, E02, E11	1
Trabalho manual	E03	1
Oração	E05	1
Pesca	E01	1
Televisão	E12	1
Shopping	E12	1
Passeios	E06	1

Fonte: Dados da pesquisa.

As atividades físicas são utilizadas tanto de modo preventivo como identificadas como meio de relaxamento e distração, o que corrobora o resultado significativo do teste de comparação de médias apresentado na Tabela 3, quando na análise dos dados coletados por meio dos questionários. Os relatos que se seguem ilustram essa análise:

Ultimamente tenho tido muito problema de memória então eu tenho montado muito quebra cabeça demais e lido livro pra manter o Alzheimer um pouco longe mais estável, até acho possível, mas é inevitável, um dia chega. (E07)

Eu faço musculação e... é, eu faço musculação, faço caminhada é o melhor passatempo é isso que me ajuda a relaxar. (E11)

O tempo também é racionalizado de modo a permitir a execução de todas as atividades pertinentes ao trabalho e à família, o que redundava em sobrecarga, como já observado anteriormente. Assim, o tempo é gerenciado em função do trabalho e da família (5 deles: E02, E03, E07, E010, E011), ou apenas do trabalho (4 deles: E01, E04, E08, E09). Para tanto, recursos como as tradicionais agendas tornam-se substanciais na vida dos entrevistados, como relatado por quatro deles (E05, E06, E010, E012):

Procuro não misturar muito o trabalho, organizar o meu tempo para o trabalho e procuro organizar o meu tempo também pra família e para os meus filhos, então a forma que eu posso atender aos dois, sem confundir, sem trazer problemas profissionais pra dentro de casa e sem levar também problemas familiares para o meu serviço. (E02)

No relógio. Cada minuto do meu tempo é contado. Trabalho, casa, trabalhos, casa e atividade extra né, que a gente leva pra casa, às vezes não consigo organizá-lo bem né, fica sofrendo né porque tô correndo o tempo todo. (E03)

Através da agenda é... da melhor forma possível. (E05)

Eu tenho agenda e eu faço uma escala semanal pra mim mesma, tal dia, olha segunda isso... terça... eu vou colocando as prioridades é... e eu sempre reservo também dentro da minha organização, da organização do meu tempo, reservo um tempo que seja pra mim, pra minha família, pro meu casamento e é mesmo que... com agenda, né. (E010)

Eu não tenho um cronograma específico falando o quê que eu tenho que fazer a cada dia, eu acho que... eu tenho uma agenda é... sigo a principio os compromissos mais de cabeça do que na agenda. (E012)

O apoio social também é um recurso que a maioria dos professores lança mão, quer por parte do cônjuge (7 deles: E01, E02, E04, E05, E06, E09, E010), quer com auxílio profissional por meio de tratamentos terapêuticos (5 deles: E04, E06, E08, E010, E012). As contribuições desse apoio social para a redução dos níveis de estresse foram procuradas pelos entrevistados, como nos relatos ilustrativos que se seguem:

Procuro sim, meu marido é meu confidente né, tudo que acontece, se tem uma coisa positiva, se tem uma, um conflito, eu sempre estou dividindo isso com ele e ele me dá muito apoio, nossa, eu considero assim, a pessoa maravilhosa, que entende, eu acho que ele tenho orgulho de, eu sinto que ele tem orgulho do que eu faço, das coisas que eu já conquistei. (E01)

Nos momentos de mais dificuldade, até mesmo nos de alegrias é a pessoa com que eu mais conto é com a minha esposa e... vamos dizer, se eu tenho um problema no trabalho eu procuro não trazer pra família, mas a gente procura é... conversar entre nós dois, eu e ela, as vezes ela me aponta caminhos, alternativas e isso eu acho bacana, então eu me apeguei muito mais à minha esposa do que a terapia. (E02)

Os amigos, do próprio cônjuge né, seja de qualquer relacionamento, eu acho que é uma fonte de apoio, embora seja da saúde mental, de fazer análise né, eu acho que as pessoas no momento é um ponto de apoio sim, tenho poucos amigos, mas posso contar com eles. (E06)

No entanto, o uso de medicamentos é algo preocupante, pois testifica níveis elevados de estresse que estão desencadeando doenças mais graves:

é... apesar de a gente está numa fase que nós estamos negociando né, eu parar de trabalhar um pouco, e... ajuda profissional eu, há muitos anos já eu uso medicação né, eu uso antidepressivos, muito antes de, de dar aula, né, eu acho que é uma patologia mesmo, às vezes quando eu estou de férias, assim, que você vê que vai voltar a trabalhar né, naquele pique total, é... essa depressão ela aumenta, ou de ter que marcar uma consulta mais, né, mais com menos intervalo, mas eu procurei essa ajuda também. (E01)

Assim sendo, apesar da baixa propensão ao estresse ocupacional, dado que corrobora os achados dos questionários, os níveis de estresse parecem ser maiores que os encontrados na primeira fase de coleta, devido às várias estratégias de

combate e defesa articuladas pelos entrevistados, assim como os níveis (elevados) de diversas fontes de pressão e insatisfação, somados aos desgastes físicos e mentais observados, o mesmo ocorrendo com indicativos de exaustão emocional. Os outros achados relativos ao *burnout* também merecem atenção.

#### 4.2.2 O *Burnout*, segundo os Entrevistados

No que diz às variáveis de *burnout*, a **variável realização pessoal e profissional** foi analisada por meio de vários dados. Quando perguntados sobre as compensações de se trabalhar na IES, as respostas foram variadas, chamando atenção os aspectos relacionais (entre colegas e junto aos alunos), já que diversos conflitos interpessoais foram apontados pelos entrevistados. Para tanto, ficaram circunscritos em um mesmo plano realização pessoal/profissional e a exaustão emocional, o que coloca em xeque a correlação negativa encontrada nos testes de correlação entre as duas variáveis (Tabela 5). Além dessa compensação, a política remuneratória também foi alvo dos depoimentos dos entrevistados, como se pode observar na Tabela 7 que os sistematiza.

Tabela 7: Compensações de se trabalhar na IES, segundo os entrevistados

<b>Respostas</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Total</b>
Relacionamento interpessoal	E01, E03, E07, E011, E012	5
Remuneração	E01, E02, E06, E07	4
Relação com os alunos	E01, E04, E06, E08	4
Crescimento pessoal / psicológico	E05, E09	2
Condições de trabalho	E02, E07	2
Folga no fim de semana	E02	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Os depoimentos a seguir sintetizam tais ganhos do professor apontados pelos entrevistados, o que representa um aspecto relevante de sua realização pessoal e profissional, contribuindo para a redução de seu nível de *burnout*, como concebido no modelo analítico adotado (MASLACH, 2005):

A compensação financeira, foi uma das coisas que, que me ajudou muito né, ajudou a conquistar muita coisa, mas não só isso, acho que se um dia eu não

trabalhasse aqui eu ia sentir falta dos colegas, dessa relação com os alunos né, que... ao mesmo tempo que às vezes incomoda é, muita fonte de prazer, assim, né, desse retorno que você vê, às vezes eu falo, nó como esse aluno cresceu né (...). Eu gosto de ver que o aluno está crescendo, ele vai ter oportunidade, às vezes eu gosto de ajudar os alunos, indico, levo currículo, né, nos outros locais, então isso pra mim é uma, é como se fosse uma rede né, de relacionamentos. (E01)

Primeiro os alunos, sem dúvida alguma eu tenho muito prazer de trabalhar com eles, eu já fui homenageada duas ou três vezes e isso me traz muito prazer, eu acho que é um resultado bom. (E04)

Crescimento pessoal, psicológico, amadurecimento do ponto de vista é... do ponto de vista de ensino aprendido e trazer né, realização do ponto de vista pessoal. (E05)

Eu vejo é que quando a gente está na instituição de ensino, você também estuda o tempo todo, você se cobra o tempo todo, você tem que atualizar, você tem que ler pra você falar, então eu vejo uma grande vantagem nisso, a gente pra ensinar, você tem que saber, então isso também é uma fonte de você procurar mesmo, a gente lê muito, discute muito, até os próprios trabalhos dos alunos, se você lê, a gente aprende muito com isso. (E08)

Reconhecimento das minhas competências, das minhas habilidades, eu acho que esse reconhecimento dos meus pares é a melhor satisfação, dos alunos também essa é a melhor satisfação. (E09)

Por outro lado, os pontos negativos da profissão também foram apontados, como pode ser observado na Tabela 8, destacando-se a percepção dos entrevistados quanto à desvalorização do professor, o que já foi apontado em outros países por Tardif e Lessard (2005) e, no Brasil, por Paiva (2007):

Tabela 8: Pontos negativos de se trabalhar na IES, segundo os entrevistados

<b>Respostas</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Total</b>
Desvalorização do professor	E03, E10, E11	3
Insegurança	E01, E12	2
Estrutura curricular	E04, E10	2
Falta de equipamento	E02	1
Cobrança	E01	1
Baixa carga horária	E05	1
Jogo de interesse	E07	1
Sobrecarga de trabalho	E08	1
Carga horária	E09	1
Competição	E06	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Observe-se a fala de E10, que mostra os prejuízos dessa desvalorização na realização pessoal e profissional, o que pode estar contribuindo para elevação dos níveis de *burnout* na IES:

Foi a mudança da estrutura, antes eu acho que quando eu entrei a estrutura do curso ela era um pouco mais flexível e com um pouco mais de autonomia e depois com umas mudanças que houveram mais em nível de organização (...). Lidar com alguns alunos que não entendem bem o processo né, de que até que ponto eles chegam como alunos, a questão do respeito mesmo com o professor, com o coordenador do curso, eu acho que... mas essa não é um ponto específico dessa instituição, é uma coisa que eu vejo na própria profissão como docente né, (...), as pessoas é... passam por cima, elas acham que o professor tem que dar nota, o professor tem que fazer o que elas querem da forma que é mais conveniente pra elas, então eu acho que isso é um ponto, é um fator negativo, de dar aula na atualidade, não nessa instituição. (E10)

Quanto à relação de confiança entre o entrevistado e a instituição, apontada como um indicador de realização pessoal e profissional (BENEVIDES-PEREIRA, 2002), todos afirmaram que confiam na IES, porém dois deles (E04, E07) também desconfiam, o que denota que esta relação não se encontra solidificada no julgamento desses docentes.

