



SÍNDROME DE BURNOUT EM DOCENTES: UM ESTUDO DE CASO COM PROFESSORES DE UM CENTRO UNIVERSITÁRIO NO CENÁRIO PÓS PANDEMIA

Letícia Christian Pinheiro

Milena Maria Marques

Thatiana Stacanelli Teixeira

RESUMO: O objetivo deste artigo foi identificar as consequências físicas, psíquicas e comportamentais da Síndrome de *Burnout* nos professores de uma instituição de ensino superior do município de São João Del Rei (Minas Gerais). A pesquisa foi desenvolvida a partir da identificação do índice da Síndrome no cenário pós pandemia. Adotou-se o método de pesquisa descritiva a fim de compreender os fatos, tendo como coleta de dados a aplicação do questionário JBeili inspirado no *Maslach Burnout Inventory* para identificação preliminar da Síndrome de *Burnout*. Foi utilizado o tipo de pesquisa de natureza quantitativa e qualitativa, com o propósito de compreender o tema pesquisado, as características do comportamento humano em determinado ambiente e suas individualidades. Nesse interim, apresentou-se os resultados obtidos através da pesquisa de campo feita anonimamente com 18 docentes da instituição, os quais responderam o questionário. Contudo, o desenvolvimento do presente estudo possibilitou a compreensão sobre o tema da Síndrome de *Burnout* nos professores da instituição e evidenciou as principais causas e consequências doença.

Palavras-chave: Síndrome de *Burnout*, Docentes, Pandemia

1. INTRODUÇÃO

Em março de 2020 foi decretado pela OMS – Organização Mundial da Saúde – uma pandemia causada pelo novo coronavírus Sars-Cov-2. Devido ao seu alto nível de contágio fez-se necessário que todos os países adotassem um sistema de reclusão coletiva, a quarentena.

Diante dessa situação, as pessoas não puderam sair de casa, ficando isoladas sem trabalhar ou estudar. Com isso, foi gerado vários impactos negativos, tanto físicos quanto psíquicos na vida da população, e sobretudo na rotina dos professores universitários que ficaram ainda mais sobrecarregados com o novo formato de aulas que se iniciou neste período.

Dentre as várias doenças psicológicas acometidas, uma se destaca: a Síndrome de *Burnout*. A síndrome de *Burnout* é uma reação de estresse excessivo e esgotamento emocional por conta do trabalho e que atinge um grande número de docentes. No setor da educação, a síndrome de *Bournout* é complexa e abrangente e decorre da interação dos aspectos individuais e o ambiente de trabalho, tendo em vista que esta condição reflete no sistema educacional e na qualidade do ensino e aprendizagem do aluno (COSTA *et al.*, 2013). Para a organização Internacional do Trabalho (OIT) a profissão docente é considerada como uma das mais estressantes, com forte incidência de elementos que direcionam à Síndrome de *Burnout* (CARLOTTO, 2011).

No município de São João Del Rei (Minas Gerais), uma instituição de ensino privada tem em seu quadro de funcionários cerca de 130 professores, os quais lecionam em vários cursos, e com a pandemia, tiveram que reinventar a prática de dar aulas presenciais para o modo remoto, o que apresentou grandes desafios e dificuldades para muitos, deixando-os sobrecarregados, pois tiveram que sair da sua zona de conforto com as aulas presenciais e caminhar para um mundo totalmente novo. Além disso, tiveram que levar conhecimento com a mesma relevância e propriedade com recursos bastante limitados. Nesse sentido, muitos docentes adquiriram a Síndrome de *Burnout*, por estarem completamente esgotados e estressados com toda a situação abordada.

Nesse cenário, é importante entender todas as consequências diretas e indiretas que esse distúrbio psicológico trouxe aos docentes em meio ao cenário hostil pós pandemia, bem como os impactos causados na qualidade da educação. Portanto, este estudo busca responder à seguinte questão: **quais as consequências físicas, psíquicas e comportamentais nos professores de uma instituição de ensino em São João Del Rei, Minas Gerais a partir da identificação do índice da Síndrome de *Burnout* pós pandemia?**

Nesse contexto, este estudo tem como objetivo geral analisar as consequências físicas,

psíquicas e comportamentais dos docentes de uma instituição, após o cenário pandêmico causado pelo vírus Sars-Cov-2, em que se busca conceituar a Síndrome de *Burnout*, apresentar as etapas de consequências da síndrome nos docentes, demonstrar os impactos da Síndrome de *Burnout*, relatar estudos com os professores da instituição de ensino para identificação da síndrome e seus efeitos.

Por se tratar de um tema atual e de grande importância para a comunidade acadêmica e científica, este estudo de caso se mostra oportuno por tratar de um assunto bastante recorrente e atual que acomete um grande número de profissionais da área da educação, bem como, os professores universitários, visto que a sobrecarga das atividades, a pressão, carga horária excessiva e as responsabilidades são grandes para a entrega de aulas produtivas e com propriedade e acarretam no alto índice de estresse e descontrole emocional. Além disso, cabe destacar a importância de um acompanhamento profissional para identificar e tratar os fatores que levaram a ocorrência da Síndrome de *Burnout*.

Como procedimento metodológico, será apresentado o tipo de pesquisa descritiva, de natureza quantitativa e qualitativa. A coleta de dados é primária dentro de campo, e teve como instrumento de coleta de dados um questionário estruturado, que subsidiou a elaboração dos resultados através da interpretação dos dados que compõe esse estudo de caso.

