



**ESTRESSE OCUPACIONAL E SÍNDROME DE *BURNOUT*: PROPOSIÇÃO DE UM  
MODELO INTEGRATIVO E PERSPECTIVAS DE PESQUISA JUNTO A  
DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR**

**OCCUPATIONAL STRESS AND BURNOUT SYNDROME: PROPOSAL OF AN  
INTEGRATIVE MODEL AND PERSPECTIVES OF RESEARCH WITH TEACHERS IN  
HIGHER EDUCATION**

**EL ESTRÉS LABORAL Y EL SÍNDROME DE BURNOUT: PROPUESTA DE UN MODELO  
INTEGRADOR Y DE PERSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN CON PROFESORES  
UNIVERSITARIOS**

**Kely César Martins de Paiva, Dra.**

Universidade Federal de Minas Gerais/Brazil

[kelypaiva@face.ufmg.br](mailto:kelypaiva@face.ufmg.br)

**Maria Ângela do Nascimento Gomes, MSc.**

Universidade Federal de Lavras/Brazil

[angelag@dae.ufla.br](mailto:angelag@dae.ufla.br)

**Diogo Henrique Helal, Dr.**

Universidade Federal da Paraíba/Brazil

[diogoh@yahoo.com.br](mailto:diogoh@yahoo.com.br)

**RESUMO**

Diante de peculiaridades da carreira docente no nível superior, no Brasil, e dos impactos variados em termos do estresse ocupacional e da síndrome de *burnout*, este ensaio tem como propósito refletir sobre os construtos, propor um modelo integrativo e indicar possibilidades de pesquisas com docentes desse nível de ensino. O referencial teórico reflete sobre tais construtos e peculiaridades da profissão docente no nível superior. Para pesquisas futuras, propôs-se o referido modelo e uma agenda que inclui aspectos metodológicos (visando profundidade à compreensão dos temas e de suas interrelações, assim como extensão de conclusões e validação do modelo proposto) e temáticos (conexões temáticas com outros construtos aderentes ao campo do comportamento organizacional). O cumprimento de tal agenda busca contribuir tanto conceitual/academicamente como prática/profissionalmente, fornecendo subsídios para uma gestão de pessoas mais humana no âmbito das instituições de ensino superior.

**Palavras-chave:** Estresse ocupacional; Síndrome de *burnout*; Modelo integrativo; Professor; Ensino superior.

**ABSTRACT**

Given the peculiarities of teaching career in higher education, in Brazil, and the varied impacts in terms of occupational stress and burnout syndrome, this essay aims to reflect on these constructs, propose an integrative model and indicate possibilities for research with teachers on this level of education. The theoretical reflects on both constructs and on such peculiarities of the teaching profession in higher education. For future research, an integrative model was proposed, as well a schedule that includes methodological aspects (aiming depth understanding of the issues and their interrelations, as well as extension findings and validation of the proposed model) and thematic aspects (thematic connections with other constructs adherent to field of organizational behavior). The fulfillment of this agenda seeks to contribute both conceptual/academically as a practical/professionally, providing support to people management e within higher education institutions.

**Keywords:** Occupational stress; Burnout syndrome; Integrative model; Teacher; Higher education.

## RESUMEN

Teniendo en cuenta las peculiaridades de la carrera docente en el nivel superior, en Brasil, y los impactos que varían en términos de estrés en el trabajo y síndrome de quemarse, este ensayo tiene por objetivo reflexionar sobre los dos temas de investigación, proponer un modelo integrador y indicar las alternativas que existen para la investigación con profesores de este nivel educativo. El marco teórico se ocupa de los dos temas de investigación y reflexiona sobre peculiaridades de la profesión docente en el nivel superior. Para futuras investigaciones, se propuso el modelo integrador y una programación que incluye aspectos metodológicos (con el objetivo de profundizar en el conocimiento de los problemas y sus interrelaciones, así como la extensión de conclusiones y validación del modelo propuesto) y temáticos (conexiones temáticas con otras construcciones adheridas a campo del comportamiento organizacional). Como parte de una categoría profesional poco investigado en Brasil, el cumplimiento de este programa busca contribuir tanto conceptual/académicamente como pragmático/profesional, proporcionando subvenciones para una gestión más humana de las personas dentro de las instituciones de educación superior.

**Palabras clave:** Estrés ocupacional; Síndrome de quemarse; Modelo integrador; Personal docente; La educación superior.

## 1 INTRODUÇÃO

Desde o início dos anos 1980, o mundo do trabalho tem sofrido profundas mudanças, tanto no que diz respeito às questões materiais como subjetivas, tendo em vista as complexas relações entre as diversas maneiras de ser e existir dos seres humanos. Tais alterações, fruto de uma crise mais ampla que inclui respostas como o neoliberalismo e a reestruturação produtiva, se refletiram nas relações de trabalho, alimentando o desemprego estrutural, a precarização das condições de trabalho dos que permanecem empregados, contribuindo para agravos em sua saúde física e mental (ANTUNES, 1999). Contraditoriamente, avançam as representações que estimulam percepções de sociabilidade.

Isso afeta o movimento social e político da classe trabalhadora, além de refletir em uma dimensão fenomênica que representa sob forma de reestruturação produtiva em suas múltiplas variantes concretas (material e ideológica) no sistema de produção das necessidades sociais e auto-reprodução do capital. Como afirma Antunes (1999), desta dimensão emerge um objeto um aspecto cultural, da crise do capital que resulta no conjunto de respostas mais imediatas à lógica distintiva do capital e seus efeitos nefastos para o metabolismo social.

Nesse sentido, a classe trabalhadora vem sofrendo profundas mutações, tanto nos países centrais como no Brasil, e os contornos desse “novo tipo de trabalhador” devem espelhar um profissional mais “polivalente, multifuncional”, diverso do trabalhador que se desenvolveu na organização taylorista e fordista. Tamanha metamorfose deverá expressar a enorme intensificação dos ritmos, tempos e processos de trabalho, abrangendo tanto o mundo industrial como os serviços (educação, saúde, telecomunicações, entre outros), incorporando tanto os trabalhadores *materiais* quanto aqueles que exercem trabalho imaterial, predominantemente intelectual. Como não poderia deixar de ser, esse significativo processo de reestruturação remete à máxima da mercadorização, que também vem afetando fortemente trabalhadores do setor estatal e público (DRUCK, FRANCO, 2007).

Não obstante, os efeitos desta nova configuração do trabalho e a acelerada mudança no contexto social (estabelecida ou em transição), neste início do século XXI, acabam por submeter os indivíduos a doses diárias de tensões, refletindo diretamente nas relações de trabalho, na vida pessoal e na vida social. Entre as ocupações e profissões com sobrecarga de trabalho e alto nível de tensão diária está a profissão docente, exercida em instituições públicas e/ou privadas. Descontente com as condições de trabalho, e às vezes consigo mesmo, o

docente padece de um mal-estar, fato constatado e estudado a partir de diversas perspectivas, por diferentes trabalhos de investigação (ESTEVE, 1999).

Quanto à essa categoria profissional, destacam-se os estudos sobre sua saúde, relacionando-a à sobrecarga emocional que lhe é típica e que pode desencadear o estresse e a síndrome de *burnout* (BENEVIDES-PEREIRA, 2003; ESTEVE, 1999; CARLOTTO, 2002). Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) confirmam essa lógica, sem distinção de nacionalidade, sendo comparada a uma epidemia mundial (GILMONTE, 2008); no caso do Brasil, a síndrome é reconhecida como doença relacionada ao trabalho, inclusive do ponto de vista jurídico (BRASIL, 1999).

O estresse contínuo relacionado ao trabalho constitui um fator determinante para o comprometimento da saúde física e mental do trabalhador e, conseqüentemente, para a saúde integral dos docentes (ARAÚJO, 2011). Convém ainda ressaltar que, tanto na Europa quanto na América do Norte, os professores têm se sentido desvalorizados provocando, também, diminuição de sua autonomia em detrimento de sua formação profissional, levando-os a enfrentar circunstâncias de mudança que os obrigam a fazer o seu trabalho de modo questionável (TARDIF; LESSARD, 2005). Somam-se a estas questões os tempos difíceis, de desprestígio social, de salários aviltantes, de precárias condições de trabalho, de baixa atratividade junto à juventude em termos de adesão à profissão, comprometendo a presença dos profissionais em muitas escolas (LIBÂNEO; OLIVEIRA; TOSCHI, 2003).

Esse cenário implica mudança no perfil do professor, trazendo à tona uma série de dilemas do sistema educacional.

A atividade docente, entendida em tempos passados como uma profissão vocacional de grande satisfação pessoal e profissional, tem cedido lugar ao profissional de ensino excessivamente atrelado a questões tecnoburocráticas. Há uma redução da amplitude de atuação do trabalho, às tarefas de alto nível são transformadas em rotinas, há menos tempo para executar o trabalho, para atualização profissional, lazer e convívio social, bem como escassas oportunidades de trabalho criativo (CARLOTTO, 2011, p. 403).

Além disso, sofrimento, estresse e *burnout* não são exatamente fatos isolados, mas resultantes de um conjunto de indicadores negativos de saúde que contribuem para o surgimento de doenças mentais ocupacionais, principalmente em ambientes de trabalho onde falte prazer, satisfação e bem-estar (MENDES; CRUZ, 2004).

Assim sendo, desde a fase pioneira de estudos sobre a síndrome de *burnout*, a categoria docente tem sido uma das mais investigadas (CARLOTTO, 2011). Pesquisas empíricas sobre estresse têm revelado a realidade da rotina vivenciada pelos professores universitários. A carreira docente, embora traga significativo *status* e realização, é também solitária e intensa, exigindo do profissional uma dedicação que transcenda a preocupação com seus próprios limites.

Note-se que estresse e *burnout* são construtos que tratam de fenômenos que guardam distinção: o primeiro diz de como as pessoas percebem e reagem às pressões cotidianas, numa tentativa de responderem às demandas e reestabelecerem certo equilíbrio (físico e psíquico), e o segundo origina-se justamente de um mau ajustamento no processo anterior, gerando exaustão emocional e outras conseqüências (PAIVA et al., 2013). Sublinha-se que ambos implicam reações capazes de gerar prejuízos para a saúde em diversos níveis: individual, organizacional e social (FERREIRA; ASSMAR, 2008).

Além do crescente interesse dos pesquisadores da academia, estresse ocupacional e burnout também são alvo de preocupação por parte do público em geral e de gestores de organizações (Jex & Crossley, 2005; Reis, Hino, & Rodriguez-Añez, 2010; Swaminathan & Rajkumar, 2010), já que ambos têm impactos diretos e indiretos na produtividade, assim como na saúde física e mental dos próprios sujeitos, constituindo-se, portanto, uma forma de mal-estar relacionada ao trabalho e, daí, um significativo tema de pesquisa (Bendassolli & Soboll, 2011). Apesar da quantidade de estudos que versam dos temas, poucos têm os tratado de modo relacionado, como realizado no estudo aqui apresentado. Além disso, como tais questões ainda permanecem em aberto nas organizações de modo geral, pois ainda não foram “resolvidas” nem por vias formais (políticas e práticas de gestão de pessoas) nem informais, elas continuam na agenda das discussões acadêmicas (PAIVA et al., 2013, p. 3).