Confio apesar de estar ainda muito é... no ar como vai ser a questão do meu futuro, isso que me deixa o lado da desconfiança, mas na maioria das vezes eu confio. (E04)

Relatos sobre processos de demissão e de mudança parecem ser os que mais interferem nessa relação, como se pode perceber nos trechos abaixo:

Eu acho que ninguém é insubstituível né, era uma instituição melhor né, de trabalhar, do ponto de vista de grupo, então... todo semestre a gente tem essa conversa né, de demissão, a gente vê colegas que ficam preocupados, eu fico pensando, eu jamais daria conta de trabalhar assim, eu não me sinto ameaçada de... de ser demitida porque eu sou uma professora que tem menos tempo na instituição, é sabido né, que tem outros professores que recebem pra uma carga horária, pela mesma carga horária né, a hora aula recebida é um valor maior, então a instituição ela tá, renovando os professores com esse critério, não com critério de titulação, de...de retorno né, feedback dos alunos, feedback da coordenação, eles estão olhado mais o lado assim, do custo né, de racionalizar o custo e não só a qualidade, que a gente perdeu professores assim que eu não sei se nós vamos conseguir, acho que, talvez com o tempo sim, né, já estremeceu muito mais, agora a gente está restabelecendo mesmo a base do curso e que nós perdemos grandes professores. (E01)

Eu estou numa situação aqui na [IES] que eu não me vejo como um professor de... né... pra ser demitido, não, pra mim eu sou confiante no trabalho, acho que ainda vou trabalhar um bom tempo aqui, pra mim eu confio. (E03)

O mercado de trabalho, ele é instável né, então a partir do momento que não for rentável pra instituição, manter um curso, manter o professor e tudo, isso vai ser né é... vai ser desfeita mesmo essa proposta de trabalho nas instituição, mas por outro lado, a [IES] é uma instituição segura, a gente vê que tem um número elevado de alunos que procuram pela instituição a todo ano, então não é uma instituição que você fica pensando: "Ah, no semestre que vem será que vai ter o curso, será que não vai?", de forma alguma né,

porque a gente inclusive sabe que não é assim, que a instituição está segura pra isso, está tranquila pra isso. (E08)

É... eu... não que eu confie porque eu estou aqui mas ao mesmo tempo é... eu preciso trabalhar, é... alguns momentos por essas atitudes aí, essas mudanças de currículo, essas coisas que não são discutidas, que eu não sei onde vai dar, eu não confio. (E012)

Já quando perguntados se se sentem reconhecidos e valorizados no trabalho docente na IES, todos se manifestaram positivamente, denotando ser este um aspecto que contribui para a percepção de realização pessoal e profissional, reduzindo o nível de *burnout* dos professores. Os relatos a seguir ilustram essa análise:

Na tomada de decisões, né, no feedback com os alunos, é... eu acho que se eu não sentisse não estaria aqui. (E01)

Eu me sinto valorizado é... e reconhecido primeiramente pelos próprios alunos né, é... a segunda ou terceira vez aí que eu já lá vou escolhido como paraninfo então eu acho que isso é um reconhecimento, entendeu? E... ao mesmo tempo também, eu acho que é um valor do trabalho da gente, a instituição também, eu acho que a medida que a gente vai produzindo forças de uma certa forma ela reconhece também. (E02)

Sim, como eu já havia citado é... principalmente em relação aos alunos que sempre me dão retorno, meus colegas também me procuram pra discutir algumas coisas, eu acho que isso é uma forma de valorizar o meu trabalho. (E04)

Percebo uma preocupação e um grande né dos responsáveis técnicos superiores da coordenação, da sub coordenação e percebo um incentivo muito grande por parte desses elementos no sentido de crescimento do seu corpo docente. (E05)

Sim, sempre reconhecido pelos superiores, pelos colegas de trabalho, então na parte profissional assim tem uma certa valorização ver que as pessoas reconhecem o trabalho que você faz e acho isso interessante, importante. (E07)

Com a atual gestão eu tenho me sentido muito valorizada, muito reconhecida, é... e isso me valoriza mais porque eu não sou amiga pessoal de nenhum dos meus gestores né, eu te conheci aqui, tenho pouco tempo de convívio, e tenho tido esse reconhecimento eu acho então que não é por uma é... questão de amizade ou de ter algum tipo de relacionamento com esses gestores. (E09)

Outra pergunta feita aos entrevistados, relativa à realização pessoal e profissional, diz respeito ao alcance de objetivos por meio do trabalho. A maior parte (10 deles: E01, E02, E03, E04, E05, E06, E07, E08, E09, E010) afirmou ter alcançado seus objetivos pessoais, um (E11) disse que alcançou parcialmente e outro (E12) que não os

alcançou. Os três relatos que se seguem ilustram cada um dos posicionamentos observados:

Eu acho que a gente está sempre num processo de construção, falar que os objetivos são alcançados é... mais eles estão sendo alcançados paulatinamente né, a cada dia eu acho que com compromisso, com empenho e com a dedicação da gente esse objetivos eles estão sendo alcançados, eu acho que é uma... uma fase de construção, não estão terminados mas a cada dia a gente conquista novos objetivos. (E02)

A parte da docência eu acho que é muito bom mas eu queria poder fazer pesquisas, eu acho que, e como eu aprendi a fazer pesquisa básica, aqui na [IES] não tem uma infra estrutura adequada e às vezes não tem... (E011)

Não, não porque o meu objetivo pessoal sempre foi trabalhar e desenvolver mais a parte de história da enfermagem, hoje eu não tenho oportunidade mais de fazer isso. (E012)

No que tange à despersonalização, foi perguntado aos entrevistados se eles já haviam tido atitudes de desprezo ou desconsideração para com seu trabalho, os alunos ou a IES, já que tais posturas são consideradas no modelo analítico adotado (MASLACH, 2005). Apesar de a maioria ter respondido negativamente, seis deles (E01, E02, E03, E05, E07, E08) indicaram terem sentimentos nesse sentido. Seus relatos são transcritos abaixo:

Ah, já teve momentos assim de, de querer é... largar tudo, né, por ... ficar muito cansada é... por... acho que nem por cansaço, sobrecarga né, não daqui exclusivamente mas dos meus outros vínculos também. (E01)

Por melhor que sejamos ou eu ou qualquer outra pessoa, a gente nunca vai satisfazer plenamente a todas as pessoas, nós nunca vamos conseguir alcançar uma uniformização, uma uniformidade, é... você vai ter aqueles que te amam de paixão, você vai ter alunos que gostam de você e você vai ter alunos que não está nem aí pra o que você é ou o que você faz em sala de aula, etc e tal, então eu penso assim, eu não uniformizo não, eu acho que a gente tem é... desprezo e desconsideração pessoalmente assim notória eu nunca tive não, mas a gente sabe que o ser humano ele né. (E02)

Acho o desprezo assim, uma palavra pesada, às vezes você faz um comentário que você tem que dar a sua insatisfação, mas não de estar desprezando a instituição. (E03)

Sim, no momento em que eu iniciei as atividades acadêmicas nessa instituição de ensino eu vivenciei uma experiência na qual o processo de ensino aprendizado para ambas as partes, professor e aluno, não havia acontecido de forma eficaz ou da melhor forma possível, tendo em vista a minha prematuridade neste processo e bem como o perfil dos alunos e de outros colegas professores que faziam parte da mesma disciplina. (E05)

Algumas vezes sim, mas não na instituição como um todo, mas às vezes a turma, uma turma mais atenta, estressada, que não está interessada na sua aula e isso da uma certa desmotivação inclusive pro professor, né, e aí

querendo ou não você é uma pessoa, um ser humano e você acaba transmitindo esse desânimo esse... digamos assim, essa desconsideração pra turma, mas passado o tempo, assim questão de semanas, você vê que não são desse jeito não, elas mudam. (E07)

Por outro lado, uma entrevistada descreveu uma situação em que se sentiu desprezada, o que afetou sua realização pessoal e profissional:

Sim, hoje uma aluna me deu esse depoimento, ela... não assistiu uma aula e ela me... num comentário ela queria deixar claro que não tinha problema, que depois ela ia estudar sozinha e ela ia dominar aquele conteúdo. Eu, naquela fala dela me senti desprezada, me senti que... a minha aula não fazia falta pra ela e isso me causou um incômodo. (E09)

Outro indicador de despersonalização é a ausência ou fragilidade de sentido do trabalho, o que não se verificou entre os respondentes que atribuíram, basicamente, dois significados: a educação (8 deles: E02, E03, E07, E08, E09, E10, E11, E12) e a realização, pessoal e profissional (7 deles: E01, E04, E05, E06, E07, E09, E12).