Por fim, será discorrido os conceitos e reflexões da gestão de pessoas, fazendo um link com a cultura e o clima organizacional e como isso pode influenciar no desenvolvimento de doenças como a Síndrome de *burnout*. Abordar o que é a Síndrome de *burnout* e quais são as consequências físicas, psíquicas e comportamentais dos docentes e por último, apresentar os resultados e discussões acerca do tema no cenário pós pandemia.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste tópico, será abordado os conceitos e reflexões da gestão de pessoas, a cultura, o clima organizacional, o *stress* e suas subdivisões, o conceito da síndrome de burnout e a apresentação das etapas e consequências da síndrome nos docentes.

2.1 Gestão de Pessoas: Conceitos e reflexões

O conceito de gestão de pessoas surgiu para integrar as estratégias aplicadas nas atividades relacionadas ao capital humano de uma organização, de modo que o ambiente traga satisfação para seus colaboradores. Segundo as ideias de Gil (2019) a Gestão de Pessoas visa a cooperação dos colaboradores para com a organização afim de alcançar seus objetivos tanto profissionais quanto pessoais.

Ainda nesse sentido, Gil (2019) pontua que a expressão “Gestão de Pessoas” visa substituir a Administração de Recursos Humanos, uma vez que a Administração de Recursos Humanos foca nas pessoas como recursos materiais e financeiros, portanto, o termo Gestão de Pessoas, adepto por alguns autores, visa enxergar as pessoas não mais como empregados, mas sim, como colaboradores e parceiros da organização.

Neste mesmo pensamento, Bichueti (2020) descreve a área de Recursos Humanos moderna atuando de maneira holística, ou seja, abrangendo múltiplas responsabilidades que atuam mais em aspectos estratégicos da gestão de pessoas. E Ribeiro (2018) reforça que na atualidade, o papel dos gestores de Recursos Humanos não está mais restrito a atividades relacionadas como recrutamento e seleção de colaboradores, agora, esses assumem um papel ativo no planejamento estratégico e tomada de decisões junto a organização.

Logo, pode-se compreender de acordo com os autores citados, como a área de gestão de pessoas é abrangente e extensa. Ela é imprescindível para o bom funcionamento e sucesso real da organização. Em se tratando de aspectos organizacionais, torna-se relevante salientar os conceitos de cultura e clima organizacional e sua influência no comportamento humano.

2.2 Cultura e clima organizacional

Neste tópico será abordado o que é cultura organizacional e como ela pode influenciar no comportamento de cada indivíduo para alcance dos objetivos da organização. Robbins (2013, p. 111) diz que "cultura é um conjunto de normas não escritas que os membros da organização aceitam e compreendem e que guia suas ações."

Segundo Barbieri (2016), todas as pessoas ligadas à uma organização devem conhecer a cultura da empresa para que se tenha um bom desempenho grupal ou individual e como resultado, atingir o sucesso organizacional, pois a cultura afeta a estratégia, a gestão e o capital humano.

Oliveira *et al.*, (2018) ressalta a importância das pessoas para o sucesso organizacional. O fator humano precisa ser gerido de forma eficaz e eficiente para oferecer flexibilidade, agilidade e comprometimento com a organização. Dessa forma, gerenciar as pessoas considerado esses aspectos atribuem diretamente na gestão estratégica de pessoas. A autora ainda menciona que um dos fatores principais para que a gestão de pessoas funcione de forma eficaz é a cultura organizacional.

A cultura organizacional também pode ser determinante para manter uma empresa de forma coesa, por meio da orientação de padrões de comportamento, como alinhamento ou ajustes nas atitudes dos trabalhadores da organização. No entanto, na

maioria dos casos, a gestão de pessoas encontra desafios nessa orientação, talvez por não compreender o comportamento de seus funcionários e visualizar de que forma os diferentes comportamentos podem influenciar na cultura organizacional. (OLIVEIRA *et al.*, 2018, p. 67)

Diante disso, os autores mostram como a cultura organizacional influencia no comportamento humano de cada indivíduo e destacam a importância da cultura para o desenvolvimento da organização.

Junto a cultura organizacional, destaca-se o clima organizacional. Estes acabam por se tornar complementares, em que ambos se influenciam. Luz (1995) *apud* Ferreira (2013) traz como definição de clima o resultado do estado de espírito e ânimo das pessoas que evidenciam-se em um ambiente organizacional em um período determinado.

Para Ferreira (2013) o clima é afetado por conflitos e situações positivas ou negativas que ocorrem dentro da organização e também por fatores externos (sociais, econômicos e políticos) que perpassam pela cultura organizacional. Porém, o que mais impacta o clima organizacional são os fatores internos, como a motivação. Se as pessoas não estão motivadas e felizes, isso irá influenciar no seu comportamento dentro do ambiente em que estão inseridas. É por meio do clima organizacional que as pessoas expressam percepções em relação às organizações em que trabalham.

Nesse sentido, pessoas desmotivadas se tornam pessoas insatisfeitas e estressadas. Marras (2012) destaca que o estresse faz parte da condição de viver, pois o indivíduo está em constante adaptação a mudanças, oferecendo respostas físicas, psicológicas e comportamentais às pressões internas e externas. Portanto, pode-se entender o estresse como uma reação de adaptação às circunstâncias e demandas no meio ao qual a pessoa interage. Quando o indivíduo se insere em um ambiente que exige respostas para as quais ele não está capacitado, ou não possui habilidade para superá-lo, o estresse se transforma em um risco para a saúde humana.