Desse modo, e diante do contexto relativo ao mundo do trabalho, em especial na carreira docente, e aos impactos variados (individuais e organizacionais) em termos do estresse e do *burnout*, este ensaio tem como propósito refletir sobre os conceitos, processos e modelos dos dois temas, propor um modelo integrativo que os reúna e indicar possibilidades de pesquisas, tanto em termos metodológicos como possíveis relações temáticas, com docentes que atuam no ensino superior. Para tanto, o referencial teórico abordará tais construtos e peculiaridades da profissão docente, no nível superior.

## **2 SOBRE ESTRESSE OCUPACIONAL**

Esta seção apresentará conceitos, fatores e processo de estresse ocupacional, finalizando com o modelo de Cooper, Sloan e William (1988), comumente utilizado em pesquisas no Brasil (ANDRADE; GUIMARÃES, ASSIS, 2010; PAIVA et al., 2013).

O estresse ocupacional tem sido alvo crescente de estudo, provavelmente devido aos seus impactos negativos na saúde e no bem estar das pessoas o que, por conseqüência, se reflete nas organizações, tanto em seus processos como em seus resultados. Assim sendo, aumentam-se custos de produção em diversas frentes, quer seja pela queda no desempenho individual e coletivo, pelo absenteísmo, pela rotatividade ou, mesmo, pelos acidentes (PASCHOAL; TAMAYO, 2004; CALDERERO; MIASSO; CORRADI-WEBSTER, 2008).

Dessa forma, a discussão do estresse se estende e integra diversos campos de saber, como medicina, psicologia, administração e outras áreas afins, numa tentativa de compreensão das relações entre o ambiente e o organismo humano, daí sua inclusão, recentemente, no Código Internacional de Doenças (DIAS-TAVARES et al., 2007). No campo das organizações, os antecedentes e as conseqüências do estresse também vêm sendo observados e trabalhados por meio de programas preventivos, buscando-se minimizar reações fisiológicas e psicológicas no nível individual indesejadas (TAMAYO, 2008).

Dada sua relevância, aliada à diversidade das dimensões teóricas, diferentes definições pautadas em perspectivas de vários autores serão apresentadas a seguir, com o propósito de aprofundar o entendimento sobre o tema.

A palavra inglesa “*stress*”, que para fins deste ensaio, será grafada em português “estresse” e é derivada do latim *stringere* que significa, “apertar ou constringer”. Num aporte da lingüística, estresse significa “conjunto de reações do organismo a agressões de ordem física, psíquica, infecciosa, e outras, capazes de perturbar-lhe a homeostase; estrição” (FERREIRA, 2009, p. 37).

Lazarus e Folkman (1984) relatam que as primeiras referências sobre a palavra *stress* surgiram a partir do século XIV, conceituada com o significado de “aflição e adversidade”, mas seu uso era esporádico e não sistemático. No final do século XVII, passou a ser utilizada também nas ciências físicas. Para os autores, o estresse é qualquer pressão imposta à pessoa, oriunda de origem física, psicológica ou psicossocial.

Precursor do estudo do estresse no campo da saúde, Selye (1956) o definiu como um conjunto de reações não específicas observado em pacientes com várias patologias. Complementando seu pensamento, Selye (1959) abordou o estresse como uma resposta natural do corpo a estímulos externos ou internos de maior intensidade para o indivíduo. Partindo desses pressupostos, Selye (1974) redefiniu estresse como sendo uma resposta não específica do corpo a qualquer exigência, ou seja, a qualquer pressão não específica imposta à pessoa. Essa pressão pode ser de origem física, psicológica ou psicossocial. A concepção do ser humano, nesses estudos, é a de um ser que deve estar em equilíbrio com a natureza, sendo o estresse entendido como algo natural no processo de adaptação do indivíduo ao ambiente. É importante considerar que outras formas de abordagem do estresse também surgiram, algumas apenas complementando as ideias de Selye e outras apresentando uma visão diferenciada sobre o fenômeno.

Complementando, pode-se entender o estresse ocupacional como resultado da superposição de fatores ou agentes estressantes presentes no ambiente de trabalho, somada à vulnerabilidade ou propensão individual do trabalhador ao fenômeno (COUTO, 1987). Pode-se, também, percebê-lo como uma tentativa de ajuste do corpo, por meio de um conjunto de reações bioquímicas do organismo humano, a exigências do meio (ALBRECHT, 1998).

Pode-se, ainda, realizar a natureza “polissêmica” do termo e utilizá-lo tanto para a reação do corpo frente um contexto inóspito como para descrever a situação de tensão imposta pelo meio (LIPP; ROCHA, 1996).

Porém, essa polissemia não é comungada por diversos autores, pois despersonaliza o estresse e o remete ao contexto, fato mais afeito ao conceito de pressão do que, efetivamente, à reação pessoal do sujeito a ele (TRAVERS; COOPER, 1996). Para Mendes (2008), por exemplo, “estresse ocupacional” resulta de uma tensão acumulada no indivíduo em decorrência de suas tentativas (frustradas ou insuficientes) de se adaptar às demandas internas ou externas que lhe são impostas por variadas fontes, como a própria organização, suas condições e relações sociais de trabalho.

Assim, a pressão do ambiente pode desencadear o estresse no indivíduo, dependendo da sua capacidade de lidar com tal situação, diferindo-se de um sujeito para outro, porque as pessoas são diferentes (PAIVA, 1999). Desse modo, o estresse abarca três pólos: uma pessoa, seu ambiente e o contexto, cujas circunstâncias podem ser avaliadas como uma ameaça ou simplesmente algo que exige do indivíduo mais recursos do que ele possui, colocando em perigo seu bem-estar ou mesmo sua sobrevivência (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2005).

Tamayo (2008), por sua vez, afirma que o estresse não é necessariamente um fenômeno negativo: ele pode ser considerado um mecanismo de resposta das pessoas para metas autofixadas ou, mesmo, de adaptação ao meio externo, funcionando como estímulo para desenvolvimento do próprio potencial ou, caso ultrapasse suas limitações, torna-se nocivo à saúde.

Em sentido semelhante, Chanlat (2005, p. 293-294) define o “estresse como o denominador comum de todas as reações do corpo aos estímulos provenientes do ambiente. O estresse não é, então, ruim em si, mas muito consubstancial para a existência humana”.

Assim sendo, “o estresse é amplamente compreendido como uma necessidade de adaptação ou ajustamento de um organismo frente às pressões que o ambiente impõe” (ZANELLI, 2010, p. 47).

Em síntese, Travers e Cooper (1996) apresentam três abordagens que podem ser consideradas na compreensão do fenômeno do estresse ocupacional: na primeira, entende-se o estresse como variável dependente, enfatizando a resposta do indivíduo ao fator perturbador; na segunda, como variável independente,

focalizando o estímulo externo; e, na terceira, como variável interveniente, dando ênfase ao caráter interacionista do fenômeno, isto é, à forma como o sujeito percebe e reage às situações que vivencia no seu cotidiano. Segundo os autores, essa terceira abordagem é a que predomina nas diversas pesquisas realizadas acerca da temática, envolta em dinâmica e complexidade própria (TRAVERS; COOPER, 1996), fato também observado nas pesquisas no Brasil (ANDRADE; GUIMARÃES; ASSIS, 2010; PAIVA et al., 2013).

Em face das diferentes definições apresentadas pelos autores sobre estresse ocupacional, percebem-se formas distintas de conceituação do termo, sendo este um campo profícuo em termos de pesquisas. A partir das suas várias possibilidades, pode-se afirmar que, dependendo do ângulo focalizado e da área a ser explorada, a literatura esta em plena expansão, em busca de maior consenso sobre tema, cujo processo possui certo consenso conceitual.

## **2.1 Fases do Estresse**

As fases que espelham a dinâmica do estresse são compostas por um conjunto de sintomas peculiares, cujo conhecimento e percepção sobre cada uma delas torna viável seu diagnóstico precoce nos indivíduos, identificando e separando momentos específicos do processo. Conforme mencionado na literatura por diversos pesquisadores (SELYE, 1956; COOPER; SLOAN; WILLIAM, 1988), são quatro as fases que compõem o quadro evolutivo do estresse sendo os sintomas restritos a cada uma delas. Selye (1956), inicialmente propôs o modelo trifásico do estresse, composto por diferentes fases: alerta, resistência, e exaustão. Posteriormente, Lipp (2000) identificou, tanto em nível clínico quanto estatístico, uma quarta fase, entre a resistência e exaustão, denominada de “quase exaustão”. Tomando por base as abordagens desses autores, serão apresentadas, na sequência, as quatro fases pertinentes ao estresse (LIPP, 2000, 2002).

A primeira é a Fase de alerta, considerada a fase positiva do estresse. Nesta, a pessoa se confronta inicialmente com um fator estressor, uma reação é objetivada e o organismo se prepara para o enfrentamento ou a fuga, tendo como consequência a quebra da homeostase (equilíbrio dinâmico).

A Fase de resistência ocorre se a fase de alerta persistir, ou seja, se o estressor perdurar ou se ele for de longa duração e intensidade excessiva, porém não prejudicial ao organismo. A homeostase tenta ser restabelecida por meio de uma ação reparadora do organismo. Quando consegue, os sintomas iniciais desaparecem e a pessoa tem a impressão de melhora. Quando isso não acontece, a produtividade sofre uma queda dramática e a vulnerabilidade da pessoa aumenta. Nesta fase, é utilizada toda a energia adaptativa para se reequilibrar e, se essa reserva for suficiente, a pessoa consegue equilibrar-se, saindo do processo de estresse. Se o estressor somado ao esforço de adaptação for além da capacidade do indivíduo, o organismo se enfraquece tornando-se vulnerável às doenças.

A Fase de quase exaustão torna-se perceptível quando a tensão vai além do limite administrável, rompendo a resistência física e emocional da pessoa. Se ela consegue pensar racionalmente, tomar decisões, manter o bom humor e trabalhar, o sacrifício pode ser positivo, intercalando com momentos de desconforto, daí a ansiedade que se verifica nessa fase, a qual pode rumar para o adoecimento caso o equilíbrio não seja reestabelecido.

Por fim, a Fase de exaustão é a fase considerada por diversos autores como a mais negativa do estresse. É de origem patológica e ocorre quando o estressor persiste ou quando outros estressores ocorrem simultaneamente, e o processo de estresse acaba evoluindo, instalando-se a exaustão psicológica, aumentando a

possibilidade de doenças mais graves. É caracterizada pelo aparecimento de sintomas da primeira fase, além de outros tais como: insônia, problemas dermatológicos, estomacais, cardiovasculares, instabilidade emocional, apatia sexual, ansiedade aguda, inabilidade na tomada de decisões, autodúvida.