Bom tem dois sentidos, primeiro é o sentido da formação dos alunos que eu acho que é uma responsabilidade muito grande por mais piegas que isso possa parecer e eu me sinto satisfeito quando os alunos falam “nossa eu gostei da sua aula, foi interessante”... é questão... salarial também né, questão de dinheiro, num estou aqui pra fazer caridade embora eu não me importe de fazer isso também, mas é questão de eu ter minhas dívidas pra pagar, então eu tenho uma satisfação também econômica. (E07)

O sentido (...) da realização profissional, o sentido desse trabalho é a minha realização profissional, de estar podendo é... aplicar tudo que eu aprendi e fazendo mestrado, fazendo doutorado, eu acho que não adianta você ter o conhecimento e saber muito e não conseguir passar aquilo pras outras pessoas, eu acho que você tem que ser o disseminador né de idéias, você tem que ser o pulverizador desse conhecimento. (E09)

O envolvimento com o trabalho, já identificado por meio de outros dados, e objetivamente questionado aos entrevistados, voltando-se para a busca de soluções para os problemas cotidianos, conforme modelo de Maslach (2005), foi considerado positivamente em todas as respostas dos professores abordados, como nos trechos ilustrativos selecionados abaixo:

Sim, nas reuniões de colegiado eu estou presente e no momento em que os problemas são citados eu tenho a disponibilidade de colocar soluções que possam resolver esses problemas. (E05)

Tento me envolver quando eu vejo que aquilo vai dar em alguma coisa entendeu, quando eu vejo que realmente eu vou poder somar e aquilo vai me servir pra alguma coisa agora fazer o trabalho estéril né, você discutindo,

discutindo pra não chegar a conclusão nenhuma, eu geralmente eu fico mais a parte dessas discussões. (E07)

Sempre que surgem os problemas a gente tenta resolver, os campos de estágio mesmo das disciplinas, quando estão relacionados a Unidade Básica de Saúde, como eu tenho um convívio maior com o pessoal principalmente da regional Nordeste por trabalhar na Prefeitura, todas às vezes que precisou de um campo de estágio pra disciplina né, como eu já conheço muitas pessoas, gerentes de unidades, enfermeiros da unidade básica, eu sempre ajudei nisso, a gente corria atrás, conversava, fazia reuniões e a gente nunca teve problema de conseguir os campos de estágio, né. (E08)

A forma de lidar com problemas também pode demonstrar indícios de despersonalização (MASLACH, 2005). A esse respeito, os entrevistados apontaram estratégias relacionadas ao diálogo (8 deles: E01, E02, E05, E08, E09, E10, E11, E12), à resolução de problemas no próprio ambiente de trabalho (3 deles: E03, E04, E10), ao pedido de auxílio junto à coordenação (E04, E06) e ao direcionamento do problema para o efetivo responsável (E07). Estas ações também denotam envolvimento dos entrevistados com seu trabalho, pois em todos os relatos observou-se uma postura resolutiva.

É... às vezes com menos paciência do que deveria, né, mas é igual eu falei, eu acho que a maturidade é... com o tempo né, que você vai dando aula, que você vai resolvendo os problemas, vê que não depende tudo de você, eu trabalho sempre com a co-responsabilização do aluno, ele é mais responsável né, pelo, pelo desempenho dele do que o professor, o professor ele só vai nortear isso, então... eu tenho amadurecido muito isso e colocado essa responsabilidade pra eles também, então eu acho que isso diminuiu o meu estresse, o fato de eu ter a minha qualificação, ter me qualificado né, como mestre é... me deu mais subsídios pra orientar aluno. (E01)

Olha, os meus problemas de trabalho, até porque eu tenho mais, né, eu tenho outros trabalhos, eu procuro deixar no trabalho porque se não eu não tenho vida né, se eu levar o problema de casa, a gente não se divide né. (E03)

É... a ferramenta primordial utilizada nesse sentido é o diálogo, o diálogo com os professores, com o coordenador e com os alunos. (E05)

É, mas se tem algum problema acho que vou procurar conversar e no caso com a coordenação, com a sua chefia imediata né. Tive uma aluna que ficou irritada com as questões das faltas, presença, levar pra coordenação que inclusive teve até mais paciência de lhe dar com um ponto que eu fui pra casa refletindo do que assim, não como uma contra referência, mas eu acho que foi interessante a conversa entre eu, a aluna e o coordenador, acho ele remediou bem a situação. (E06)

Ah, ultimamente eu tenho sido bem prático, pragmático nessa questão, o problema que é meu é meu, o problema que é de coordenador é de coordenador, o problema da direção à direção, então eu encaminho cada um para suas partes e cada um se vira no seu... no seu respectivo problema. (E07)

Note-se, ainda, que 10 dos entrevistados (E01, E02, E03, E04, E05, E06, E09, E010, E011, E012) consideram-se satisfeitos com seu trabalho, apesar de toda a complexidade apresentada. Eles não costumam faltar, mas esporadicamente, em virtude de demandas alheias à sua vontade, quatro deles (E01, E02, E05, E09) indicaram a ocorrência de atrasos, a maior parte em função de trânsito e do trato com a família, especificamente filhos. Em todos os casos, as soluções são negociadas junto aos atores sociais envolvidos (alunos e coordenação). No momento da avaliação dos colegas, os professores entrevistados indicaram haver atrasos e faltas:

A gente não pode responder por todos mas assim o que eu vejo na instituição, tem professores que as vezes faltam, às vezes por motivo de saúde e... tem aqueles que as vezes atrasam, como eu também é... como relatei, por questão de transito, outro serviço... (E02)

A gente tem assim, um grupo bem coeso e que assim, os atrasos que acontecem, eles são justificáveis e por causas desse tipo mesmo, coisas inesperadas mesmo e as vezes assim, a gente vê que isso é até geral né, quando a gente atrás a maioria dos alunos a maioria dos alunos também chegaram, então a gente consegue entender isso, porque às vezes foi alguma coisa que aconteceu e que muitas pessoas passaram por aquilo, então assim, não é freqüente isso... (E08)

Curioso observar que os entrevistados indicaram em seus relatos não haver diferenciação quanto à profissão de origem no que diz respeito a faltas ou atrasos, o que parece refletir um tratamento igualitário destinado aos professores do curso de enfermagem observado.

Têm múltiplas pessoas aqui que não são enfermeiros, ou que, não trabalham né, com, com esse vínculo de enfermeiro, é, tem uns que são só docentes, eu vejo eles de forma tranqüila, no final do semestre a gente vê que todo mundo fica cansado, fica com menos paciência, fica mais irritado, já percebi isso, que às vezes a gente conversa e eu fico até satisfeita de saber que não é, que não sou só eu, né, mais eu vejo que todo mundo consegue assim organizar a vida de uma forma... (E01)

Têm colegas que faltam, tem colegas que se atrasam né, isso é... eu acho que tem isso em todas as profissões, a gente tem riscos, tem absenteísmo, a gente tem problemas de atraso, eu acho que isso aí independe da profissão. (E09)

Ao final da entrevista, os docentes abordados manifestaram diversos desejos de mudança no seu ambiente de trabalho, dentre eles: infra-estrutura (7 deles: E01, E03, E04, E05, E08, E09, E11); valorização do corpo docente (6 deles: E03, E04, E07, E10, E11, E12); relacionamento interpessoal (4 deles: E02, E06, E08, E09); relacionamento com o corpo discente (4 deles: E02, E06, E10, E010); salários (4

deles: E04, E05, E09, E10); carga horária (2 deles: E01, E07) e perfil de egresso dos alunos (E06).

Assim, esses desejos estão voltados para aspectos que podem minimizar os níveis de estresse como de *burnout* encontrados. Diante dos relatos, observou-se que os níveis de *burnout* poderiam ser maiores, já que a exaustão emocional se faz presente, mas parece ser contrabalanceada pelo baixo nível de despersonalização e a elevada realização pessoal e profissional.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve por objetivo central analisar como se encontram configuradas as variáveis de estresse ocupacional e *burnout* de professores de um curso de graduação em enfermagem em uma instituição privada localizada em Belo Horizonte (MG). Para a compreensão das questões envolvidas, o referencial teórico abordou conceitos de estresse ocupacional, de síndrome de *burnout* e o trabalho do professor e do professor universitário, em especial.