Dado o exposto, pode-se concluir como o clima e cultura organizacional afetam no comportamento humano e nas organizações podendo ser prejudicial aos colaboradores quando desagradável e desfavorável, gerando desmotivação e aumentando os níveis de estresse. A seguir, será aprofundado os conceitos de *stress* e suas características.

2.3 Conceitos de estresse

A palavra estresse deriva do termo “*stress*” que tem origem na língua inglesa, sendo definida como um conjunto de reações fisiológicas que ocorrem no corpo humano, quando este submete-se a um esforço de adaptação (SEYLE, 1936). Normalmente, quando nos sentimos em

“perigo” ou “ameaçados” por alguém, ou por uma determinada situação, o organismo responde com a ação de querer fugir, ou paralisar aquele momento, e como resultado gera o *stress*. Os efeitos desses sintomas, em sua maioria são negativos, principalmente dentro do ambiente de trabalho.

Hans Selye, médico endocrinologista nascido na Áustria em 1907, é considerado o “pai do *stress*”. Tem este título, pois foi ele quem iniciou os primeiros estudos acerca desse assunto na década de 30. Selye notou a importância de pesquisar mais sobre esta temática depois que realizou um estudo com ratos de laboratório, onde pode observar que todos eles apresentavam o mesmo tipo de reação fisiológica quando submetidos a diferentes tipos de estímulos sensoriais e psicológicos. Concluindo assim, que se tratava de uma “síndrome de adaptação geral” (ZUARDI, s.d.). Foi a partir daí que se iniciou os estudos mais aprofundados sobre esta temática, que tem sido tão discutida nos dias atuais.

Alguns autores se destacam pelos estudos sobre essa questão. Dentre tantos, temos Limongi França e Rodrigues (1999), para eles a expressão *stress* é originária da física e pode ser entendida como a reação de deformidade que uma matéria pode sofrer quando esta é pressionada a um esforço ou adaptação. Esses autores ainda consideram que “o termo *stress* é frequentemente apresentado de forma parcial e distorcida” (LIMONGI FRANÇA; RODRIGUES, 1999, p. 24).

O *stress* pode ser entendido também através de outras percepções, como . “um estado antecipado ou real de ameaça ao equilíbrio do organismo e a reação do mesmo, que visa restabelecer o equilíbrio através de um complexo conjunto de respostas fisiológicas e comportamentais” (ZUARDI, s.d., p. 1).

Ferreira (2015), em que o cansaço e/ou angústia do corpo e da mente dos seres humanos estão relacionados com o *stress*. Além disso, em excesso causam vários danos a nossa saúde, desencadeando assim uma série de sintomas negativos.

Ainda dentro desta temática, é relevante que fique claro o significado do termo “estar estressado”. Refere-se a condição do nosso organismo de gerar um tipo de alteração na capacidade de resposta após passar por um esforço de adaptação, interferindo no comportamento afetivo, mental, físico e na relação com outros (LIMONGI FRANÇA, RODRIGUES, 1999).

Stress adota ainda dois conceitos distintos, pois de acordo com Limongi França e Rodrigues (1999) este termo é dividido em duas esferas: *stress* como processo, que significa uma tensão frente uma situação de desafio, podendo ser de ameaça ou de conquista. E também, *stress* como resultado, sendo este negativo ou positivo, que a pessoa gera através de uma tensão

mobilizada.

Retomando as causas de estresse, um pouco já mencionado no decorrer do artigo, Zanelli (2009) diz que as exigências diárias de trabalho é uma dessas influencias, pois tem agravado cada vez mais o nível de estresse e os danos à saúde dos trabalhadores.

As longas jornadas de trabalho também têm influenciado no aparecimento de tal sentimento nas pessoas. Para Murphy e Sauter *apud* Zanelli (2009, p. 19) a média de horas trabalhadas por um casal americano por ano teve um grande acréscimo nas últimas décadas, chegando à marca de 700 horas.

Portanto, diante de todos os estudos apresentados nesta temática, pode-se compreender que o excesso e alterações no ambiente de trabalho podem ocasionar o estresse e desgastes emocionais e físicos, podendo chegar à Síndrome de *Burnout*, como será visto a seguir.

2.4 Síndrome de *Burnout*

Burnout é uma expressão de origem inglesa que se refere a “queima após desgaste”. Determina a perda do exercício devido ao processo de exaustão. Essa expressão passou a ter significado por conta do sofrimento dos colaboradores em seu contexto laboral, associado a falta de motivação e diminuição da satisfação em exercer suas funções no trabalho, em razão da intensa sensação de exaustão. Nesse sentido, sua denotação significa estar “esgotado” ou “queimado” (MASLACH & JACKSON, 1981 *apud* OLIVEIRA, A. M et al., 2021).

Em geral, a síndrome de *Burnout* pode ser retratada como seguidos transtornos de estresse relacionados às condições e exigências de trabalho. No seu estado avançado, costuma ser insidioso e imperceptível pelo trabalhador, apresentando diversas manifestações, sendo a mais comum o cansaço emocional (FERNANDES, 2020).

