



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ
CENTRO DE ESTUDOS SOCIAIS APLICADOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO

JULIANA CARVALHO DE SOUSA

**RELAÇÃO ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT E RESILIÊNCIA NA ATIVIDADE
DOCENTE SUPERIOR**

FORTALEZA – CEARÁ
2017

JULIANA CARVALHO DE SOUSA

RELAÇÃO ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT E RESILIÊNCIA NA ATIVIDADE
DOCENTE SUPERIOR

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico do Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro de Estudos Sociais Aplicados da Universidade Estadual do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Administração. Área de concentração: Gestão, organizações e ambiente.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Roberto Pinto.
Co-Orientador: Prof. Dr. Antônio de Pádua Araújo

FORTALEZA – CEARÁ

2017

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

Universidade Estadual do Ceará

Sistema de Bibliotecas

Sousa, Juliana Carvalho de.

Relação entre síndrome de burnout e resiliência na atividade docente superior [recurso eletrônico] / Juliana Carvalho de Sousa. - 2017 .

1 CD-ROM: il.; 4 ¼ pol.

CD-ROM contendo o arquivo no formato PDF do trabalho acadêmico com 128 folhas, acondicionado em caixa de DVD Slim (19 x 14 cm x 7 mm).

Dissertação (mestrado acadêmico) - Universidade Estadual do Ceará, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Mestrado Acadêmico em Administração, Fortaleza, 2017 .

Área de concentração: Gestão, organizações e ambiente..

Orientação: Prof. Dr. Francisco Roberto Pinto..

1. Síndrome de burnout. 2. Resiliência. 3. Docência. I. Título.

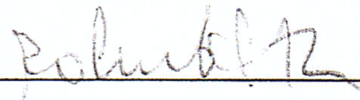
JULIANA CARVALHO DE SOUSA

RELAÇÃO ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT E RESILIÊNCIA NA ATIVIDADE
DOCENTE SUPERIOR

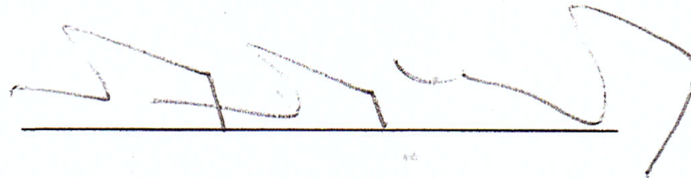
Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico do Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro de Estudos Sociais Aplicados da Universidade Estadual do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Administração. Área de concentração: Gestão, organizações e ambiente.

Aprovada em: 20 de Fevereiro de 2017.

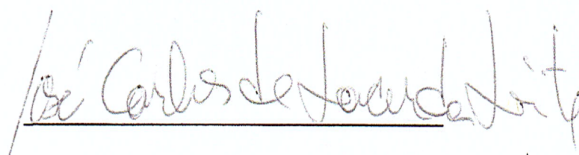
BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Francisco Roberto Pinto.
PPGA-UECE



Prof. Dr. Antônio de Pádua Araújo
PPGA-UECE



Prof. Dr. José Carlos de Lacerda Leite
PPGA-UFPB - Examinador Externo

A Deus, Pai Todo Poderoso, pelo dom da vida que me concebeu, por ter iluminado meu caminho durante todos esses anos e por me guiar ao longo dessa jornada.

AGRADECIMENTOS

Quero começar agradecendo primeiramente a Deus, “aquele que opera em nós tanto o querer quanto o realizar segundo a Sua boa vontade”, por ter-me dado força para seguir e vencer todos os obstáculos percorridos nessa trajetória, além de permitir-me concluir mais uma importante etapa na vida.

À minha família que sempre me deu apoio incondicional, minha mãe, minha vida, Maria Cleide, meu pai João, minhas tias Maria Gorete e Maria Lucineide e minha avó Maria Socorro, que não mediram esforços para me ajudar e se alegram e orgulham com os frutos da vitória a serem colhidos.

Ao meu estimado e querido orientador Dr. Francisco Roberto Pinto e ao co-orientador Dr. Antônio de Pádua Araújo por terem dedicado seus esforços, paciência e saber, depositando em mim confiança e compreensão. Obrigada pela credibilidade a mim conferida, pela grande força e apoio, me propiciando um grande ambiente de aprendizagem que vou levar sempre comigo.

Ao professor Dr. José Carlos de Lacerda Leite pela grande contribuição e disposição para ajudar na execução da pesquisa no que se refere à análise de dados quantitativos.

A todo o PPGA, seus professores, seu grupo de funcionários, aos quais agradeço por toda assistência. Um agradecimento especial a Professora Ana Cristina Batista por todo ensinamento dado durante o período de mestrado e participação no grupo de estudos, pelos grandes *insights* intelectuais, e pela sua alegria de encarar a vida, e nos instigar a vontade de se espelhar nela como pessoa e profissional.

Aos colegas de turma, amigos que aprendi a admirar e amar, nunca vou esquecê-los, principalmente as queridas Rafaela Gomes e Mayanne Lima.

Aos meus amigos e companheiros dessa trajetória que foram totalmente essenciais na estrada da vida, Marcelo Queiroz, por ter me estendido à mão, me dado teto e grande apoio, sem você eu não teria chegado até aqui. Às minhas amadas amigas-irmãs Aline do Vale e Ariane Rebouças, que me incentivaram e ajudaram-me em todo percurso. A minha companheira que sempre me ajudou em todo percurso, Dinara Batista. E ao meu grande amigo Pablo Marlon, que se tornou um irmão de coração, um grande incentivador, e parceiro de produção intelectual, obrigada por tudo, de coração.

"Não sabendo que era impossível, foi lá e fez."

(Jean Cocteau).

RESUMO

Atualmente, os ambientes laborais passam a oferecer variáveis estressoras que podem acarretar doenças físicas e mentais, dentre elas a Síndrome de *Burnout* (SB). A fim de evitar ou mitigar os efeitos da SB, alguns estudiosos têm pesquisado sobre o fenômeno da resiliência humana, buscando compreendê-lo com um estado mental que pode auxiliar a ciência nesse propósito. Com base nisso, a pesquisa tem como objetivo identificar, a partir da estrutura teórica construída e da análise da realidade empírica da instituição de ensino superior (IES) estudada, se existe correlação significativa entre síndrome de *burnout* e resiliência humana. A metodologia utilizada tem caráter quantitativo, de tipologia descritiva e explicativa. A pesquisa foi operacionalizada com professores alocados em todos os *campi* da Universidade Estadual do Ceará (UECE). Foi utilizado um questionário composto por três módulos: o primeiro com dados de caracterização do respondente; o segundo com a escala MBI-ED (*Maslach Burnout Inventory “Educators Survey-Es”*); e o último módulo com a escala de resiliência humana, de Wagnild e Young, traduzida e adaptada por Pesce (2005) e validada por Bacchi e Pinheiro (2011). Para análise dos dados, foram utilizadas as seguintes técnicas: análise descritiva, análise fatorial, regressão linear, ANOVA, correlação canônica e análise de equações estruturais. Acerca dos resultados da pesquisa, os achados indicaram que apenas 6% da amostra possuem alta tendência para desenvolvimento da SB e 49% dos respondentes apresentaram altos níveis de resiliência. No que diz respeito à correlação entre o grau de síndrome de *burnout* e a resiliência humana os resultados mostraram que as proporções de variância explicada indicam que a relação entre *burnout* e resiliência é fraca, apresentando baixo poder de explicação, não sendo indicado usar os construtos de uma escala como preditores dos construtos da outra. Ao realizar o teste da modelagem de equações estruturais, os resultados indicaram que a autossuficiência atuou de forma a majorar a baixa realização profissional e a minorar a exaustão emocional. Quanto à dimensão sentido de vida da escala de resiliência, observou-se que a atuação deste como preditor da síndrome de *burnout*, minorando os níveis de exaustão emocional e despersonalização. No que diz respeito à dimensão equanimidade, observou-se que a atuação deste foi considerada significativa apenas com a dimensão baixa realização profissional, majorando-a. No que se referem às estimativas dos parâmetros que avaliam a atuação da singularidade existencial, todas as correlações foram consideradas não significativas ao nível de significância de 5%, devendo, portanto, ser excluídas do modelo. Por fim, a dimensão perseverança apresentou significância apenas para prever a baixa realização profissional com sinal positivo. No que tange as

dimensões da SB, a despersonalização minora todas as dimensões que compõe a resiliência; a exaustão emocional majora os níveis de: autossuficiência, sentido de vida, equanimidade e perseverança; e a baixa realização profissional apresentou resultados majorando todas as dimensões referentes à resiliência humana.

Palavras-chave: Síndrome de *burnout*. Resiliência. Docência.

ABSTRACT

Nowadays, the work environments begin to offer stress variables that can lead to physical and mental illnesses, among them a Burnout Syndrome (SB). In order to avoid or mitigate the effects of SB, some scholars have been researching on the phenomenon of human resilience, seeking to understand it with a state of mind that can aid a science in that purpose. Based on this, a research aims to investigate, from the theoretical structure built and the empirical reality analysis of the institution of higher education (HEI) studied, there is a significant correlation between burnout syndrome and human resilience. The methodology used for quantitative character, descriptive and explanatory typology. The research was operationalized with teachers in all fields of the State University of Ceará (UECE). A questionnaire composed of three modules was used: the first one with data of characterization of the respondent; The second with a scale MBI-ED (Maslach Burnout Inventory "Educators Survey-Es"); And the last module with human resilience scale, Wagnild and Young, translated and adapted by Pesce (2005) and validated by Bacchi and Pinheiro (2011). For data analysis, descriptive analysis, factorial analysis, linear regression, ANOVA, canonical correlation and analysis of structural equations. Regarding the results of the research, the findings indicated that only 6% of the sample tends to be a high tendency for SB development and 49% of the respondents presented high levels of resilience. Regarding the correlation between the degree of burnout syndrome and human resilience, the results showed that the proportions of explained variance indicate that a relationship between burnout and resilience is weak, presenting low power of explanation, and it is not indicated to use the constructors of a Scale as predictors of constructors of the other. In performing the structural equation modeling test, the results indicate that self-sufficiency is of great importance for a professional performance and a minor one for emotional exhaustion. Regarding the dimension of the life concept of the resilience scale, it is observed that an action like this predictor of the burnout syndrome, reducing the levels of emotional exhaustion and depersonalization. With regard to the dimension equanimity, observing that the performance in this concept is only with a low dimension professional achievement, enhancing it. Regarding the estimates of the parameters that evaluate an update of the existential singularity, all correlations were considered not significant at the significance level of 5%, and should therefore be excluded from the model. Finally, the perseverance dimension presented significantly to predict a low professional achievement with a positive sign. Regarding dimensions of SB, a depersonalization minimizes all as dimensions that make up resilience; emotional exhaustion

enhances levels of: self-sufficiency, sense of life, equanimity, and perseverance; and a low professional accomplishment presented results increasing all the dimensions referring to the human resilience.

Keywords: Burnout syndrome. Resilience. Teaching.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Dimensões da síndrome de burnout	35
Figura 2 – Resiliência (dependentes) x burnout (preditores)	98
Figura 3 – Resiliência (preditores) x burnout (dependentes)	99
Gráfico 1 – Níveis de resiliência.....	53
Gráfico 2 – Níveis de Exposição a Síndrome de Burnout	54
Gráfico 3 – Campus Onde Trabalha x Perseverança I.....	67
Gráfico 4 – Cargo x Autossuficiência.....	69
Gráfico 5 – Cargo x Sentido de Vida.....	70
Gráfico 6 – Faixa Etária x Sentido de Vida.....	72
Gráfico 7 – Faixa Etária x Perseverança II.....	73
Gráfico 8 – Escolaridade x Sentido de Vida.....	74
Gráfico 9 – Escolaridade x Autossuficiência.....	75
Gráfico 10 – Renda Familiar x Autossuficiência.....	76
Gráfico 11 – Renda Familiar x Sentido de Vida.....	77
Gráfico 12 – Sexo x Sentido de Vida.....	79
Gráfico 13 – Faixa Etária x Exaustão Emocional.....	83
Gráfico 14 – Sexo x Exaustão Emocional.....	85
Gráfico 15 – Estado Civil x Baixa Realização Profissional.....	86

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Universo da pesquisa	49
Tabela 2 – Objetivos e métodos	52
Tabela 3 – Dimensões e níveis do SB.....	52
Tabela 4 – <i>Campus</i> da UECE onde os respondentes atuam.	53
Tabela 5 – Tempo de serviço	54
Tabela 7 – Faixa etária.....	55
Tabela 13 – KMO e esfericidade de Bartlett.....	60
Tabela 14 – Comunalidades.....	61
Tabela 15 – Total de variância explicada.....	62
Tabela 16 – Matriz rotacionada de <i>burnout</i>	62
Tabela 17 – KMO e esfericidade de Bartlett.....	63
Tabela 18 – Comunalidades.....	64
Tabela 20 – Matriz rotacionada de resiliência.....	65
Tabela 21 – Poder de explicação do modelo escolhido.....	68
Tabela 22 – Teste de Snedecor.....	68
Tabela 23 – Modelos resultantes da regressão	69
Tabela 24 – Poder de explicação do modelo escolhido.....	70
Tabela 25 – Teste de Snedecor.....	70
Tabela 26 – Modelos resultantes da regressão	70
Tabela 29 – Cargo X Resiliência.....	74
Tabela 30 – Faixa Etária X Resiliência	76
Tabela 31 – Escolaridade X Resiliência.....	79
Tabela 32 – Renda Familiar X Resiliência	81
Tabela 33 – Sexo X Resiliência	83
Tabela 34: Estado civil x Resiliência	84
Tabela 37 – Cargo x <i>Burnout</i>	86
Tabela 38 – Faixa Etária x <i>Burnout</i>	87
Tabela 39 – Escolaridade x <i>Burnout</i>	88
Tabela 40 – Renda Familiar x <i>Burnout</i>	89
Tabela 41 – Sexo x <i>Burnout</i>	89
Tabela 42 – Estado Civil x <i>Burnout</i>	91
Tabela 43 – Correlação entre SB e resiliência.....	93

Tabela 44 – Correlação canônica.....	93
Tabela 45 – Teste que as correlações restantes são zero.....	94
Tabela 46 – Cargas canônicas para resiliência	94
Tabela 47 – Cargas cruzadas para resiliência.....	95
Tabela 48 – Cargas canônica para <i>burnout</i>.....	95
Tabela 49 – Cargas cruzadas para <i>burnout</i>	95
Tabela 50 – Estimativas de Máxima Verossimilhança	100
Tabela 51 – Pesos de regressão padronizados.....	101
Tabela 52 – Estimativas de Máxima Verossimilhança	104
Tabela 53 – Pesos de regressão padronizados.....	105
Tabela 54 – Análise Geral dos Modelos Estimados	108

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AFC	Análise Fatorial Exploratória
AIC	Critério de Informação
ANOVA	Análise de Variância
CFI	Índice de Ajustamento Comparativo
CMIN/DF	Discrepância Mínima/Graus de Liberdade
ECVI	Índice Esperado de Validação Cruzada
GFI	Índice de Ajustamento de Qualidade de Ajuste
IES	Instituição de Ensino Superior
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
MBI	Maslach Burnout Inventory
PCFI	Índice de Qualidade de Ajuste Parcimonioso
RMSEA	Raiz do Erro Quadrático Médio de Aproximação
RMR	Raiz Média dos Resíduos Quadráticos
SB	Síndrome de <i>Burnout</i> Secretaria
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	17
1.1	OBJETIVOS	20
1.1.1	Geral.....	20
1.1.2	Específicos.....	20
1.2	JUSTIFICATIVA.....	21
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	22
2.1	SIGNIFICADO DO TRABALHO.....	22
2.1.1	Carga de trabalho e desgastes.....	24
2.1.2	O trabalho docente	235
2.2	SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR.....	28
2.3	SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i>	30
2.3.1	A síndrome de <i>burnout</i> em docentes	36
2.3.2	Sintomas e causas da síndrome de <i>burnout</i>	39
2.3.3	A prevenção da síndrome de <i>burnout</i> no âmbito das organizações	40
2.4	RESILIÊNCIA	42
2.4.1	Histórico e conceitos	42
2.4.2	Resiliência e o trabalho humano nas organizações	46
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	48
3.1	TIPOLOGIA DA PESQUISA.....	48
3.2	UNIVERSO E AMOSTRA DA PESQUISA.....	48
3.3	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	50
3.4	TÉCNICAS DE ANÁLISE DOS DADOS.....	51
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES	53
4.1	ANÁLISE DESCRITIVA.....	53
4.1.2	Níveis de resiliência humana dos respondentes.....	57
4.1.3	Níveis de exposição à síndrome de <i>burnout</i> dos respondentes	59
4.2	ANÁLISE FATORIAL	59
4.2.1	Análise fatorial para a Síndrome de <i>Burnout</i>.....	60
4.2.2	Análise fatorial para Resiliência Humana	63
4.3	REGRESSÃO LINEAR MÚLTIPLA	67
4.3.1	Regressão linear da escala de Síndrome de <i>Burnout</i>	67

4.3.2	Regressão linear da escala de Resiliência Humana	69
4.4	ANÁLISE DE VARIÂNCIA (ANOVA)	71
4.4.1	ANOVA na escala de resiliência humana	71
4.4.2	ANOVA na escala de SB.....	85
4.5	CORRELAÇÃO CANÔNICA.....	92
4.6	MODELAGEM DE EQUAÇÕES ESTRUTURAIS	96
4.6.1	Modelo 1: construtos de resiliência explicados pelos construtos da síndrome de <i>burnout</i>.....	100
4.6.2	Modelo 2: construtos da síndrome de <i>burnout</i> explicados pelos construtos de resiliência	103
4.6.3	Comparações dos modelos estimados	108
4.6.4	Análise das hipóteses da pesquisa	109
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	111
	REFERÊNCIAS.....	115
	APÊNDICE	124
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO.....	125

1 INTRODUÇÃO

Devido às mudanças acontecidas no mundo moderno e globalizado, iniciadas na década de 1970, o perfil do trabalho e dos trabalhadores modificou-se para adaptar-se às novas formas de organização do trabalho derivadas das inovações tecnológicas introduzidas nos processos produtivos. Intensificou-se também a construção de uma nova concepção de trabalho, resultado do aumento do ritmo, da complexidade das tarefas e das responsabilidades exigidas, reduzindo, portanto, o número de empregos e ampliando, como consequência, o trabalho precarizado, o que implicou transformações nos processos de trabalho e na relação saúde-doença (ANDRADE; CARDOSO, 2012).

Esses fatores trouxeram como consequência para os indivíduos diversos problemas de saúde, entre eles a síndrome de *burnout* (SB) que, nas últimas décadas, tem atraído a atenção de pesquisadores, profissionais especializados e das categorias ocupacionais mais vulneráveis em todo o mundo (SCHAUFELI; LEITER; MASLACH, 2009).

No ano de 1974, nos EUA, Herbert Freudenberger realizou as primeiras discussões sobre a SB, ao avaliar o comportamento dos usuários de droga com relação à falta de motivação e de comprometimento no trabalho, somado a outros sintomas físicos e psicológicos. Nessa mesma linha de pensamento, em 1976, Christina Maslach, psicóloga social americana e professora da Universidade da Califórnia, realizou pesquisas com profissionais da área da saúde – assistentes sociais – em que analisou a relação de influência que as cargas emocionais no ambiente de trabalho podem trazer para a saúde, com o objetivo de entender como esses profissionais conviviam, ao mesmo tempo, com o sentimento de compaixão e com a necessidade de isolamento emocional, fazendo uso da "desumanização". Nessa época, a SB era abordada como um fator clínico associado ao grau de sensibilidade de cada indivíduo e relacionava-se apenas aos profissionais que executavam atividades associadas a funções de ajuda ou de caráter assistencialista. Contudo, nos dias atuais, os estudos sobre a síndrome de *burnout* estendem-se para um leque bem maior de atividades (HERRERA; LEÓN, 1999; OLIVEIRA; GRANGEIRO; BARRETO, 2008; JORDANI *et al.*, 2012; COTRIM; WAGNER, 2012).

A expressão síndrome de *burnout* – literalmente traduzida como “queima após desgaste” – expressa a exaustão emocional gradual, associada a certo grau de

desumanização e falta de comprometimento diante das grandes demandas do ambiente de trabalho (COTRIN; WAGNER, 2012). Porém, não pode ser confundida com o estresse, que constitui um estado passível de ser eliminado depois de um determinado período de descanso físico e/ou mental. A SB é um estado de estresse permanente, manifestado dentro do ambiente de trabalho e não apresenta indícios de melhora apenas com curtos intervalos de descanso (MOREIRA, 2009).

Como resultado do aumento das pressões constantes por resultados, das jornadas de trabalho cada vez mais exaustivas – muitas vezes em condições precárias de trabalho e sem o reconhecimento e a recompensa adequados – tem aumentado a incidência da SB nas organizações. As investigações sobre o fenômeno da síndrome de *burnout* têm suas raízes em profissões cujas atividades implicam uma relação humana mais intensa – *face to face* – tais como enfermagem, serviço social e ensino. Alguns autores afirmam que os profissionais ligados às áreas da educação e da saúde possuem maior propensão para o desenvolvimento da síndrome, pelo contato estreito e direto que mantêm com o público beneficiário de seus serviços. As atividades desenvolvidas por esses profissionais, em geral, implicam o estabelecimento de relações pessoais intensas e são avaliadas no exato momento em que estão sendo executadas – *real time* –, além de embutirem grande carga de responsabilidade social (SOUSA; MENDONÇA, 2009; GENUÍNO; GOMES; MORAIS, 2009, 2010; COTRIN; WAGNER, 2012; MAELE; HOUTTE, 2015).