A pesquisa empírica caracterizou-se por ser descritiva, com abordagem quantitativa e qualitativa, nos moldes de estudo de caso. As unidades de análise e de observação foram os professores do referido curso, selecionados por acessibilidade após a aprovação da pesquisa no Comitê de Ética em Pesquisa da instituição (Protocolo 013/2010). Ao todo, foram coletados 27 questionários cujos dados foram tratados nos moldes estatísticos uni e bivariado, com o auxílio de planilhas eletrônicas (SPSS e Excel). Na segunda fase de coleta de dados, foram realizadas 12 entrevistas com os sujeitos, cujos dados foram submetidos à técnica de análise de conteúdo. Convém ressaltar que os preceitos éticos para a realização da pesquisa foram observados durante todo o processo investigativo, em conformidade com a Resolução nº 196/96.

Após a apresentação dos dados demográficos dos professores abordados em cada fase da pesquisa, procedeu-se à descrição e análise dos mesmos. Quanto ao estresse ocupacional, acredita-se que seus níveis devem ser maiores que os apurados por meio dos questionários, já que os docentes utilizam uma vasta gama de estratégias de combate e defesa contra o estresse ocupacional, além de se sentirem pressionados e insatisfeitos com a maior parte dos indicativos contemplados no modelo teórico abordado, mesmo tendo se apresentado como menos propensos ao estresse e com níveis de saúde física e mental considerados satisfatórios.

Os dados dos entrevistados contribuíram para essa análise, já que foram relatadas outras estratégias de combate (ao estresse), como a utilização de exercícios físicos destinadas a esse fim - o que espelhou o único resultado significativo dos testes de

comparação de médias -, além de diversos *hobbies* e passatempos. Nos relatos também foi possível identificar sintomas físicos e mentais de estresse, tendo sido verbalizados o cansaço, a sobrecarga, utilização de medicamentos e processos de adoecimento.

Diretamente conectada a esses sintomas, como apresentado no modelo-síntese adotado na pesquisa (SILVA, 2011), a exaustão emocional, ponto de tangência entre os construtos envolvidos, também foi exacerbada em ambas as fases da pesquisa, considerando-se, ainda, o cansaço psíquico e os conflitos interpessoais explicitados pelos entrevistados. No entanto, o *burnout* parece estar “controlado” para a maior parte dos abordados, já que os níveis de despersonalização se mostraram reduzidos e a realização pessoal e profissional elevados.

A maior parte dos testes de correlação efetuados a partir dos dados oriundos dos questionários exibiu resultados significativos, que carecem de aprofundamento com vistas à consolidação do modelo-síntese utilizado. Um dos pontos que precisam ser melhor mais bem investigados é a correlação entre realização pessoal/profissional e exaustão emocional, cujo direcionamento do resultado apontou para uma relação inversa; mas os dados da entrevistas não foram conclusivos a esse respeito.

Deste modo, a triangulação metodológica efetivada foi fundamental para ratificar os dados e, também, identificar pontos de divergência que merecem aprofundamento, além de propiciar uma integração entre os construtos escassamente efetivada no campo dos estudos comportamentais no país.

Diante dos achados e das limitações da pesquisa, realizada com um grupo de professores de um curso de graduação de uma IES particular, sugere-se a realização de outras pesquisas, ampliando para outros cursos da IES e outros *campi*, de modo que permita traçar um panorama amplo e profundo da realidade na instituição abordada e que possa contribuir para melhorias nas experiências de trabalho de seus professores. Sugere-se, também, ampliar para outras instituições, privadas e públicas, com vistas a estabelecer quadros comparativos que contribuam para consolidação do modelo-síntese adotado. Além disso, à medida que os estudos evoluírem, pode-se

estabelecer conexões com outros temas, tais como: qualidade de vida (um dos mais usuais), comprometimento, vínculos, valores (organizacionais e do trabalho), justiça, atitudes retaliatórias, dentre outros do campo comportamental.

Quanto à instituição, que gentilmente abriu as portas para pesquisa, tais dados chamam a atenção para ampliação dos cuidados destinados a seus professores, o que certamente implicará em outras políticas e práticas de gestão de pessoas.

Aos professores abordados nessa pesquisa, sugere-se um cuidado maior consigo mesmo, o que inclui, no campo cognitivo, uma reflexão sobre seu trabalho e sobre sua relação com ele, de modo que esta seja mais saudável quanto às variáveis investigadas nesse estudo. Encerra-se esta reflexão com um trecho de uma entrevista que retrata o que é ser professor na instituição estudada e sua relação com o estresse ocupacional:

(...) não tem como fugir, no nosso mundo, onde é... ou... da pós-modernidade, eu acho que assim, todos nós estamos sujeitos ao estresse, uns mais, outros menos, por mais maravilhoso que seja a sua área de atuação, o seu trabalho, a sua profissão, ela nos acarreta assim um certo grau de estresse de uma certa forma, algumas vezes mais, outras vezes menos, é... com mais profundidade e todos nós estamos sujeitos a isso...(E2)

## REFERÊNCIAS

ALBRECHT, K. **Stress and the manager: making it work for you**. New Jersey: Prentice Hall, 1979. 336 p.

ALEVATO, H. **Trabalho e neurose**. Rio de Janeiro: Quartet, 1999. 144 p.

ALVES-MAZZOTI, A.J.; GEWANDSZNAJDER, F. **O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa**. São Paulo: Thomson, 1999. 203 p.

AZEVEDO, V. A. Z.; KITAMURA, S. Stress, trabalho e qualidade de vida. In: VILARTA, R. et al. **Qualidade de vida e fadiga institucional**. Campinas: IPES Editorial, 2006. p. 137-150.

BACHION, M. M. et al. Estresse em professores universitários da área da saúde. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v. 24, n. 2, p. 215-225, ago. 2003.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. 3.ed. Lisboa: Edições 70, 2004. 223 p.

BATISTA, A.; CODO, W. Crise de identidade e sofrimento. In: CODO, W. (Coord.). **Educação: carinho e trabalho**. Petrópolis: Vozes, 1999. 432 p. (p. 60-85)

BAUER, M. E. Estresse: como ele abala as defesas do organismo? **Ciência Hoje**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 179, p. 20-25, jan./fev. 2002.

BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001. 260 p.

BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Orgs.) **Clínicas do Trabalho**. São Paulo: Atlas; 2011. 288 p. (p. 3-21)

BENETTI, E. R. R. et al. Variáveis de burnout em profissionais de uma unidade de emergência hospitalar. **Cogitare Enfermagem**, Curitiba, v. 14, n. 2, p. 269-277, abr./jun. 2009.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. 282 p.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. O estado da arte do burnout no Brasil. **Revista Eletrônica InterAção Psy**, Curitiba, n. 1, p. 4-11, ago. 2003. Disponível em: <[http://www.saudeetrabalho.com.br/download\\_2/burnout-benevides.pdf](http://www.saudeetrabalho.com.br/download_2/burnout-benevides.pdf)>. Acesso em 29 dez. 2009.

BERNDT, A.; COIMBRA, R. As organizações como sistemas saudáveis. **Revista de Administração de Empresas**. Rio de Janeiro, v.35, n.4, p.33-41, jul./ago. 1995.

BORGES; L. O. et al. A Síndrome de burnout e os valores organizacionais: um estudo comparativo em hospitais universitários **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 15, n. 1, p. 189-200, jan./abr. 2002.

BRASIL. **Decreto nº 3.048**, de 6 de maio de 1999. Aprova o regulamento da previdência social, e dá outras providências. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm)>. Acesso em: 30 dez. 2009.

BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 jul. 1991. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/SISLEX/paginas/42/1991/8213.htm>>. Acesso em: 30 dez. 2009.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 196**. Brasília: Ministério da Saúde, 1996. Disponível em: <<http://conselho.saude.gov.br/comissao/conep/resolucao.html>>. Acesso em: 21 dez. 2009.

BRASIL. **Portaria Nº 2.482** de 12 de setembro de 2003. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 15 set. 2003. Disponível em: <<http://www.in.gov.br/imprensa/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=7&data=15/09/2003>>. Acesso em: 20 jun. 2010.

BRITO, L.C, REYES JUNIOR, E.; RIBAS, F.T.T. As relações entre a síndrome de burnout e a satisfação no trabalho: uma visão a partir do ambiente social das organizações. In: EnANPAD; 34, 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Brasil. Rio de Janeiro: ANPAD, 2010. 1 CD-ROM.

CARLOTTO, M. S. A síndrome de burnout e o trabalho docente. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 7, n. 1, p. 21-29, jan./jun. 2002.

CODO, W. (Coord.) **Educação: carinho e trabalho**. 3. ed. Petrópolis, Vozes. 2002. 432 p.

CODO, W.; VASQUES-MENEZES, I. O que é burnout? In: CODO, W. (Coord.) **Educação: carinho e trabalho**. 3. ed. Petrópolis, Vozes. 1999. 432 p. (p. 237-254)

CODO, W.; VASQUES-MENEZES, I. Burnout: sofrimento psíquico dos trabalhadores em educação. **Caderno de Saúde do Trabalhador (CUT)**. São Paulo: Kingraf, 2000. 54 p.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em Administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2005. 349 p.

COOPER, C.L.; SLOAN, S.; WILLIAMS, S. **Occupational stress indicator**. London: Windsor, 1988. 102 p.

COOPER, C. L. et al. **Work psychology: understanding human behavior in the workplace**. London: Pitman, 1996. 418p.