Para Benevides-Pereira (2001) os sintomas mais frequentes associados a síndrome de *Burnout* são:

Psicossomáticos: enxaquecas, dores de cabeça, insônia, gastrites e úlceras; diarreias, crises de asma, palpitações, hipertensão, maior frequência de infecções, dores musculares e/ou cervicais; alergias, suspensão do ciclo menstrual nas mulheres. Comportamentais: absenteísmo, isolamento, violência, drogadição, incapacidade de relaxar, mudanças bruscas de humor, comportamento de risco. Emocionais: impaciência, distanciamento afetivo, sentimento de solidão, sentimento de alienação, irritabilidade, ansiedade, dificuldade de concentração, sentimento de impotência; desejo de abandonar o emprego; decréscimo do rendimento de trabalho; baixa auto-estima; dúvidas de sua própria capacidade e sentimento de onipotência. defensivos: negação das emoções, ironia, atenção seletiva, hostilidade, apatia e desconfiança (BENEVIDES-PEREIRA, 2001, p.32-33).

Para Maslach e Leiter (1999) o *burnout*, não é um problema do indivíduo e sim do ambiente de trabalho a que está inserido. Quando as organizações não se ligam a essa possibilidade, não considerando o lado humano de qualquer atividade, utilizando as pessoas como máquinas de produção em série, podem levar os colaboradores a uma grave queda de desempenho no trabalho, fazendo com que se tenha vários prejuízos dentro da empresa e também em suas relações interpessoais.

2.5 O *Burnout* em professores

De acordo com Souza *et al.*, (2018) o trabalho docente passa por um processo de desvalorização, onde fica evidente o pouco reconhecimento social, baixos salários, acúmulo de tarefas, jornada extensa, gestão autoritária do superior e formação deficitária.

Para Cordeiro e Silva (2016) a síndrome de *Burnout* tem maior recorrência em docentes, muitas vezes, pelo fato de que o ambiente é propício para o desenvolvimento da doença, levando em conta que o profissional tem ligação direta com com as mais variadas personalidades e visões do mundo, o que pode causar muitos conflitos e estresse.

Todo esse desgaste provocado pelo estresse resulta em uma série de sintomas físicos que geram prejuízos no desempenho dos profissionais em suas atividades, reduzindo sua capacidade produtiva causando cansaço e desconforto (MIGUEZ; BRAGA, 2018). Como consequência disso, são desencadeados problemas de saúde, problemas emocionais e interpessoais, transtornos de isolamento social, impaciência e irritação para lidar com pessoas do convívio (LIMA, 2017).

Para Carlotto (2002) o professor pode se tornar menos frequente e ineficiente apresentando prejuízos em seu planejamento de aula. Pode perder o entusiasmo e a criatividade, se tornando menos otimista em relação aos alunos quanto a avaliação do seu futuro.

Diante o conteúdo apresentado sobre a Síndrome de Burnout, torna-se relevante realizar pesquisas com docentes de uma Instituição de Ensino, visando identificar o nível de esgotamento profissional pós pandemia, e para isso, torna-se essencial delinear os procedimentos metodológicos.

3 METODOLOGIA

A pesquisa foi elaborada com o objetivo de analisar as consequências físicas, psíquicas e comportamentais dos docentes de uma instituição de ensino localizada no município de São João del Rei, em Minas Gerais, pós cenário pandêmico causado pelo vírus Sars-Cov-2.

Para Pinheiro (2010, p.17) “pesquisar significa, de forma bem simples, procurar respostas para as indagações propostas. É basicamente um processo de aprendizagem tanto do indivíduo que a realiza quanto da sociedade na qual se desenvolve.” Nesse sentido, descreve-se os caminhos metodológicos utilizados para responder ao problema de pesquisa proposto inicialmente, em consonância com o objetivo também proposto.

O tipo de pesquisa utilizada foi a descritiva a fim de compreender de maneira minuciosa os fatos identificados. A Pesquisa descritiva, assume, em geral, um formato de levantamento. Descreve-se as características de determinada população, ou fenômeno ou o estabelecimento de relações, envolvendo o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados como questionário e observação sistemática. (PINHEIRO, 2010). Nesse sentido, a finalidade da pesquisa descritiva é observar, analisar e coletar informações, registrar suas estimativas e interpretar os dados sem interferir neles.

A pesquisa é de natureza quantitativa e qualitativa com o objetivo de compreender o tema pesquisado, as características do comportamento humano em um determinado ambiente, sua cultura e suas individualidades. Através do questionamento no público alvo em busca de dados e levantamentos numéricos, junto às análises qualitativas.

A pesquisa quantitativa tem como objetivo garantir precisão aos resultados, isentando o pesquisador da subjetividade, evitando que as interpretações sejam distorcidas, garantindo uma margem de segurança às conclusões (PINHEIRO, 2010).

“a pesquisa qualitativa caracteriza-se pela tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos entrevistados, em lugar da produção de medidas quantitativas de características de comportamentos.” (PINHEIRO, 2010, p.20)

Este modelo de pesquisa, é bem detalhado e usa o ambiente natural como fonte de coleta de dados e o pesquisador como instrumento chave (PINHEIRO, 2010). Sendo assim, foi utilizado como método de coleta de dados a aplicação de questionário. A aplicação de questionário foi escolhida a fim de se obter informações a partir do tema abordado, contento questões de múltipla escolha. O questionário deve ser objetivo e conter instruções que devem deixar claro o propósito de sua aplicação, facilitando o preenchimento do mesmo, colocando em evidência a importância da colaboração do informante (PINHEIRO, 2010). O questionário disponibilizado encontra-se no Anexo 1 (página 16).