Quando se trata do ensino, especificamente da atividade docente, a síndrome de *burnout* tem recebido a atenção especial de diversos pesquisadores, como Batista (2010); Byrne (1993); Carlotto e Palazzo (2006); Codo (1999); Carlotto (2005, 2010); Guglielmi e Tatrow (1998), Carvalho (1995); Iwanicki e Schwab (1981); Mazon, Carlotto e Câmara (2008); Moura (1997); Russel, Altmaier e Van Velzen (1987), entre outros (CARLOTTO, 2010).

A literatura tem mostrado que a profissão docente se tornou vulnerável à síndrome de *burnout* em razão da grande carga estressora à qual esses profissionais estão sujeitos (CARNEIRO, 2010). Carlotto (2002) sugere que a incidência da síndrome de *burnout* entre os profissionais de ensino já supera a que ocorre nos profissionais da área da saúde, o que torna o magistério uma categoria profissional de alto risco em relação à essa doença.

A fim de evitar ou mitigar os efeitos da SB, alguns estudiosos têm pesquisado sobre o fenômeno da “resiliência humana”, buscando compreendê-lo como

um estado mental que pode auxiliar a ciência nesse propósito. O termo “resiliência” foi tomado por empréstimo da Física e da Engenharia e, há cerca de 30 anos, passou a ser adotado pela Psicologia para referir-se, de início, à capacidade de recuperação do indivíduo após o enfrentamento de situações adversas. Atualmente, a utilização da expressão resiliência foi ampliada, associando-a a situações estressoras, flexibilidade, resistência (*endurance*) e colapso (síndrome de *burnout*) (SABBAG *et al.*, 2010).

Em tese, a resiliência humana pode ser entendida como sendo a habilidade de resolver problemas e conflitos. Trata-se, portanto, de um processo psicossocial que tem como objetivo compreender as características individuais e ambientais para que os indivíduos consigam enfrentar as situações adversas e turbulentas que, inevitavelmente, ocorrem no ambiente de trabalho e na própria vida – sentido lato (RODRIGUES; BARBOSA; CHIAVONE, 2013).

O nível de resiliência de um indivíduo poderá justificar a forma com a qual ele lida com os fatores estressores que enfrenta. Além disso, a resiliência é reconhecida como um importante fator que auxilia na promoção e na manutenção da saúde mental, podendo implicar a redução dos níveis de estresse (LOPES, 2010). Por essa razão, os estudos sobre síndrome de *burnout* têm se reportado à resiliência como forma de adaptação às adversidades que surgem ou venham a surgir no ambiente laboral (RODRIGUES; BARBOSA; CHIAVONE, 2013).

Na literatura internacional, há inúmeras pesquisas correlacionando os construtos síndrome de *burnout* e resiliência humana, entre as quais cabe mencionar: Taku (2013), com médicos; Hao *et al.* (2015), com funcionários públicos; Ying (2016), com adolescentes sobreviventes do terremoto de Wenchuan; Lu (2014), com alunos atletas; Morán e Silva (2012), com docentes da pré-escola até nível médio; e Franco Justo (2010), com docentes de nível médio. No Brasil, merecem destaque os trabalhos desenvolvidos por Rodrigues, Barbosa e Chiavone (2013), com médicos, por Lopes (2010), com bombeiros, e por Carvalho (2003), que empreendeu um estudo bibliográfico com docentes acerca das duas abordagens.

Dentro dos limites da revisão bibliográfica feita para fundamentar esta dissertação não foram identificados estudos com docentes de nível superior. Diante da constatação desse *gap* de pesquisa, surgiu o interesse em investigar a SB nessa categoria profissional, relacionando-a à resiliência humana como realidade protetora dentro de contextos estressores e de adversidades.

Assim, a questão central da pesquisa realizada foi assim formulada: Existe correlação significativa entre síndrome de *burnout* e resiliência humana no universo de docentes de nível superior?

1.1 OBJETIVOS

Para responder à questão nuclear da pesquisa foram estabelecidos os seguintes objetivos:

1.1.1 Geral

Identificar, com base na estrutura teórica construída e na análise da realidade empírica da instituição de ensino superior (IES) estudada, se existe correlação significativa entre síndrome de *burnout* e resiliência humana.

1.1.2 Específicos

- Averiguar a tendência de desenvolver síndrome de *burnout* no conjunto de docentes da IES estudada;
- Identificar os níveis de resiliência humana dos docentes da IES pesquisada;
- Verificar se há diferenças entre os níveis de exposição à síndrome de *burnout* entre os docentes da IES estudada, quando esses são segmentados por variáveis demográficas como *campus* onde trabalha, tempo de serviço, cargo, faixa etária, escolaridade, renda familiar, sexo e estado civil.
- Examinar as diferenças nos níveis de resiliência humana entre os docentes da IES pesquisada, segmentados a partir de variáveis demográficas como *campus* onde trabalha, tempo de serviço, cargo, faixa etária, escolaridade, renda familiar, sexo e estado civil.
- Avaliar a existência de correlação entre o nível de exposição à de síndrome de *burnout* e a resiliência humana entre os docentes da IES investigada.

1.2 JUSTIFICATIVA

De uma perspectiva conceitual, as abordagens de síndrome de *burnout* e de resiliência humana estão inter-relacionadas e derivam do enfoque comportamental de gestão de pessoas. Ao considerar que a produção teórica sobre o assunto, sobretudo em nível nacional, ainda é incipiente, subsiste um campo vasto a ser explorado, justificando incursões empíricas como a realizada para investigar um assunto que, nos últimos anos, tem ganho centralidade no campo da gestão de pessoas.

Assim, a pesquisa objetivou aprofundar o conhecimento sobre essa temática, esperando-se que os resultados alcançados produzam tanto uma reflexão epistemológica quanto novas leituras sobre os construtos trabalhados, além de ressignificações conceituais que ampliem o conhecimento sobre síndrome de *burnout* e resiliência humana.

Além disso, a presente pesquisa gerou importantes *inputs* para a instituição objeto do estudo, na medida em que os resultados poderão ser utilizados para aprimorar suas políticas e práticas de gestão de pessoas, especificamente, no que concerne à redução dos efeitos nocivos que a SB pode provocar no ambiente de trabalho, tais como doenças psíquicas, rotatividade elevada, absenteísmo, baixa produtividade, entre outros (CORDES; DOUGHERTY, 1993). Com efeito, os resultados poderão orientar a adoção de medidas voltadas para a melhoria da qualidade de vida, do bem-estar e da saúde psíquica dos docentes, reduzindo os custos sociais e físicos decorrentes do desenvolvimento e do tratamento da síndrome de *burnout*, resultando na melhoria do processo ensino-aprendizagem, em benefício dos envolvidos e da sociedade.

Além desta Introdução, consta desta dissertação uma revisão bibliográfica acerca dos temas em questão: síndrome de *burnout* e resiliência humana. Em seguida, são descritos os procedimentos metodológicos que foram utilizados, são apresentados e discutidos os resultados e são feitas as considerações finais. Na sequência, são listadas as referências de onde foram tirados os fundamentos teóricos e os apêndices produzidos para o estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta a arquitetura teórica que fundamentou a pesquisa, onde se faz uma discussão conceitual sobre as abordagens da síndrome de *burnout* e de resiliência humana, além de outros temas associados, tais como significado do trabalho, carga de trabalho e desgastes, saúde mental, síndrome de *burnout* nos trabalhadores em geral e nos profissionais docentes, medidas de prevenção, entre outros. O objetivo é situar este arcabouço teórico-conceitual no contexto específico do estudo realizado.

2.1 SIGNIFICADO DO TRABALHO

Trabalho pode ser conceituado como a junção de esforço e gasto de energia física para a produção de bens e serviços. É um termo de origem latina derivada de *tripalium*, nome de um instrumento usado para punir os indivíduos condenados ao trabalho forçado. A Bíblia faz menção a uma realidade histórica sobre o trabalho, associando a sua existência ao pecado cometido por Adão e Eva. Logo, sob a ótica religiosa, o trabalho é uma forma de castigar os indivíduos para que consigam seu sustento por meio do próprio esforço (CARNEIRO, 2010).

A passagem do sistema feudal para o sistema capitalista constituiu um marco referencial no processo evolutivo do trabalho. O mercado se ampliou e o capital físico e financeiro passou a governar o mundo. Para sobreviverem, famílias que antes mantinham o sustento de seu ofício artesanal e doméstico, viram-se obrigadas a vender sua força de trabalho em troca de dinheiro. A Revolução Industrial fez surgir as fábricas e, também, a chamada classe social denominada de proletariado (ARANHA; MARTINS, 1993).

A história registra que, no século XIX, os trabalhadores eram submetidos a condições laborais subumanas, com longas jornadas de trabalho, geralmente, em condições insalubres, precárias, e sem as recompensas adequadas. Além disso, nessa época, não havia cobertura social, ou seja, inexistia legislação trabalhista que assegurasse aos trabalhadores o direito a férias, aposentadorias, licenças, entre outros direitos e benefícios. Esse cenário começou a mudar nas primeiras décadas do século XX, sobretudo nos Estados Unidos e nos países da Europa Ocidental onde, por força da pressão dos movimentos sindicais, muitas conquistas sociais foram obtidas pelos

trabalhadores. No Brasil, esse movimento transformador começou a se consolidar na década de 1940, com a edição da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, no então Governo Getúlio Vargas.

A literatura especializada aponta que o significado do trabalho para o homem sofreu forte influência das grandes mudanças introduzidas nos processos organizacionais a partir da segunda metade do século passado. Segundo Schweitzer *et al.* (2016), durante as duas últimas décadas, o mundo do trabalho passou por profundas alterações quanto aos aspectos econômico, sociopolítico, demográfico e tecnológico. Essas mudanças estão atreladas a fatores como a globalização, a competitividade e a reestruturação produtiva.

Esse movimento de reestruturação passou a requerer novos parâmetros de produtividade, um novo perfil do trabalhador e também uma nova forma de gerir o trabalho. O perfil do trabalhador foi sendo modificado a fim de adaptar-se aos novos padrões tecnológicos incorporados pelas empresas, o que implicou em maior exigência quanto às suas entregas, na medida em que aumentaram as responsabilidades e a complexidade de suas funções (ANDRADE; CARDOSO, 2012). Essas alterações têm suscitado discussões polarizadas quanto à centralidade do trabalho na vida dos indivíduos, principalmente no que se refere ao seu papel enquanto fator de construção de identidade e de socialização (SCHWEITZER *et al.*, 2016).

Não resta dúvida de que o trabalho é uma dimensão fundamental na vida dos indivíduos. Na dimensão psicanalítica, Freud apontou que um dos principais objetivos da psicoterapia era permitir que o paciente pudesse amar e trabalhar. Nesse mesmo sentido, Adler alertou para a importância do amor, da amizade e do trabalho como elementos importantes para se viver uma vida saudável. Ou seja, o trabalho é fator de importância vital para o homem (GOMES, 2015).

Cabe dizer que o trabalho transcende a satisfação das necessidades de sobrevivência para associar-se à singularização das relações interpessoais do sujeito e da sua vida social (MATTOS; SCHLINDWEIN, 2015). É condição essencial para a vida humana e permite que o indivíduo possa realizar-se profissionalmente e sentir-se, efetivamente, parte integrante da realidade objetiva na qual está inserido (CARNEIRO, 2010).

Pela dimensão que ocupa na vida humana, o trabalho também pode trazer perturbações para as pessoas. Dejours (1994) sugere que ele pode ter significado e consequências diferentes para cada indivíduo, sendo fonte de equilíbrio para uns e de

desgaste para outros. Sintonizados com essa mesma matriz de pensamento, Ferrari, França e Magalhães (2012) afirmam que o trabalho pode resultar em grande acarretador de estresse, perturbações psíquicas, podendo, inclusive, vir a provocar sérias doenças advindas do ambiente laboral. A relação saúde/trabalho pode ser observada no clássico filme *Tempos Modernos*, dos anos de 1930, no qual o diretor e intérprete do protagonista Charlie Chaplin sofre de um colapso nervoso por ser escravo das exigências do mundo moderno e industrializado.

2.1.1 Carga de trabalho e desgastes

O termo “carga de trabalho” deriva da ressignificação da expressão “fatores de risco”. Segundo Lemos (2005), a mudança de nomenclatura ocorreu pelo fato de a palavra risco ser muito abrangente e, por isso, não permitir uma associação mais direta com os processos de organização do trabalho nas empresas. Alguns autores utilizam a expressão “desgaste laboral” como sinônimo de carga de trabalho.

Cruz *et al.* (2010) definem carga de trabalho como sendo o conjunto dos esforços físicos e psíquicos realizados pelo indivíduo em prol da organização na qual trabalha, podendo influenciar na sua saúde mental. Os esforços físicos de trabalho relacionam-se com a exigência material externa, ou seja, aquelas atividades associadas, por exemplo, ao transporte de materiais ou a outras tarefas que exigem o uso da força física para a sua realização. Os psíquicos, por sua vez, referem-se às reações emocionais vivenciadas pelo trabalhador ao executar suas atividades.

Nesse sentido, Martins *et al.* (2013) sugerem que estudar a carga de trabalho implica investigar três dimensões: (i) ações do trabalhador; (ii) contexto; e (iii) consequências. Ou seja, a carga de trabalho concentra-se em todos os aspectos que envolvem o processo de trabalho e que podem vir a consumir tanto a força física quanto as capacidades vitais do empregado. Logo, a carga de trabalho abrange todos os elementos que interagem entre si e com o corpo do indivíduo. Se não controlados adequadamente, podem desencadear sérias alterações psíquicas e/ou biológicas no trabalhador.

Melo (2015) enfatiza que a carga de trabalho pode ser decomposta em dois grupos: (i) física, química, biológica e mecânica e (ii) fisiológica e psíquica. No primeiro grupo encontram-se fatores externos ao corpo, mas que, quando entram em

interação, podem ocasionar desgaste. O segundo grupo refere-se à carga que atua de forma direta no aspecto físico e mental do trabalhador.

Trindade e Pires (2013) ressaltam que a carga de trabalho pode, ainda, resultar no adoecimento dos trabalhadores, comprometendo o processo saúde-doença. Karino (2015) afirma que determinados tipos de carga psíquica se manifestam por meio da depressão, do sofrimento pelo excesso de trabalho, além do alcoolismo, da agressão, entre outros. Algumas das causas mais citadas como geradoras desses transtornos psíquicos são a monotonia, a repetitividade, o ritmo intenso, a supervisão excessiva, a falta de autonomia, o estresse, os baixos salários e a **baixa realização profissional**.

Para Campos (2008), o desgaste está relacionado a um processo que ocorre de forma lenta e gradual, enquanto o indivíduo vai perdendo as energias. Montagna *et al.* (2007) apontam que a exaustão ou esgotamento é considerado uma das últimas fases do processo de estresse. Esse esgotamento pode diminuir o nível de defesa do organismo, causar problemas gastrointestinais, diminuir ou aumentar o peso, causar depressão, ansiedade, insônia e esquecimentos, dentre outros sintomas.

Como se pode perceber pelo que foi apresentado acima, nota-se que há uma convergência dos autores no sentido de relacionar a carga de trabalho a que o trabalhador está submetido à possibilidade de ele vir a sentir-se desgastado com as exigências advindas do seu ambiente laboral.

2.1.2 O trabalho docente

O ato de educar teve um extraordinário avanço a partir do século XVI, quando a Igreja começou a repassar para a sociedade os ensinamentos das escrituras da Bíblia Sagrada. A figura do professor surgiu, então, quando a Igreja designou um indivíduo para difundir a fé e fixar a obediência aos preceitos divinos (CRUZ *et al.*, 2010). Nesse sentido, o trabalho docente e a figura do professor são mais remotos que a existência das instituições especificamente voltadas para o ensino (CRUZ; LEMOS, 2005).

Desde então, o ato de educar sofreu contínuas transformações, principalmente no que se refere aos conteúdos ensinados e à implementação de novos modelos didático-pedagógicos. No século XIX, a atividade docente era considerada geradora de satisfação pessoal e realização profissional (CARLOTTO, 2011). Outrora, o

professor era tido como um mestre sábio que transferia conhecimento e sua importância era reconhecida pela sociedade. Hoje, essa categoria profissional luta para que seu trabalho receba valorização e reconhecimento social (CRUZ *et al.*, 2010).

O papel dos docentes vem sendo continuamente modificado ao longo do tempo e essas mudanças têm repercutido nas suas condições de trabalho, sobretudo por terem passado a desempenhar atividades que vão além das suas funções e da sua carga horária contratual. Esses fatores têm ocasionado complicações quanto à saúde física e mental desses profissionais (CARLOTTO, 2014).

Além das atividades de ministrar aulas, preparar e realizar avaliações, planejamentos e, também, da necessidade de manter-se sempre atualizado, o docente, muitas vezes, tem que lidar com alunos indisciplinados e desmotivados, não sendo incomum ter que enfrentar situações desrespeitosas impostas pelos alunos e seus familiares. Se isso não bastasse, geralmente, trabalha em condições precarizadas, com baixos salários e pouco reconhecimento (CARLOTTO, 2014).

Para Cruz e Lemos (2005), a atividade do docente, apesar de ser predominantemente intelectual, envolve certo esforço físico. Isso é notório em alguns momentos, tais como quando deslocam materiais ou equipamentos de projeção de imagem até as salas de aula, ficam de pé por tempo prolongado, sofrem sobrecarga na exigência do uso da voz e na atenção. Tudo isso exige grande dispêndio de energia física e mental, para que possa transferir o conhecimento de maneira mais clara e objetiva.

Para Carlotto (2011), atualmente, a atividade docente encontra-se diretamente associada ao excesso de trabalho, inclusive o burocrático. O tempo para execução do trabalho ficou curto e tanto o convívio social quanto os momentos dedicados ao lazer têm sido deixados de lado. Chaves e Guimarães (2015) consideram que a ampliação das jornadas de trabalho, a otimização do tempo e a execução do trabalho em condições precárias ocorrem pela necessidade de respostas às demandas expansionistas a que são submetidos os sistemas formais de ensino.

No que concerne à atividade docente universitária, Carneiro (2010) afirma que nos últimos anos as atividades dessa categoria profissional têm extrapolado o processo de ensino-aprendizagem que ocorre dentro da sala de aula, passando a incorporar a exigência de envolvimento em projetos de pesquisa e de extensão.

Ainda quanto à atividade docente, é importante destacar que o artigo 13 da Lei 9.394/96 atribui ao professor as seguintes incumbências:

- I - participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- II - elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- III - zelar pela aprendizagem dos alunos;
- IV - estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- V - ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- VI - colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade (BRASIL, 1996, p. 16-17).

Ou seja, do ponto de vista legal, as incumbências de um docente vão além das atividades de ensino desenvolvidas em sala de aula. No caso dos professores universitários, outras responsabilidades são acrescentadas: participação em comissões, exigência de publicação, pesquisa e extensão, submissão a normas do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), do Ministério da Educação (MEC), entre outros órgãos (GARCIA; PEREIRA, 2003).

Ademais, os docentes, em geral, assumem a responsabilidade de lecionar, em média, três a quatro disciplinas por semestre, não sendo incomum isso ocorrer com a exigência de envolvimento em até três turnos de trabalho, muitas vezes, sem dispor dos recursos necessários (CRUZ *et al.* 2010; CODO, 1999). É por conta da elevada carga de trabalho atribuída a essa categoria profissional que boa parte dos docentes não consegue desenvolver suas atividades com o nível de engajamento, comprometimento e dedicação exigidos.

Cruz *et al.* (2010), em pesquisas sobre o trabalho de docentes em universidades federais da região Sul do Brasil, identificaram alguns aspectos que podem influenciar diretamente o desgaste físico e psicológico desses profissionais. Entre eles podem ser citados: (i) ruídos causados por conversas dentro das salas de aula, o que pode fazer com que o professor necessite ser mais incisivo com a turma; (ii) obediência ao calendário acadêmico estabelecido pela instituição, atendendo às datas de entrega de notas, finalização de disciplinas; (iii) insatisfação com o salário; e (iv) o desinteresse dos discentes pelo conteúdo abordado em sala de aula, levando o professor ao sentimento de falta de reconhecimento pelo seu trabalho e esforço.

Alguns estudos apontam que cada vez mais docentes têm dedicado a maior parte do seu tempo à execução dos deveres de natureza profissional, em detrimento dos

compromissos sociais e, também, das atividades de lazer pessoal, o que eleva o potencial da ocorrência de desgaste físico e mental (CARLOTTO; PALAZZO, 2006).

Costa e Germano (2007) ressaltam que já há evidências suficientes para enquadrar o docente como um profissional submetido a um elevado grau de risco, quanto a ser acometido de esgotamento físico e mental, pelas condições de precarização do seu trabalho, como mencionado antes. Alguns autores apontam o poder público como o grande responsável pelos problemas enfrentados pelo sistema de educação superior brasileiro, seja por não investir o volume suficiente de recursos, seja por não conseguir aprimorar o modelo de gestão das instituições que integram o sistema formal de ensino, principalmente, no que se refere às universidades públicas (SOUSA; MENDONÇA, 2009; CRUZ; LEMOS, 2005).

Cruz e Lemos (2005) alegam que os investimentos feitos para a melhoria da docência estão muito aquém das necessidades. Estas melhorias estão relacionadas ao ambiente de trabalho, ao salário dos professores e, ainda, ao reconhecimento destes pela sociedade. Se não há reconhecimento, a responsabilidade passa a ser vista como uma sobrecarga, o que pode refletir negativamente na saúde do profissional.