COOPER, C.L.; COOPER, R. D.; EAKER, L. H. **Living with stress**. London: Penguin Books, 1988. 250 p.

COUTO, H. A.; MORAES, L. F. R. Stress organizacional: o que os gerentes e executivos brasileiros consideram mais estressante no trabalho. In: EnANPAD, 15, 1991, Salvador. **Anais...** Salvador: ANPAD, 1991.

COX, T. **Stress**. London: Macmillan, 1978. 208 p.

CUMMINGS, T; COOPER, C. L. A cybernetic framework for the study of occupational stress. **Human Relations**, v. 32, n. 5, p. 395-418, 1979.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1992. 168 p.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho:** contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994. 145 p.

DEWE, P. J. Applying the concept of appraisal to work stressors: some exploratory analysis. **Human Relations**, London, v.45, n.2, p.143-164, 1992.

ESTEVE, J. M. **O mal estar docente:** a sala de aula e a saúde dos professores. São Paulo: Edusc, 1999. 170 p.

ESTEVE, J. M. Mudanças Sociais e Função Docente. In: NÓVOA, A (Org.). **Profissão Professor**. Portugal: Porto Editora, 1995. 191 p. (p. 93-108)

ESTEVE, J. M. Teacher Burnout and Teacher Stress. In: COLE, M.; WALKER, S. (Eds). **Teaching and Stress**. Milton Keynes: Open University Press, 1989. 192 p. (p. 4-25)

FASCINA, L. P. et al. Avaliação do nível da síndrome de burnout na equipe de enfermagem da uti-adulto. In: EnANPAD, 33, 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009. 1 CD-ROM.

FERREIRA, M. C.; ASSMAR, E. M. L. Fontes ambientais de estresse ocupacional e burnout: tendências tradicionais e recentes de investigação. In: TAMAYO, A. (Org.). **Estresse e Cultura Organizacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. 379 p. (p. 21-74)

FIDALGO, F.; OLIVEIRA, M. A. M.; FIDALGO, N. L. R. (Orgs.) **A intensificação do trabalho docente:** tecnologias e produtividade. Campinas: Papirus, 2009. 239 p.

FLICK, U. **Desenho da pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009. 164 p.

FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho:** uma abordagem psicossomática. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2005. 191 p.

FREIRE, P. **Conscientização:** teoria e prática da libertação. 3. ed. São Paulo: Moraes, 1980. 102 p.

FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia:** saberes necessários à prática educativa. 31. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005. 148 p.

FRIEDMAN, M. D.; ROSENMAN, R. H. **Type A behavior and your heart**. New York: Knopf, 1974. 320 p.

GAZZOTTI, A.A.; VASQUES-MENEZES, I. Suporte afetivo e o sofrimento psíquico em burnout. In: W. Codo, organizadores. **Educação: carinho e trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1999. 432 p. (p. 261-266)

GENESTRETI, G. Cuidado: 'burnout'. **Folha de São Paulo**. São Paulo, p. 6-9, 2 nov. 2010.

GENUÍNO, S. L. V. P.; GOMES, M. S.; MORAES, E. M. O Estresse ocupacional e a síndrome de burnout no ambiente de trabalho: suas Influências no comportamento dos professores da rede privada do ensino médio de João Pessoa. **Revista Anagrama: Revista Científica Interdisciplinar da Graduação**, São Paulo, p. 1-9, dez.2009 / jan. 2010.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009. 175 p.

GODOY, A.S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas – RAE**, v.35, n.2, p. 57-63, 1995.

GOLDBERG, P. **A saúde dos executivos**. Rio de Janeiro: Guanabara, 1978. 340 p.

GREENWOOD, E. **Metodologia de la Investigacion Social**. Buenos Aires: Paidós, 1973. 128 p.

JACQUES, M. G.; CODO, W. (Orgs.) **Saúde mental e trabalho: leituras**. Petrópolis: Vozes, 2002. 420 p.

JICK, T. D. Mixing qualitative and quantitative methods: triangulation in action. **Administrative Science Quarterly**, v. 24, n. 4, p. 602-611, dec. 1979.

JODAS, D. A.; HADDAD, M. C. L. Síndrome de burnout em trabalhadores de enfermagem de um pronto socorro de hospital universitário. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 22, n. 2, p.192-197, abr./jun. 2009.

KUENZER, A. Z.; CALDAS, A. Trabalho docente: comprometimento e desistência. In: FIDALGO, F.; OLIVEIRA, M. A. M.; FIDALGO, N. L. R. (Orgs.) **A intensificação do**

**trabalho docente:** tecnologias e produtividade. Campinas: Papyrus, 2009. 240 p. (p. 19-48)

LEITE JÚNIOR, J. A. P.; CHAMON, E. M. Q. O.; CHAMON, M. A. Análise comparativa entre quatro pesquisas sobre estresse e estratégias de enfrentamento e comparação com a média da população brasileira. In: EnANPAD, 34, 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2010. 1 CD-ROM.

LEVI, L. O guia da comissão europeia sobre stress relacionado ao trabalho e iniciativas relacionadas: das palavras à ação. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. **Stress e qualidade de vida no trabalho:** perspectivas atuais de saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2005. 202 p. (p. 167-182)

LIBÂNEO, J. C.; OLIVEIRA, J. F.; TOSCHI, M. S. **Educação escolar:** políticas, estrutura e organização. São Paulo: Cortez, 2003. 416 p.

LIMA, F. D. et al. Síndrome de burnout em residentes da Universidade Federal de Uberlândia. **Revista Brasileira Educação Médica**, Manguinhos, v. 31, n. 2, p.137-146, 2007.

LIMA, F. D. M. et al. Síndrome de burnout em enfermeiros: a influência da unidade de atuação no desgaste profissional. In: EnANPAD, 33, 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009. 1 CD-ROM.

LIPP, M. E. N. **O stress do professor.**6. ed. Campinas: Papyrus, 2008. 136 p.

MASLACH, C.; JACKSON, S. **Maslach Burnout Inventory, Manual.** Palo Alto, University of California: Consulting Psychologists, 1986.34 p.

MASLACH, C.; LEITER, P. M. **Trabalho:** fonte de prazer ou desgaste? Guia para vencer o estresse na empresa. Campinas, SP: Papyrus, 1999. 239 p.

MASLACH, C. Entendendo o burnout. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. **Stress e qualidade de vida no trabalho:** perspectivas atuais de saúde ocupacional. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2005. 202 p. (p. 41-55)

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

MELEIRO, A. M. A. S. O stress do professor. In: LIPP, M. E. N. **O stress do professor**. 6. ed. Campinas: Papirus, 2008. 136 p. (p. 11-27)

MELO, M. C. O. L. et al. Em busca de técnicas complementares em pesquisa qualitativa no campo da administração. In: EnEPQ, 1, 2007, Recife, PE. **Anais...** Recife, PE: ANPAD, 2007.

MERAZZI, C. Apprendre à vivre les conflits: une tâche de la formation des enseignants. **European Journal of Teacher Education**, London, v. 6, n. 2, p. 101-105, 1983.

MORAES, L. F. R.; KILIMNIK, Z. **Comprometimento organizacional, qualidade de vida e stress no trabalho**: uma abordagem de diagnóstico comparativo. Relatório de Pesquisa. Belo Horizonte: CEPEAD/FACE/UFMG, 1994.

MUROFUSE, N. T.; ABRANCHES, S. S.; NAPOLEÃO, A. A. Reflexões sobre estresse e burnout e a relação com a enfermagem. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 13, n. 2, p. 255-261, mar./abr. 2005.

NUNES SOBRINHO, F. P. O stress do professor do ensino fundamental: o enfoque da ergonomia. In: LIPP, M. E. N. **O stress do professor**. 6. ed. Campinas: Papirus, 2008. 136 p. (p. 81-94)

OLIVEIRA, M. A. M.; PASCHOALINO, J. B. Q.; MATIAS, V. C. B. Q. O trabalho do professor do ensino superior, no contexto da pós-modernidade. **Nuevas Regulaciones em America Latina**. Buenos Aires: VII Seminário Redestrado, 2008.

NÓVOA, A. (Org.) **Profissão professor**. Porto: Porto, 1999. 191 p.

NÓVOA, A. (Org.) **Vidas de professores**. Porto: Porto, 2000. 216 p.

PAIVA, K. C. M. **Gestão de competências e a profissão docente**: um estudo de caso em universidades no Estado de Minas Gerais. 2007. 278f. Tese (Doutorado em Administração) – CEPEAD, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

PAIVA, K. C. M. **Qualidade de vida no trabalho e stress de profissionais docentes**: uma comparação entre o público e o privado. 1999. 185 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - CEPEAD, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1999.

PAIVA, K. C. M.; COUTO, J. H. Qualidade de Vida e Estresse Gerencial “pós-choque de Gestão”. **Revista de Administração Pública - RAP**, v. 42, n. 6, p. 1189-1211, nov./dez. 2008.

PAIVA, K. C. M.; SARAIVA, L. A. S. Estresse ocupacional de docentes do ensino superior. **Revista de Administração da USP - RAUSP**, São Paulo, v.40, n.2, p.145-158, abr./maio/jun. 2005.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 9, n. 1, p. 45-52, jan./abr. 2005.