Quanto a técnica de análise, foi utilizado o estudo de caso. Segundo Gil (2010, p.54) o estudo de caso “consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento.” Este método é apropriado no caso de eventos extensos e complexos que devem ser estudados no ambiente em que ocorrem de forma

natural (YIN, 2001). O questionário foi aplicado a uma estratificação dos docentes do Centro Universitário em questão, tendo como participantes 18 docentes.

Para isso, utilizou-se essa amostra dos docentes para coletar informações sobre a identificação preliminar da Síndrome de *Burnout*.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

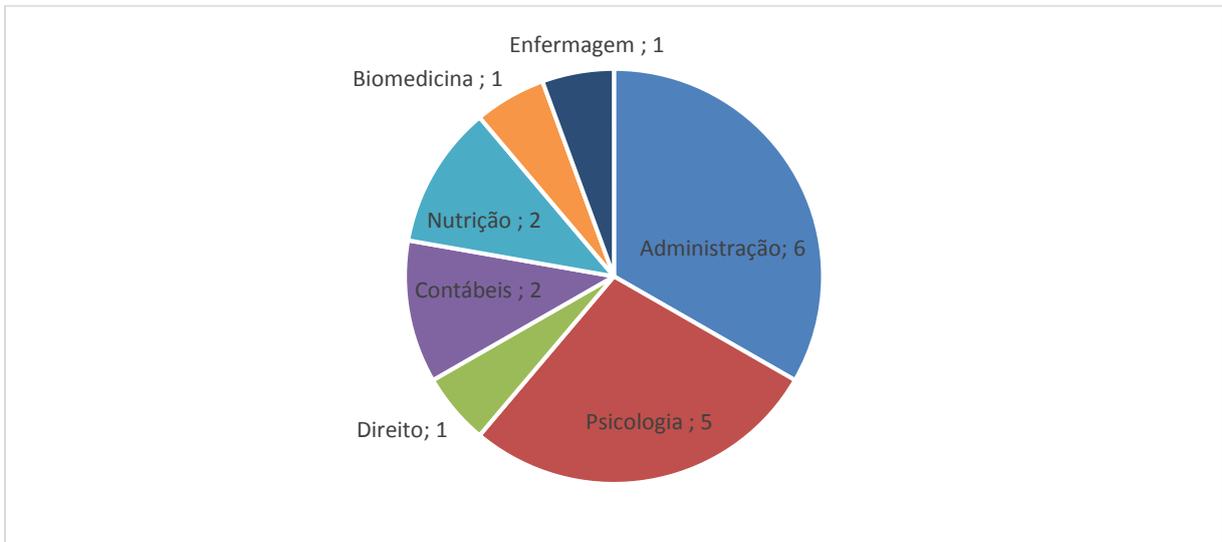
Nesta sessão apresentaremos os resultados obtidos através da pesquisa de campo feita anonimamente com os docentes de uma Instituição de Ensino da cidade de São João del Rei (Minas Gerais).

4.1 Análise dos dados

Através dos dados coletados pela aplicação do questionário (Anexo 1 p. 16), com a pesquisa temática sobre a “Síndrome de *Burnout*”, e através das vinte perguntas organizadas em três blocos, a saber: exaustão emocional/cansaço, despersonalização e realização pessoal, sendo mensuradas através de uma escala numérica de 1 a 5, em que 1 corresponde a “nunca” e 5 “diariamente”, foi possível atribuir algumas considerações sobre o nível de Síndrome de *Burnout* que aquela pessoa está é dado de acordo com o somatório das respostas de cada pergunta. O questionário foi elaborado a partir das considerações do “Questionário Jbeili”, que ajuda na identificação preliminar da Síndrome de *Burnout*.

O questionário foi enviado para os grupos de professores pelo WhatsApp em meados de outubro de 2022, pós cenário pandêmico, visto que os índices de circulação do vírus na época já estavam reduzidos. Apesar do alcance ter sido grande, dado que a instituição conta com um quadro com mais de 100 professores, participaram da pesquisa apenas 18, vemos então um certo desinteresse por parte dos pesquisados. Dos 18 questionários respondidos, os cursos em que tivemos maior adesão a participação na pesquisa foi administração com 33,33% (n=6 professores), seguido por psicologia com 27,78% (n=5 professores), os demais cursos obtiveram poucas respostas assim como mostra o gráfico abaixo.