2.2 SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

Para Dejours (1999), a origem do sofrimento vivenciado pelo trabalhador como decorrência do trabalho que executa se deve a:

1. Medo da incompetência - "Ele se dá a conhecer ao sujeito essencialmente pela defasagem irreduzível entre a organização prescrita do trabalho e a organização real do trabalho" (DEJOURS, 1999, p.30). O que está determinado/idealizado como tarefa/ação a ser realizada nas organizações não acontece na prática por uma série de razões decorrentes da realidade complexa. Como essa é ignorada, a "culpa" da dissociação entre o discurso e a prática passa a ser atribuída à incompetência do trabalhador.
2. Pressão para trabalhar mal - situação em que o profissional conhece o seu dever, mas é impedido de exercê-lo adequadamente por causa das pressões sociais do trabalho. Barreiras são construídas pelos colegas, o ambiente social é péssimo e cada um trabalha por si, enquanto muitos

sonegam informações, prejudicando, assim, a cooperação necessária ao bom desempenho.

3. Desesperança quanto ao reconhecimento – quando a contribuição "passa despercebida em meio à indiferença geral ou é negada pelos outros, isso acarreta um sofrimento que é muito perigoso para a saúde mental" (DEJOURS, 1999, p. 34).

Privado de gozar dos benefícios do reconhecimento de seu trabalho e sem poder alcançar o sentido dessa relação, o sujeito se vê conduzido ao seu sofrimento e somente a ele, podendo ser acometido de doenças mentais ou síndromes, entre elas a síndrome de *burnout*.

Quando se analisa a realidade objetiva na qual o trabalho humano está inserido, nota-se que há uma dualidade. Se por um lado ele configura um fator que proporciona satisfação pessoal e profissional, prazer e realização, por outro, pode ocasionar grandes riscos à saúde mental do trabalhador (BATISTA, 2010).

Atualmente, a saúde mental tem ocupado um lugar de destaque nas discussões sobre a relação do homem com o seu trabalho, dada sua importância para os resultados organizacionais. A saúde psíquica do trabalhador tem merecido atenção maior por parte das organizações, especialmente por aquelas que buscam o bem-estar de seus empregados, como forma de catalisarem o seu desempenho geral (VOLPATO *et al.*, 2003).

Para a Organização Mundial da Saúde – OMS, a saúde mental pode ser definida como um estado de bem-estar geral que permite ao indivíduo movimentar uma série de atributos, proporcionando-lhe melhores condições para enfrentar as situações de tensão e deixando-o apto para executar as atividades do dia-a-dia. Transcende, portanto, a ideia de saúde psíquica como adstrita à ausência de transtornos mentais (MOREIRA *et al.*, 2016).

Há registros de que algumas das grandes empresas do setor automobilístico empreenderam mudanças em seus modelos de gestão de pessoas, com o propósito de obterem melhores condições de trabalho e, em decorrência, elevarem a qualidade da saúde mental de seus trabalhadores. A Toyota e a Volvo constituem alguns dos exemplos mais referidos pela literatura especializada (CODD, 1999).

Batista (2010) afirma que a saúde mental do trabalhador deve ser considerada uma questão prioritária, tanto no âmbito organizacional quanto no âmbito social. Especificamente no campo educacional, o autor chama a atenção para a

necessidade de implantação de políticas e de mecanismos de planejamento institucional que possam mitigar os efeitos derivados da ausência de saúde psíquica.

Cabe ressaltar que nem sempre os transtornos mentais foram configurados como doenças. Por um longo período, esses desequilíbrios psíquicos eram encarados como algo sobrenatural, geralmente, relacionados à possessão demoníaca. Somente com o desenvolvimento da psiquiatria, que remonta ao final do século XIX e início do século XX, é que esses desequilíbrios começaram a ser tratados como patologias, muitas vezes associadas à ausência de bem-estar no ambiente de trabalho (BATISTA, 2010).

Rosler *et al.* (2014) afirmam que aproximadamente 20% da população em idade ativa sofre de algum transtorno mental. Dentre os transtornos mentais relacionados ao trabalho, Batista (2010) lista: demência; *delirium* não sobreposto à demência; transtorno cognitivo leve; transtorno orgânico de personalidade; transtorno mental orgânico ou sintomático especificado; alcoolismo crônico; episódio depressivo; transtorno de estresse pós-traumático; síndrome do esgotamento profissional, entre outros.

No que concerne à categoria profissional de docentes, Batista (2010) aponta alguns fatores com elevada propensão para afetar a saúde mental desses trabalhadores: o calor geralmente enfrentado nas salas de aula; a iluminação inadequada; e o excesso de barulho. A interação desses fatores com a estrutura psíquica do indivíduo pode implicar transtornos mentais.

2.3 SÍNDROME DE *BURNOUT*

Segundo Lima da Silva, Dias e Teixeira (2012), a síndrome de *burnout* constitui um dos grandes problemas psicossociais da atualidade e resulta da exacerbação da lógica embutida na relação das pessoas com os meios de produção, uma das características do modo de produção capitalista. Para esses autores, o profissional da era atual tem usufruído cada vez menos de momentos de lazer e de bem-estar fora do ambiente de trabalho com familiares e amigos, em razão do ritmo de trabalho desconforme com os seus reais limites. Como consequência, aumenta o estresse e o indivíduo pode chegar ao nível crítico de esgotamento.

O uso do termo síndrome de *burnout*, como fenômeno psicológico, surgiu nos Estados Unidos, ainda na década de 1970, para denominar as relações que ocorriam

na atuação de profissionais que mantinham contatos estreitos com as pessoas que demandavam por seus serviços. No entanto, o emprego dessa palavra já havia sido popularizado com a publicação do romance de Greene, intitulado “Um caso de *Burn-Out*”, editado em 1961, que narra a história de um arquiteto atormentado, desiludido e, que, por isso, abandona seu trabalho para viver na selva africana (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001).

Gallego e Rios (1991) ressaltam que o termo síndrome de *burnout*, no princípio, era utilizado para expressar situações em que atletas não apresentavam o desempenho desejado. Fora do campo esportivo, o termo síndrome de *burnout* foi associado, pioneiramente, por Freudenberg, em 1974, aos problemas advindos dos serviços de natureza social. Borges *et al.* (2005) enfatizam que a associação a doenças mentais surgiu quando Freudenberg começou a perceber alterações no comportamento de voluntários que trabalhavam em um centro de reabilitação de usuários de drogas. No entanto, foi Cristina Maslach, em um encontro anual de psicologia ocorrido em 1977, que popularizou o termo síndrome de *burnout* como definitivamente associado a doenças de natureza psíquica.

No Brasil, o primeiro livro editado sobre síndrome de *burnout* foi a tradução de uma das obras de Maslach e Leiter, no ano de 1999. Nesse mesmo ano, Codo coordenou a elaboração do livro intitulado “O estado da arte da síndrome de *burnout* no Brasil” (CARLOTTO, 2003).

Em 1996, a SB foi incluída na regulamentação da previdência social que trata dos Agentes Patogênicos Causadores de Doenças Profissionais apesar de ainda ser pouco conhecida pelos profissionais. No Brasil, a Lei nº 3.048, de 1999, regulamentou o entendimento da síndrome de *burnout* como uma doença do trabalho (LOPES; PONTES, 2009). Com essa regulamentação, os indivíduos portadores da doença podem ser formalmente diagnosticados como estressados ou depressivos (CARLOTTO, 2003). Atualmente, a síndrome de *burnout* é enquadrada no Grupo V – Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionado ao Trabalho, da Classificação Internacional das Doenças (CID-10, 1998) e é denominada de “Sensação de Estar Acabado”, recebendo o código Z73.0.

Ainda com relação aos aspectos legais, cabe mencionar que o Decreto nº 3048/99, que regulamenta a previdência social, prevê que o indivíduo afastado de seu emprego devido a SB terá direito a receber valores do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Além disso, após retornar às atividades laborais, deverá permanecer

estável por um ano no emprego. Essas mesmas condições não se aplicam aos portadores de doenças como estresse e/ou depressão, o que denota a gravidade da síndrome de *burnout*, enquanto doença de natureza ocupacional (BENEVIDES-PEREIRA, 2013).

A princípio, a síndrome de *burnout* era uma doença entendida como restrita a profissionais que lidavam com usuários de drogas e demais pacientes da área de saúde e também aos que atuavam na área de educação, sendo, posteriormente, o entendimento ampliado às demais profissões (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001). Maele e Houtte (2015) sugerem que a síndrome de *burnout* é uma construção crucial para a compreensão dos processos de estresse relacionados ao trabalho e a sua presença já é considerada um relevante preditor de rotatividade de empregados. Pietarinen *et al.* (2013) alertam que essa doença, embora causadora de sérios problemas sociais, foi por muito tempo negligenciada, passando a ser objeto de maior atenção quando estudos mais sistemáticos foram realizados.

Batista (2010) chama atenção para a necessidade de se fazer uma distinção entre a SB e outros três conceitos: estresse, insatisfação laboral e ansiedade. O estresse pode implicar resultados positivos ou negativos, enquanto a SB, por ser paralisante, só produz efeitos negativos. A insatisfação no trabalho e a SB causam desmotivação e diminuição de energia; para além dessas questões, a SB pode levar a sentimentos indesejados de **despersonalização**. De outra parte, a ansiedade e a SB causam sensação de tensão e mal-estar. Entretanto, a ansiedade geralmente ocorre quando o indivíduo se sente pressionado em demasia para realizar determinadas tarefas ou por não dispor dos recursos necessários para fazê-las. Já o indivíduo acometido de SB julga não ser detentor das competências necessárias para desenvolver o seu trabalho, levando-o a um grande sofrimento psíquico.

A importância de distinguir a SB dos conceitos de depressão e alienação também é ressaltada por Batista (2010). Cansaço, sensação de fracasso e alienação são sintomas comuns à depressão e à síndrome de *burnout*. A diferença essencial entre elas reside no fato de a SB ser resultado de uma interação que ocorre entre o indivíduo e a organização, enquanto a depressão pode ser motivada por problemas que não guardam qualquer relação com o trabalho.

Por sua vez, a alienação ocorre quando o indivíduo possui pouco ou nenhum espaço de participação nas decisões no âmbito da organização, limitando sua autoridade e liberdade para intervir no modo de execução das tarefas. Já a SB pode acontecer em situações em que o indivíduo mesmo tendo liberdade e autonomia não consegue utilizá-

las por não ter segurança daquilo que se espera dele como profissional, o que pode comprometer a sua entrega de resultados (BATISTA, 2010).

Droogenbroeck, Spruyt e Vanroelen (2014) descrevem o fenômeno de síndrome de *burnout* como um construto multidimensional que pode, muitas vezes, ser considerado o estágio final de uma cadeia de reações ao estresse ocupacional crônico. Maslach e Goldberg (1998) definem síndrome de *burnout* como sendo um tipo de reação prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no ambiente de trabalho. Para esses autores, a SB envolve uma experiência de estresse, resultado da complexidade das relações sociais a que os indivíduos estão sujeitos.

De acordo com Maslach e Goldberg (1998), para indivíduos que ingressam em uma organização idealizando possibilidades de carreiras longevas e entusiasmados com a perspectiva de interagir socialmente e obter realização profissional, a síndrome de *burnout* seria um desfecho trágico. Raftopoulos, Charalambous e Talias (2012) caracterizam a síndrome de *burnout* como uma experiência subjetiva de caráter negativo, constituída de cognições, emoções e atitudes negativas com relação ao trabalho e às pessoas com as quais tem que se relacionar. Configura, portanto, uma situação em que os trabalhadores se sentem desconectados do seu trabalho e nada parece fazer sentido ou ter significado.

Para Gomes e Quintão (2011):

Ao contrário do que ocorre com a maioria das perturbações mentais, o *burnout* é pouco estigmatizante para o indivíduo, dado que ao reconhecê-lo se enfatizam determinantes contextuais, de natureza socioprofissional, não se atribuindo qualquer tipo de culpa ao indivíduo. Sendo um processo que surge como consequência do estresse laboral crônico no qual se combinam variáveis de carácter individual, social e organizacional é considerado, na atualidade, como um dos danos laborais de carácter psicossocial mais importante. Trata-se, por isso, de uma síndrome com conotações afetivas negativas que afeta os trabalhadores nos diferentes níveis, pessoal, social e laboral (GOMES; QUINTÃO, 2011, p. 335).

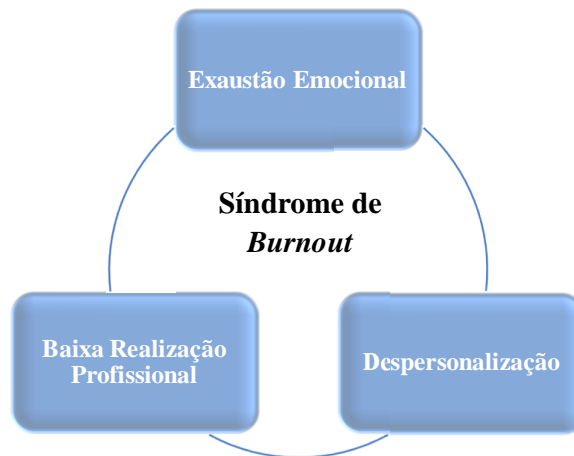
Schaufeli, Leiter e Maslach (2009), ao descreverem os efeitos da síndrome de *burnout* nos indivíduos, fazem uso da metáfora de um incêndio ou da extinção de uma vela. A não ser que haja recursos suficientes para manter o fogo aceso, esses elementos podem, aos poucos, consumir-se. Da mesma forma, profissionais vítimas dessa síndrome vão perdendo o vigor e a capacidade de oferecer contribuições às organizações nas quais trabalham. A metáfora descreve, então, o esgotamento da

capacidade das pessoas de manterem um envolvimento intenso que lhes permita realizar entregas relevantes.

Como é possível notar por tudo que foi apresentado antes, pode-se afirmar que a síndrome de *burnout* é um fenômeno multidimensional que envolve diversos componentes. Há convergência de alguns autores no sentido de focar em três dimensões essenciais:

1. **Exaustão emocional** – são circunstâncias em que os profissionais são limitados em seus níveis afetivos, por perceberem que estão esgotados os recursos emocionais e suas energias, resultado dos problemas vivenciados no dia a dia das organizações; refere-se a sentimentos de fadiga, desgaste emocional e sentimento de sobrecarga emocional.
2. **Despersonalização** – também chamada de cinismo, é a tendência de despertar sentimentos e comportamentos negativos, mostrando um endurecimento nas relações afetivas entre o trabalhador prestador do serviço e o beneficiário deste; é revelada por atitudes indiferentes e negativas em relação ao usuário do serviço, traduzidas pela impessoalidade, desumanização e insensibilidade aos problemas do outro.
3. **Baixa realização profissional** – tendência a uma queda de rendimento no trabalho, afetando a habilidade, o atendimento e a interação com os usuários dos serviços e com a organização, fruto de avaliações negativas e da insatisfação com as realizações no campo profissional; em geral, esses sentimentos são acompanhados de elevada queda na autoestima, implicando redução no seu desejo de realização profissional (MASLACH; JACKSON, 1984; CODO; VASQUES-MENEZES, 2000; DROOGENBROECK, SPRUYT, VANROELEN, 2014).

A Figura 1, abaixo, ilustra as três dimensões mencionadas acima e a sistemática de interações entre elas.

Figura 1– Dimensões da Síndrome de *Burnout*

Fonte: Elaborada pela autora

Em razão da gravidade das consequências que a síndrome de *burnout* pode acarretar no trabalhador dela acometido, refletidas pelas dimensões enumeradas antes, Bloise (2009) destaca que essa patologia vai corroendo a relação do indivíduo com o ambiente laboral e, por esse motivo, é importante que o problema seja detectado ainda em estágio inicial. Para esse autor, é aparentemente paradoxal que a síndrome tenha elevado o potencial de desenvolvimento exatamente nas áreas sem que os indivíduos visualizem grandes possibilidades para sua realização profissional e, por isso, as elevadas expectativas criadas podem gerar frustrações e, conseqüentemente, criar as condições ideais para a evolução da patologia.

No que concerne às consequências da síndrome de *burnout* nas relações sociais de trabalho, Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) mencionam que a doença tem impacto negativo nas relações interpessoais, podendo ocasionar sérios conflitos e até constituir fator de risco para que outros profissionais venham a desenvolver a doença.

Apesar das pesquisas realizadas e do conhecimento cumulativo gerado sobre a síndrome de *burnout*, em geral, tanto os profissionais de saúde especializados no assunto quanto as organizações, ainda enfrentam dificuldade para diagnosticar a patologia em seu estágio inicial, como seria desejável e necessário. Inúmeras razões contribuem para isso, entre elas o temor e a dificuldade do próprio trabalhador para identificar os sintomas iniciais e então buscar ajuda.

2.3.1 A síndrome de *burnout* em docentes

A síndrome de *burnout* entre professores tem sido tratada como um grave problema de saúde ocupacional pelos sistemas formais de ensino, em todo o mundo. Assim, compreender as consequências provocadas por esse fenômeno torna-se imprescindível, uma vez que ele pode repercutir na motivação, na satisfação, na saúde e na longevidade no trabalho desses profissionais (PIETARINEN *et al.*, 2013).

Para demonstrar a nocividade da relação do docente com a patologia decorrente da síndrome de *burnout*, Codo e Vasques-Menezes (2000) concluem:

O *burnout* é uma desistência de quem ainda está lá. Encalacrado em uma situação de trabalho que não pode suportar, mas que também não pode desistir. O trabalhador arma, inconscientemente uma retirada psicológica, um modo de abandonar o trabalho apesar de continuar no posto. Está presente na sala de aula, mas passa a considerar cada aula, cada aluno, cada semestre, como números que vão se somando em uma folha em branco (CODO, VASQUEZ, 2000, p.33).

Benevides-Pereira *et al.* (2008) apontam algumas questões que podem tornar os docentes mais vulneráveis a essa patologia, como o pouco ou nenhum reconhecimento, dificuldade para manter a atenção dos discentes, baixa remuneração, falta de autonomia, excesso de tarefas e de envolvimento com os discentes.

A literatura especializada enfatiza que a síndrome de *burnout* pode ocasionar uma variedade de impactos negativos tanto para os profissionais que são vítimas da síndrome quanto para as organizações em que trabalham (AWA; PLAUMANN; WALTER, 2010). Quando se trata de docentes, aqueles que sofrem níveis elevados da doença tendem a ter relações menos amistosas com os seus alunos, a serem menos tolerantes a interrupções no momento da aula e, também, se tornam mais susceptíveis ao desenvolvimento de problemas de saúde e de sentimentos de insatisfação com o trabalho (FERNET *et al.*, 2012; HAKANEN; BAKKER; SCHAUFELI, 2006). Logo, os efeitos dessa patologia afetam não apenas os docentes, mas atingem também os alunos e a instituição como um todo, interferindo diretamente na obtenção dos objetivos pedagógicos (FOLEY; MURPHY, 2015; ANDRADE; CARDOSO, 2012).

Para Reinhold (2002), a síndrome de *burnout* nos docentes se inicia com pequenos sinais de alerta que, com o passar do tempo, tendem a levar o docente a uma sensação de angústia só ao imaginar que precisa dirigir-se à instituição para realizar seu

trabalho. Ao comentar o processo evolutivo da doença em professores, o autor enumera as seguintes etapas sequenciais: i) entusiasmo e dedicação; ii) frustração e raiva como resposta a estressores pessoais, ocupacionais e sociais; iii) desilusão quanto às atividades de ensino, embora continue trabalhando de modo eficiente, porém, apenas mecanicamente; iv) diminuição da produtividade e comprometimento da qualidade do trabalho; v) vulnerabilidade pessoal cada vez maior, com múltiplos sintomas físicos (dores de cabeça, hipertensão etc.), cognitivos (“a culpa é dos alunos”, “eu preciso cuidar de mim”) e emocionais (irritabilidade, tristeza); vi) sensação de esvaziamento (“não ligar mais”).

Muitos professores, quando iniciam a carreira, alimentam a expectativa de que irão fazer a diferença na vida dos alunos. Decorrido algum tempo, quando percebem que a realidade não é bem aquela que imaginavam, começam a sofrer com a assimetria que ocorre entre as suas expectativas e a realidade objetivo do trabalho. Tal constatação pode conduzir ao sentimento de **exaustão emocional**, física e mental. A princípio, grande parte tenta lidar com essa situação tentando resolver os problemas ao buscar apoio social e emocional junto aos colegas de trabalho, reorganizando o ambiente de ensino ou alterando a estratégia de ensino (COLOMEISCHI, 2015; SHIN *et al*, 2013; MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001).

Reinhold (2002) elenca alguns fatores psicológicos, comportamentais, internos e externos capazes de contribuir para o desenvolvimento da síndrome de *burnout* em docentes. Os fatores psicológicos e comportamentais incluem escolha profissional equivocada; problemas ou doenças crônicas pessoais ou em algum familiar; mudanças ou conflitos familiares e perdas; despreparo e falta de competência para exercer a função; ausência de lazer; afastamento da família; e ansiedade pelo excesso de trabalho.

Os fatores internos envolvem a vulnerabilidade biológica, a partir da qual o indivíduo pode apresentar predisposição a distúrbios emocionais, físicos e mentais. Incluem também a vulnerabilidade psicológica, como perfeccionismo, tendência a excesso de controle ou a uma postura *laissez-faire*, desejo de agradar aos outros, entre outros. Por último, na categoria de fatores externos encontram-se os conflitos funcionais, a ambiguidade de papéis do professor, a jornada de trabalho excessiva, a falta de integração social no ambiente de trabalho e ausência de reconhecimento profissional (REINHOLD, 2002).

Uma vez instaurado o mal-estar, os docentes podem apresentar os seguintes sintomas como consequência da síndrome de *burnout*, conforme atestam os estudos realizados por Esteve (1999, p. 78):

- a. sentimentos de desconcerto e insatisfação ante os problemas reais da prática do magistério, em franca contradição com a imagem ideal do mesmo que os professores gostariam de realizar;
- b. pedidos de transferência como forma de fugir de situações conflitantes;
- c. desejo manifesto de abandonar a docência;
- d. absenteísmo trabalhista como mecanismo para cortar a tensão acumulada;
- e. esgotamento e cansaço físico permanente.