PAULA, A. C. R. R.; NAVES, M. L. P. O estresse e o bem-estar docente. **Boletim Técnico do Senac: a revista da educação profissional**, Rio de Janeiro, v. 36, n. 1, p. 61-71, jan./abr. 2010.

PIMENTA, S. G.; ANASTASIOU, L. G. C. **Docência no ensino superior**. São Paulo: Cortez, 2002. 279 p.

RAMOS, F. et al. Síndrome de desgaste profissional (burnout). **Mapfre Medicina**, v. 9, p.189-196, 1998.

REINHOLD, H. H. O burnout. In: LIPP, M. E. N. **O stress do professor**. 6. ed. Campinas: Papyrus, 2008. 136 p. (p. 63-80)

RODRIGUES, S. B.; COLLINSON, D. L. Having fun? Humour as resistance in Brazil. **Organization Studies**, v. 16, n. 5, p. 739-768, 1995.

ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P.L; SAUTER, S. L. (Org.). **Stress e qualidade de vida no trabalho**: perspectivas atuais de saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2005. 202 p.

ROTTER, J. B. Generalised expectations for internal versus external control of reinforcement. **Psychology Monograph**, n. 80, p. 1-28, Washington, 1966.

SAMPAIO, J. R.; GALASSO, L. M. R. Stress no mundo do trabalho: trajetória conceitual. In: FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2005. 192 p. (p. 65-82)

SANTOS, O. S. A. **Ninguém morre de trabalhar**: o mito do stress. São Paulo: IBCB, 1988. 216 p.

SANTOS, F. E.; ALVES, J. A.; RODRIGUES, A. B. Síndrome de burnout em enfermeiros atuantes em uma unidade de terapia Intensiva. **Einstein**, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 58-63, jan. 2009.

SAUTER, S. L.; MURPHY, L. R. Abordagens à prevenção do stress no trabalho nos Estados Unidos. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais de saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2005. 202 p. (p. 182-197)

SELYE, H. The general adaptation syndrome and the diseases of adaptation. **Journal of Clinical Endocrinology**, v. 6, n. 2, p. 117-231, 1946.

SELYE, H. **Stress without distress**. The New American Library, 1974. 171 p.

SILVA, M. A. Estresse e Burnout: um estudo com professores do CEFET-MG. 2011. 132 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Mestrado Acadêmico em Administração, Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2011.

SOBOLL, L. A. P. A face oculta da síndrome do burnout nos profissionais de enfermagem: uma leitura a partir da Psicodinâmica do Trabalho. In: EnANPAD, 26, 2002, Bahia. **Anais...** Salvador: ANPAD, 2002. 1 CD-ROM.

SORATTO, L.; PINTO, R. M. Atitudes no trabalho e burnout. In: CODO, W. **Educação: carinho e trabalho**. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2002. 432 p. (p. 278-281)

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. 664 p.

TAMAYO, A. Burnout: aspectos gerais e relação com o estresse no trabalho. In: TAMAYO, A. (Org.) **Estresse e cultura organizacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo: All Books, 2008. 380 p. (p. 75-106)

TARDIF, M. **Saberes docentes e formação profissional**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2002. 328 p.

TARDIF, M.; LESSARD, C. **O trabalho docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas**. Petrópolis: Vozes, 2005. 320 p.

TOFLER, A. **Future shock**. New York: Pandon House, 1970. 505 p.

TRAVERS, C. J.; COOPER, C. L. **Teachers under pressure**. London: Routledge, 1996. 248 p.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987. 175 p.

VASCONCELOS, M. D. O trabalho dos professores em questão. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 23, n. 81, 2002. Disponível em:  
[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttex&pid=S0101-73302002008100017&lng=em&nrm=isso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttex&pid=S0101-73302002008100017&lng=em&nrm=isso). Acesso em: 26/09/2010.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2009. 94 p.

VIANNA, C. P. O sexo e o gênero na docência. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 17-18, p. 81-103, 2002.

YIN, R. **Estudo de Caso**: planejamento e métodos. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001. 205 p.

ZABALZA, M. A. **O ensino universitário**: seu cenário e seus protagonistas. Porto Alegre: Artmed, 2004. 240 p.

ZANELLI, J. C. (Coord.). **Estresse nas organizações de trabalho**: compreensão e intervenção baseadas em evidências. Porto Alegre: Artmed, 2010. 128p.

## APÊNDICES

### APÊNDICE A – Questionário com Professores

#### APÊNDICE A - Questionário Professores -

ju@.

isa investigar atitudes e comportamentos dos docentes desta ido de modo a tornar seu preenchimento rápido, fácil e está todos os professores desta IES.

gilosa e de cunho estritamente acadêmico, destina-se a dissertação no Mestrado Acadêmico em Administração uldade Novos Horizontes, o qual versa sobre estresse out.

articipação é extremamente importante!

idamente sua colaboração e coloco-me à disposição para ou informações que se fizerem necessárias.

jujo  
n.br

ar Martins de Paiva (orientadora)

#### PARTE 1

inalé a resposta mais adequada ao seu caso e complete o ue:

3- Estado Civil:	a. ( ) solteiro
	b. ( ) casado
	c. ( ) desquitado / divorciado / separado
	d. ( ) viúvo
	e. ( ) união estável
	f. ( ) outro: _____
4- Escolaridade:	a. ( ) Especialização
	b. ( ) Mestrado Incompleto
	c. ( ) Mestrado completo
	d. ( ) Doutorado Incompleto

5- Profissão: _____	11- Qual sua jornada de Total (todos os empregos)?
6- Há quanto tempo você atua como docente?	a. ( ) menor que 32 hs
a. ( ) menos de 1 ano	b. ( ) de 33 a 40 hs
b. ( ) de 1 a 5 anos	c. ( ) de 41 a 48 hs
c. ( ) de 6 a 10 anos	d. ( ) de 49 a 56 hs
d. ( ) de 11 a 15 anos	e. ( ) de 57 a 64 hs
e. ( ) de 16 a 20 anos	f. ( ) de 65 a 72 hs
f. ( ) mais de 20 anos	g. ( ) de 73 a 80 hs
	h. ( ) maior que 81 hs
7- Qual sua carga horária semanal nesta instituição?	12- Renda mensal (bruto empregos) - salário mínimo:
a. ( ) menor que 8 hs	a. ( ) até 5 salários mínimos
b. ( ) de 9 a 16 hs	b. ( ) de 5,1 a 7 salários mí
c. ( ) de 17 a 24 hs	c. ( ) de 7,1 a 9 salários mí
d. ( ) de 25 a 32 hs	d. ( ) de 9,1 a 11 salários m
e. ( ) maior que 33 hs	e. ( ) de 11,1 a 13 salários r
	f. ( ) de 13,1 a 15 salários r
	g. ( ) mais de 15,1 salários r
8- Há quanto tempo você trabalha nesta instituição?	13- Você gozou férias considerando TODOS os se
a. ( ) menos de 1 ano	a. ( ) Sim b. ( ) Não
b. ( ) de 1 a 5 anos	
c. ( ) de 6 a 10 anos	14- Você vem pensando em trabalho (ou algum deles) ul
d. ( ) de 11 a 15 anos	a. ( ) Nunca
e. ( ) de 16 a 20 anos	b. ( ) Raramente
f. ( ) mais de 20 anos	c. ( ) Frequentemente
	d. ( ) Muito frequentemente
9 - Renda mensal (bruto) nesta instituição de ensino - salário mínimo: R\$ 510,00:	15- Você pratica um pr exercicios físicos?
a. ( ) até 5 salários mínimos	a. ( ) Sim b. ( ) Não
b. ( ) de 5,1 a 7 salários mínimos	
c. ( ) de 7,1 a 9 salários mínimos	16- Você fuma?
d. ( ) mais de 9,1 salários mínimos	a. ( ) Sim b. ( ) Não
10- Possui outro emprego?	
a. ( ) Não	17- Você consome bebida a
b. ( ) Sim Qual? _____	a. ( ) Sim b. ( ) Não
10.1. Se na área de saúde:	18- Nos últimos 3 meses, médico por estar doente?
a. ( ) em cargo de gerência	a. ( ) Sim b. ( ) Não
b. ( ) na assistência	
	19- Você tirou alguma I apresentou atestado médico
10.2. Se na assistência:	

## PARTE 2 - ESTRESSE OCUPACIONAL

### SEÇÃO I

#### ETAPA A: Como você se sente ou se comporta

Utilizando a escala de respostas abaixo, indique o grau de concordância que reflete a situação mais próxima de sua realidade. Considere como você tem se sentido nos últimos três meses.