De modo sintético, Cooper, Cooper e Eaker (1988) descrevem o processo do estresse no âmbito organizacional seguindo a mesma lógica, ou seja, diante de uma pressão ou qualquer evento que ameaça o sujeito, quer de natureza ambiental e/ou pessoal, ele a analisa e reage, entrando no estado de estresse que o leva a adotar estratégias de defesa e combate ao estresse percebido. Tais estratégias podem levar a um ajustamento bem sucedido, ou não. No primeiro caso, o sujeito supera o problema e volta ao estado de normalidade ou equilíbrio; no segundo caso, quando o ajustamento é mal sucedido, o indivíduo não retorna ao estado de normalidade, o que gera efeitos de longo prazo.

Para melhor entendimento sobre a evolução destas fases, é importante destacar que os sintomas estão relacionados à intensidade das reações e a predisposição às mudanças no organismo. Diante das menções acima, pode-se concluir, que existem diferentes formas de identificar o estresse. No entanto, elas podem ser definidas como sendo de ordem física e psicológica, diferenciando-se de pessoa para pessoa (MARTINS, 2007; PAIVA, 1999; PAIVA et al., 2013). No entanto, quando a quarta fase não é vencida pelo sujeito, pode-se estar diante de um quadro de síndrome de *burnout*. Assim sendo, aprofundar nos fatores estressores e suas consequências no âmbito do trabalho é fundamental para a compreensão do fenômeno.

## **2.2 Fatores Estressores e suas Consequências**

De acordo com Murtaz e Tróccoli (2004), o trabalho constitui uma das fontes de satisfação do ser humano no que tange a necessidades de auto-realização, sociais e fisiológicas. Noutro sentido, ele também pode gerar adoecimento, principalmente quando o trabalhador não dispuser de estratégias de defesa ou combate contra riscos inerentes à sua saúde.

Na identificação de agentes ou fatores estressores no trabalho, as mudanças ganham destaque. Por mais que sejam desenvolvidas possíveis soluções para minimizar seus efeitos, elas podem tornar o cotidiano dos indivíduos mais produtivo, menos desgastante e, possivelmente, valorizá-lo mais como ser humano e profissional (CALDERERO; MIASSO; CORRADI-WEBSTER, 2008).

De acordo com Molina (1996), quando o corpo e a mente estão sobrecarregados e os níveis de estresse não conseguem ser equilibrados, podem surgir consequências graves para saúde emocional e física, dependendo da capacidade adaptativa e de resistência de cada indivíduo. Assim sendo, reforça-se a idéia de que o estresse não é uma doença, mas pode contribuir para seu surgimento em decorrência de um descontrole oriundo de exposição crônica a fatores percebidos como estressantes.

Usualmente, isso ocorre quando as demandas externas ao indivíduo exigem mais do que sua estrutura psíquica é capaz de suportar, ou seja, quando se vê frente a responsabilidades acima da sua competência intelectual, psicológica e física, quando trabalha em ambiente permanentemente conflituoso e tenso etc. Essa situação caracteriza o que Couto (1987) chamou de estresse de sobrecarga. Por outro lado, o estresse de monotonia também gera desconforto e se caracteriza pelo pouco estímulo advindo das exigências do meio, deixando ociosa a estrutura psíquica do indivíduo. Isso pode ocorrer em contextos laborais em que prevalecem trabalhos repetitivos, pouco estimulantes e monótonos, assim como quando os relacionamentos interpessoais são empobrecidos ou, até mesmo, quando o sujeito se aposenta precocemente. Essa categorização de Couto (1987)

implica limites bem pessoais em termos de suportar a pressão resultante da superposição de agentes estressantes no trabalho e de expor a vulnerabilidade do indivíduo ao estresse.

Em ambos os casos, o trabalhador tem que enfrentar uma alta demanda psíquica e se seu repertório responsivo for deficitário, desencadeia-se, então, o estresse ocupacional (MURTAZ; TRÓCCOLI, 2004).

Há evidências de que os estressores organizacionais estão relacionados às respostas dos indivíduos e a outras variáveis como a estrutura corporativa, a comunicação organizacional e o conflito interpessoal, e que tais variáveis, associadas às diferentes manifestações de estresse ocupacional, refletem reações comportamentais, fisiológicas e emocionais. Além desses fatores, outros aspectos são passíveis de análise, como as diferenças relacionadas às percepções de gênero em termos de sua influência na saúde física e psicológica dos trabalhadores. Tais possibilidades são aprofundadas em diversos estudos apresentados nas coletâneas de Rossi, Perrewé e Sauter (2005) e Rossi, Quick e Perrewé (2009).

Na visão de Lipp (2001), qualquer fato ou pensamento que provoque uma quebra da homeostase interna na pessoa e que lhe exija alguma adaptação pode ser chamado de fator estressor, ou seja, qualquer evento que amedronte, confunda ou excite o sujeito. Baseado nesse pressuposto, a autora nomeia como estressora qualquer situação geradora de estado emocional forte que tenha como consequência uma quebra do equilíbrio interno e que exija alguma adaptação. Entretanto, há uma outra forma de classificar eventos estressores como internos e externos. Os estressores externos ocorrem na vida do ser humano, sejam eles, morte, acidentes, brigas, situação econômica, nascimento de filhos, entre outros. Os estressores internos são considerados como todas as situações que fazem parte do mundo interno, das cognições do indivíduo, do seu modo de ver o mundo, seu nível de assertividade, suas crenças, seus valores, suas características pessoais, seu padrão de comportamento, sua vulnerabilidade, sua ansiedade e seu esquema de reação à vida. (LIPP, 2000, 2002)

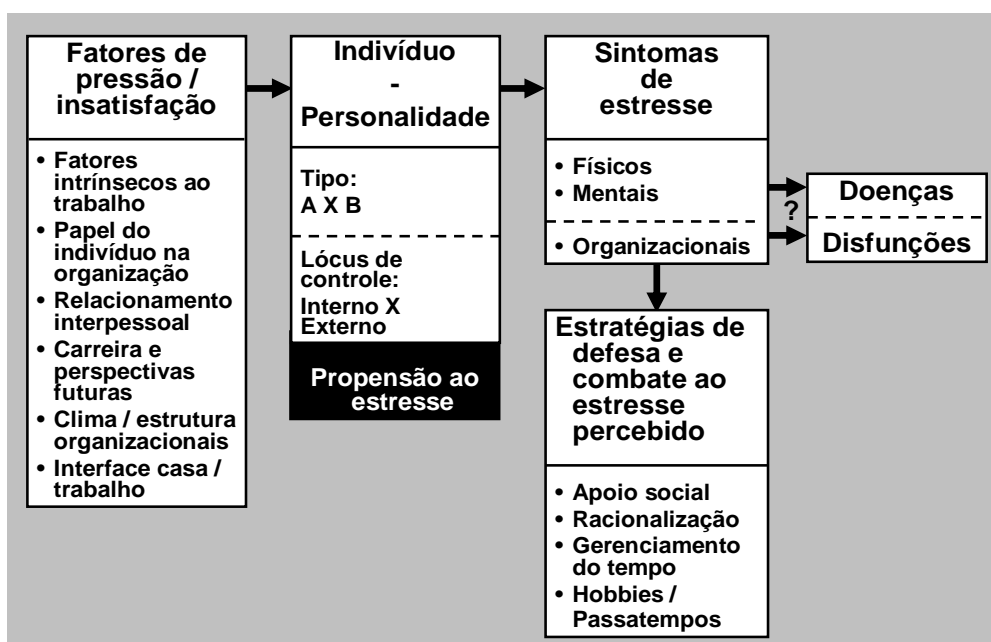
Além dos fatores estressores, outras variáveis são consideradas no Modelo Dinâmico de Estresse Ocupacional, de Cooper, Sloan e William (1998), apresentado a seguir.

### **2.3 O Modelo de Estresse Ocupacional de Cooper, Sloan e William**

Após vários estudos, Cooper, Sloan e William (1998) apresentaram o Modelo Dinâmico de Estresse Ocupacional. Neste modelo, os autores detalham os fatores de pressão e insatisfação no trabalho e a forma como eles podem desencadear o estresse, visível por meio de seus sintomas, o que depende da propensão do indivíduo ao estresse, pautada em algumas características do seu tipo de personalidade. Diante dos sintomas, a pessoa usualmente desenvolve estratégias de defesa e combate ao estresse percebido, a fim de promover seu ajustamento e seu (re)equilíbrio; caso isso não ocorra de modo satisfatório, pode abrir possibilidades em termos de doenças efetivas e disfunções organizacionais. A Figura 1 ilustra o modelo dinâmico de estresse ocupacional de Cooper, Sloan e William (1988).



Figura 1- Modelo de estresse ocupacional de Cooper, Sloan e William



Fonte: Adaptado de Cooper, Sloan e William (1988).

Segundo os autores, os fatores de pressão e insatisfação no trabalho se subdividem em seis, quais sejam: fatores intrínsecos ao trabalho, papel (gerencial) do indivíduo na organização, relacionamento interpessoal, carreira e perspectivas futuras, estrutura e clima organizacionais e interface entre casa e trabalho (COOPER; SLOAN; WILLIAM, 1988; MORAES; KILIMNIK, 1994; PAIVA; COUTO, 2008; PAIVA et al., 2013, FERREIRA; ASSMAR, 2008). No caso específico de professores, Travers e Cooper (1996) apresentam os seguintes fatores: interação entre aluno e professor; administração e estrutura da escola; tamanho da classe; mudanças no sistema educacional; avaliação dos professores; empenho da administração; falta de *status* e promoção.

Em relação às características individuais de personalidade, que dizem da propensão ao estresse, os autores (COOPER; SLOAN; WILLIAM, 1988; MORAES; KILIMNIK, 1994; PAIVA; COUTO, 2008; PAIVA et al., 2013, FERREIRA; ASSMAR, 2008) consideram duas categorizações. A primeira refere-se à dicotomia Tipo A e Tipo B. Pessoas do tipo A usualmente são reconhecidas por serem impacientes, ansiosas, apressadas, competitivas, perfeccionistas; além disso, imprimem um ritmo de vida acelerado e pouco relaxam ou descansam, sendo, portanto, mais propensas ao estresse. Do outro lado do extremo desse contínuo estão as pessoas do Tipo B, percebidos como mais tranquilos e pacientes e menos dispostos a envidar energias para impressionar os outros, daí, sua baixa propensão ao estresse (FRIEDMAN; ROSENMAN, 1974). O *Loci* de controle, ou lugar de controle, segunda dicotomia de interesse ao estudo da propensão ao estresse, diz respeito ao nível de domínio sobre o ambiente que o indivíduo acredita possuir, ou seja, pessoas com controle interno acreditam que têm domínio ou exercem mais influência sobre seu ambiente que os com controle externo, que se veem com pouca ou nenhuma influência no meio que os rodeiam, ou melhor, que têm expectativas que sua vida está sob maior controle de terceiros, do acaso, da sorte; assim, os primeiros são menos propensos ao estresse, enquanto os segundos são mais propensos (ROTTER, 1966). Juntando as duas dicotomias, têm-se uma inferência sobre a propensão ao estresse individual.