Reinhold (2004) afirma que, além do absenteísmo acompanhado de licenças médicas, os professores acometidos pela síndrome de *burnout* tendem a buscar aposentadorias precoces. Droogenbroeck, Spruyt e Vanroelen (2014), por sua vez, afirmam que docentes acometidos da patologia têm maiores chances de largar a profissão.

Como a doença é uma síndrome resultante da percepção de um indivíduo quanto a necessidades não satisfeitas e expectativas não atendidas, faz-se necessário que as organizações que integram os sistemas formais de ensino identifiquem todos os recursos psicológicos e sua ligação com essa patologia, para que possam desenvolver estratégias que visem o enfrentamento e a superação dos desafios, criando condições para que os docentes possam percorrer suas trajetórias de carreira com maior satisfação e comprometimento (COLOMEISCHI, 2015).

2.3.2 Sintomas e causas da síndrome de *burnout*

Os sintomas da síndrome de *burnout* podem ser agrupados em categorias: (i) **físicos**: fadiga, impossibilidade de relaxamento, insônia, falta de apetite, distúrbios gastrointestinais e alimentares; (ii) **psíquico-emocionais**: dificuldade de memorização, pensamento lento, frustração, depressão, irritação e impaciência; quanto à conduta do trabalhador acometido da doença, há expressões de hostilidade, falta de concentração, maior envolvimento com conflitos, atrasos, afastamentos e pausas longas para descanso; (iii) **comportamentais**: perda de interesse, absenteísmo, apatia com o ambiente de trabalho, isolamento, inflexibilidade, cinismo, entre outros sinais. Somam-se a esses sintomas a perda da autoconfiança e a baixa autoestima e, em alguns casos, o indivíduo desenvolve ou aumenta a frequência do uso de cigarros, de bebidas alcoólicas, de

caféina, de ansiolíticos e de antidepressivos, entre outros (BENEVIDES-PEREIRA; GONÇALVES, 2009; CABALLERO, MILLAN, 1999).

Acerca disso, Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) afirmam que a propensão do indivíduo a deixar o emprego e a elevação do seu índice de absenteísmo são alguns dos efeitos mais visíveis da doença. Quando permanece na organização, logo se percebe uma queda na sua produtividade, normalmente, derivada da sua insatisfação com o trabalho e da baixa motivação. Andrade e Cardoso (2012) acrescentam sintomas adicionais como o ceticismo, a insensibilidade, a despreocupação, o desconforto, a ansiedade, além do sentimento de desconexão entre o que o empregado acha que poderia fazer e aquilo que efetivamente faz, sobretudo em relação às pessoas.

Quanto às causas da síndrome de *burnout*, Campos (2008) sugere que elas perpassam as variáveis individuais, organizacionais e sociais. Lembra que existem abordagens que apontam essas causas como advindas de fatores de natureza sociológica, classificadas nos níveis macro, meso e micro. No nível macro enquadra-se tudo aquilo associado às tendências do ambiente externo, tais como fatores políticos, econômicos, socioculturais e tecnológicos. Por outro lado, o nível meso incorpora os fatores institucionais e funcionais, que incluem aspectos como tipo de instituição e a cultura organizacional. Por último, o nível micro foca o indivíduo, ou seja, sua dimensão pessoal revelada pelas suas perspectivas de carreira, de progresso, de realização profissional, de reconhecimento, de sociabilidade, entre outras.

2.3.3 A prevenção da síndrome de *burnout* no âmbito das organizações

No século XIX, a área de medicina do trabalho, ainda incipiente, era coordenada por empregados que gozavam da confiança da cúpula organizacional. Toda a responsabilidade de prevenção e risco à saúde do trabalhador era atribuída à figura do médico e a empresa não respondia pelos danos causados aos seus trabalhadores (CARNEIRO, 2010).

Atualmente, a prevenção da saúde do trabalhador é uma obrigação do empregador e uma atividade realizada por equipe transdisciplinar, composta por psicólogos, pedagogos, fonoaudiólogos, médicos, fisioterapeutas, entre outros. A disseminação de informações sobre a prevenção de acidentes ou de doenças

ocupacionais ou laborais objetiva alertar constantemente os empregados sobre os riscos associados a essas questões (OLIVEIRA; GRANGEIRO; BARRETO, 2008).

No que tange à síndrome de *burnout*, Sá e Lemos (2008) ressaltam que um dos principais motivos pelos quais a prevenção deve ser efetivada dentro das organizações decorre do fato de a manifestação da doença ocorrer de forma lenta, gradativa e, quando diagnosticada, já se encontra em estágio acentuado, comprometendo a saúde física e mental do trabalhador.

Para prevenir a patologia no ambiente de trabalho, Maslach e Goldberg (1998) sugerem pelo menos três critérios. O primeiro passa pela definição clara do problema, ao se conhecer e delimitar os diversos aspectos do fenômeno. O segundo exige a criação de um modelo que detalhe os resultados de interesse, como avaliar o desempenho do indivíduo na organização, verificando a sua relação com a síndrome de *burnout*. Por último, é preciso avaliar a doença utilizando critérios para medir os seus impactos, de modo a medir a eficácia dos métodos de prevenção quanto à redução do número de casos de pessoas acometidas.

Para mitigar os impactos negativos gerados pela síndrome de *burnout*, a literatura especializada tem destacado, entre outras medidas, o apoio dos colegas ao empregado portador da síndrome, oferecendo-lhe amparo emocional, respeito e inclusão no ambiente laboral. Além disso, o auxílio de familiares e de amigos fora do ambiente organizacional é também essencial (MASLACH; JACKSON, 1984). Soma-se a essas iniciativas o papel das ações de capacitação formal ofertadas pela empresa, visando preparar o indivíduo para lidar com os desafios e preparando-o para conviver melhor com novas exigências do trabalho (BELLOU; CHATZINIKOU, 2015).

Ruviaro e Bardagi (2010) ressaltam que o processo de prevenção da síndrome de *burnout* deve incorporar uma postura de enfrentamento dos trabalhadores a situações de estresse ocupacional, gerando aprendizagem para eles próprios. Volpato *et al.* (2003) alertam para a importância de se investir na prevenção das doenças laborais para, no futuro, não ter que se incorrer nos custos delas decorrentes.

Nesse sentido, Biehl (2009) enumera alguns pontos que devem ser considerados pela organização na prevenção da síndrome de *burnout*: melhorar as condições do ambiente laboral, evitar atividades repetitivas (monotonia), evitar excesso de horas extras, fornecer suporte social e investir no desenvolvimento das competências dos colaboradores. Carneiro (2010) acrescenta que, entre os fatores de prevenção, deve-se estimular o papel da família e a prática regular de exercícios físicos.

A família tem um papel fundamental dentro do processo de prevenção de doenças. Uma família estruturada constrói uma base psicológica, elevando a autoestima do indivíduo e aumentando sua capacidade de enfrentar situações conflituosas. Há evidências de que uma base familiar desestruturada pode tornar o indivíduo mais vulnerável em seu ambiente laboral, elevando a propensão para o desenvolvimento de doenças ocupacionais. Por outro lado, a prática de exercícios físicos regular também ajuda no processo de prevenção de doenças, por melhorar a qualidade de vida e atenuar problemas como ansiedade, tensão e insônia, resultando em um melhor bem-estar físico e emocional do indivíduo (CARNEIRO, 2010).

Ao tratar especificamente da categoria profissional dos docentes, Carlotto e Pallazo (2006) ressaltam que a prevenção da síndrome de *burnout* nesses trabalhadores deve ocorrer por meio do estabelecimento de uma maior sinergia deles com os discentes, com a instituição de ensino e com a sociedade em geral. A reciprocidade da relação entre docente e discente é um fator extremamente relevante na prevenção da síndrome, sobretudo quando resulta no reconhecimento do trabalho e do esforço do profissional (CARLOTTO, 2010).

Carneiro (2010) pondera que o processo de prevenção da síndrome de *burnout*, deveria envolver um projeto que levasse em conta tanto o ambiente interno da organização quanto o externo. Com relação aos profissionais docentes, é importante destacar que a prevenção da doença depende de todos os atores envolvidos no processo de ensino-aprendizagem. Isso porque, nesse particular, está em jogo tanto a saúde dos professores quanto a qualidade do ensino pelo qual são responsáveis. Codo (1999) chama atenção para a necessidade de implantação de um novo sistema de gestão dentro das instituições de ensino. Uma gestão voltada para um enfoque democrático e participativo, que propicie liberdade de expressão para os docentes.

Benevides-Pereira (2013) sintetiza um conjunto de medidas que podem ser adotadas para prevenir a síndrome de *burnout* nas organizações, conforme enumerado a seguir:

- I. adoção de hábitos saudáveis, como alimentação balanceada, dormir no mínimo seis horas por dia;
- II. prática de exercícios físicos;
- III. promoção de momentos de lazer, fazendo atividades prazerosas;
- IV. dedicação aos talentos individuais, como música, dança e pintura;

- V. estabelecimento de limites, para não sobrecarregar suas possibilidades físicas e psicológicas;
- VI. administração adequada do seu tempo;
- VII. manutenção de um ambiente organizado para criar sensação de conforto e bem-estar, facilitando ainda o desenvolvimento de atividades;
- VIII. desenvolvimento de uma boa comunicação interpessoal;
- IX. eliminação ou amenização dos agentes estressores;
- X. manutenção de relacionamento interpessoal, principalmente uma rede de amigos;
- XI. utilização de técnicas de relaxamento, atuando no controle psicofisiológico;
- XII. procura por profissionais habilitados para tratamento, na forma de psicoterapia pessoal, quando necessário.

Silva (2016), por sua vez, sugere algumas estratégias para a prevenção da síndrome de *burnout* que consideram três dimensões genéricas: (i) nível individual, que incorpora a resolução pessoal de problemas e a gestão das adversidades; (ii) nível grupal, relacionado com a necessidade de aceitação do apoio dos colegas e superiores; (iii) nível organizacional, referente aos programas de socialização, sistemas de avaliação, entre outros. O autor lembra, ainda, que recorrer à técnica *coping* (enfrentamento), desenvolvida no campo da Psicologia, pode ajudar o indivíduo a lidar melhor com os estressores internos e externos.

2.4 RESILIÊNCIA

2.4.1 Histórico e conceitos

Na Bíblia há registros de histórias que são exemplos claros de resiliência humana, como a de Jó, um homem que dispunha de todos os recursos para sua sobrevivência e da sua família, sendo bastante devoto a Deus. Contudo, Satã o desafiou: seguiria Jó os caminhos de Deus, mesmo que perdesse tudo? Segundo a narrativa bíblica, foram subtraídos de Jó todos os seus bens materiais, sociais e afetivos, incluindo casa, dinheiro, esposa, filhos, saúde e, mesmo assim, ele persistiu na fé. Sabe-

se que a presença da fé não garante, por si só, a resiliência. Contudo, a simbologia transmitida por essa narrativa remete para a percepção de que a fé configurou uma proteção e Jó pode ser caracterizado como um ser humano resiliente (BARLACH, 2005).

Na história, na literatura e outras artes há registros de resiliência. Durante o período negro do Nazismo, Viktor Frankl, considerado um grande exemplo de resiliência, direcionou seus companheiros de infortúnio a encontrar um sentido para a vida, dentro dos aterrorizantes e letais campos de concentração. Outras manifestações de resiliência encontram-se no livro intitulado de “Supere! A arte de lidar com as adversidades” (Eduardo Carmello – Ed. Gente), que busca explicações para esse fenômeno. No cinema, destaca-se o filme que ilustra a biografia da pintora Frida Kahlo, em que se podem perceber as adversidades enfrentadas pela artista ao longo da doença pós-acidente que a acometeu. O filme retrata, ainda, uma sucessão de acontecimentos trágicos posteriores, até ser, finalmente, presenteada com materiais de pintura e encontrar, nessa arte, uma forma de expressar seus sentimentos, transformando-se em uma renomada artista plástica e símbolo mítico universal de mulher resiliente (BARLACH, 2005).

A princípio, o conceito de resiliência se baseava unicamente na invulnerabilidade, o que hoje é considerado um enfoque limitado, pois denota a ideia de resistência extrema sob qualquer adversidade enfrentada (CIMBALISTA, 2007). Naturalmente, quando se estuda a resiliência, deve-se considerar o conceito de vulnerabilidade, que significa a existência da susceptibilidade psíquica que o indivíduo possui mediante efeitos estressores ou adversos. No entanto, não se pode ignorar que a presença da resiliência humana permitirá que o indivíduo tenha uma resposta satisfatória diante de tais situações (MINELLO, 2010).

Cabe dizer que indivíduos com altos potenciais de resiliência não são seres humanos invulneráveis aos problemas. Na prática, apenas possuem uma característica que os conduzem a uma postura de fortalecimento diante de determinadas situações (FELGUEIRAS, 2010).

O interesse dos pesquisadores pelo tema resiliência humana tem crescido muito nos últimos anos. Quanto ao comportamento humano, a resiliência relaciona-se com a capacidade que os indivíduos possuem de enfrentar e recuperar-se de situações de estresse, insatisfação, angústia, medo e outros fatores responsáveis pelo sofrimento (BACCHI; PINHEIRO, 2011). As pesquisas sobre essa área de conhecimento, em geral,

procuram identificar os motivos pelos quais alguns indivíduos crescem e se desenvolvem de forma satisfatória e obtendo êxito, enquanto outros sucumbem e desenvolvem patologias quando submetidos às mesmas condições tidas como adversas (BARLACH, 2005).

O termo resiliência tem sua origem na palavra *resilio* (do latim), utilizado inicialmente pela Física e pela Engenharia, significando a propriedade que alguns materiais possuem para retornar a sua forma original, após terem sido submetidos a deformações elásticas – a esponja ilustra bem o construto sob esse enfoque.

O cientista Thomas Young é reconhecido como um dos percussores do estudo da resiliência (BARLACH, 2005). A associação desse construto ao comportamento humano teve início quando se percebeu que a expressão “resiliência” poderia denotar a capacidade que o ser humano possui para adaptar-se a situações adversas e às mudanças frequentes que enfrenta cotidianamente. Foi por isso que a Psicologia e a Ciência da Gestão se apropriaram do termo, que passou a expressar a capacidade de recuperação que os indivíduos possuem quando são submetidos a situações de sofrimentos psíquicos.

A produção científica sobre resiliência humana ainda pode ser considerada incipiente. Couto (2002) cita que as primeiras pesquisas sobre essa temática ocorreram no início da década de 1960 e se relacionavam a investigações feitas com filhos de esquizofrênicos, buscando investigar as razões pelas quais esses não apresentavam a doença que acometia seus pais, levando-se em consideração a herança genética e o convívio familiar.

Edith Grotberg (1995), coordenadora do Projeto Internacional de Resiliência, ressalta que a resiliência humana é uma espécie de capacidade básica que os indivíduos trazem consigo e que os deixa mais autônomos, responsáveis e altruístas, aprimorando a sua competência para lidarem com determinados sentimentos e emoções.

Bacchi e Pinheiro (2011, p.1) definem resiliência humana como a “capacidade que um ser humano, isoladamente ou como parte de um grupo social, tem de se recuperar de todas as situações degradantes por que passou quando submetido a desventuras e abusos, enfrentando-os e sendo transformado por elas”.

As pessoas resilientes, em geral, possuem determinadas características comuns, tais como aceitação incondicional da realidade; crença profunda no significado da vida com valores arraigados; e grande capacidade de improviso. Logo, percebe-se

que tais traços ajudam os indivíduos a enfrentarem com maior facilidade e segurança as situações adversas que surgirem (COUTO, 2002).

A resiliência é, portanto, o resultado do processo interativo entre o indivíduo e seu meio, não constituindo um atributo fixo, já que se trata de um processo variável determinado pela resposta do indivíduo ao risco exposto. Logo, a competência social e a capacidade de resolver os problemas surgidos são alguns dos componentes da resiliência humana (FELGUEIRAS, 2010).

Alguns dos principais autores que lidam com essa temática não consideram a resiliência humana uma qualidade inata, ou seja, o ser humano não nasce resiliente. Trata-se de uma característica da sua personalidade que pode ser desenvolvida nas fases de formação psíquica e/ou durante o ciclo da vida, na sua interação com o ambiente social no qual está inserido. O indivíduo resiliente, portanto, desenvolve padrões desejáveis de comportamento adaptativo que lhes permite enfrentar as situações adversas em que estão presentes circunstâncias estressores com elevado potencial de ameaça à saúde psíquica (NOLTEMEYER; BUSH, 2013; BACCHI; PINHEIRO, 2011; FELGUEIRAS, 2010).

A esse respeito, cabe registrar o posicionamento de Barlach (2005, p. 99):

[...] O conceito ora aparece como condição ou disposição psíquica orgânica congênita ou pré-existente, ora como resultante do processo traumático ao qual é exposto o indivíduo e ainda como processo vivido. No primeiro caso, a resiliência é tratada como condição ou disposição pré-existente à vivência traumática, espécie de competência humana da qual seriam dotados alguns indivíduos e outros não. [...] No segundo, o tratamento dado ao termo estabelece, geralmente, que a resiliência é “construída” no indivíduo ou grupo após a vivência da situação traumática e, para os autores do terceiro grupo, é no processo que a vivência adquire significado para o sujeito que a experimenta; neste caso, o fator resiliência é constituído durante a experiência.

Luthar (2000) considera que existe pouco consenso quanto às definições de resiliência humana, ora sendo associadas a um traço pessoal, ora sendo consideradas como um processo dinâmico. A autora conclui que a resiliência pode ser entendida como o equilíbrio entre a tensão e a habilidade de lutar, somada ao aprendizado extraído.

De outra parte, Masten (2001) não considera a resiliência como algo extraordinário e acredita que se trata de um processo comum que ocorre como consequência da operação saudável dos processos adaptativos humanos, fazendo com que o indivíduo se desenvolva mesmo em condições adversas. Portanto, não se deve

considerar a resiliência como uma magia e sim como algo natural que pode vir a ocorrer, dependendo de contextos específicos.

Segundo Masten (2001), o denominador comum entre as definições de resiliência humana reside na presença de reações adaptativas positivas da pessoa quanto à entrega de resultados, mesmo diante da existência de situações adversas e ameaçadoras. É importante considerar, por último, que a resiliência humana não pode ser confundida com a sensação de bem-estar constante, pois ela não corresponde a um estado psíquico de natureza estática (TRIGUEIRO 2011).

2.4.2 Resiliência e o trabalho humano nas organizações

No contexto organizacional, a resiliência humana se manifesta através da capacidade de adaptação, de resistência e da adoção de comportamentos flexíveis diante situações adversas. As pessoas resilientes possuem uma maior capacidade para o enfrentamento das crises e, mais que isso, saem fortalecidas quando superam essas turbulências, asseverando a experiência vivida e o aprendizado obtido (BARLACH; LIMONGI-FRANÇA; MALVEZZI, 2008; COUTU, 2002; BESSI; MEDEIROS, 2014).

Assim, no âmbito das organizações, a resiliência humana associa-se à existência ou à construção de recursos adaptativos que preservam a relação saudável entre o trabalhador e o seu ambiente laboral (BARLACH; LIMONGI-FRANÇA; MALVEZZI, 2008). Para Cangussu e Sachuk (2009), a estrutura familiar e o ambiente social no qual o indivíduo está integrado influenciam diretamente na sua capacidade para tornar-se ou não portador de resiliência.

Diante do acirramento da concorrência entre empresas e mercados, os empregados estão sofrendo pressões cada vez maiores quanto ao cumprimento das metas e dos prazos de entrega. Por isso, os estudiosos do comportamento humano no trabalho têm investido em estudos com o propósito de identificar e compreender melhor tanto os fatores de risco aos quais trabalhadores estão sujeitos, quanto às situações que possam resultar em sofrimento psíquico dos trabalhadores. Nesse contexto, o estudo da resiliência humana tem ganhado centralidade em gestão de pessoas, exatamente por implicar a construção de capacidades adaptativas que podem preservar a homeostase na relação do trabalhador com seu ambiente laboral (BARLACH, 2005).

Job (2003) enumera alguns fatores de risco e, também, de proteção associados à resiliência humana. No grupo de risco, como já comentado, encontram-se aqueles fatores que geram sofrimento no trabalho, tais como a pressão por resultados, o excesso de responsabilidade, pouco tempo para dedicar à família e ao lazer, a falta de reconhecimento, entre outros. Em oposição, no campo dos fatores de proteção encontra-se a autonomia, a autoestima, o respeito, o reconhecimento, além da esperança e das crenças.

De forma complementar, Bessi e Medeiros (2014) introduziram o conceito de “ambiente resiliente”, caracterizado por incorporar aspectos que podem contribuir para o desenvolvimento da resiliência nos indivíduos que nele trabalham. No ambiente resiliente estão presentes o respeito, o reconhecimento, a aceitação dos valores humanos, a comunicação aberta, a receptividade para novas ideias e uma estrutura flexível.

Para aumentar o número de pessoas resilientes dentro das organizações, sugere-se ser necessário avaliar e desenvolver os empregados, criar um espaço de aprendizagem contínua, de compartilhamento de conhecimentos, entre outros.