1	2	3	4	5	6
Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Concordo parcialmente	Discordo parcialmente	Discordo	Discordo totalmente

- 1- Você diria ter uma "estrutura mental positiva" que lhe permitisse sentir-se capaz de superar suas dificuldades presentes e futuras e de encarar facilmente desafios, como resolver dilemas e tomar decisões difíceis.
- 2- Algumas vezes, durante um dia comum, você sente-se nervoso, impaciente ou com humor alterado, por razões que nem sempre têm uma explicação óbvia.
- 3- Na realização de seu trabalho, você tem percebido uma redução da sua autoconfiança e tem se questionado quanto à sua própria capacidade.
- 4- Se colegas e amigos o tratam de forma indiferente, você tem a tendência de se preocupar com o que possa ter feito para obtê-los.
- 5- Você tem apresentado dificuldades para dormir.
- 6- Se as atividades que você realiza começam a dar errado, você sente-se inseguro ou em pânico, como se os acontecimentos estivessem saindo do seu controle.
- 7- Você considera que tem sido capaz de identificar e resolver eficientemente os seus problemas pessoais e de trabalho.
- 8- Com o passar do tempo, você tem vivenciado longos períodos nos quais se sente triste e melancólico por razões que simplesmente não pode explicar.
- 9- No que se refere a ações e decisões, você tem uma tendência a ser uma pessoa sempre preocupada com erros que possa ter cometido no passado.
- 10- No seu dia-a-dia, você tem notado o esquecimento de nomes, fatos, compromissos etc.
- 11- Você tem sonhado com temas relacionados ao trabalho, como faculdade, alunos, sala de aula, provas etc.
- 12- Você tem apresentado dificuldades de concentração em atividades diversas.

#### ETAPA B: Como você se sente

Utilize a escala abaixo para indicar o número correspondente à sua realidade em termos de como você se sente em relação ao trabalho. Considere como referência para suas respostas os últimos três meses.

1	2	3	4	5	6
Nunca	Muito raramente	Às vezes	Normalmente	Freqüentemente	Sempre

- 1- Sensação de cansaço e/ou tristeza sem razão aparente.
- 2- Tendência a comer ou beber ou fumar mais do que o usual.
- 3- Respiração ofegante
- 4- Sensação de tonturas.
- 5- Tremedeira muscular (pálpebras etc.).
- 6- Sensação de "pontadas" ou dores no corpo (cabeça, coluna, estômago etc.).
- 7- Sensação de desânimo ao se levantar de manhã.
- 8- Rouquidão.

### SEÇÃO II

Utilize a escala de respostas abaixo para indicar o grau de concordância que reflete a situação mais próxima da forma como você encara as coisas, do seu estilo de vida e de comportamento, e do quanto você sente que pode ou não influenciar os fatos da sua vida

1	2	3	4	5	6
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente

#### ETAPA A: A forma como você se comporta geralmente

- 1- Eu não sou particularmente ambicioso de forma a ter uma necessidade de sucesso na carreira.
- 2- Quando estou conversando com outra pessoa, na minha cabeça já anticipo o que ela vai falar.
- 3- Eu não sou uma pessoa que se comporta continuamente de forma competitiva ou que tem necessidade de ser melhor em tudo que faz.
- 4- Eu tenho um ritmo de vida acelerado, pois faço coisas rapidamente como falar, caminhar e comer entre outras.
- 5- Eu sou uma pessoa tranquila que leva a vida como ela é.
- 6- Sou um tipo de pessoa muito impaciente, que tem dificuldade em esperar, especialmente, por pessoas.

**ETAPA B: Como você interpreta os eventos a sua volta**

— 1- Avaliações de desempenho não refletem a realidade, nem quão duramente os indivíduos trabalham

— 2- Embora algumas pessoas tenham controlado os acontecimentos da empresa, participando de atividades sociais ou políticas internas, a maioria de nós está sujeita a influências que não pode compreender ou controlar.

— 3- As pessoas que desempenham bem seus trabalhos são, geralmente, recompensadas.

— 4- Conseguir um emprego que você quer, na maioria das vezes, é uma questão de sorte.

— 5- A maioria das pessoas é capaz de fazer bem seus próprios trabalhos, desde que se esforcem.

— 6- A gerência pode ser injusta ao avaliar o subordinado uma vez que a performance dele é, muitas vezes, influenciada por fatores fora do seu controle.

**SEÇÃO III**

Os itens abaixo relacionados são todos potenciais fontes de pressão ou de insatisfação no trabalho. Nesta parte do questionário, analise cada fator e identifique com qual intensidade ele o afeta, indicando o número da escala abaixo correspondente à sua realidade.

1	2	3	4	5	6
Absolutamente não é fonte de pressão / insatisfação	Não é fonte de pressão / insatisfação	Garalmente não é fonte de pressão / insatisfação	Garalmente é fonte de pressão / insatisfação	É fonte de pressão / insatisfação	Absolutamente é fonte de pressão / insatisfação

— 1- Gerência ou supervisão do trabalho de outras pessoas.

— 2- Trabalho em tarefas consideradas abaixo do nível de habilidade disponível.

— 3- Liderança e apoio inadequados dos superiores.

— 4- Incapacidade de se desligar do trabalho em casa.

— 5- Atualização em novas técnicas, ideias, tecnologia, inovação ou novos desafios.

— 6- Treinamento ou desenvolvimento gerencial inadequado ou de pouca qualidade.

— 7- Participação em reuniões.

— 8- Falta de apoio social por parte das pessoas no trabalho.

— 9- Discriminação e favoritismo camuflados.

— 10- Feedback inadequado sobre meu desempenho.

— 11- Perspectivas de promoção obscuras.

— 12- Ausência de apoio emocional de outras pessoas fora do trabalho.

— 13- Demandas que o trabalho faz sobre a minha vida particular / social.

— 14- Mudanças na forma como devo realizar o meu trabalho.

— 15- Existência de fatores que estão fora do meu controle direto.

— 16- Exercício de um papel negativo (como demitir alguém).

— 17- Ausência de perspectiva de crescimento na carreira.

— 18- Clima organizacional.

— 19- Instabilidade na vida familiar.

— 20- Investimento numa carreira em detrimento da vida familiar.

— 21- Características da estrutura da empresa.

**SEÇÃO IV**

Indique em que grau você se utiliza das estratégias potenciais de combate ao estresse listadas abaixo, escrevendo o número da escala que se segue que mais se aproxima da sua realidade.

1	2	3	4	5	6
Nunca usado por mim	Raramente usado por mim	Às vezes usado por mim	Normalmente usado por mim	Frequentemente usado por mim	Sempre usado por mim

— 1- Recorrer a hobbies e passatempos.

— 2- Tentar resolver objetivamente, isto é, de forma não emotiva, a situação.

— 3- Concentrar-se em problemas específicos (atenção seletiva).

— 4- Conversar com outras pessoas.

— 5- Expandir interesses e atividades fora do trabalho.

— 6- Definir prioridades e tê-las como referência ao lidar com problemas.

— 7- Tentar distanciar-se do problema e pensar sobre a situação.

— 8- Procurar tanto apoio social quanto for possível.

### PARTE 3 - BURNOUT

Pontue de 0-6 os itens a seguir conforme seus sentimentos e sintomas:

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Uma vez ao ano ou menos	Uma vez ao mês ou menos	Algumas vezes ao mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias

- 1- Simto-me esgotado/a ao final de um dia de trabalho.
- 2- Simto-me como se estivesse no meu limite.
- 3- Simto-me emocionalmente exaustivo/a com meu trabalho.
- 4- Simto-me frustrado/a com meu trabalho.
- 5- Simto-me esgotado/a com o meu trabalho.
- 6- Simto que estou trabalhando demais neste emprego.
- 7- Trabalhar diretamente com pessoas me deixa muito estressado/a.
- 8- Trabalhar com pessoas o dia todo me exige um grande esforço.
- 9- Simto-me cansado/a quando me levanto de manhã e tenho que encarar outro dia de trabalho.
- 10- Simto-me cheio de energia.
- 11- Simto-me estimulado/a depois de trabalhar em contato com outras pessoas.
- 12- Simto que posso criar um ambiente tranquilo para as pessoas ao meu redor.
- 13- Simto que influencio positivamente a vida dos outros através do meu trabalho.
- 14- Lido de forma adequada com os problemas de outras pessoas.
- 15- Posso entender com facilidade o que sentem outras pessoas.
- 16- Simto que sei tratar de forma tranquila os problemas emocionais no meu trabalho.
- 17- Tenho conseguido muitas realizações em minha profissão.
- 18- Simto que as pessoas culpam-me por alguns dos seus problemas.
- 19- Simto que trato algumas pessoas como se fossem objetos.
- 20- Tenho me tornado mais insensível com as pessoas desde que exerço este trabalho.
- 21- Não me preocupo realmente com o que ocorre com algumas pessoas ao meu redor.
- 22- Preocupa-me o fato de que este trabalho esteja me endurecendo emocionalmente.

Alguma dúvida, sugestão ou consideração?  
Por favor, utilize esse espaço.