Gráfico 1. Representação dos percentuais do curso dos docentes que participaram da pesquisa



Fonte: Elaborado pelas autoras (2022)

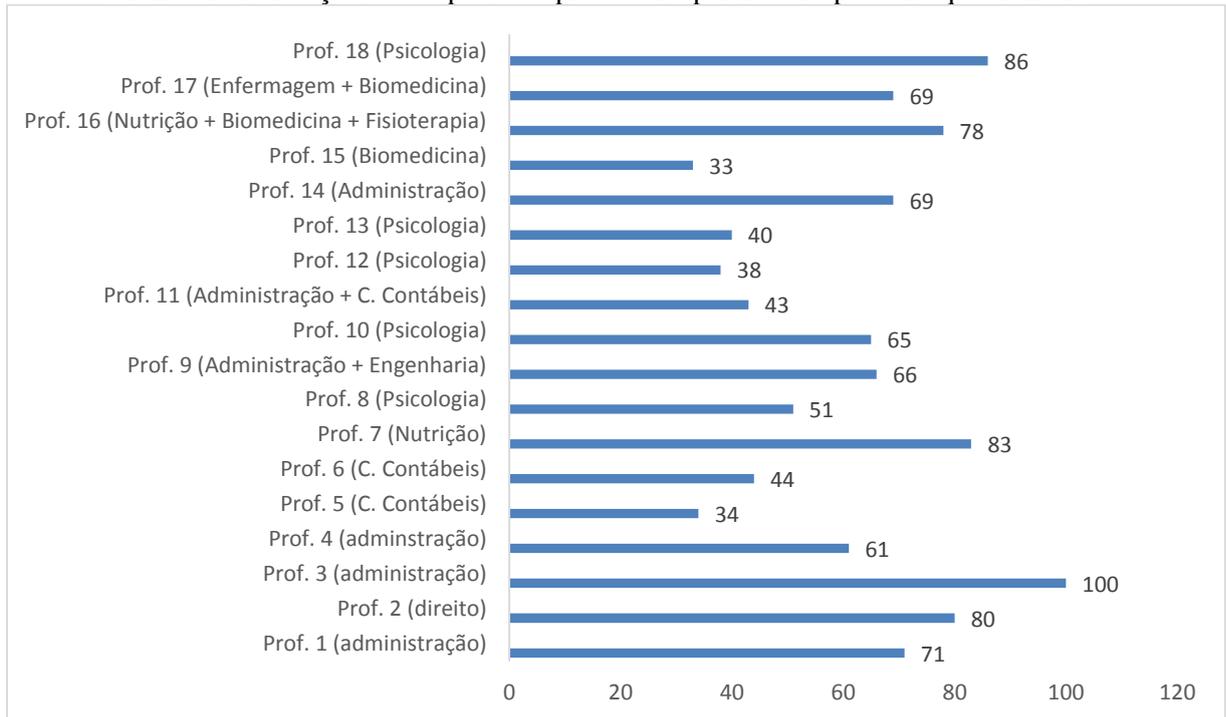
É importante ressaltar também que 22,22% (n=4 professores) dos docentes pesquisados dão aula em mais de um curso, inclusive 1 deles leciona para 3 cursos da área da saúde na instituição. Portanto, possuem carga horária de trabalho maior e possivelmente exaustiva, fator que influencia diretamente no surgimento da Síndrome de *Burnout*.

As demais variáveis como idade e sexo não foram exploradas para preservar a identidade dos professores, dessa forma, apresentaremos no próximo tópico a pontuação obtida pelos professores no questionário inspirado no *Maslach Burnout Inventory*.

4.2 IDENTIFICAÇÃO PELIMINAR DA SÍNDROME DE BURNOUT A PARTIR DO QUESTIONÁRIO

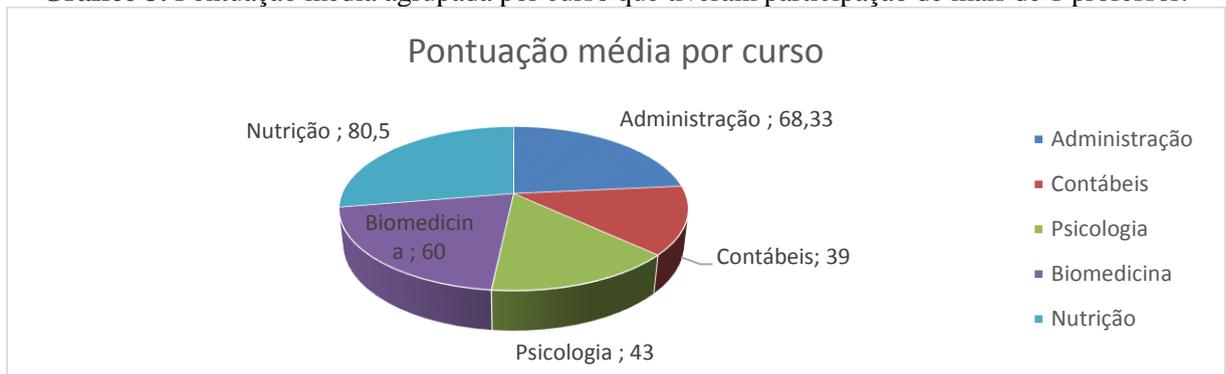
A partir das respostas de cada professor no questionário, observamos que a pontuação média foi de aproximadamente 61,73 pontos. De acordo com a legenda do questionário essa pontuação se encontra entre 61 a 80 pontos, o que significa que a Síndrome de *Burnout* já começou a se instalar, sendo necessário busca por um profissional especializado para que o quadro não se agrave.

Observamos também que o maior pontuação obtida foi de um professor do curso de administração, e a menor pontuação de um docente do curso de biomedicina, assim como representado no gráfico a seguir.

Gráfico 2. Pontuação obtida por cada professor a partir da resposta no questionário

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022)

Ademais, é interessante salientar a pontuação média obtida pelos docentes agrupado por curso, tal como apresenta o gráfico subsequente .

Gráfico 3. Pontuação média agrupada por curso que tiveram participação de mais de 1 professor.