Em suma, pelo que foi exposto na discussão teórica realizada nesse tópico, pode-se concluir que indivíduos resilientes, por inibirem sentimentos e emoções diante de situações adversas, conseguem manter atenção seletiva, evitar distrações e, conseqüentemente, entregar melhores resultados às organizações em que trabalham. Por se tornarem relativamente imunes ao sofrimento psíquico, conseguem manter o foco diante de pressões e turbulências que ocorrem nos ambientes laborais das organizações modernas (GOLEMAN, 2013).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo descreve os procedimentos metodológicos que foram utilizados na realização da pesquisa de campo. Serão apresentados: (i) a tipologia da pesquisa; (ii) o universo e a amostra; (iii) o instrumento de levantamento dos dados; e (iv) as técnicas utilizadas na análise dos dados.

3.1 TIPOLOGIA DA PESQUISA

Quanto à tipologia, a pesquisa enquadra-se como descritiva e explicativa. Descritiva, porque apresenta a distribuição demográfica dos respondentes e do seu estado no que se refere à síndrome de *burnout* e à resiliência. Marconi e Lakatos (2010, p. 6) afirmam que a pesquisa descritiva “delineia o que é” e envolve aspectos, como: “[...] descrição, registro, análise e interpretação de fenômenos atuais [...]”. Almeida (1996) afirma que o método descritivo observa, analisa e registra os dados sem interferência. É também explicativa, pois analisa a existência de relações de causa-e-efeito entre as dimensões de resiliência humana e síndrome de *burnout*.

Assumindo um caráter descritivo e explicativo, o estudo adota a abordagem quantitativa. Para Kauark, Manhães e Souza (2010, p. 26-27) a pesquisa quantitativa leva em conta tudo aquilo que pode ser quantificável, “[...] o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las”.

Pela natureza descritiva, foi possível descrever os fenômenos da síndrome de *burnout* e da resiliência e como esses interferem no cotidiano das organizações. O método explicativo permitiu conhecer as nuances resultantes das relações estudadas entre os dois elementos retratados pelo estudo de caso, por meio do qual a pesquisadora teve acesso ao ambiente de trabalho e obteve uma proximidade maior com os participantes do estudo, o que facilitou a consecução dos objetivos.

3.2 UNIVERSO E AMOSTRA DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada na Universidade Estadual do Ceará (UECE), investigando tanto os professores que integram o quadro efetivo, quanto os que se enquadram na categoria de substitutos, abrangendo todos os *campi* da Universidade. A

escolha da UECE como campo da pesquisa ocorreu pela facilidade de acesso da pesquisadora. A Tabela 1, apresentada a seguir, demonstra o universo da pesquisa.

Tabela 1– Universo da pesquisa

CATEGORIAS	QUANTIDADE	%
Efetivo	789	73
Substituto	286	27
TOTAIS	1.075	100

Fonte: dados fornecidos pela na área de RH da UECE (2015).

Foi obtida uma amostra aleatória simples para estimar a proporção de docentes da IES classificados como portador da síndrome de *burnout*. O tamanho de amostra será proporcional ao número de professores efetivos e substitutos, e seu tamanho foi calculado pela fórmula:

$$n = \frac{Z_{\alpha/2} \times P \times Q \times N}{e^2 \times (N-1) + Z^2 \times P \times Q} \quad (3.1)$$

Onde:

- N = tamanho da população;
- n = Tamanho da amostra;
- $1-\alpha$ = Nível de confiança;
- $Z_{\alpha/2}$ = Valor crítico que corresponde ao nível de confiança desejado;
- p = Proporção populacional de indivíduos que pertence a categoria de interesse;
- q = Proporção populacional de indivíduos que não pertence à categoria de interesse;
- E = erro amostral tolerado.

Nesta pesquisa, os valores utilizados para o cálculo da amostra são:

- $1-\alpha = 0,95$;
- $Z_{\alpha/2} = 1,96$;
- $P = 0,50$;
- $Q = 0,50$;

- $N = 1.075$;
- $e = 0,05$.

Utilizando-se esses valores na fórmula 3.1, obteve-se um tamanho de $n = 283$ docentes. Desta amostra, 73% serão professores efetivos e 27% serão substitutos, de modo que a amostra mínima de efetivos será composta por 207 respondentes e a amostra mínima de substitutos será de 76 docentes.

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O questionário de pesquisa foi composto por três módulos. O primeiro objetivou levantar informações para caracterização dos respondentes por *campus* onde trabalha, tempo de serviço na Universidade, cargo (professor efetivo ou substituto), faixa etária, escolaridade, renda familiar, sexo e estado civil.

No segundo módulo, foi utilizada a escala *Maslach Burnout Inventory Educators Survey* (MBI-ED), validada no Brasil pelo Núcleo de Estudos e Pesquisa sobre Síndrome de *Burnout* (NEPASB), da Universidade de Maringá. Essa escala é praticamente igual à utilizada no *Maslach Burnout Inventory* (MBI), desenvolvida por Maslach e Jackson em 1978 e orientada para a avaliação da síndrome de *burnout*. Entretanto, por ser específico para docentes, o MBI-ED substituiu o termo “cliente” por “aluno”, a fim de melhorar a adaptação para a especificidade da população. O questionário teve por objetivo avaliar o indivíduo em seu ambiente laboral, levando-se em conta três dimensões: **exaustão emocional** (nove itens); **despersonalização** (cinco itens); e a **baixa realização profissional** (oito itens).

O último módulo contemplou a parte referente à resiliência humana, composto pela escala de Wagnild e Young em 1993, traduzida e adaptada por Pesce (2005) e validada por Bacchi e Pinheiro (2011). Contudo, o estudo para desenvolvimento desta escala teve início em 1987 com uma pesquisa realizada com mulheres americanas que superaram o período de stress que passaram em suas vidas. Como resultados desse estudo, identificou-se a existência de cinco fatores: 1) **autossuficiência**: refere-se à crença que o sujeito possui nele próprio, acreditando que possui potencial, além de saber identificar seus limites; 2) **sentido de vida**: envolve com a percepção de que a vida possui sentido, propósito; 3) **equanimidade**: está

relacionado com a capacidade de o indivíduo ser flexível, moderado com os acontecimentos da vida; 4) **perseverança**: envolve a capacidade de o indivíduo seguir em frente, não desmotivar-se frente às adversidades; 5) **singularidade existencial**: sentimento de unicidade, por isso, as experiências devem ser encaradas por cada um, favorecendo o sentimento de ser único e livre (PERIM *et al.*, 2015).

A Escala de Resiliência (ER) é composta por 25 itens, a distribuição destes em seus respectivos fatores se dão da seguinte forma: **Autossuficiência** (itens 02, 09, 13, 18 e 23); **Sentido da Vida** (itens 04, 06, 11, 15 e 21); **Equanimidade** (itens 07, 12, 16, 19 e 22); **Perseverança** (itens 01, 10, 14, 20 e 24) e **Singularidade Existencial** (itens 03, 05, 08, 17 e 25) (PERIM *et al.*, 2015).

É importante ressaltar que as escalas foram enquadradas no modelo Likert, com pontuação variando de 1 a 5, considerando a seguinte descrição: 1 = discordo totalmente, 2 = discordo pouco, 3 = não tenho opinião a respeito, 4 = concordo pouco, e 5 = concordo totalmente.

Foi incluída, no final de cada escala do segundo e terceiro módulos, uma questão que objetivou sintetizar a avaliação dos respondentes acerca dos construtos trabalhados. Eles puderam atribuir um valor de 1 a 10 para refletir sua percepção acerca da síndrome de *burnout* e da resiliência humana. O questionário completo consta do APÊNDICE 1.

O procedimento de coleta de dados foi efetivado por meio da disponibilização do questionário na página WEB da UECE e, também, pelo envio para o e-mail institucional dos docentes. É importante destacar que a coleta faz parte de pesquisa mais ampla, no Projeto Bem-Estar UECE, que englobou os construtos da SB, resiliência humana, assédio moral e qualidade de vida no trabalho. O projeto foi divulgado em todos os *campi* com apoio do Departamento de Pessoas da Universidade.

3.4 TÉCNICAS DE ANÁLISE DOS DADOS

Para o tratamento dos dados, foi utilizado o *software SPSS – Statistical Package for the Social Sciences*, versão 20.0 – fazendo-se o uso de módulos de estatística descritiva, análise fatorial, regressão linear, análise de variância (ANOVA), correlação canônica e equações estruturais e *software AMOS 18.0*. A estatística

descritiva foi utilizada para apuração da frequência de respostas às questões formuladas – dados demográficos e percepção dos respondentes.

A tabela 2 ilustra a relação dos métodos escolhidos para atingimento de cada objetivo pré-estabelecido na pesquisa.

Tabela 2 – Técnicas de análises de dados: objetivos e métodos

Objetivos	Método
Averiguar a tendência de desenvolver síndrome de <i>burnout</i> no conjunto de docentes da IES estudada;	Análise Descritiva, Análise Fatorial, Regressão Linear.
Identificar os níveis de resiliência humana dos docentes da IES pesquisada;	Análise Descritiva, Análise Fatorial, Regressão Linear.
Verificar se há diferenças entre os níveis de exposição à síndrome de <i>burnout</i> entre os docentes da IES estudada, quando esses são segmentados por variáveis demográficas como <i>campus</i> onde trabalha, tempo de serviço, cargo, faixa etária, escolaridade, renda familiar, sexo e estado civil;	ANOVA
Examinar as diferenças nos níveis de resiliência humana entre os docentes da IES pesquisada, segmentados a partir de variáveis demográficas como <i>campus</i> onde trabalha, tempo de serviço, cargo, faixa etária, escolaridade, renda familiar, sexo e estado civil.	ANOVA
Avaliar a existência de correlação entre o grau de síndrome de <i>burnout</i> e a resiliência humana entre os docentes da IES a ser investigada.	Correlação Canônica, Análise de Equações Estruturais.

Fonte: Elaborada pela autora

É importante registrar que foram estabelecidos escores para cada uma das três dimensões que integram o MBI-ED, por meio dos quais se buscou aferir a existência ou não da predisposição para desenvolvimento da síndrome de *burnout*. A dimensão **baixa realização profissional** foi analisada a partir um escore invertido. Isso porque se estabeleceu que altos níveis de **exaustão emocional** e **despersonalização** e baixos resultados de realização profissional indicam que o indivíduo é portador da SB (CARNEIRO, 2010).

A Tabela 3, abaixo, indica os escores que determinam os níveis alto, moderado e baixo, com relação às três dimensões.

Tabela 3– Dimensões e níveis do SB

Dimensões	Nível alto	Nível Moderado	Nível baixo
Exaustão Emocional	≥ 27	19 – 26	< 19
Despersonalização	≥ 10	6 – 9	< 6
Baixa Realização Profissional	0 – 33	34 – 39	≥ 40

Fonte: Adaptação de Carneiro (2010).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste Capítulo serão apresentados e discutidos os resultados da pesquisa, obedecendo-se à seguinte sequência: análise descritiva das características da amostra; análises fatoriais dos construtos; aplicação da técnica de regressão múltipla, para investigar a relação de dependência entre síndrome de *burnout* e resiliência humana; aplicação da técnica de análise de variância, correlação canônica e modelagem de equações estruturais.

4.1 ANÁLISE DESCRITIVA

4.1.1 Características demográficas da amostra

Como mencionado antes, os respondentes foram classificados segundo as seguintes características demográficas: **campus onde trabalha, tempo de serviço, cargo, faixa etária, escolaridade, renda familiar, sexo e estado civil**. Os resultados apresentados neste tópico seguirão essa ordem.

É importante destacar que o esforço de coleta resultou em 317 questionários respondidos superando o número de 283 questionários definidos pelo cálculo da amostra. É imprescindível informar a dificuldade enfrentada durante a execução da coleta de dados no que diz respeito à colaboração do público pesquisado. Tais dificuldades se deram por receio do sigilo das respostas e a descrença de que o projeto Bem-Estar UECE pudesse gerar mudanças e contribuições positivas para a realidade da Universidade, como foi constatado em contato com alguns respondentes. Na Tabela 4, abaixo, pode-se visualizar o perfil da amostra quanto ao *campus* onde trabalha dos participantes da pesquisa.

Tabela 4– *Campus* onde trabalha dos respondentes

<i>Campus</i>	Frequência	Percentual
Itaperi – Fortaleza CE	205	64,7
Fátima – Fortaleza CE	16	5,0
Crateús – CE	13	4,1
Itapipoca – CE	23	7,3
Quixadá – CE	25	7,9
Iguatu – CE	7	2,2
Tauá – CE	8	2,5
Limoeiro do Norte – CE	20	6,3
TOTAL	317	100,0

Fonte: elaborada pela autora.

É possível notar que a maioria dos respondentes (64,7%) atua no *campus* localizado no bairro do Itaperi, em Fortaleza-CE, o que já era esperado porquanto esse é o principal dos *campi* da UECE. Os demais estão distribuídos em mais um bairro da cidade de Fortaleza e por cidades do interior do estado do Ceará. A distribuição da amostra reflete a distribuição quantitativa dos docentes entre os diversos *campi* da Universidade.

Consta da Tabela 5, apresentada na sequência, a categorização dos respondentes quando se considera a variável demográfica tempo de serviço.

Tabela 5– Tempo de serviço dos respondentes

Tempo de serviço	Frequência	Percentual
Até 1 ano	41	12,9
Mais de 1 ano e menos de 5	85	26,8
Mais de 5 anos e menos de 10 anos	40	12,6
Mais de 10 anos e menos de 20 anos	86	27,1
Mais de 20 anos e menos de 30 anos	53	16,7
Mais de 30 anos	11	3,5
Não Responderam	1	0,3
TOTAL	316	100,0

Fonte: elaborada pela autora.

A maior concentração de respondentes incide sobre as faixas de docentes com **mais de 10 e menos de 20 anos de tempo de serviço** (27,1%) e com **mais de 1 e menos de 5 anos de serviço** (26,8%). Nota-se, ademais, que cerca de 80% dos docentes que responderam à pesquisa contam com **menos de 20 anos de trabalho** e que somente 3,5% já reúnem condições de aposentadoria.

A Tabela 6 distribui os respondentes pela natureza do cargo: efetivos e substitutos.

Tabela 6– Cargo dos respondentes

Cargo	Frequência	Percentual
Professor efetivo	225	70,9
Professor substituto	92	29,1
TOTAL	317	100,0

Fonte: elaborada pela autora.

A maior parte dos respondentes é composta por **professores efetivos** (70,9%), ou seja, aqueles que ingressaram na Universidade mediante aprovação em

concurso público para contratação sem prazo determinado. Os demais (29,1%) são **professores substitutos**, também aprovados em seleção pública, mas contratados para a substituição temporária de carências decorrentes de exonerações, aposentadorias, falecimentos, licenças, entre outras.

A Tabela 7, abaixo, apresenta a distribuição dos respondentes segundo faixas etárias.

Tabela 6– Faixa etária dos respondentes

Faixa etária	Frequência	Percentual
Menos de 25 anos	1	3,0
De 25 a 45 anos	172	54,3
De 45 a 60 anos	119	37,5
Mais de 60 anos	25	7,9
TOTAL	317	100,0

Fonte: elaborada pela autora.

Com relação à faixa etária dos respondentes, tem-se que a maioria dos respondentes está na faixa **de 25 a 45 anos** (54,3%), seguida daqueles que estão na faixa **de 45 a 60 anos** (37,5%). Essa distribuição dos professores com predominância de faixas etárias mais avançadas deve estar associada ao fato de que a Universidade enfrentou um prolongado período sem realização de concurso público.

No que concerne à escolaridade, a situação dos respondentes está demonstrada na Tabela 8, a seguir.

Tabela 8– escolaridade dos respondentes

Escolaridade	Frequência	Percentual
Graduação	1	3,0
Especialização	11	3,5
Mestrado	125	39,4
Doutorado	127	40,1
Pós-doutorado	53	16,7
TOTAL	317	100,0

Fonte: elaborada pela autora.

Percebe-se que a maioria dos docentes que responderam à pesquisa possui **doutorado** (40,1%), seguido daqueles que concluíram **mestrado** (39,4%) e dos que cumpriram **pós-doutorado** (16,7%).

Com relação à **renda familiar**, o perfil dos respondentes pode ser visto na Tabela 9, abaixo.

Tabela 9– Renda familiar dos respondentes

Renda Familiar	Frequência	Percentual
Até 5 salários mínimos	39	12,3
Mais de 5 e até 10 salários mínimos	109	34,4
Mais que 10 e até 15 salários mínimos	96	30,3
Mais que 15 salários mínimos	73	23,0
TOTAL	317	100,0

Fonte: elaborada pela autora.

A faixa de **renda familiar** que abriga o maior número de respondentes vai de **mais de 5 e até 10 salários mínimos** (34,4%), seguida pela faixa que contempla **mais de 10 e até 15 salários mínimos** (30,3%). Cerca de 23% têm renda familiar na faixa **mais que 15 salários mínimos** e apenas 12,3% estão na faixa de **até 5 salários mínimos**.

No que tange à natureza do sexo, a Tabela 10 ilustra os resultados.

Tabela 10– Classificação dos respondentes quanto ao sexo

Sexo	Frequência	Percentual
Feminino	174	54,9
Masculino	143	45,1
TOTAL	317	100,0

Fonte: elaborada pela autora.

Observa-se que não há muita disparidade na distribuição, já que 54,9% dos respondentes são **homens** e 45,1% **mulheres**.

Quanto ao estado civil dos respondentes, a Tabela 11 mostra os resultados.

Tabela 11– Estado civil dos respondentes

Estado civil	Frequência	Percentual
Solteiro	83	26,2
Casado ou em relação estável	206	65,0
Divorciado ou separado	22	6,9
Viúvo	6	1,9
TOTAL	317	100,0

Fonte: elaborada pela autora.

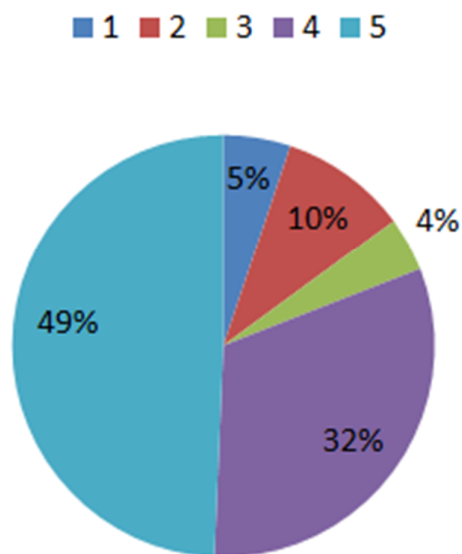
Pode-se observar que a grande maioria dos docentes que participaram da pesquisa (65,0%) enquadra-se no estado civil **casado ou em relação estável**, seguida do percentual de indivíduos **solteiros** (26,2%).

4.1.2 Níveis de resiliência humana dos respondentes

Os níveis de resiliência humana dos docentes pesquisados estão demonstrados no Gráfico 1, abaixo. Cabe lembrar, que a escala de aferição adotada varia de 1 a 5, sendo 5 o maior nível de resiliência possível.

Gráfico 1– Níveis de resiliência dos respondentes

Resiliência Humana



Fonte: elaborada pela autora.

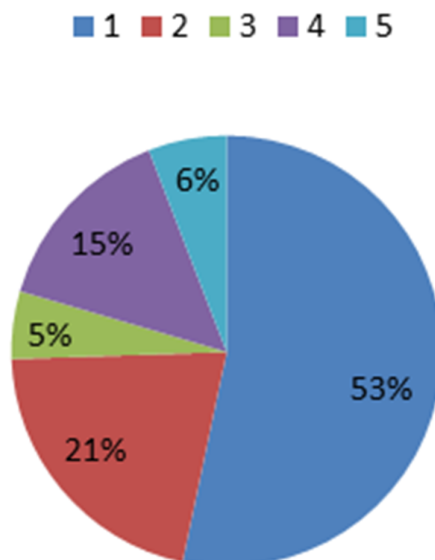
Tomando-se por base o que registraram os respondentes, constatou-se que 49% deles apresentam altos níveis de resiliência, seguidos daqueles com níveis moderados (32%). Portanto, 81% dos professores que responderam à pesquisa apresentam-se como indivíduos resilientes, ou seja, pessoas com capacidades de superar e enfrentar adversidades.

4.1.3 Níveis de exposição à síndrome de *burnout* dos respondentes

Os níveis referentes à síndrome de *burnout* dos docentes pesquisados constam do Gráfico 2, a seguir. Aqui, também, escala de aferição adotada varia de 1 a 5, sendo que 1 significa ausência de SB e 5 denota elevada tendência de o indivíduo vir a ser acometido da doença.

Gráfico 2– Níveis de exposição à síndrome de *burnout* dos respondentes

Síndrome de *Burnout*



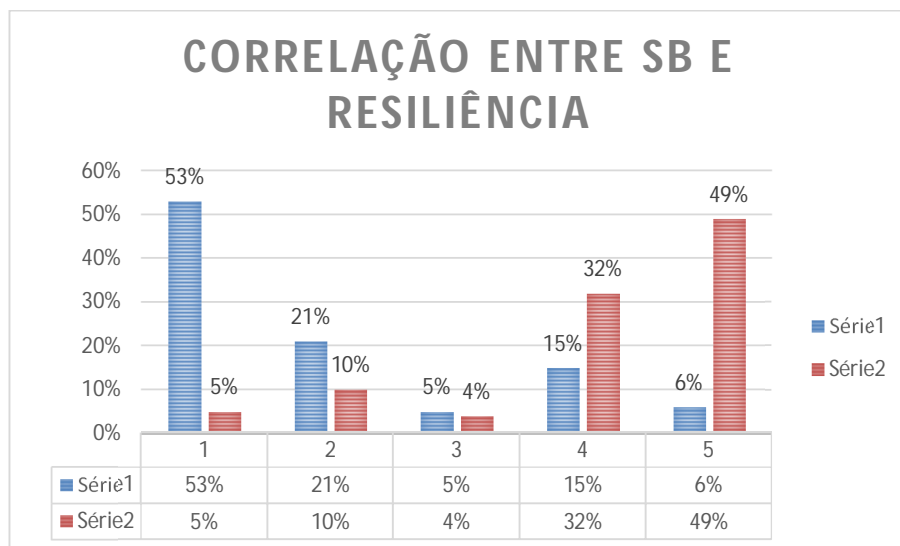
Fonte: elaborada pela autora.