No que tange aos sintomas físicos e mentais de estresse, suas formas de manifestação podem se dar em dois níveis, pelo menos: individual e organizacional. No primeiro caso, inclui-se tanto o âmbito psíquico (ansiedade, apatia, choro, depressão, irritabilidade, alienação etc.) como o físico (aumento da pressão arterial, dores nos ombros e coluna, alcoolismo, dependência química e/ou física etc.). No escopo organizacional, os sintomas podem ser observados por meio dos níveis (aumentados) de faltas e de rotatividade, assim como dos de qualidade e produtividade (diminuídos), além dos relacionamentos interpessoais e hierárquicos (desgastantes) etc. (COOPER; SLOAN; WILLIAM, 1988; MORAES; KILIMNIK, 1994; PAIVA; COUTO, 2008; PAIVA et al., 2013, FERREIRA; ASSMAR, 2008).

Percebendo tais sintomas, o indivíduo pode desenvolver estratégias de combate e defesa ao estresse, sendo estas mais subjetivas (racionalizar e receber apoio social) ou mais objetivas (ter *hobbies* ou passatempos e gerenciar seu tempo), em ambos os casos visando restabelecer seu equilíbrio físico e mental (COOPER; SLOAN; WILLIAM, 1988; MORAES; KILIMNIK, 1994; PAIVA; COUTO, 2008; PAIVA et al., 2013).

Porém, se o ajustamento não for satisfatório, tais sintomas podem levar ao desenvolvimento de doenças físicas (como problemas coronarianos e gastrintestinais) e mentais (como estafa e esgotamento), além do surgimento de disfunções organizacionais (como greves, acidentes, sabotagem) (COOPER; SLOAN; WILLIAM, 1988; MORAES; KILIMNIK, 1994; PAIVA; COUTO, 2008; PAIVA et al., 2013; SCHONFELD; FARREL, 2009; TRAVERS; COOPER, 1996).

Além das disposições individuais, a grande variedade de agentes estressores presentes nas sociedades industriais contemporâneas, exigindo do homem uma adaptação contínua a seu meio, o leva, muitas vezes, a um estado de permanente tensão. Como mecanismo de reação do organismo constantemente ativado e experimentando níveis contínuos de pressão, o homem pode passar a agredir a si mesmo (MORAES; KILIMNIK, 1994), podendo ultrapassar os limites do estresse e desenvolver a síndrome de *burnout*.

### **3 SOBRE SÍNDROME DE *BURNOUT***

O termo *burnout* foi empregado na década de 1970 pelo psicólogo clínico Freudenberger, que pode apenas ter nomeado um sentimento que existia e havia sido experimentado por muitos (CODO, MENEZES, 2006). Mais tarde, Freudenberger e Richelson (1991) descreveram um indivíduo com *burnout* como um ser frustrado ou com fadiga desencadeada pelo investimento em determinada causa, modo de vida ou relacionamento que não correspondeu às expectativas.

Em português, *burnout* significa algo como perder o fogo, perder a energia ou queimar para fora, numa tradução mais direta. Caracteriza, portanto, uma síndrome na qual o trabalhador perde o sentido da sua relação com o trabalho, de forma que as coisas não o importam mais e qualquer esforço lhe parece ser inútil (CODO; MENEZES, 2006).

Assim sendo, o *burnout* vem sendo compreendido como uma resposta ao estresse ocupacional crônico decorrente de características de ambiente laboral e da incompatibilidade entre as expectativas do indivíduo e a realidade que ele enfrenta no seu dia-a-dia (TAMAYO, 2008). Convém ainda ressaltar que o fenômeno *burnout* é complexo e multidimensional, resultante da interação entre aspectos individuais e do ambiente de trabalho (CARLOTTO, 2002).

De modo semelhante, a síndrome *burnout* foi definida por Maslach e Jackson (1981) como uma reação

à tensão emocional crônica gerada a partir do contato direto e excessivo com outros seres humanos, particularmente quando estes estão preocupados ou com problemas. O trabalhador se envolve afetivamente com terceiros envolvidos no seu cotidiano laboral, ele se desgasta e, num extremo, pode vir a desistir, não agüentando mais a situação e, daí, entra em *burnout*.

Com vistas ao aprofundamento no tema, Tamayo (2008) apresenta seis abordagens de *burnout*, quais sejam:

- a) como uma sobrecarga emocional, uma experiência negativa e individual oriunda das relações interpessoais desenvolvidas no ambiente de trabalho, usualmente mais comum entre profissionais de serviços humanos, ou seja, cujo trabalho exige contato direto e freqüente com outras pessoas, como é o caso de profissionais da saúde e da educação;
- b) como um “processo virulento”, doentio, advindo de condições precárias de trabalho, podendo acometer profissionais das mais diversas categorias e seguindo uma certa linearidade na qual a despersonalização gera baixa realização profissional que finda na exaustão, sendo esse seqüência diferente das comungadas nas outras perspectivas;
- c) como uma questão existencial, com o resultado de um processo crescente de desilusão que limita a percepção do trabalhador quanto ao significado do seu trabalho, gerando exaustão física, emocional e mental, dadas as diferenças entre o que ele espera (expectativas) e o que efetivamente observa no seu trabalho;
- d) como um “choque de realidade”, ou seja, como fruto de dúvidas acerca da própria competência profissional, dificuldades com terceiros, disfunções burocráticas, falta de estimulação e realização, carência de coleguismo, ausência de orientação, alta carga de trabalho, rotinas monótonas, campo de atuação limitada no trato com terceiros, falta de autonomia, objetivos institucionais incongruentes, liderança e práticas de supervisão inadequadas, e isolamento social; em síntese, essa abordagem contempla a reação a tais fatores estressores como o *burnout*;
- e) como falta de reciprocidade, usual em profissões com elevado contato interpessoal, donde o profissional espera um retorno, um reconhecimento de um terceiro que lhe é importante, uma retribuição da organização proporcional aos seus esforços; a quebra nesse contrato psicológico promove o esgotamento dos recursos emocionais do sujeito, direcionando-o à exaustão, configurando o quadro de *burnout*; e,
- f) como um desajuste entre o indivíduo e o seu trabalho, um desequilíbrio crônico entre o que o trabalhador oferece e o que ele tem de retorno, observando-se sobrecarga de trabalho, falta de controle, recompensas insuficientes, falta de coletividade, falta de justiça e conflito de valores; essa abordagem é convergente com o mundo do trabalho (TAMAYO, 2008), no qual se inserem os professores universitários, e oferece uma síntese das demais.

Assim sendo, a literatura (CODO; MENEZES, 2006; CARLOTTO, 2002; TAMAYO, 2008; PAIVA et al., 2013) aponta que as três dimensões mais consideradas na análise da síndrome de burnout são a exaustão, o ceticismo e um sentimento de ineficácia profissional. Essas três dimensões têm uma interrelação estruturada no sentido de que a exaustão, que ocorre em reação a exigências do meio ambiente, leva ao ceticismo, que por sua vez, diminui a eficácia profissional.

É justamente a estruturação dessa relação que define o *burnout* como uma síndrome, ao contrário de um grupo de sintomas associados aleatoriamente ou por coincidência (MASLACH, 1992; MASLACH, LEITER, 1997). A exaustão emocional reflete o estresse individual do *burnout*, que se caracteriza pelo sentimento de ser super-exigido nos seus recursos emocionais e físicos, cujos níveis não são suficientes mediante o contexto. A segunda dimensão, o cinismo, trata de um componente relacional, ou seja, do contexto interpessoal do *burnout*, caracterizando-se como uma resposta negativa, dura e distante em relação a diversos aspectos do trabalho, inclusive pessoas (cliente, colegas, supervisores). Por fim, a ineficácia profissional ou pessoal denota a dimensão de auto-avaliação do *burnout*, espelhando um sentimento de incompetência e de falta de realização e produtividade no trabalho (MASLACH, LEITER, 2008).

Em síntese, como síndrome, o *burnout* é constituído pelos seguintes elementos:

- a) é uma síndrome que ocorre no nível individual;
- b) envolve sentimentos, comportamentos, motivos e expectativas;
- c) gera estresse, desconforto e pode favorecer disfunções físicas;
- d) caracteriza-se pelo predomínio de sintomas de esgotamento;
- e) tem vínculo estreito com o ambiente ocupacional;
- f) pode acometer indivíduos “normais”, sem psicopatologias e com uma história de desempenho satisfatório no trabalho;
- g) é fortemente influenciado pelas expectativas inadequadas do indivíduo e pelas demandas emocionais no ambiente de trabalho. (TAMAYO, 2008, p. 79-80)

Consoante a tais percepções, Tamayo (2008), descreve as manifestações do *burnout*, classificando-as em: afetivas, cognitivas, físicas, comportamentais, sociais, atitudinais, organizacionais e do trabalho. O autor afirma que essas manifestações abrangem diferentes dimensões da vida do indivíduo, podendo variar de uma pessoa para outra, sendo influenciado por fatores individuais e característicos do trabalho e por aspectos organizacionais.

Apesar das conceituações atribuídas ao *burnout*, existem unanimidades entre os pesquisadores do fenômeno: todos assinalam a influência direta do mundo do trabalho como uma condição determinante desta síndrome. Para Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), o *burnout* é uma experiência individual e contextual relacionada ao trabalho. Seus sintomas tendem a se manifestar em pessoas normais que não sofrem de uma psicopatologia anterior ou de uma doença orgânica identificável (MASLACH; LEITER, 2008). Por fim, as causas do *burnout* não estão localizadas em traços permanentes das pessoas, mas em certos fatores situacionais e sociais específicos que podem ser influenciados e modificados. Daí a importância de se situar os sujeitos focados neste ensaio como alvo de reflexão e investigação, ou seja, os professores e seu trabalho no ensino superior.

#### **4 SOBRE PRÁTICA DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR E SUAS IMPLICAÇÕES**

Desde o século passado, Esteve (1999) apontava uma sobrecarga particular aos educadores, devido ao aumento de suas responsabilidades e exigências, fruto de aceleradas modificações do contexto social, implicando transformações no papel do professor. Tais transformações supõem um exigente desafio pessoal para os professores que se propõem a responder às novas expectativas projetadas sobre eles (ESTEVE, 1999).