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022)

Os demais cursos não estão representados no imagem acima, pois contaram com a resposta de apenas um professor, sendo assim dispensam cálculo médio, e os resultados estão apresentados no gráfico 2.

Sendo assim, estes foram os dados encontrados em nossa pesquisa. Na próxima sessão apresentaremos a conclusões a cerca da pesquisa aplicada.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou a compreensão sobre o tema da Síndrome de *Burnout* nos professores de uma instituição de ensino superior do município de São João Del Rei e foi possível detectar os resultados a partir da aplicação de um questionário contendo 20 perguntas fechadas.

À partir da análise dos dados coletados, pode-se concluir que dos 18 professores que participaram 3 estão em fase inicial da síndrome, 4 apresentam a possibilidade de desenvolver a doença, em 8 deles o *Burnout* começou a se instalar, e 3 estão no estágio mais avançado da Síndrome. Vale ressaltar que os amostra analisada foi muito pequena considerando a quantidade de docentes que o centro acadêmico possui. Com isso, percebeu-se a falta de interesse dos educadores em relação à pesquisa proposta.

Partindo do pressuposto dos 3 professores que já estão em fase considerável da síndrome, ficou evidente que esta pequena amostra apresenta alta frequência de esgotamento e cansaço com sua jornada de trabalho pós pandemia. Como efeito disso, houve um alto índice de *stress* e, conseqüentemente, apontam sintomas físicos e psíquicos como enxaqueca, ansiedade, insônia, irritabilidade, taquicardia, distanciamento afetivo, sentimento de solidão e isolamento.

Além das conseqüências físicas e psíquicas apresentadas no parágrafo anterior, as conseqüências comportamentais causadas pela síndrome, são: a queda na qualidade do ensino dos alunos, absenteísmo, mudanças de humor, dificuldade de concentração e desejo de abandonar o emprego.

Portanto, é relevante que esses docentes procurem por ajuda de profissionais competentes que os auxiliem na identificação dos principais fatores que ocasionaram a decorrência da Síndrome de *Burnout* para que possa ser tratado de forma eficaz, visto que este quadro é totalmente reversível.

REFERÊNCIAS

- BARBIERI, Ugo Franco, Gestão de pessoas nas organizações: conceitos básicos e aplicações / Ugo Franco Barbieri. São Paulo: Atlas, 2016.
- BENEVIDES-PEREIRA, A.M.T. A saúde mental de profissionais de saúde mental: uma investigação da personalidade de psicólogos. Maringá, Eduem, 2001.
- BICHUETTI, José Luiz, Luana Bernardi Bichuetti, Gestão de pessoas não é com o RH – 3. ed. – São Paulo: Saint Paul Editora, 2020.
- CARLOTTO, M. S., A síndrome de burnout e o trabalho docente. Revista Psicologia em Estudo, 2002.
- CARLOTTO, Mary, Síndrome de Burnout em Professores: Prevalência e Fatores Associados, Rio Grande do Sul, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2011.
- CORDEIRO, Ana Paula Pessanha; SILVA, Josemara Henrique da. O trabalho de ensinar como fator de stress para professores municipais. Revista Crítica de Humanidades, 2016
- COSTA, L. S. T., Gil-Monte, P. R., Possobon, R. F.& Ambrosano, G. M. B, Prevalência da Síndrome de Burnout em uma amostra de professores Universitários Brasileiros, São Paulo, Universidade Estadual de Campinas, 2013.
- FERNANDES C. C. Fenómeno de burnout em fisioterapeutas, 2020 revisão bibliográfica <http://hdl.handle.net/10284/9111>
- FERREIRA, P. I. Clima Organizacional e qualidade de vida no trabalho. Rio de Janeiro: LTC, 2015.
- FERREIRA, Patricia I. *Série MBA - Gestão de Pessoas - Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho*. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo GEN, 2013.
- GIL, Antônio Carlos, Como Elaborar Projetos de Pesquisa, São Paulo: Editora Atlas S.A, 2002.
- GIL, Antônio Carlos, Gestão de pessoas: enfoque nos papéis estratégicos – 2. ed. - São Paulo: Atlas, 2019.
- GONDIM, Sônia, Grupos Focais Como Técnica de Investigação Qualitativa: Desafios Metodológicos, Bahia, Universidade Federal da Bahia, 2003.
- LIMA, Socorro. Indisciplina em sala de aula: concepções, interação social e ação docente-uma análise qualitativa. CIAIQ, v. 1, p. 836-846, 2017.
- LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina; Rodrigues, Avelino Luiz. Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática / Ana Cristina Limongi França, Avelino Luiz Rodrigues. -4. ed. - 6. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2013.
- MARRAS, Jean P. *Gestão estratégica de pessoas - Conceitos e tendências - 1ª edição*. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Saraiva, 2012.
- MASLACH, C; Leiter M. P., Trabalho: fonte de prazer ou desgaste? Guia para vencer o estresse na empresa. Campinas, SP: Papyrus, 1999.
- MIGUEZ, Vitor de Almeida, BRAGA, Jacqueline Ramos Machado, Estresse, Síndrome de Burnout e suas implicações na saúde docente, 2018.
- OLIVEIRA, A. M. C. de; DANTAS, L. F.; SANTOS, D. N. R. dos .; ARAÚJO, A. B.; SANTOS, M. M. A.; BARROSO, B. I. de L. . Burnout syndrome in university professors: mapping and reflections on work. Research, Society and Development, [S. l.], v. 10, n. 12, p.

e309101220322, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i12.20322. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/20322>. Acesso em: 14 nov. 2022.