Nota-se que apenas 6% dos respondentes apresentam alta tendência de vir a desenvolver a SB, enquanto 53% demonstra ser resistente à doença. Pode-se inferir, a princípio, que esse resultado, provavelmente, decorre ou está associado ao elevado grau de resiliência humana apresentado pelos docentes da UECE, conforme demonstrado no tópico anterior.

4.1.4 Análise comparativa entre sb e resiliência humana

O gráfico 3 abaixo ilustra a porcentagem comparativa entre os níveis de resiliência humana e SB.

Gráfico 3– Análise comparativa entre os níveis de SB e resiliência



Fonte: elaborada pela autora.

Deve-se considerar que a série 1 representa os níveis de SB e a série 2 os níveis de resiliência humana. É importante destacar que nesse gráfico utilizou-se a lógica anterior de aferição que varia de 1 a 5, sendo que 1 significa ausência de SB e resiliência e 5 demonstra elevada tendência de o indivíduo portar a SB e ser resiliente.

A partir de então, os resultados ilustram que ao passo que 53% dos indivíduos demonstram não ter tendência a desenvolver a SB, 49% destes apresentam sinais de resiliência. Pode-se considerar que estes valores estão relacionados, partindo-se do pressuposto hipotético de que pessoas com altos níveis de resiliência possuem menores chances de desenvolver a SB.

4.2 ANÁLISE FATORIAL

As características e o tamanho da amostra atenderam aos parâmetros recomendados para a utilização da análise fatorial. De acordo com Hair *et al.*, (2005), o tamanho da amostra deve ser igual ou superior a 100 observações. Crocker e Algina

(1986) recomendam um mínimo de 10 respondentes por variável, com uma amostra mínima de 100 respondentes. Neste estudo, a amostra mais do que superou esses limites mínimos, considerando que as escalas de medida de resiliência humana e de exposição à síndrome de *burnout* têm, respectivamente, 25 e 23 variáveis.

A análise fatorial exploratória, segundo Corrar, Paulo e Dias Filho (2007, p. 74), tem o “intuito de desvendar estruturas existentes, mas que não são observáveis diretamente”. Mas os tratamentos de análise fatorial também têm como efeito a redução da quantidade de variáveis originais em um menor conjunto de variáveis, os fatores, que permitem maior facilidade em tratamentos posteriores, como é o caso do que foi feito nesta pesquisa.

Hair *et al.*, (2005) aborda que dentre as vantagens dessa técnica estão o fato de representar todas as variáveis com cargas naquele fator e ser um método bastante utilizado para redução dos dados. Contudo, há alguns desvantagens que podem ser descritas, tais como: a interpretação é considerada difícil quando todas as variáveis contribuem com as cargas e é considerada uma técnica de difícil reprodução em outros estudos.

4.2.1 Análise fatorial para a Síndrome de *Burnout*

Inicialmente, realizou-se a análise fatorial exploratória (AFE) acerca da síndrome de *burnout*. A Tabela 13 apresenta o resultado do teste KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) e de Esfericidade de Bartlett. Para os autores Lisboa, Augusto e Ferreira (2012) valores de KMO entre 1,000 e 0,900 indicam adequabilidade muito boa, sendo boa entre 0,800 e 0,900; para a Esfericidade de Bartlett, a adequabilidade se dá quando o valor se aproxima de 0,000.

Tabela 7– KMO e esfericidade de Bartlett para Síndrome de *Burnout*

KMO	0,888
Significância do teste de esfericidade de Bartlett	0,000

Fonte: elaborada pela autora.

A partir dos valores obtidos, o KMO e o teste de *Bartlett* indicam que a matriz de covariância é adequada para a realização da análise fatorial. Desta forma, pode-se dizer que há correlação entre as variáveis.

No presente estudo, a redução da quantidade de variáveis originais para um número menor (fatores) propiciou uma melhor interpretação das relações entre as variáveis independentes e a variável dependente.

Procurou-se interpretar a redução das variáveis independentes de modo que os fatores obtidos e suas denominações façam sentido com a teoria de suporte da investigação.

Acerca das comunalidades, é importante destacar que o modelo foi estimado com três fatores de acordo com o que a teoria propõe.

Os resultados relativos às comunalidades são ilustrados na Tabela 14.

Tabela 8– Comunalidades Síndrome de *Burnout*

Variáveis	Extração
B_decepcionado_trabalho	,591
B_jornada_esgotado	,665
B_levantar_da_cama_esgotado	,649
B_entender_pessoas	,411
B_pessoas_objetos_impessoais	,302
B_trabalhar_com_pessoas_cansa	,491
B_trato_eficiência_problemas_pessoas	,451
B_trabalho_desgastando	,721
B_influencia_positiva	,555
B_tornou_mais_duro_pessoas	,378
B_trabalho_enrijecendo_emocionalmente	,555
B_sinto_vigoroso_trabalho	,537
B_frustrado_trabalho	,442
B_trabalhando_demais	,441
B_não_importa_ocorra_pessoas	,391
B_contato_pessoas_estressa	,391
B_clima_agradável_trabalho	,598
B_estimulado_trabalho	,623
B_coisas_valiosas_trabalho	,596
B_limite_possibilidades	,487
B_problemas_emocionais_calma	,470
B_pessoas_me_culpam_problemas	,467

Fonte: elaborada pela autora.

Segundo Hair *et al.*, (2005) os valores das comunalidades podem variar de 0 a 1, sendo que valores aproximados de 0 revelam que os fatores comuns não explicam a variância e valores aproximados a 1 indicam que todas as variâncias são explicadas pelos fatores comuns.

De modo geral, as comunalidades obtidas foram superiores a 0,40, atendendo a níveis aceitáveis de explicação, com exceção de quatro itens (**B_pessoas_objetos_impessoais**, **B_pessoas_objetos_impessoais**, **B_pessoas_objetos_impessoais**, **B_pessoas_objetos_impessoais**). Contudo, optou-se

por deixá-los na análise, tendo em vista que a escala de *burnout* já foi testada várias vezes, levando-se também em consideração que acaso aumentasse o número de fatores, o poder de explicação aumentaria, e a importância do item para o construto.

Acerca do método escolhido de extração dos fatores, adotou-se o critério de percentagem de variância total explicada com rotação ortogonal VARIMAX. Os resultados são ilustrados na Tabela 15.

Tabela 9– Total de variância explicada Síndrome de *Burnout*

Dimen- sões	Valores iniciais			Soma da extração de cargas			Soma da rotação de cargas		
	Total	% Vari- ância	Acumu- lado %	Total	% Vari- ância	Acumu- lado %	Total	% Vari- ância	Acumu- lado %
1	6,590	29,953	29,953	6,590	29,953	29,953	3,996	18,163	18,163
2	3,284	14,926	44,879	3,284	14,926	44,879	3,934	17,883	36,047
3	1,337	6,075	50,954	1,337	6,075	50,954	3,280	14,907	50,954

Fonte: elaborada pela autora.

O percentual da variância total explicada, para a escala de percepção da **síndrome de *burnout*** foi de 50,954%.

A literatura consultada prevê o agrupamento das variáveis da escala de **síndrome de *burnout*** em três fatores, com as seguintes denominações: **exaustão emocional, baixa realização profissional e despersonalização**.

Neste estudo, obteve-se agrupamento semelhante, exceto pelas posições de duas variáveis, como está apresentado na Tabela 16, que contém a matriz rotacionada do agrupamento em fatores das variáveis de **síndrome de *burnout***.

Tabela 10– Matriz rotacionada dos fatores referentes à Síndrome de *Burnout*

(continua)

Variáveis	Exaustão Emocional	Baixa Realização Profissional	Despersonalização
B_trabalho_desgastando	,817		
B_jornada_esgotado	,802		
B_levantar_da_cama_esgotado	,774		
B_trabalhando_demais	,638		
B_limite_possibilidades	,604		
B_decepcionado_trabalho	,565		,497
B_frustrado	,492		
B_estimulado_trabalho		,740	
B_clima_agradável_trabalho		,734	
B_influencia_positiva		,731	
B_coisas_valiosas_trabalho		,718	

B_problemas_emocionais_calma		,665
B_trato_eficiência_problemas_pessoas		,653
B_entender_pessoas		,635
B_sinto_vigoroso_trabalho	-,428	,594
B_pessoas_me_culpam_problemas		,672
B_trabalho_enrijecendo_emocionalmente		,630
B_não_importa_ocorra_pessoas		,620
B_trabalhar_com_pessoas_cansa		,592
B_contato_pessoas_estressa		,536
B_tornou_mais_duro_pessoas		,528
B_pessoas_objetos_impessoais		,527

Fonte: elaborada pela autora.

Com base na alocação de variáveis dentro das dimensões oferecidos pela literatura, observa-se que apenas as variáveis **B_trabalhar_com_pessoas_cansa** e **B_contato_pessoas_estressa**, alocaram-se de forma distante, pois segundo a teoria, essas variáveis pertencem à dimensão **exaustão emocional**, enquanto que, para o contingente estudado, essas variáveis se agruparam às demais do fator **despersonalização**.

4.2.2 Análise fatorial para Resiliência Humana

A Tabela 17 ilustra os resultados obtidos nos cálculos do índice KMO e da esfericidade de Bartlett. Como mencionado antes, valores de KMO entre 0,800 e 0,900 indicam boa adequabilidade; para a Esfericidade de Bartlett, a adequabilidade se dá quando o valor se aproxima de 0,000 (LISBOA; AUGUSTO; FERREIRA, 2012).

Tabela 11– KMO e esfericidade de Bartlett para Resiliência Humana

KMO	0,857
Significância do teste de esfericidade de Bartlett	0,000

Fonte: elaborada pela autora.

A partir dos valores obtidos, o KMO e o teste de Bartlett indicam a adequabilidade do procedimento de análise fatorial para a base de dados de resiliência. Com relação às comunalidades, é importante destacar que o modelo foi estimado com seis fatores. A Tabela 18 irá ilustrar o valor obtido das comunalidades das variáveis relativas a **Resiliência**.

Tabela 12– Comunalidades para Resiliência Humana

Variáveis	Extração
R_seguir_planos	,518
R_alcançar_objeivos	,656
R_depender_de_mim	,581
R_manter_focado	,386
R_contar_comigo_mesmo	,641
R_Orgulho_vida	,513
R_calma	,514
R_amigo_mim_mesmo	,480
R_lidar_muita_coisas	,509
R_determinado	,574
R_pergunto_razão_tudo	,547
R_vivo_dia_cada_vez	,448
R_tempos_difíceis	,443
R_autodisciplina	,542
R_mantenho_interesse	,597
R_motivo_rir	,482
R_confiança_mim_mesmo	,469
R_podem_contar_comigo	,511
R_examinar_vários_ângulos	,600
R_obrigo_fazer_coisas	,380
R_vida_tem_sentido	,501
R_ocupar_coisas_que_não_posso_fazer_nada	,557
R_encontrar_saída	,592
R_energia	,529
R_incomodo	,511

Fonte: elaborada pela autora.

Considerando que as comunalidades representam a correlação múltipla entre cada variável e os fatores extraídos, pode-se afirmar que elas são uma medida de proporção de variância explicada pelos fatores extraídos.

De modo geral, as comunalidades obtidas no construto de resiliência foram superiores a 0,40, com exceção de dois itens (**R_manter_focado** e **R_obrigo_fazer_coisas**). Contudo, optou-se por deixá-los na análise, tendo em vista a proximidade dos resultados obtidos para ambos, em relação a esse patamar. Os resultados acerca do total de variância explicada são apresentados na Tabela 19.

Tabela 19– Total de variância explicada

Dimensões	Valores iniciais			Soma da extração de cargas			Soma da rotação de cargas		
	Total	% Variância	Acumulado %	Total	% Variância	Acumulado %	Total	% Variância	Acumulado %
1	5,960	23,841	23,841	5,960	23,841	23,841	3,236	12,944	12,944
2	1,860	7,439	31,280	1,860	7,439	31,280	3,141	12,563	25,507
3	1,612	6,449	37,729	1,612	6,449	37,729	1,859	7,437	32,944
4	1,318	5,273	43,002	1,318	5,273	43,002	1,829	7,314	40,258
5	1,210	4,840	47,842	1,210	4,840	47,842	1,632	6,526	46,784
6	1,121	4,483	52,325	1,121	4,483	52,325	1,385	5,541	52,325

Fonte: elaborada pela autora.

O percentual da variância total explicada, para a escala de percepção da resiliência humana foi de 52,325%, valor que pode ser considerado razoável.

A Tabela 20, a seguir, apresenta a matriz rotacionada do agrupamento em fatores das variáveis de **resiliência humana**.

Tabela 13– Matriz rotacionada dos fatores referentes a Resiliência Humana

Variáveis	AS	SV	P1	SE	EQ	P2
R_examinar_vários_ângulos	,699					
R_encontrar_saída	,672					
R_motivo_rir	,669					
R_energia	,626					
R_podem_contar_comigo	,579					
R_lidar_muitas_coisas	,536					
R_confiança_mim_mesmo	,441	,402				
R_tempos_difíceis	,439	,404				
R_seguir_planos		,705				
R_mantenho_interesse		,693				
R_autodisciplina		,671				
R_determinado		,662				
R_manter_focado		,439				
R_pergunto_razão_tudo			,683			
R_calma			,611			
R_alcançar_objetivos			,602			
R_vivo_dia_cada_vez			,546			
R_depender_de_mim				,734		
R_contar_comigo_mesmo				,665		,403
R_Orgulho_vida				,478		
R_obrigo_fazer_coisas				,420		
R_vida_tem_sentido					,634	
R_amigo_mim_mesmo					,547	
R_incomodo						,661
R_ocupar_coisas_que_não_posso_fazer_nada					,428	,542

Fonte: elaborada pela autora.

Muitas das variáveis da escala de **resiliência humana** não foram alocados como esperado, se comparado com a literatura consultada.

Isso não é incomum em Análise Fatorial, e indica que o contingente de respondentes do estudo em que se está trabalhando tem especificidades diferentes dos contingentes de pesquisas anteriores. Cabe, então, ponderar se as diferenças são suficientes para requerer outras denominações para os fatores obtidos ou se é possível manter as denominações utilizadas na pesquisa anterior de onde foi buscado o modelo em que está baseada a pesquisa na qual se trabalha.

Para a **Resiliência**, a literatura propõe cinco fatores, que são: **autossuficiência**, **sentido de vida**, **perseverança**, **singularidade existencial** e **equanimidade**. Considerando que, no presente caso, as variáveis se agruparam em seis

fatores, esses agrupamentos foram interpretados à luz do suporte teórico do estudo, tendo-se escolhido suas denominações como segue.

No primeiro fator, agruparam-se as variáveis **R_examinar_vários_ângulos**, **R_encontrar_saída**, **R_motivo_rir**, **R_energia**, **R_podem_contar_comigo**, **R_lidar_muitas_coisas**, **R_confiança_mim_mesmo** e **R_tempos_difíceis**. Escolheu-se para este fator a denominação **Autossuficiência (AS)**.

O segundo fator agrupou as variáveis **R_seguir_planos**, **R_mantenho_interesse**, **R_autodisciplina**, **R_determinado**, **R_manter_focado**. Para este fator, escolheu-se a denominação **Sentido de Vida (SV)**.

No terceiro fator, foram agrupadas as variáveis **R_pergunto_razão_tudo**, **R_calma**, **R_alcançar_objetivos** e **R_vivo_dia_cada_vez**. Esse fator recebeu a denominação **Perseverança I (P1)**.

O quarto fator foi compreendido pelas variáveis **R_depende_de_mim**, **R_contar_comigo_mesmo**, **R_orgulho_vida** e **R_obrigo_fazer_coisas**. Coerentemente com denominações anteriormente escolhidas para fatores semelhantes, escolheu-se para esse fator a denominação **Singularidade Existencial (SE)**.

O quinto fator agrupou as variáveis **R_vida_tem_sentido** e **R_amigo_mim_mesmo**. Escolheu-se para esse fator a denominação **Equanimidade (EQ)**.

Por fim, o sexto fator agrupou as variáveis **R_incomodo** e **R_ocupar_coisas_que_não_posso_fazer_nada**. Para este fator, a nomenclatura escolhida foi **Perseverança II (P2)**.

4.2.3 Hipóteses do trabalho a partir dos fatores obtidos

Neste ponto, uma vez que já foram identificados e nomeados os fatores que vão funcionar como novas variáveis são possíveis definir as hipóteses de trabalho.

Como a finalidade da pesquisa não foi prever acontecimentos, mas apenas explicá-los, o tratamento estatístico adotado procurou identificar a influência das variáveis independentes sobre as variáveis dependentes. A seguir, as hipóteses que serviram de pressupostos para nortear a investigação:

H₁ – a autossuficiência minora os níveis de: (a) exaustão emocional, (b) baixa realização profissional, (c) despersonalização;

- H₂ – o sentido de vida minora os níveis de: (a) exaustão emocional, (b) baixa realização profissional, (c) despersonalização;
- H₃ – a equanimidade minora os níveis de: (a) exaustão emocional, (b) baixa realização profissional, (c) despersonalização;
- H₄ – a perseverança minora os níveis de: (a) exaustão emocional, (b) baixa realização profissional, (c) despersonalização;
- H₅ – a singularidade existencial minora os níveis de: (a) exaustão emocional, (b) baixa realização profissional, (c) despersonalização;
- H₆ – a exaustão emocional minora os níveis de: (a) autossuficiência, (b) sentido de vida, (c) equanimidade, (d) perseverança, (e) singularidade existencial;
- H₇ – a baixa realização profissional minora os níveis de: (a) autossuficiência, (b) sentido de vida, (c) equanimidade, (d) perseverança, (e) singularidade existencial;
- H₈ – a despersonalização minora os níveis de: (a) autossuficiência, (b) sentido de vida, (c) equanimidade, (d) perseverança, (e) singularidade existencial;

Esta foram as hipóteses de trabalho construídas após a obtenção dos fatores e da análise de como as variáveis se agruparam em cada um.

4.3 REGRESSÃO LINEAR MÚLTIPLA

Os escores fatoriais foram salvos, para que pudessem funcionar como novas variáveis. A partir de então, procedeu-se ao tratamento estatístico de regressão linear, a fim de avaliar o poder de explicação dos construtos que compõe a SB e o nível de estresse informado pelos professores. A regressão múltipla é um método de análise apropriado quando a questão de pesquisa envolve uma única variável dependente relacionada a duas ou mais variáveis independentes (HAIR, 2009). A partir de então, procedeu-se ao tratamento de regressão linear para ambas as escalas: **síndrome de *burnout*** e **resiliência humana**.

4.3.1 Regressão linear da escala de Síndrome de *Burnout*

A regressão linear torna possível conhecer o poder de explicação do modelo, juntamente com o coeficiente de correlação. Para efeito desta pesquisa, a percepção dos professores acerca do nível de estresse foi considerada como variável dependente e os construtos constituintes da SB como variáveis preditoras. Os resultados obtidos dessa análise podem ser apreciados a partir da Tabela 21.

Tabela 14– Poder de explicação do modelo escolhido para Síndrome de Burnout

Modelo	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,724	0,524	0,520	1,882	1,952

Fonte: elaborada pela autora.

Segundo Corrar, Paulo e Dias Filho (2007) para avaliar a validade do modelo deve-se considerar o coeficiente de correlação e o coeficiente de determinação, ou R2 ajustado. O coeficiente de correlação (R) pode variar de 1 a -1 e possui o objetivo de medir o quanto as variáveis estão associadas. Já o R2 ajustado busca avaliar o poder de explicação de uma variável para a outra.

No que diz respeito a esta pesquisa, o coeficiente de correlação mediu 0,724, com poder explicativo de 0,524, ou seja, 52% da variação na percepção das dimensões que compõe a SB podem ser explicadas pela variação do nível de estresse. Essa correlação pode ser considerada expressiva, tendo em vista que esses construtos são de difícil manipulação por estarem atrelados a *psique*, envolvendo grande carga emocional. Dessa forma, atingir um percentual próximo a 50% de poder de explicação entre esses construtos é um valor consideravelmente razoável, o que significa dizer que há uma relação de dependência.

A Tabela 22 ilustra que o modelo foi considerado adequado através do teste F de *Snedecor*.

Tabela 15– Teste F de Snedecor para Síndrome de Burnout

Modelo	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regressão	1221,492	3	407,164	114,956	,000
Residual	1108,615	313	3,542		
Total	2330,107	316			

Fonte: elaborada pela autora.

Observa-se na Tabela acima que os valores foram significativos, considerando que o valor de Sig foi inferior a 0,05. Os resultados acerca do modelo resultante da regressão estão ilustrados na Tabela 23.

Tabela 16– Modelos resultantes da regressão para Síndrome de Burnout

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados Beta	T	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	4,823	,106		45,631	,000
Exaustão Emocional	1,756	,106	,647	16,591	,000
Baixa Realização profissional	-,283	,106	-,104	-2,676	,008
Despersonalização	,837	,106	,308	7,903	,000

Fonte: elaborada pela autora.

Todos os construtos foram considerados significativos indicando que são importantes para explicar o nível de estresse dos professores. Além disso, resalte-se que, com relação à **exaustão emocional** e **despersonalização**, os sinais estão coerentemente alinhados ao suporte teórico. Para a dimensão **baixa realização profissional**, o sinal negativo de **Beta** indica uma relação negativa entre o construto e os níveis de estresse, significando que quanto maior for o sentimento de **baixa realização profissional** menor será o estresse. Este resultado não está alinhado com o que a literatura propõe, cabendo a realização de estudos aprofundados que expliquem esse achado da pesquisa.