Neste sentido, enumeram-se algumas atividades relacionadas ao trabalho docente que poderiam contribuir de forma positiva para o aumento da sua satisfação com sua profissão, tanto na esfera individual,

como nos aspectos mediados pela organização. São elas: 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. (ZABALZA, 2004)

Frente a tais demandas, as atividades do profissional de ensino vêm se ampliando, cada vez mais com tarefas acumulativas, contendo atribuições de naturezas diversas como funções de tutoria ou mentoria, incluindo aconselhamento, além de atividades de investigação, pesquisa, assessoramento, erudição e docência, somadas às administrativo-burocráticas, dentre outras (PAIVA; SARAIVA, 2005; OLIVEIRA, 2009). Com a quantidade e diversidade de tarefas, podem surgir alguns desvios do comportamento, fruto do estresse percebido, como o desejo de abandonar a docência, absenteísmo laboral, esgotamento e autculpabilização (PAIVA, SARAIVA, 2005), principalmente considerando-se a propensão ao estresse, devido a conjugação de traços de personalidade na qual preponderam professores com tipo A e lócus de controle externo (PAIVA, 1999; PAIVA; SARAIVA, 2005).

Somando-se às recentes mudanças na organização do trabalho e às questões referentes à reestruturação no sistema educacional no Brasil, diversos autores ressaltam que a produtividade acadêmica vem sendo um fator estressor para os docentes universitários, enquanto pesquisadores (VOLTARELLI, 2002; GARCIA; BENEVIDES-PEREIRA, 2003; MATTOS, 2012). Afirma esse mesmo autor que a necessidade de dedicação exclusiva, sem um apoio financeiro significativo, a ênfase na publicação internacional e a concorrência desleal pela falta de estabilidade profissional do professor-pesquisador podem levar a um estado de esgotamento mental, prejudicial à saúde do indivíduo (VOLTARELLI, 2002; GARCIA; BENEVIDES-PEREIRA, 2003; MATTOS, 2012). Assim sendo, entende-se que o estresse e o *burnout* são partes da vida acadêmica no ensino superior, como delineado atualmente no país, fato observado em pesquisas sobre os temas, como apontado por Carlotto e Câmara (2008).

O estresse na prática docente, seja do ensino básico a pós-graduação, ainda é um tema de vários estudos, justificados pelas sequelas que vários professores apresentaram ao final de sua carreira, comprometendo a saúde desses profissionais (SANTANA, 2011). A carga horária de um professor de pós-graduação não se resume às 40 horas semanais de dedicação exclusiva, quando isso lhe é possível, pois na iniciativa privada predominam os “aulistas” (PAIVA; MELO, 2009). O professor, além de lecionar disciplinas, supervisiona os orientandos e as pesquisas, são gestores de projetos, assumem cargos administrativos dentro da instituição de ensino. Todas estas atividades fazem parte de índices de avaliações de cursos de graduação e pós-graduação e, respectivamente, da avaliação do docente frente à qualidade dos programas de pós-graduação, realizada anualmente por meio da Coleta de Dados da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, a Capes (CAPES, 2011) e trienalmente no caso das Bolsas de Produtividade em pesquisa Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e tecnológico, o CNPq (CNPQ, 2006). Tais atividades e exigências repercutem numa carga horária excessiva de atividades que vai além do previsto no seu regime de trabalho, constituindo-se uma das possíveis causas das várias doenças que vêm ocorrendo entre os professores.

O estudo de Velloso (2004) evidencia como o debate sobre o novo modelo de formação pós-graduada tem sido objeto central de questionamento em diferentes esferas e fóruns, tanto nas universidades como também em outras instituições de pesquisa. O tema é bastante polêmico e dificilmente alcança consenso, seja pela própria

diversidade das áreas do conhecimento, com premissas e objetivos diferentes, ou por razões de divergências pessoais, profissionais, ideológicas, acadêmicas e pelo próprio posicionamento dos participantes nesse debate.

Outro fator importante relacionado a essa discussão é citado por Trzesniak (2004), quando afirma que uma característica a ser considerada na carreira do pesquisador é a solidão na produção de seus trabalhos. Acredita-se que este fator tem se tornado bastante crítico em docentes que atuam nos cursos *stricto sensu*, associado à produção do conhecimento, podendo se constituir mais um estressor para o professor-pesquisador, visto que seu instrumental cognitivo para pesquisa está em permanente teste e avaliação pelos seus pares.

Sublinha-se, portanto, que o processo de trabalho desenvolvido pelo professor-pesquisador frente às atuais e contínuas exigências do modelo educacional para cursos de graduação e pós-graduação, sedimentado nas últimas décadas, está intimamente relacionado à sua saúde, podendo trazer repercussões irreversíveis, tendo em vista a elevação do grau de estresse para grande parte dos profissionais desta categoria, podendo chegar a quadros de *burnout*.

Para esta categoria, a Organização Internacional do Trabalho, OIT, permanece atenta quanto às suas condições de trabalho e ao reconhecimento do lugar central que os professores ocupam na sociedade, enquanto os responsáveis pela formação do cidadão para a vida (UNESCO/OIT, 2008). Assim, seu papel vai além da relação entre o seu ensino e a aprendizagem do aluno, usualmente esperada; ele contempla a missão do profissional extra sala de aula, incluindo a comunidade onde ela se localiza. Desse modo, além de ensinar, o docente deve participar da gestão e do planejamento escolar, assim como atuar junto às famílias e à comunidade local, principalmente focalizadas nas atividades de extensão universitária (PINOTTI, 2005, 2006).

No entanto, na vida do profissional da educação, deve-se reconhecer que há limitações geradas pelo contexto socioeconômico, sem esquecer também as novas formas de conhecimento, em nível mundial frente aos avanços tecnológicos que afetam de alguma forma sua prática pedagógica, carecendo de uma permanente formação crítico-reflexiva que forneça aos professores meios para um pensamento autônomo, facilitando assim as dinâmicas de autoformação participada (NÓVOA, 1995). Isso traz implicações diretas para sua configuração identitária, ou seja, a forma como o sujeito se percebe e comporta no mundo, fato significativo no contexto do ensino superior no Brasil (PAIVA; MELO, 2006).

A esse respeito, conforme estudo realizado por Gasparini, Barreto e Assunção (2006), no Brasil, as transformações na organização do trabalho docente implicam novas exigências em termos de competências adquiridas, pois modificaram a atividade de ensino. E, por não disponibilizarem os meios compatíveis, esta “nova” proposta resultou em uma sobrecarga de trabalho, haja vista o aumento no volume de trabalho, comprometimento da estrutura física e educacional existentes, diversidade e complexidade das questões atribuídas em sala de aula e, sobretudo, a expectativa social de excelência. Dessa forma, têm-se acentuado as responsabilidades e exigências sobre os educadores, coincidindo com um processo histórico de transformação do contexto social. Tais mudanças têm refletido no papel do professor e na maximização de suas responsabilidades e em cobranças.

A partir desses e de outros fatores, característicos do ambiente de trabalho acadêmico, ficaram visíveis as sensíveis alterações nas atividades acadêmicas de nível superior, ou seja, ensino, pesquisa, extensão, orientação e administração, o que, por sua vez, também promoveu mudanças nos significados atribuídos pelos sujeitos às suas experiências de trabalho, gerando desgastes físicos, mentais e emocionais à sua saúde (PAIVA, 1999).

Nesta mesma direção, Paiva e Saraiva (2005) indicaram que em escolas de ensino superior, públicas e privadas, as mudanças de valores que ocorre na sociedade, bem como discursos e modelos propagados pelo mercado em relação à formação do cidadão pela escola, acarretaram diversas consequências no ambiente acadêmico universitário, afetando diretamente o profissional de ensino. O professor como um profissional valorizado e com uma missão de transmitir e formar conhecimento, são faces que nos dias atuais vêm sofrendo mudanças, refletindo na desvalorização da profissão e no comprometimento da integridade do docente. Essa diversidade de papéis e a inversão de valores na carreira evidenciaram uma crise na sua identidade e profissionalismo do professor, resultando em uma sobrecarga de trabalho, e conseqüentemente, no estresse, (PAIVA; SARAIVA, 2005), podendo chegar ao *burnout*.

Desse modo, a docência, com todas as atividades que lhe são inerentes, parece favorecer desenvolvimento de quadros de estresse e, daí, o aparecimento de síndromes nervosas, dados os riscos físico e mental identificados, alimentando as estatísticas relativas ao abandono da profissão, como observado há décadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1981).

Somam-se, ainda, outros fatores como a insatisfação e a falta de perspectiva de carreira, que contribuem para o desestímulo dos professores, cuja alternativa de sobrevivência circunscreve-se a exercer suas atividades como um fardo pouco ou nada gratificante, com impactos negativos no seu comportamento, incluindo-se aqui, aspectos relacionados a desempenho, frustração, alteração de humor, além das multifacetadas consequências (CARLOTTO; PALAZZO, 2008).

Diante da importância dos temas na atualidade e de suas possibilidades de manifestação em professores do ensino superior, propõe-se aprofundar as pesquisas nesse sentido, pelos meios que se seguem.

## **5 MODELO INTEGRATIVO E POSSIBILIDADES DE PESQUISAS COM PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR**

Visando o desenvolvimento de pesquisas que considerem os dois temas abordados, propõe-se um modelo integrativo e uma agenda para investigações futuras que inclui por aspectos metodológicos (visando profundidade à compreensão dos temas e de suas interrelações, assim como extensão de conclusões e validação do modelo proposto) e temáticos (conexões temáticas com outros construtos aderentes ao campo do comportamento organizacional).

### **5.1 Modelo Integrativo Proposto**

Para pesquisas futuras, que considerem trabalhar com os dois construtos aqui discutidos, propõe-se uma integração que entende o *burnout* como uma consequência negativa de um mau ajustamento do sujeito no processo de estresse. Schaufeli e Enzmann (1998) e Gil-Monte e Peiró-Silla (1997) propuseram modelos integrativos que consideram tais conceitos; no entanto, em ambos os estudos, os autores não aprofundam nos processos envolvidos, o que se pretende com o modelo proposto adiante. Antes, porém, faz-se necessário esclarecer alguns pontos.

O primeiro deles refere-se à compreensão de que e alguns dados pessoais e profissionais, assim como características de personalidade, influenciam a forma como o sujeito percebe e reage aos fatores estressores, partindo-se de outro pressuposto que versa sobre realidade como socialmente construída, ou seja, as pessoas

aprendem, a partir de seus processos de socialização (primária e secundária) a enxergarem a si mesmas, assim como o mundo que as rodeia de determinadas formas, o que conduz seus comportamentos (BERGER, LUCKMANN, 1985). Assim sendo, considerar gênero, faixa etária, curso de formação profissional, titulação, tipo de organização onde trabalha, dentre outras informações, pode ser útil à compreensão do fenômeno em foco.

Note-se, também, que alguns estudos apontam a necessidade de se distinguir entre os fatores de pressão e os de insatisfação, pois nem tudo que pressiona o indivíduo pode levá-lo a insatisfação, o que também foi levado em consideração no modelo. Inclusive, isso foi feito em uma pesquisa com jovens trabalhadores e os resultados da parte qualitativa da investigação sustentaram o pressuposto anterior (PAIVA et al., 2013).