**APÊNDICE B – Roteiro da Entrevista com Professores**

- 1- Por favor, apresente-se para mim.
- 2- Como você chegou aqui neste IES?
- 3- Por favor, comente os seguintes aspectos relacionados ao seu trabalho:
  - a. condições de trabalho
  - b. divisão do trabalho
  - c. jornada diária
  - d. jornada semanal, aqui nesta IES e fora dela
  - e. viagens e longos deslocamentos
  - f. riscos e perigos
  - g. adoção de novas tecnologias
  - h. sobrecarga e/ou subcarga de trabalho
  - i. conflitos
  - j. níveis de responsabilidade
  - k. relacionamento interpessoal com superiores, subordinados e colegas
  - l. possibilidades de carreira e perspectivas futuras
  - m. avaliação de desempenho
  - n. autonomia
  - o. participação nas decisões
  - p. satisfação geral
  - q. relacionamento com família, cônjuge, filhos.
- 4- Você se considera uma pessoa mais agitada, perfeccionista, impaciente ou menos agitada, paciente? Dê um exemplo.
- 5- E os demais professores, como são?
- 6- Na sua opinião, você tem mais domínio sobre os fatos à sua volta OU está mais sujeito ao ambiente à sua volta?
- 7- E os demais professores, como são?
- 8- Você se considera um sujeito dedicado ao trabalho? Dê um exemplo.
- 9- E os demais professores, como são?
- 10- Quais as compensações de se trabalhar aqui?

- 11- E quais os pontos negativos?
- 12- Você tem hobbies ou passatempos? Comente.
- 13- Como você organiza seu tempo?
- 14- Você procura apoio em outras pessoas, como cônjuges, terapeutas etc.? Dê um exemplo.
- 15- Como você vem se sentido, física e psiquicamente?
- 16- Você confia nesta IES? Comente.
- 17- Você se sente reconhecido e valorizado neste trabalho? Comente se e como isso ocorre.
- 18- Você acha que seus objetivos pessoais são alcançados neste trabalho? Relate sua experiência neste sentido.
- 19- Você já teve atitudes de desprezo ou desconsideração em relação ao seu trabalho, aos alunos ou a IES? Relate suas experiências neste sentido.
- 20- Qual o sentido deste trabalho para você?
- 21- Você procura se envolver no trabalho, buscando soluções para os problemas? Comente.
- 22- Como você lida com seus problemas no trabalho? Relate sua experiência neste sentido.
- 23- Qual é seu nível de satisfação no seu trabalho? Por quê?
- 24- Você costuma faltar ou se atrasar para o trabalho aqui nesta IES? Por que?
- 25- E os demais professores, como são?
- 26- Se você achasse a lâmpada do gênio e ele lhe concedesse três pedidos, no seu ambiente de trabalho, o que você mudaria, tiraria, acrescentaria etc. Enfim, quais seriam seus três pedidos?
- 27- Gostaria de acrescentar algo?

OBRIGADO.

## APÊNDICE C–Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

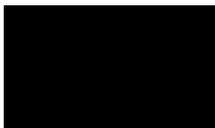
Eu, Arthur Leite de Araújo, estou desenvolvendo uma pesquisa com finalidade acadêmica, sob orientação da Profª Drª Kely César Martins Paiva, para o curso Mestrado em Administração da Faculdade Novos Horizontes, cujo tema é “**ESTRESSE OCUPACIONAL E BURNOUT: um estudo com professores de um curso de graduação de enfermagem de uma instituição privada de Minas Gerais**”. Pretende-se por meio do desenvolvimento desta pesquisa, analisar como se encontram configuradas as variáveis de estresse ocupacional e *burnout* em professores de um curso da área de saúde de uma IES privada de Minas Gerais. Sua participação é de fundamental importância para a realização deste trabalho e seu consentimento em participar deve considerar as seguintes informações:

1. Sua participação é voluntária e você pode desistir a qualquer momento, caso deseje, sem risco de qualquer natureza;
2. O seu nome será mantido em anonimato, bem como o sigilo de todos os dados;
3. Você não terá nenhum tipo de despesa e não receberá nenhuma gratificação para participação desta pesquisa;
4. Sua participação neste fase da coleta de dados consiste em preencher um formulário com questões a respeito de seu perfil sócio-demográfico e conceder uma entrevista sobre estresse ocupacional e *burnout*;
5. Você poderá entrar em contato com os pesquisadores a qualquer momento que lhe convier ou com o Comitê de Ética em Pesquisa da [REDACTED] (CEP).

Muito obrigado!

Arthur Leite de Araújo  
Rua São Gonçalo, 785/600 – Nova Floresta  
Tel.: 3421-7918  
artleite@yahoo.com.br

Profª Drª Kely César Martins de Paiva  
Rua Alvarenga Peixoto, 1270 - Santo Agostinho  
Tel.: 3293-7030  
kely.paiva@unihorizontes.br



Eu,..... afirmo ter conhecimento dos procedimentos e objetivos relacionados à pesquisa intitulada “**ESTRESSE OCUPACIONAL E BURNOUT: um estudo com professores de um curso de graduação de enfermagem de uma instituição privada de Minas Gerais**”, e declaro para fins de direito, que estou de acordo em participar voluntária e gratuitamente do referido estudo, participando da coleta de dados, podendo retirar este consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalidade e sem prejuízo para minha pessoa. Li e entendi as informações precedentes e tive a oportunidade de fazer perguntas e todas as minhas dúvidas foram respondidas.

Belo Horizonte, de de 2010.

Assinatura: \_\_\_\_\_

## ANEXOS

### ANEXO A – Carta de Solicitação de Autorização da Pesquisa à Gerência Acadêmica da Instituição Pesquisada



Faculdade Novos Horizontes  
Instituto Novos Horizontes de Ensino Superior e Pesquisa Ltda.

Belo Horizonte, 30 de junho de 2010.

Apresento-lhe o aluno Arthur Leite de Araújo do Curso de Mestrado Acadêmico em Administração que está desenvolvendo uma pesquisa sobre o tema: **“Estresse Ocupacional e Burnout: um estudo com professores de um curso da área de saúde de uma IES de Minas Gerais”**. Solicitamos a acolhida do aluno cujo objetivo é levantar dados de cunho científico com os professores do curso de graduação em Enfermagem ministrado nesta instituição, visando a subsidiar seus estudos e redigir artigos acadêmicos a respeito. O questionário a ser aplicado nos professores foi anexado ao protocolo encaminhado ao CEP sob sua coordenação, assim como o termo de consentimento livre e esclarecido, TCLE. O mesmo ocorreu com o roteiro de entrevista e o respectivo TCLE.

Informo-lhe que todas as informações obtidas junto aos professores abordados nas duas etapas da pesquisa serão mantidas em sigilo absoluto, dado o caráter acadêmico da pesquisa. Conforme reza a Resolução 196/96, que trata de pesquisa com seres humanos, os resultados serão apresentados à [redacted], por meio do seu CEP, independentemente de seu teor. Ressaltamos a importância desse procedimento no sentido de provê-los de informações que podem ser úteis no sentido de auxiliar os envolvidos na gestão do referido curso, de modo a contribuir para o atingimento dos resultados a que cada um se propõe.

Acredita-se que a oportunidade cedida pela [redacted] será de grande valia para o desenvolvimento dos temas escolhidos pelo mestrando, além de contribuir para o avanço nos estudos organizacionais sobre as temáticas (estresse ocupacional e burnout) no contexto em questão (professores do ensino superior do curso de Enfermagem).

Coloco-me à disposição para quaisquer informações complementares. Neste ensejo apresentamos-lhes nossos agradecimentos antecipados e convidamos-lhe para uma visita à Faculdade.

Atenciosamente,

Profª Drª  Kely César Martins de Paiva

(Orientadora)  
Professora e Pesquisadora  
Programa de Mestrado Acadêmico em Administração  
Faculdade Novos Horizontes

## ANEXO B – Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa



### COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

**Avaliação do Projeto de Pesquisa:** Protocolo 013/2010

**Projeto:** ESTRESSE OCUPACIONAL E *BURNOUT*: um estudo com professores de um curso da área de saúde de uma IES privada de Minas Gerais

**Pesquisador:** Kely César Martins Paiva – Orientadora  
Arthur Leite de Araújo – Orientando

**Objetivo:** Essa pesquisa pretende analisar como se encontram configuradas as variáveis de estresse ocupacional e *burnout* em professores de um curso de graduação em enfermagem de uma IES privada de Minas Gerais.

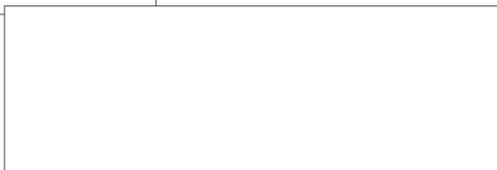
#### Sumário do Projeto:

A presente pesquisa tem como efeito a conclusão do curso de mestrado. Trata-se de um estudo quantitativo e qualitativo que tem por objetivo apreender as variáveis de estresse ocupacional e *burnout* percebidos pelos professores. A coleta dos dados será realizada com os professores de um curso de graduação em enfermagem de uma IES privada através de um questionário e posteriormente através de entrevista semi-estruturada. Os professores serão selecionados por critério de acessibilidade. Os dados serão apresentados em forma de tabelas e gráficos que representam de maneira clara os resultados obtidos, favorecendo a análise e discussão dos mesmos.

O estudo apresenta relevância. A metodologia e o orçamento são adequados e o cronograma apresentado está factível.

#### Parecer:

O projeto acima referido cumpriu os requisitos da resolução 196/96 da CONEP, tendo sido aprovado na reunião do Comitê de Ética em Pesquisa da



Belo Horizonte, 12 de agosto de 2010.