OLIVEIRA, Luana, et al., *Gestão de Pessoas*, Porto Alegre: SAGAH, 2018.

PINHEIRO, José Maurício, *Da iniciação científica ao TCC Uma abordagem para os cursos de Tecnologia*, Rio de Janeiro: Editora Ciência Moderna Ltda, 2010.

RIBEIRO, Antonio de Lima, *Gestão de Treinamento de pessoas / Antonio de Lima Ribeiro*. – 1. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

ROBBINS, Stephen P., *Fundamentos de gestão de pessoas / Stephen P. Robbins, David A. DeCenzo, Robert Wolter*; tradução Luciano Antonio Gomide; revisão técnica Ana Laura Lima Moreira Giacomo, Flávia Ribeiro. - 1. ed. - São Paulo: Saraiva, 2013.

SEYLE, H. *Stress: a tensão da vida*. 2. ed. Tradução de Frederico Branco. São Paulo: Ibrasa, 1965.

SOUZA K. R., Mendonça A. L. O., Rodrigues M. A. S., Felix E. G., Teixeira L. R., & Santos M. B. M., et al. *A nova organização do trabalho na universidade pública: consequências coletivas da precarização na saúde dos docentes*. *Ciênc Saúde Coletiva*. 2017

TAJRA, Sanmya Feitosa, *Planejamento e liderança: conceitos, estratégias e comportamento humano / Sanmya Feitosa Tajra, Nádia dos Santos*. -1. ed. -São Paulo: Érica, 2014.

YIN, Robert K. *Estudo de caso: planejamento e métodos / Robert K. Yin*; trad. Daniel Grassi – 2.ed. - Porto Alegre: Bookman, 2001.

ZANELLI, José Carlos. *Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências*. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ZUARDI, Antonio Waldo. *FISIOLOGIA DO ESTRESSE E SUA INFLUÊNCIA NA SAÚDE*. Consultado em: 25/05/2022. Disponível em: https://www.ceppsima.com.br/pdf/fisiologia_estresse.pdf

QUESTIONÁRIO JBEILI PARA IDENTIFICAÇÃO PRELIMINAR DA BURNOUT

Elaborado e adaptado por Chafic Jbelli, inspirado no Maslach Burnout Inventory – MBI
Obs.: este instrumento é de uso informativo apenas e não deve substituir o diagnóstico realizado por Médico ou Psicoterapeuta.

MARQUE "X" na coluna correspondente:

1- Nunca | 2- Anualmente | 3- Mensalmente | 4- Semanalmente | 5- Diariamente

Nº	Características psicofísicas em relação ao trabalho	1	2	3	4	5
1	Sinto-me esgotado(a) emocionalmente em relação ao meu trabalho					
2	Sinto-me excessivamente exausto ao final da minha jornada de trabalho					
3	Levanto-me cansado(a) e sem disposição para realizar o meu trabalho					
4	Envolve-me com facilidade nos problemas dos outros					
5	Trato algumas pessoas como se fossem da minha família					
6	Tenho que desprender grande esforço para realizar minhas tarefas laborais					
7	Acredito que eu poderia fazer mais pelas pessoas assistidas por mim					
8	Sinto que meu salário é desproporcional às funções que executo					
9	Sinto que sou uma referência para as pessoas que lido diariamente					
10	Sinto-me com pouca vitalidade, desanimado(a)					
11	Não me sinto realizado(a) com o meu trabalho					
12	Não sinto mais tanto amor pelo meu trabalho como antes					
13	Não acredito mais naquilo que realizo profissionalmente					
14	Sinto-me sem forças para conseguir algum resultado significativo					
15	Sinto que estou no emprego apenas por causa do salário					
16	Tenho me sentido mais estressado(a) com as pessoas que atendo					
17	Sinto-me responsável pelos problemas das pessoas que atendo					
18	Sinto que as pessoas me culpam pelos seus problemas					
19	Penso que não importa o que eu faça, nada vai mudar no meu trabalho					
20	Sinto que não acredito mais na profissão que exerço					
Totais (multiplique o numero de X pelo valor da coluna)						
Score						
Resultados:						
De 0 a 20 pontos: Nenhum indício da Burnout.						
De 21 a 40 pontos: Possibilidade de desenvolver Burnout, procure trabalhar as recomendações de prevenção da Síndrome.						
De 41 a 60 pontos: Fase inicial da Burnout, procure ajuda profissional para debelar os sintomas e garantir, assim, a qualidade no seu desempenho profissional e a sua qualidade de vida.						
De 61 a 80 pontos: A Burnout começa a se instalar. Procure ajuda profissional para prevenir o agravamento dos sintomas.						
De 81 a 100 pontos: Você pode estar em uma fase considerável da Burnout, mas esse quadro é perfeitamente reversível. Procure o profissional competente de sua confiança e inicie o quanto antes o tratamento.						
ATENÇÃO: este instrumento é de uso informativo apenas e não deve substituir o diagnóstico realizado por médico ou psicoterapeuta de sua preferência e confiança.						

Adquira o DVD da palestra "Burnout em Professores" pelo site www.chafic.com.br