Além disso, outros sintomas de estresse, além dos físicos e mentais usualmente abordados nas pesquisas sobre o tema, foram estendidos a outros campos, como emocionais, sociais e organizacionais, entendendo-se a amplitude da natureza das manifestações que o sujeito pode apresentar, dependendo do grau e da duração do processo de estresse a que ele está submetido, podendo culminar na falência dos recursos do indivíduo e chegar ao *burnout*, especialmente no que tange à exaustão emocional.

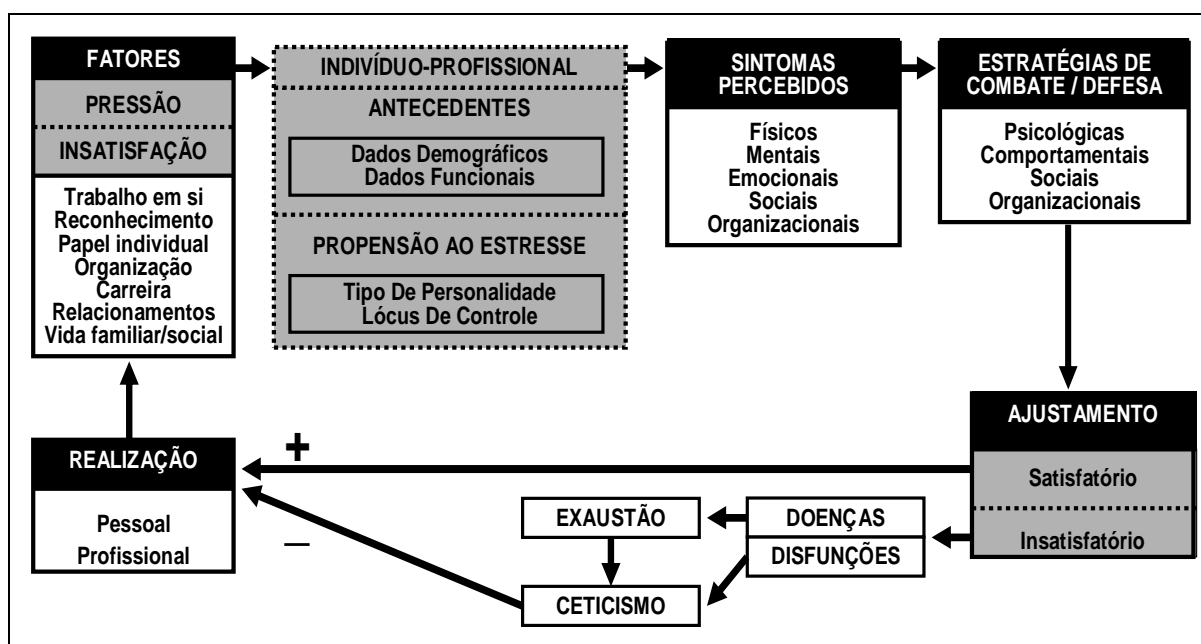
Outro aspecto considerado relaciona-se às estratégias de defesa e combate contra o estresse percebido, anteriormente situadas em termos mais amplos, mas que preferiu-se separar de acordo com a natureza das mesmas, ou seja: psicológicas (racionalizar, por exemplo), comportamentais (distrair-se com passatempos, gerenciar o tempo, dentre outras), sociais (ter apoio social), organizacionais (aderir minuciosamente à normas e regras ou sabotá-las, faltar, sair da organização etc.). Se tais estratégias são eficazes, reduz-se a possibilidade de estresse, promovendo a realização pessoal e profissional no trabalho, comumente chamado de *eustress*, ou estresse do “bem” (SELYE, 1974). Caso contrário, se as estratégias não são suficientes para lidar com o estresse percebido e o ajustamento é insatisfatório, levando ao aparecimento de doenças nos trabalhadores (físicas e mentais), intimamente relacionadas a disfunções organizacionais (queda de produtividade, qualidade; aumento de faltas, rotatividade, sabotagem etc.), e que podem abrir espaço para exaustão, de natureza multifacetada (emocional, mental, física). Como apontado na literatura de *burnout*, a exaustão leva o ceticismo que implica baixa realização pessoal e profissional. Esse quadro de estresse que leva a baixa ou nula realização é nomeado por *distress* (SELYE, 1974).

Por fim, a literatura de *burnout* parece tratar a realização pessoal e profissional como se fossem similares, o que também foi distinguido no modelo proposto, pois tratam de esferas diferentes da vida do sujeito-profissional.

Diante da literatura e das considerações anteriores, propõe-se um Modelo Teórico de Análise que poderá subsidiar pesquisas futuras. A Figura 2 sintetiza o modelo proposto.



Figura 2 - Modelo integrado de análise do estresse ocupacional e da síndrome de *burnout*



Fonte: Levantamento bibliográfico.

De posse desse modelo, passa-se aos aspectos metodológicos que as pesquisas sobre estresse e *burnout* com professores do ensino superior podem assumir.

## 5.2 Possibilidades de pesquisas: aspectos metodológicos

Para a realização de pesquisas que exploram os referidos temas com a categoria profissional em foco, professores do ensino superior, podem ser utilizadas abordagens diversas, tanto quantitativas como qualitativas.

A pesquisa qualitativa, de acordo com Flick (2009), vem desenvolvendo uma identidade própria, ou várias identidades, e visa abordar o mundo “lá fora” e entender, descrever e, por vezes, explicar os fenômenos sociais “de dentro” (pelos próprios sujeitos) de várias formas diferentes, como analisando experiências de indivíduos ou grupos. Elas podem estar relacionadas às histórias biográficas ou práticas cotidianas ou, ainda, profissionais, as quais podem se valer de conhecimentos, relatos e histórias do dia a dia. Esse tipo de pesquisa tem se mostrado uma alternativa bastante interessante para investigações científicas, sendo útil para firmar conceitos e objetivos a serem alcançados e dar sugestões sobre categorias de análise a serem estudadas com maior profundidade (GODOY, 1995).

Nessa abordagem, sugerem-se entrevistas com roteiros semi-estruturados, podendo ser realizadas individualmente ou em grupo, até mesmo grupos focais, nos quais o diálogo e a troca de informações podem elucidar fatos e relações entre os fenômenos abordados e com outros temas que possuam interfaces. Do ponto de vista operacional, visando tanto agilidade no ato da coleta como manutenção da fidedignidade dos dados, entende-se que as entrevistas devem ser gravadas e, posteriormente, transcritas na íntegra, de modo a facilitar o tratamento dos dados. Mediante interação entre pesquisador e pesquisado (ou pesquisados), pode-se apreender “compreensões ricas das biografias, experiências, opiniões, valores, aspirações, atitudes e sentimentos das pessoas” (MAY, 2004, p. 145).

Quanto à análise desses dados, as técnicas de análise de conteúdo e de discurso são as mais apropriadas.

A análise de conteúdo pode ser operacionalizada conforme concepção de Bardin (2004), que promove a interpretação do conteúdo das falas dos participantes, apoiada em descrições objetivas, sistemáticas, qualitativas, auxiliando na compreensão aprofundada dos significados. Na análise de discurso (ORLANDI, 2001), devem ser considerados os atos de fala, a enunciação e o contexto (GODOI, 2005, 2009).

Quanto à pesquisa quantitativa, ela se caracteriza pelo emprego de quantificação dos dados, possibilitando um tratamento estatístico, desde o mais simples, univariado, até os mais complexos, como bi e multivariado (COLLIS; HUSSEY, 2005; COOPER; SCHINDLER, 2008). Essa abordagem facilita comparações e permite a identificação de correlações entre variáveis, podendo culminar em generalizações, o que pode ser útil na categoria profissional em foco, ainda mais se considerando possíveis discrepâncias em termos das políticas de gestão de pessoas presentes em diferentes instituições de ensino superior, IES, com apontado em alguns estudos que abordaram professores universitários de IES públicas e privadas (PAIVA, 1999; PAIVA; SARAIVA, 2005).

Nessa perspectiva, os instrumentos de coleta de dados podem ser questionários validados, disponíveis na literatura, pautados nos modelos de Cooper, Sloan e William (1988) e Maslach e Jackson (1986), como é o caso dos utilizados por Braga e Zille (2015), Maffia e Zille (2014), Schuster et al (2014), Paiva *et al* (2013), Paiva e Couto (2008) e Carlotto e Câmara (2007). Pode-se, também, desenvolver “novas” escalas, mais focadas na profissão em questão, incluindo peculiaridades pessoais, profissionais e organizacionais.

Por fim, é possível combinar ambas as abordagens e seus métodos e instrumentos, buscando-se compreender o fenômeno tanto em profundidade como em amplitude. Essa junção caracteriza a triangulação metodológica (COLLIS; HUSSEY, 2005), utilizada em outros estudos (BRAGA; ZILLE, 2015; PAIVA et al., 2013).

### **5.3 Possibilidades de pesquisas: aspectos temáticos**

Além das possibilidades metodológicas, o estudo integrado do estresse e do *burnout* pode auxiliar na compreensão dos fenômenos em si, conforme observado nas referências conceituais, assim como no desnudamento de outras facetas da realidade que mantêm conexão com os construtos, o que depende dos trabalhadores que estão sendo pesquisados.

O caso dos professores de IES assume contornos peculiares, tendo em vista que alguns estudos enfatizam a evolução de outros construtos com vistas ao desenvolvimento de novas perspectivas relacionadas ao ambiente de trabalho e ao profissionalismo. A síndrome de *burnout* faz parte desse universo, tendo sido considerada um problema social de grande relevância, sendo investigada em diversos países, uma vez que se encontra vinculada a grandes custos organizacionais. Alguns destes custos devem-se à rotatividade de pessoal, absenteísmo, problemas de produtividade e qualidade e, também, por associar-se a vários tipos de disfunções pessoais, como o surgimento de graves problemas psicológicos e físicos, podendo levar o trabalhador à incapacidade total. A categoria docente tem sido desde a fase pioneira de estudos sobre a síndrome *de burnout*, sendo uma das mais investigadas sob essa lente (CARLOTTO, 2002, 2011; CARLOTTO; CÂMARA, 2008; CARLOTTO; PALAZZO, 2008).

Também é possível pensar em pesquisas que também integrem ou considerem outras temáticas, como qualidade de vida e comprometimento, sendo esses temas dos mais associados em pesquisas no Brasil (BARCAUI; LIMONGI-FRANÇA, 2014; PAIVA; MORAIS, 2012; PAIVA; COUTO, 2008; PAIVA; SARAIVA, 2005; PAIVA, 1999).

Além disso, pesquisas recentes que reúnem os dois temas (ARAÚJO, 2011; SILVA, 2011; PAIVA et al., 2013) e utilizam de triangulações metodológicas permitiram inferir conexões dos temas com outros no campo do comportamento organizacional, como valores organizacionais, valores do trabalho, justiça organizacional, atitudes retaliatórias, vínculos organizacionais, prazer e sofrimento no trabalho, percepções temporais, dentre outros. Além disso, aportes de outros campos do conhecimento, como psicologia, sociologia e medicina também podem ser úteis, dado o caráter interdisciplinar dos temas abordados.