4.3.2 Regressão linear da escala de Resiliência Humana

Posteriormente, foi realizada uma regressão para avaliar se os escores fatoriais dos construtos são adequados para medir o nível de resiliência dos respondentes. Para efeito desta pesquisa, a percepção dos professores acerca do nível de resiliência humana foi considerada como variável dependente e os construtos constituintes da resiliência como variáveis preditoras.

Os resultados obtidos dessa análise podem ser apreciados a partir da Tabela 24.

Tabela 17– Poder de explicação do modelo escolhido para Resiliência Humana

Modelo	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,373	0,139	0,122	1,235	2,051

Fonte: elaborada pela autora.

Acerca dessa escala, o coeficiente de correlação mediu 0,373, com poder explicativo de 0,139, ou seja, 13% da variação nas dimensões podem ser explicadas pelo nível de resiliência dos professores.

Neste caso, o valor do poder de explicação foi baixo, o que significa dizer que não há relação de dependência.

A Tabela 25 ilustra os resultados do teste de Snedecor.

Tabela 18– Teste de Snedecor para Resiliência Humana

Modelo	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regressão	74,776	6	12,463	8,167	,000
Residual	462,372	303	1,526		
Total	537,148	309			

Fonte: elaborada pela autora.

Conforme ilustra a Tabela acima, o modelo foi considerado adequado através do teste f de Snedecor, com Sig menor do que 0,05.

Os resultados da regressão são mostrados a seguir na Tabela 26.

Tabela 19– Modelos resultantes da regressão para Resiliência Humana

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados Beta	T	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	8,188	,070		116,689	,000
Autossuficiência	,339	,070	,258	4,844	,000
Sentido de vida	,218	,070	,165	3,095	,002
Perseverança I	,101	,070	,076	1,432	,153
Singularidade	,043	,070	,033	,614	,540
Equanimidade	-,044	,070	-,034	-,629	,530
Perseverança II	,253	,070	,193	3,612	,000

Fonte: elaborada pela autora.

Apenas as variáveis **autossuficiência, sentido de vida e perseverança II** foram consideradas significativas para explicar o nível de resiliência. Além disso, todas

as dimensões apresentam sinal positivo (com exceção da **equanimidade**), indicando que o aumento das variáveis contribui para o aumento da resiliência. É importante destacar que o sinal negativo na dimensão **equanimidade** é contraditório ao que é apresentado pela literatura.

4.4 ANÁLISE DE VARIÂNCIA (ANOVA)

A fim de atender aos objetivos específicos iii e iv, realizou-se uma Análise de Variância (ANOVA). Essa técnica estatística é usada com o objetivo de avaliar as diferenças entre médias de grupos (HAIR *et al.*, 2009). Com relação a essa pesquisa, buscou-se averiguar as diferenças existentes em relação aos construtos síndrome de *burnout* e resiliência humana.

Na apreciação dos resultados, devido à facilidade oferecida pelo *software* SPSS® de apresentar os valores de significância para cada variável, decidiu-se utilizar esses valores, em vez das estatísticas F, que exigiriam comparar os valores calculados pelo *software* com os valores tabelados. Para melhor apreciação, ambos os valores (estatísticas F e significância) constam nas tabelas.

Para rejeitar a hipótese de que não há diferença entre as médias, optou-se por considerar valores de significância (Sig) inferiores a 0,05. Esse parâmetro é uma medida usualmente aceita nas investigações acadêmicas, tendo em vista que assegura níveis de confiança superiores a 95%.

4.4.1 ANOVA na escala de resiliência humana

A fim de atingir um dos objetivos específicos do trabalho que consiste em examinar as diferenças nos níveis de resiliência humana entre os docentes, segmentados a partir do *campus* onde trabalha, tempo de serviço, cargo, faixa etária, escolaridade, renda familiar, sexo e estado civil, foi realizada a Análise de Variância nessas variáveis demográficas.

Para início, foi comparada a diferença de resiliência humana com relação ao *campus* onde trabalha. Os resultados são apresentados na Tabela 27.

Tabela 27– *Campus onde trabalha x Resiliência*

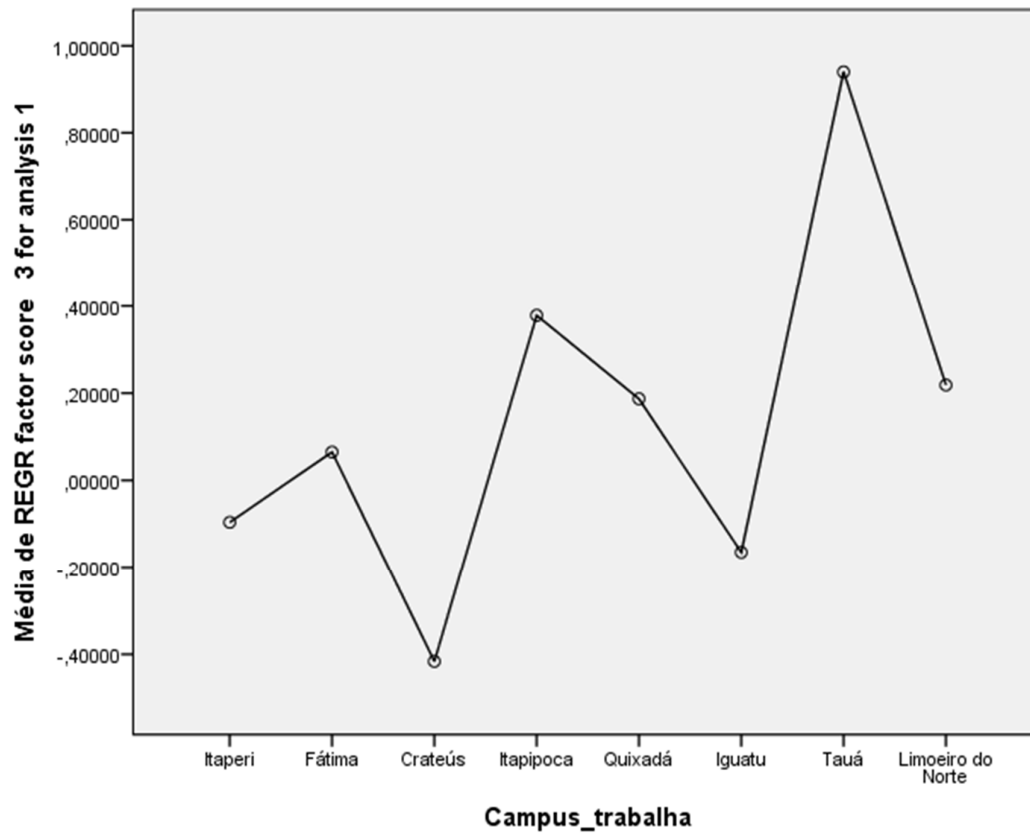
		ANOVA			
		Soma dos quadrados	Graus de liberdade	F	Sig.
Autossuficiência	Entre grupos	,525	7	,074	,999
	Dentro dos grupos	315,475	309		
	Total	316,000	316		
Sentido de vida	Entre grupos	6,757	7	,964	,457
	Dentro dos grupos	309,243	309		
	Total	316,000	316		
Perseverança	Entre grupos	16,596	7	2,447	,019
	Dentro dos grupos	299,404	309		
	Total	316,000	316		
Singularidade	Entre grupos	13,143	7	1,916	,067
	Dentro dos grupos	302,857	309		
	Total	316,000	316		
Equanimidade	Entre grupos	5,048	7	,717	,658
	Dentro dos grupos	310,952	309		
	Total	316,000	316		
Perseverança II	Entre grupos	13,273	7	1,935	,064
	Dentro dos grupos	302,727	309		
	Total	316,000	316		

Fonte: elaborada pela autora.

Verifica-se que a variável *campus onde trabalha* possui significância menor do que 0,05 no que diz respeito à dimensão **perseverança I**, podendo-se então rejeitar a hipótese nula (não há diferença de percepção).

Isso significa dizer que o *campus* em que o respondente trabalha influencia na percepção acerca da resiliência.

O Gráfico 3 ilustra os resultados acerca da média das variáveis no que se refere a variável *campus onde trabalha* e a dimensão **perseverança I**.

Gráfico 3 – *campus* onde trabalha x perseverança I

Fonte: elaborada pela autora.

Os resultados evidenciam que as maiores médias estão concentradas no *campus* de Tauá, o que significa dizer que os indivíduos pertencentes a este *campus* apresentam maior propensão para desenvolver a **perseverança I**.

A Tabela 28 irá mostrar os resultados no que diz respeito ao tempo de serviço.

Tabela28– Tempo de serviço x Resiliência

		ANOVA			
		Soma dos quadrados	Graus de liberdade	F	Sig.
Autossuficiência	Entre grupos	9,285	5	1,882	,097
	Dentro dos grupos	305,959	310		
	Total	315,244	315		
Sentido de vida	Entre grupos	3,413	5	,677	,641
	Dentro dos grupos	312,427	310		
	Total	315,840	315		
Perseverança	Entre grupos	6,384	5	1,278	,273
	Dentro dos grupos	309,590	310		
	Total	315,974	315		
Singularidade	Entre grupos	5,934	5	1,187	,315
	Dentro dos grupos	309,943	310		
	Total	315,876	315		
Equanimidade	Entre grupos	8,158	5	1,645	,148
	Dentro dos grupos	307,529	310		
	Total	315,687	315		
Perseverança II	Entre grupos	20,287	5	4,254	,001
	Dentro dos grupos	295,710	310		
	Total	315,998	315		

Fonte: elaborada pela autora.

Os resultados decorrentes da ANOVA não apresentaram significância menor do que 0,05, o que demonstra que não existe diferenças significativas nas dimensões de resiliência humana e tempo de serviço.

A Tabela 29 ilustra os resultados acerca da variável **cargo ocupado** pelos docentes investigados.

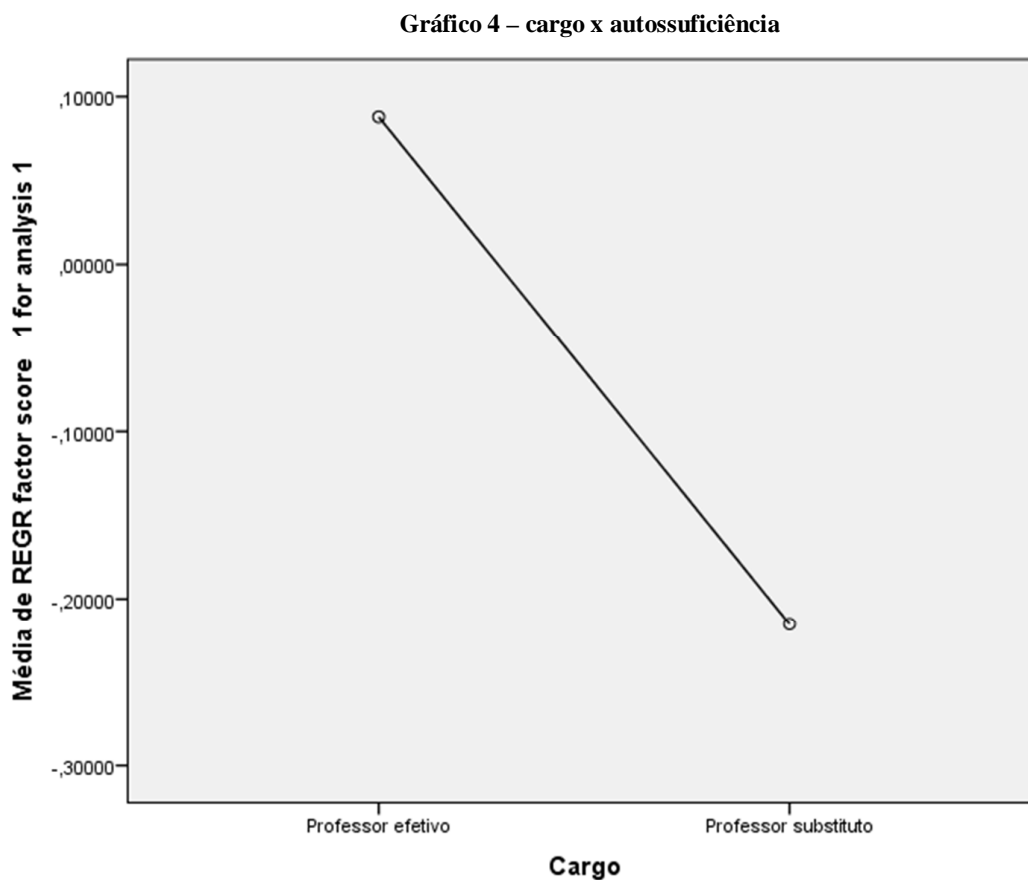
Tabela 20– Cargo x Resiliência

		ANOVA			
		Soma dos quadrados	Graus de liberdade	F	Sig.
Autossuficiência	Entre grupos	5,994	1	6,091	,014
	Dentro dos grupos	310,006	315		
	Total	316,000	316		
Sentido de vida	Entre grupos	7,644	1	7,809	,006
	Dentro dos grupos	308,356	315		
	Total	316,000	316		
Perseverança	Entre grupos	,835	1	,835	,362
	Dentro dos grupos	315,165	315		
	Total	316,000	316		
Singularidade	Entre grupos	,025	1	,025	,875
	Dentro dos grupos	315,975	315		
	Total	316,000	316		
Equanimidade	Entre grupos	,370	1	,369	,544
	Dentro dos grupos	315,630	315		
	Total	316,000	316		
Perseverança II	Entre grupos	1,937	1	1,942	,164
	Dentro dos grupos	314,063	315		
	Total	316,000	316		

Fonte: elaborada pela autora.

No que diz respeito a variável “cargo” esta possui significância menor do que 0,05 quando se relaciona à dimensão **autossuficiência** e **sentido de vida**, ou seja, o cargo que o respondente ocupa irá influenciar na percepção de resiliência humana.

O Gráfico 4 ilustra os resultados no que tange as médias da variável cargo e a dimensão **autossuficiência**.

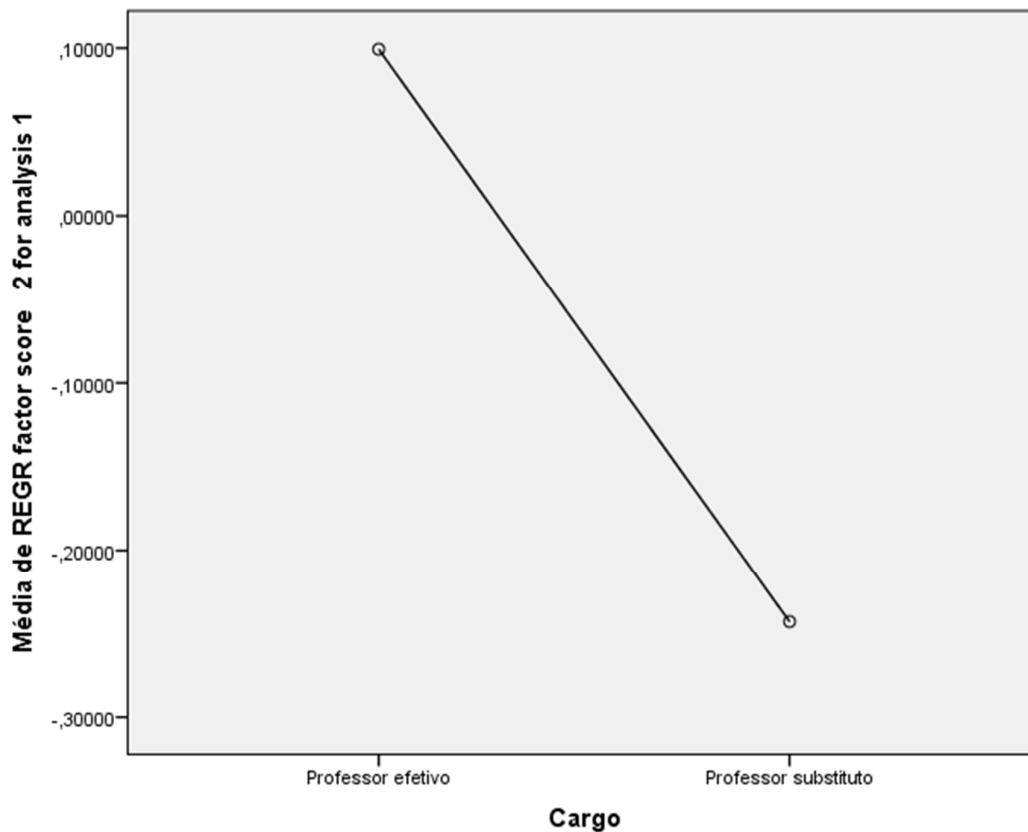


Fonte: elaborada pela autora.

Os resultados acima evidenciam que o quadro de professores efetivos apresentou maior propensão para desenvolvimento da **autossuficiência**.

Ainda com relação a variável cargo, o Gráfico 5 ilustra os resultados no que diz respeito a dimensão **sentido de vida**.

Gráfico 5 – cargo x sentido de vida



Fonte: elaborada pela autora.

Conforme ilustra o quadro acima a categoria de professores efetivos possui maior predisposição para desenvolver **sentido de vida**.

A Tabela 30, a seguir, elenca os resultados acerca da faixa etária.

Tabela 21– Faixa Etária x Resiliência

(continua)

ANOVA					
		Soma dos quadrados	Graus de liberdade	F	Sig.
Autossuficiência	Entre grupos	3,732	3	1,247	,293
	Dentro dos grupos	312,268	313		
	Total	316,000	316		
Sentido de vida	Entre grupos	10,535	3	3,598	,014
	Dentro dos grupos	305,465	313		
	Total	316,000	316		
Perseverança	Entre grupos	2,667	3	,888	,448
	Dentro dos grupos	313,333	313		
	Total	316,000	316		

Singularidade	Entre grupos	1,418	3	,470	,703
	Dentro dos grupos	314,582	313		
	Total	316,000	316		
Equanimidade	Entre grupos	,573	3	,190	,903
	Dentro dos grupos	315,427	313		
	Total	316,000	316		
Perseverança II	Entre grupos	7,461	3	2,523	,058
	Dentro dos grupos	308,539	313		
	Total	316,000	316		

Fonte: elaborada pela autora.

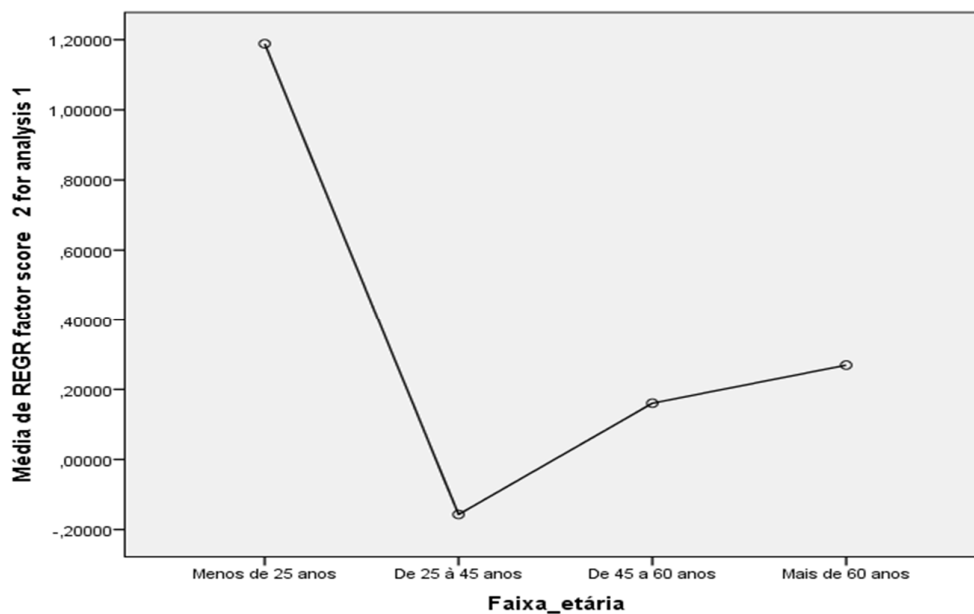
Sobre a variável “faixa etária” esta possui significância menor do que 0,05 no que diz respeito à dimensão **sentido de vida** e **perseverança ii**, o que mostra que a idade irá influenciar na percepção de resiliência.

Já os estudos de Lopes (2010) indicam que a idade não influencia o índice de resiliência humana.

Esse achado deve ser analisado sob a consideração de que a amostra foi tomada em um grupo profissional específico – professores uma instituição pública de ensino superior. Talvez essa especificidade resulte em resultados diferentes daqueles encontrados em pesquisas anteriores.

O Gráfico 6 elucida os resultados das médias no que diz respeito a faixa etária e a dimensão **sentido de vida**.