Estudos que concretizem tais conexões podem contribuir para ampliação da análise do comportamento organizacional, assim como para melhor delimitação conceitual dos inicialmente delimitados.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Retornando a proposta central que norteou este ensaio, percebe-se que os efeitos do atual ambiente de trabalho acadêmico no nível superior têm refletido diretamente na saúde de seus profissionais. Sublinha-se que a conjugação das temáticas estresse ocupacional e síndrome de *burnout* em estudos acadêmicos é recente no que se refere às estratégias de enfrentamento, combate e defesa destes distúrbios. Algumas iniciativas nesse sentido foram analisadas, sem contudo atingir o objetivo de elucidar de forma ampla e consistente a dinâmica e interdependência dos processos envolvidos.

Devido à profusão das abordagens sobre estresse ocupacional e síndrome de *burnout*, é difícil fazer comparações entre os resultados das diversas pesquisas, o que compromete a acumulação do conhecimento produzido até então. Apesar de publicações internacionais que contemplam meta-análises relativas ao *burnout* (como o estudo de auto-eficácia na gestão de sala de aula e o *burnout*, de Aloe, Amo e Shanahan (2014), e a meta-análise de estudos exploratórios e confirmatórios desenvolvidos a partir da aplicação do *Maslach Burnout Inventory*, realizado por Worley e outros (2008)) e ao estresse ocupacional (como a de Yu e outros 2007), buscando compreender possíveis relações entre estresse e saúde em Taiwan, por meio de publicações ao longo de mais de duas décadas, e a de Tamminen e Holt (2010), que buscou criar uma perspectiva teórica integrada entre a avaliação qualitativa de fatores estressores em esportes praticados por adolescentes e a literatura relativa ao enfrentamento ( *coping*)), não foram encontrados estudos similares em publicações nacionais, apenas o já referenciado de Andrade, Guimarães e Assis (2010), que focalizou a ausência de questões subjetivas nos sujeitos pesquisados em outras pesquisas.

Além disso, estudos que trabalhem com os dois construtos de modo integrado também são raros, como o caso do artigo de Childs e Stoeber (2012) que apresentou dois estudos longitudinais para examinar se as diferenças individuais no perfeccionismo prescrito socialmente (ou seja, focalizado nas percepções que indivíduos têm a respeito de expectativas perfeccionistas de terceiros) contribuem para o estresse advindo do papel dos empregados e incrementam os sintomas de *burnout* (exaustão, cinismo e ineficácia). No Brasil, os artigos de Paiva e outros (2013), Moreira, Kilimnik e Couto (2013) e Chamon, Marinho e Oliveira (2006) trabalham com os dois construtos, ou variáveis deles, mas, de fato, não aprofundam nas relações como aqui apresentados.

Note-se que os estudos ainda apresentam resultados contraditórios, divergindo no nível de análise, nas bases conceituais, nas fontes analisadas, nos estágios de evolução dos processos e nas perspectivas teóricas escolhidas. Observa-se que os temas são amplos e constituídos de diversas facetas, o que não impede de se tentar

integrá-los, como aqui realizado; pelo contrário, esta pode ser uma oportunidade de aprofundar no conhecimento do fenômeno, caso considere-se, por exemplo, as agendas (metodológicas e temáticas) explicitadas.

Some-se a isso o cotidiano dos docentes que atuam no ensino superior, tanto na esfera pública como na iniciativa privada, caracterizado pela busca incessante por maior produtividade, aumento na quantidade e qualidade das publicações indexadas, qualidade nas pesquisas e nos processos de orientação de alunos, financiamento de projetos, focalizando resultados acadêmicos efetivos, o que nem sempre redundava na sala de aula, na graduação; afinal, esse espaço tem sido desconsiderado nas próprias avaliações dos professores, inclusive nos programas de pós-graduação. O ambiente laboral vivenciado “na academia moderna” acaba por demandar constantes adaptações e mudanças dos profissionais, em virtude de uma organização do trabalho que gera quadros complexos, favoráveis em termos de estresse e, muitas vezes, irreversíveis quanto ao *burnout*.

Importante (re)lembrar que trabalhadores estressados tendem a diminuir seu desempenho e aumentar os custos das organizações, devido aos possíveis problemas de saúde, gerando maior rotatividade e absenteísmo, além do próprio ceticismo, característico do *burnout*.

Sem a pretensão de exaurir a discussão em torno das temáticas focalizadas, o cumprimento da agenda de pesquisa proposta pode colaborar em dois sentidos: primeiro, conceitual e academicamente, em termos de promover delimitação teórica dos construtos e, ao mesmo tempo, expandi-la por meio de possíveis conexões com outra temáticas; e, segundo, prático e profissionalmente, no que se refere a fornecer *insights* e perspectivas para trabalhadores de uma categoria profissional relevante no que tange a possibilidades de um (re)posicionamento pessoal e organizacional que possa promover uma gestão de pessoas mais humana no âmbito das instituições de ensino superior.

---

Artigo submetido para avaliação em 27/04/2015 e aceito para publicação em 19/10/2015

---

## **REFERÊNCIAS**

ALOE, A. M., AMO L. C., SHANAHAN, M. E. Classroom Management Self-Efficacy and Burnout: A Multivariate Meta-analysis. **Educational Psychology Review**, v. 26, n. 1, p. 101-126, 2014. Disponível em: <<http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10648-013-9244-0>>. Acesso em: 17 jul. 2015.

ANDRADE, C. R.; GUIMARÃES, L. V. M.; ASSIS, L. B. Análise Crítica Das Pesquisas em Estresse Ocupacional da Anpad: Afinal, Cadê o Sujeito? In: EnANPAD, 34, 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, ANPAD, 2010.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

ARAÚJO, A. L. **Estresse Ocupacional e Burnout**: um estudo com professores de um curso de graduação em enfermagem de uma privada em Minas Gerais. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade Novos Horizontes. Belo Horizonte: Faculdade Novos Horizontes, 2011.

ALBRECHT, K. **O gerente e o estresse**: faça o estresse trabalhar para você. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1988.  
BARCAUI, A., LIMONGI-FRANÇA, A. C. Estresse, enfrentamento e qualidade de vida: um estudo sobre gerentes brasileiros. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 5, p. 670-694, 2014.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2004.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. O estado da arte do burnout no Brasil. **Revista Eletrônica InterAção Psy**, v.

1, n. 1, p. 4-11, 2003.

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. (Org.) **Clínicas do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011. p. 3-21.

BERGER, P. L., LUCKMANN, T. **A construção social da realidade**. Petrópolis: Vozes, 1985.

BRAGA, P. L., ZILLE, L. P. Estresse no trabalho: estudo com taxistas na cidade de Belo Horizonte. **Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 13, n. 1, p. 34-59, 2015.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto 3048**. Regulamentação da Previdência Social. 1999. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm)> Acesso em: 10 mar. 2015.

CALDERERO, A. R. L., MIASSO, A. I., CORRADI-WEBSTER, C.M. Estresse e estratégias de enfrentamento em uma equipe de enfermagem de Pronto Atendimento. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, v. 10, n. 1, p. 51-62, 2008.

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. **Coleta Dados CAPES**. 2011. Disponível em: <<http://www.capes.gov.br>>. Acesso em: 14 abr. 2014.

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

CARLOTTO, M. S. Síndrome de Burnout em Professores: prevalência e fatores associados. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 27, n. 4, p. 403-410, 2011.

CARLOTTO, M. S., CÂMARA, S. G. Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. **PSICO**, v. 39, n. 2, p. 152-158, 2008.

CARLOTTO, M. S., CÂMARA, S. G. Propriedades psicométricas do Maslach Burnout Inventory em uma amostra multifuncional. **Estudos de Psicologia**, v. 24, n. 3, p. 325-332, 2007.

CARLOTTO, M. S., PALAZZO, L. S. Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 22, n. 5, p. 1017-1026, 2008.

CHAMON, E. M. Q. O., MARINHO, R. C., OLIVEIRA, A. L. Estresse Ocupacional, Estratégias de Enfrentamento e Síndrome de Burnout: um Estudo com a Equipe de Enfermagem de um Hospital Privado do Estado de São Paulo. In: EnANPAD, 30., 2006, Salvador. **Anais...** Salvador, ANPAD, 2006.

CHANLAT, J. F. Mitos e realidades sobre estresse dos gerentes. In: DAVEL, E., MELO, M. C. O. (Org.) **Gerência em ação: singularidades e dilemas do trabalho gerencial**. Rio de Janeiro: FGV, 2005. p. 281-322.

CHILDS, J. H., STOEBER, J. Do you want me to be perfect? Two longitudinal studies on socially prescribed perfectionism, stress and burnout in the workplace. **Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations**, v. 26, n. 4, p. 347-364, 2012.

CODO, W., MENEZES, I. V. O que é Burnout. In: CODO, W. (Coord.). **Educação: carinho e trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2006. p. 237-254.

COLLIS, J., HUSSEY, R. **Pesquisa em Administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

CNPQ – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. Bolsas Individuais no País. **Diário Oficial da União - DOU**, 13/07/2006. Disponível em: <[http://www.cnpq.br/web/guest/view/-/journal\\_content/56\\_INSTANCE\\_0oED/10157/100343#16061](http://www.cnpq.br/web/guest/view/-/journal_content/56_INSTANCE_0oED/10157/100343#16061)>. Acesso em: 14 abr. 2014.

COOPER, D. R., SCHINDLER, P. S. **Métodos de Pesquisa em Administração**. Porto Alegre: Bookman, 2008.

COOPER, C. L., COOPER, R. D., EAKER, L. H. **Living with stress**. England: Penguin Book, 1988.

COOPER, C. L., SLOAN, S., WILLIAM, S. **Occupational Stress Indicator** - management guide. London: Windsor, 1988.

COUTO, H. A. **Stress e qualidade de vida dos executivos**. Rio de Janeiro: COP, 1987.

DIASTAVARES, E., ALVES, F.A., GARBIN, L. S., SILVESTRE, M. L. C., PACHECO, R. D. **Projeto de qualidade de vida: Combate ao estresse do professor**. Campinas: UEC, 2007.

DRUCK, G., FRANCO, T. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

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

FERREIRA, A. B. H. **Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. Curitiba: Positivo, 2009.

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 / All Books, 2008. p. 21-73.

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

FREUDENBERGER, H. J., RICHELSON, G. **Estafa: O alto custo dos empreendimentos**. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1991.

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

GARCIA, L. P., BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. Investigando o burnout em professores universitários. **Revista Eletrônica InterAção Psy**, v. 1, n. 1, p. 76-89, 2003.

GASPARINI, S. M., BARRETO, S. M., ASSUNÇÃO, A. A. Prevalência de transtornos mentais comuns em professores da rede municipal de Belo Horizonte – MG. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 22, n. 12, p. 2679-2691, 2006.

GIL-MONTE, P. R. El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) como fenómeno transcultural. **Informació Psicológica**, n. 91-92, p. 4-11, 2008.

GIL-MONTE, P. R., PEIRÓ-SILLA, J. M. **Desgaste psíquico em el trabajo: el síndrome de quemarse**. Madrid: Síntesis, 1997.

GODOI, C. K. Possibilidades de Análise do Discurso nos Estudos Organizacionais: a Perspectiva da Interpretação Social dos Discursos. In: EnANPAD, 29, 2005, Brasília. **Anais...** Brasília, ANPAD, 2005.

GODOI, C. K. A Perspectiva da Interpretação Social dos Discursos. In: CARRIERI, A. P., SARAIVA, L. A. S., PIMENTEL, T. D., SOUZA-RICARDO, P. A. G. (Org.). **Análise do Discurso em Estudos Organizacionais**. Curitiba: Juruá, 2009. p. 131-152.

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

JEX, S. M., CROSSLEY, C. D. Organizational consequences. In: BARLING, J., KELLOWAY, V., FRONE, M. R. (Ed.). **Handbook of Work Stress**. Thousand Oaks: Sage, 2005. p. 575-599.

LAZARUS, R. S., FOLKMAN, S. **Stress, appraisal, and coping**. Nova York: Springer, 1984.

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

LIMONGI-FRANÇA, A. C., RODRIGUES, A. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas, 2005.

LIPP, M. E. N. **Inventário de sintomas de stress para adultos de Lipp**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

- LIPP, M. E. N. **Pesquisas sobre Stress no Brasil**: saúde, ocupações e Grupo de risco. São Paulo: Papyrus, 2001.
- LIPP, M. E. N. **O stress no Brasil**: Pesquisas avançadas. Campinas: Papyrus, 2002.
- LIPP, M. E. N., ROCHA, J. C. **Stress, qualidade de vida e hipertensão arterial**. Campinas: Papyrus, 1996.
- MAFFIA, L. N., ZILLE, L. P. Estresse no trabalho: estudo com gestores públicos do estado de Minas Gerais. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, v. 20, n. 3, p. 658-680, 2014.
- MARTINS, M. G. T. Sintomas de stress em professores brasileiros. **Revista Lusófona de Educação**, v. 10, p. 109-128, 2007.
- MASLACH, C. **La síndrome del burn-out**. Assisi: Cittadella Editrice, 1992.
- MASLACH, C., JACKSON, S. E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behavior**, v. 2, n. 2, p. 99-113, 1981.
- MASLACH, C., JACKSON, S. **Maslach Bournout Inventory, Manual**. Palo Alto: Consulting Psychologists, 1986.
- MASLACH, C., LEITER, M. P. **The truth about burnout**. San Francisco: Jossey Bass, 1997.
- MASLACH, C., LEITER, M. P. Early predictors of job burnout and engagement. **Journal of Applied Psychology**, v. 93, p. 498-512, 2008.
- MASLACH, C., SCHAUFELI, W. B., LEITER, M. P. Job burnout. **Annual Review of Psychology**, v. 52, n. 1, p. 397-422, 2001.
- MATTOS, P. L. C. L. Pés de barro do texto “produtivista” na academia. **Revista de Administração de Empresas – RAE**, v. 52, n. 5, p. 566-573, 2012.
- MAY, T. **Pesquisa social: questões, métodos e processos**. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- MENDES, A. M. A organização do trabalho como produtora da Cultura e a Prevenção do Estresse Ocupacional: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho. In: TAMAYO, A. (Org). **Estresse e cultural organizacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo: All Books, 2008. p. 163-192.
- MENDES, A. M., CRUZ, R. M. Trabalho e saúde no contexto organizacional: algumas vicissitudes teóricas. In: TAMAYO, A. (Org.). **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 39-58.
- MOLINA, O. F. **Estresse no cotidiano**. São Paulo: Pancast, 1996.
- MORAES, L. F. R., KILIMNIK, Z. M. **Comprometimento organizacional, qualidade de vida no trabalho e stress no trabalho**: uma abordagem de diagnóstico comparativo. Relatório (Pesquisa) – UFMG. Belo Horizonte: UFMG, 1994.
- MOREIRA, C. A., KILIMNIK, Z. M., COUTO, B. R. G. M. Burnout e Fatores de Pressão no Trabalho de Enfermeiros de Unidades de Terapia Intensiva de Belo Horizonte/Minas Gerais. In: EnGPR, 4, 2013, Brasília. **Anais...** Brasília, ANPAD, 2013.
- MURTAZ, G. S., TRÓCCOLI, T. B. Avaliação de Intervenção em estresse ocupacional. **Revista de psicologia: teoria e pesquisa**, v. 20, n. 1, p. 39-47, 2004.
- NÓVOA, A. O passado e o presente dos professores. In: NÓVOA, A. (Org.). **Profissão Professor**. Portugal: Porto, 1995. p. 13-34.
- OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Empleo y Condiciones de Trabajo del Personal Docente**. Genebra: OIT, 1981.
- OLIVEIRA, M. G. M. **Stress, síndrome do burnout e qualidade de vida em docentes da área de saúde**. Tese

(Doutorado em Administração) - USP Ribeirão Preto. Ribeirão Preto: USP, 2009.

ORLANDI, E. P. **Análise de Discurso**. Campinas: Pontes, 2001.

PAIVA, K. C. M. **Qualidade de vida no Trabalho e Stress em Profissionais Docentes**: uma comparação entre o público e o privado. Dissertação (Mestrado em Administração) - UFMG. Belo Horizonte: UFMG, 1999.

PAIVA, K. C. M., COUTO, J. H. Qualidade de vida e estresse gerencial "pós-choque de gestão": o caso da Copasa-MG. **Revista de Administração Pública**, v. 42, n. 6, p. 1189-1211, 2008.

PAIVA, K. C. M., DUTRA, M. R. S., BARROS, V. R. F., SANTOS, A. O. Estresse Ocupacional e Burnout de jovens trabalhadores. In: EnANPAD, 37, 2013, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, ANPAD, 2013.

PAIVA, K. C. M., MELO, M. C. O. L. Professores profissionais ou Profissionais professores? Refletindo sobre identidades e profissão acadêmica em universidades. In: Colóquio Internacional sobre Poder Local, 10, 2006, Salvador. **Anais...** Salvador: CIAGS, 2006.

PAIVA, K. C. M., MELO, M. C. O. L. Competências Profissionais Docentes e sua Gestão em Universidades Mineiras. In: EnGPR, 2, 2009, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ANPAD, 2009.

PAIVA, K. C. M., MORAIS, M. M. S. Comprometimento Organizacional: um estudo com docentes do CEFET-MG. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 12, n. 1, p. 74-101, 2012.

PAIVA, K. C. M., SARAIVA, L. A. S. Estresse ocupacional de docentes do ensino superior. **Revista de Administração da USP - RAUSP**, v. 40, n. 2, p. 145-1582, 2005.

PASCHOAL, T., TAMAYO, A. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004.

PINOTTI, G. A. S. Stress no professor: Fontes, sintomas e estratégias de controle. **Revista Uniara**, n. 17/18, p. 207-216, 2005,2006.

REIS, R. S., HINO, A. A. F., RODRIGUEZ-AÑEZ, C. R. Perceived stress scale: reability and validity study in Brazil. **Journal of Health Psychology**, v. 15, n. 1, p. 107-114, 2010.

ROSSI, A. M., PERREWÉ, P. L., SAUTER, S. L. (Org.). **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho**: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2005.

ROSSI, A. M., QUICK, C. J., PERREWÉ, P. L. (Org.). **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho**: o positivo e o negativo. São Paulo: Atlas, 2009.

ROOTER, J. B. Generalised expectations for internal versus external control of reinforcement. **Psychological Monographs**, v. 80, n. 1, p. 1-27, 1966.

SANTANA, O. A. Docentes de pós-graduação: grupo de risco de doenças Cardiovasculares. **Acta Scientiarum. Education**, v. 33, n. 2, p. 219-226, 2011.

SCHONFELD, I. S., FARREL, E. Métodos qualitativos e quantitativos na pesquisa sobre stress ocupacional. In: ROSSI, A. M., PERREWÉ, P. L., SAUTER, S. L. (Ed.) **Stress e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2005. p. 202-224.

SCHUSTER, M. S., DIAS, V. V., BATTISTELLA, L. F., GROHMANN, M. Z. MBI-GS: aplicação e verificação psicométrica na realidade brasileira. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 13, n. 4, p. 26-38, 2014.

SELYE, H. **Stress without distress**. USA: New American Library, 1974.

SELYE, H. **Stress**: a tensão da vida. São Paulo: IBRASA, 1959.

SELYE, H. **The stress of life**. New York: McGraw-Hill, 1956.



SCHAUFELI, W., ENZMANN, D. **The burnout companion to study and practice a critical analysis**. Londres, Taylor & Francis, 1998.

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

SWAMINATHAN, P. S., RAJKUMAR, S. Study on stress levels in organizations and their impact on employees' behavior. **Management and Labour Studies**, v. 35, n. 1, p. 59-71, 2010.

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. p. 75-106.

TAMMINEN, K. A., HOLT, N. L. A meta-study of qualitative research examining stressor appraisals and coping among adolescents in sport. **Journal of Sports Sciences**, v. 28, n. 14, p. 1563-1580, 2010.

TARDIFF, M., LESSARD, C. **O Trabalho Docente**. Petrópolis: Vozes, 2005.

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

TRZESNIAK, P. Qualidade e produtividade nos programas de pós-graduação: A disciplina seminário de dissertação. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, v. 1, n. 1, p. 111-125, 2004.

UNESCO / OIT - Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura / Organização Internacional do Trabalho. **A Recomendação da OIT/UNESCO de 1966 relativa ao Estatuto dos Professores e A Recomendação de 1997 da UNESCO relativa ao Estatuto do Pessoal do Ensino Superior** - com um guia de utilização. UNESCO/OIT, 2008.

VOLTARELLI, J. C. Estresse e produtividade acadêmica. Editorial. **Revista Medicina Ribeirão Preto**, v. 35, n. 4, p. 451-454, 2002.

VELLOSO, J. Mestres e doutores no país: destinos profissionais e políticas de Pós-graduação. **Cadernos de Pesquisa**, v. 34, n. 123, p. 583-611, 2004.

WORLEY, J. A, VASSAR, M., WHEELER, D. L., BARNES, L. L. B.. Factor structure of scores from the maslach burnout inventory: a review and meta-analysis of 45 exploratory and confirmatory factor-analytic studies. **Educational and Psychological Measurement**, v. 68, n. 5, p. 797-823, 2008.

YU, L., LIN, Y. S., CHEN, J. W., WANG, H. H., CHIU, C. H. A meta-analysis of the association between stress and health in Taiwan. **Kaohsiung Journal of Medical Sciences**, v. 23, n. 6, p. 287-297, 2007.

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

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