Gráfico 6 – faixa etária x sentido de vida

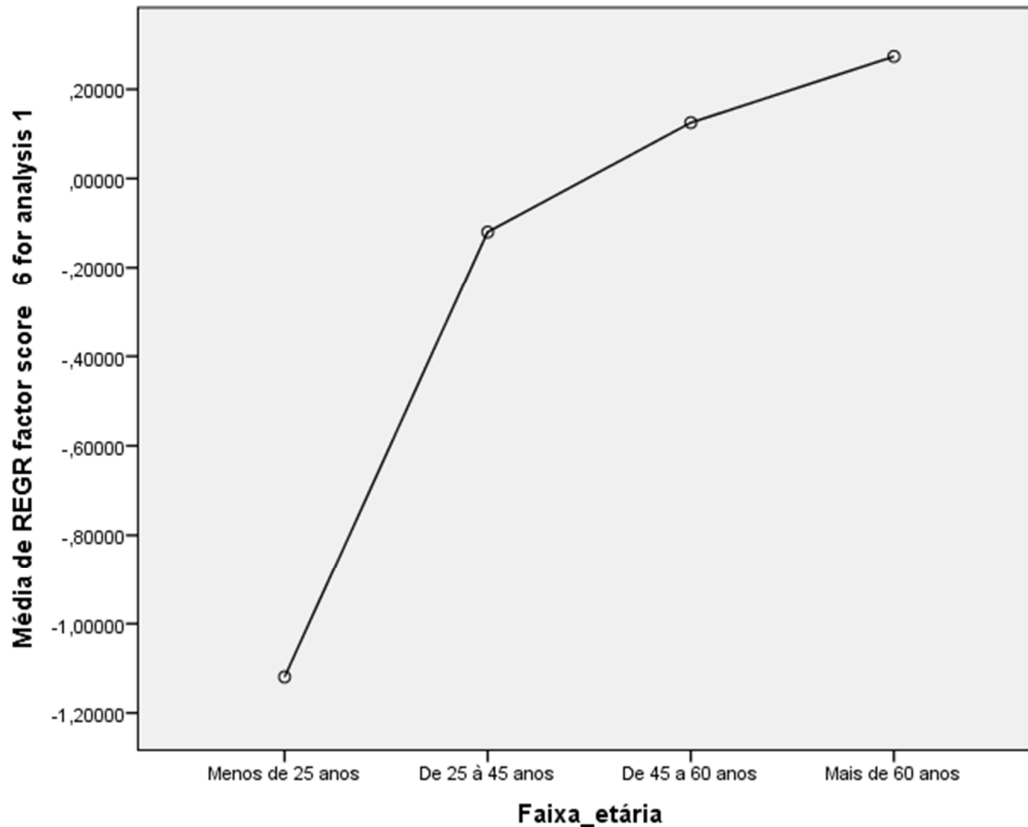


Fonte: elaborada pela autora.

Conforme evidenciado no gráfico acima, a faixa etária de “menos de 25 anos” possuem maior tendência para manifestar **sentido de vida**.

Posto isso, a variável faixa etária mostrou significância também no que diz respeito a dimensão **perseverança II** e o Gráfico 7 expõe os resultados.

Gráfico 7 – faixa etária x perseverança II



Fonte: elaborada pela autora.

Os dados acima mostram que as maiores médias estão concentradas nos indivíduos que possuem mais de 60 anos, o que significa dizer que pessoas mais velhas tendem a apresentar maiores índices de **perseverança II**.

A Tabela 31 mostra os resultados no que diz respeito à escolaridade.

Tabela 22– Escolaridade X Resiliência

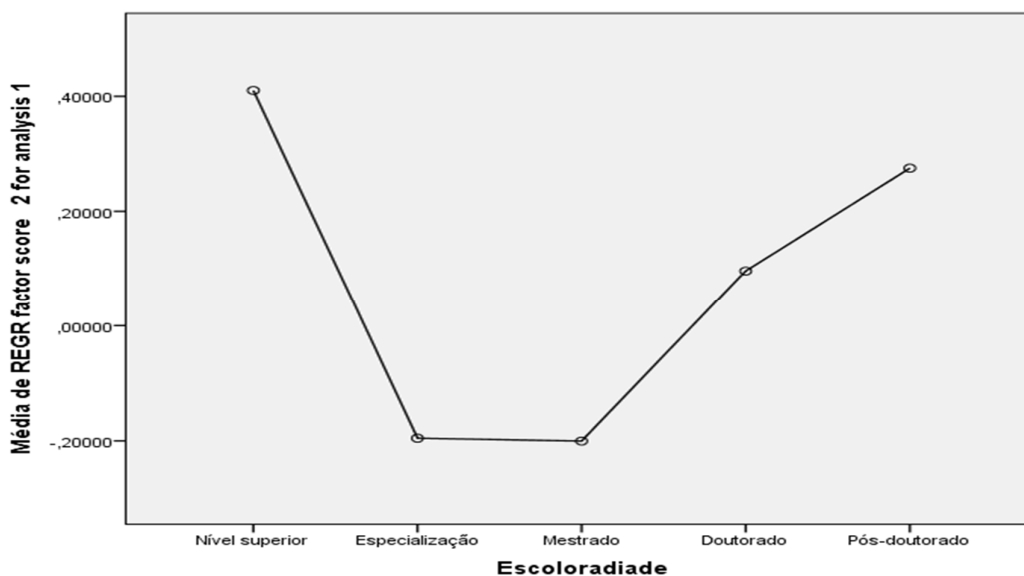
		ANOVA			
		Soma dos quadrados	Graus de liberdade	F	Sig.
Autossuficiência	Entre grupos	9,625	4	2,450	,046
	Dentro dos grupos	306,375	312		
	Total	316,000	316		
Sentido de vida	Entre grupos	10,788	4	2,757	,028
	Dentro dos grupos	305,212	312		
	Total	316,000	316		
Perseverança	Entre grupos	6,236	4	1,570	,182
	Dentro dos grupos	309,764	312		
	Total	316,000	316		
Singularidade	Entre grupos	2,328	4	,579	,678
	Dentro dos grupos	313,672	312		
	Total	316,000	316		
Equanimidade	Entre grupos	,868	4	,215	,930
	Dentro dos grupos	315,132	312		
	Total	316,000	316		
Perseverança II	Entre grupos	,782	4	,193	,942
	Dentro dos grupos	315,218	312		
	Total	316,000	316		

Fonte: elaborada pela autora.

Com relação à “escolaridade”, esta variável possui significância menor do que 0,05 quando relacionada à dimensão **sentido de vida** e **autossuficiência**, ou seja, a variável escolaridade possui poder de influência acerca da percepção de resiliência.

O Gráfico 8, a seguir, mostra os resultados das médias no que se refere a escolaridade e a dimensão **sentido de vida**.

Gráfico 8 – Escolaridade x sentido de vida

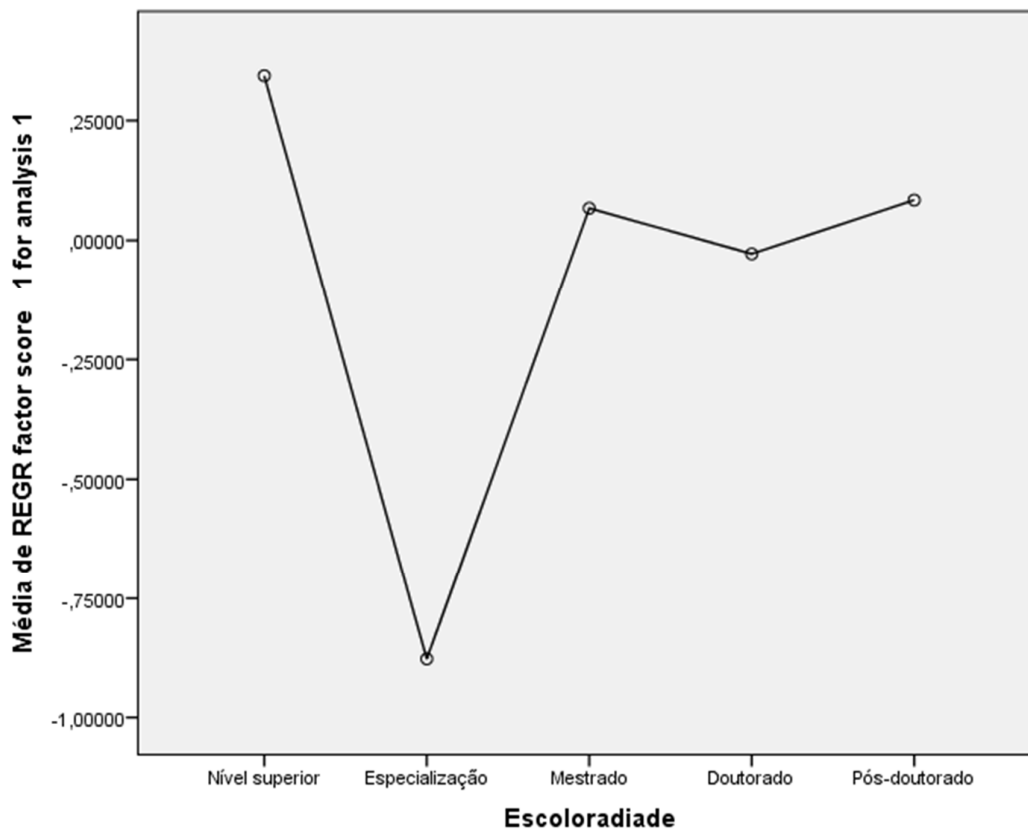


Fonte: elaborada pela autora.

Os dados expõem que as maiores médias no que diz respeito ao **sentido de vida** estão concentradas naqueles indivíduos que possuem apenas nível superior.

Ainda acerca da variável escolaridade, o Gráfico 9, ilustra os resultados das médias dos grupos no que se relaciona a dimensão **autossuficiência**.

Gráfico 9 – escolaridade x autossuficiência



Fonte: elaborada pela autora.

Conforme ilustrado no quadro, novamente a categoria de professores que possui apenas ensino superior apresenta maior propensão a serem resilientes, revelando maior predisposição para desenvolver a **autossuficiência**.

A Tabela 32 ilustra os resultados com relação a variável renda familiar.

Tabela 23– Renda Familiar x Resiliência

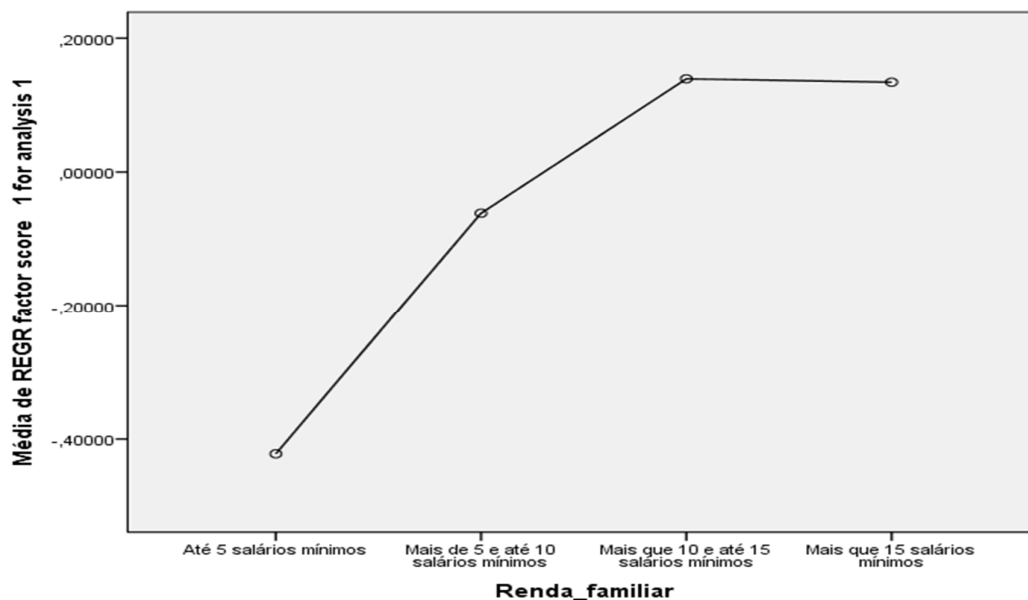
		ANOVA			
		Soma dos quadrados	Graus de liberdade	F	Sig.
Autossuficiência	Entre grupos	10,537	3	3,599	,014
	Dentro dos grupos	305,463	313		
	Total	316,000	316		
Sentido de vida	Entre grupos	8,881	3	3,017	,030
	Dentro dos grupos	307,119	313		
	Total	316,000	316		
Perseverança	Entre grupos	4,350	3	1,456	,227
	Dentro dos grupos	311,650	313		
	Total	316,000	316		
Singularidade	Entre grupos	2,015	3	,670	,571
	Dentro dos grupos	313,985	313		
	Total	316,000	316		
Equanimidade	Entre grupos	1,712	3	,568	,636
	Dentro dos grupos	314,288	313		
	Total	316,000	316		
Perseverança II	Entre grupos	6,381	3	2,150	,094
	Dentro dos grupos	309,619	313		
	Total	316,000	316		

Fonte: elaborada pela autora.

No que diz respeito à “renda familiar”, esta variável possui significância menor do que 0,05 para **autossuficiência** e **sentido de vida**, mostrando que o nível de renda possui influência nas percepções de resiliência.

O Gráfico 10 expõe os resultados das médias dos grupos no que se refere à renda familiar e a dimensão **autossuficiência**.

Gráfico 10 – renda familiar x autossuficiência

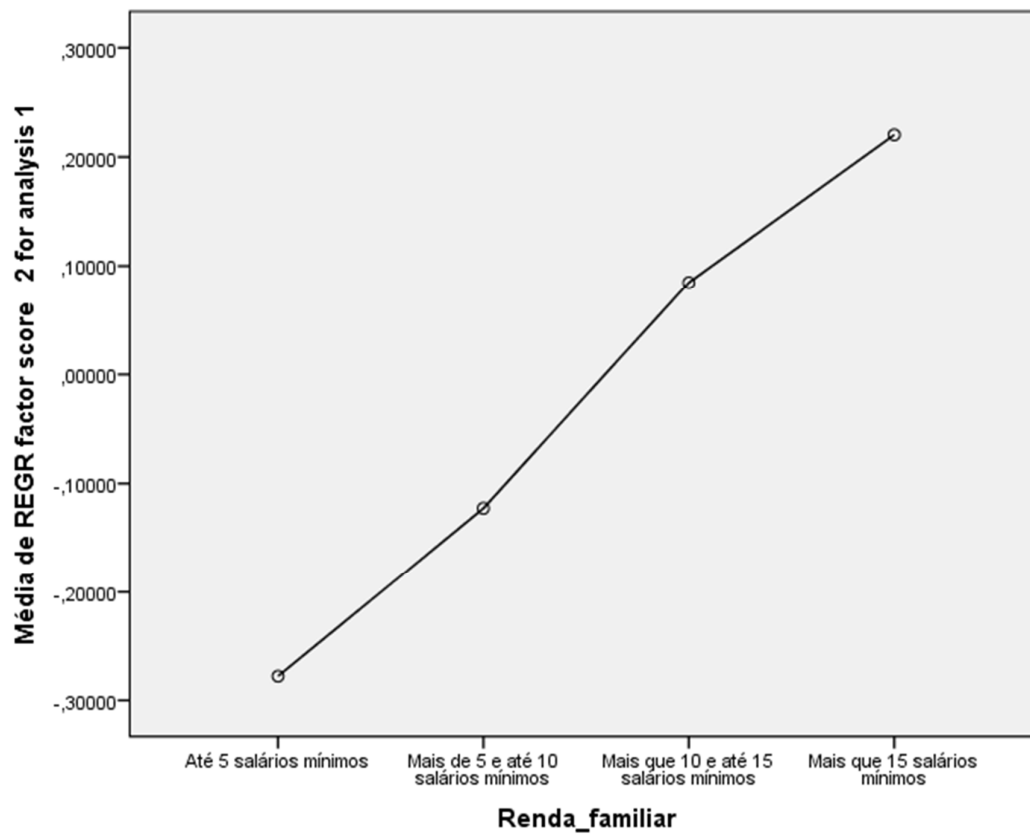


Fonte: elaborada pela autora.

O gráfico acima evidencia que os indivíduos que possuem salários mais altos possuem maior predisposição para desenvolver **autossuficiência**, tendo em vista que as maiores médias concentraram-se naqueles que possuem mais de 10 e até 15 salários mínimos e mais que 15 salários mínimos.

O Gráfico 11 que segue ilustra os resultados das médias da variável renda familiar e da dimensão **sentido de vida**.

Gráfico 11 – renda familiar x sentido de vida



Fonte: elaborada pela autora.

Percebe-se conforme os resultados acima que os indivíduos que possuem mais que 15 salários mínimos demonstraram ter maiores níveis de **sentido de vida**.

A Tabela 33, a seguir, ilustra os resultados acerca do sexo dos respondentes.

Tabela 24– Sexo x Resiliência

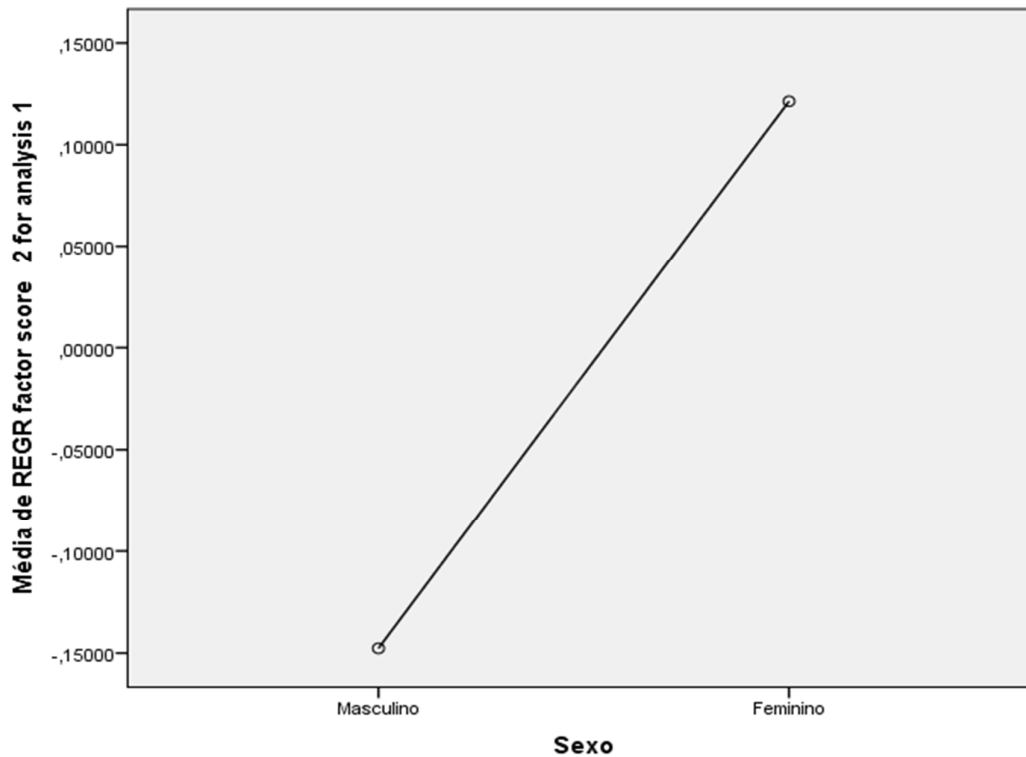
		ANOVA			
		Soma dos quadrados	Graus de liberdade	F	Sig.
Autossuficiência	Entre grupos	,059	1	,059	,809
	Dentro dos grupos	315,941	315		
	Total	316,000	316		
Sentido de vida	Entre grupos	5,681	1	5,767	,017
	Dentro dos grupos	310,319	315		
	Total	316,000	316		
Perseverança	Entre grupos	,026	1	,026	,872
	Dentro dos grupos	315,974	315		
	Total	316,000	316		
Singularidade	Entre grupos	,414	1	,413	,521
	Dentro dos grupos	315,586	315		
	Total	316,000	316		
Equanimidade	Entre grupos	,738	1	,737	,391
	Dentro dos grupos	315,262	315		
	Total	316,000	316		
Perseverança II	Entre grupos	2,975	1	2,994	,085
	Dentro dos grupos	313,025	315		
	Total	316,000	316		

Fonte: elaborada pela autora.

Conforme Tabela 33, a variável “sexo” possui significância menor do que 0,05 quando relacionada à dimensão **sentido de vida**, o que ilustra que a variação do sexo irá influenciar na percepção de resiliência.

O Gráfico 12 mostra os resultados no que refere as médias da variável sexo e da dimensão **sentido de vida**.

Gráfico 12 – sexo x sentido de vida



Fonte: elaborada pela autora.

Os dados mostram que os indivíduos pertencentes ao sexo feminino possuem maior predisposição para apresentar **sentido de vida**.

A Tabela 34 esboça os resultados no que diz respeito a variável estado civil.

Tabela 25– Estado civil x Resiliência

(continua)

		ANOVA			
		Soma dos quadrados	Graus de liberdade	F	Sig.
Autossuficiência	Entre grupos	6,739	3	2,274	,080
	Dentro dos grupos	309,261	313		
	Total	316,000	316		
Sentido de vida	Entre grupos	4,232	3	1,416	,238
	Dentro dos grupos	311,768	313		
	Total	316,000	316		
Perseverança	Entre grupos	1,308	3	,434	,729
	Dentro dos grupos	314,692	313		
	Total	316,000	316		
Singularidade	Entre grupos	1,999	3	,664	,575
	Dentro dos grupos	314,001	313		
	Total	316,000	316		

Equanimidade	Entre grupos	3,272	3	1,092	,353
	Dentro dos grupos	312,728	313		
	Total	316,000	316		
Perseverança II	Entre grupos	2,755	3	,917	,433
	Dentro dos grupos	313,245	313		
	Total	316,000	316		

Fonte: elaborada pela autora.

Conforme ilustra a tabela acima, percebe-se que não há valores significativos, ou seja, o estado civil dos respondentes não possui influência acerca da percepção de resiliência humana. Contudo, o estudo de Reinhold (2004), feito com docentes de nível fundamental, constatou que há uma prevalência naqueles indivíduos que são casados/separados.

4.4.2 ANOVA na escala de SB

No que diz respeito ao objetivo específico de verificar se há diferenças entre os níveis de exposição à síndrome de *burnout* entre os docentes da IES estudada, quando esses são segmentados por *campus* onde trabalha, tempo de serviço, cargo, faixa etária, escolaridade, renda familiar, sexo e estado civil, a ANOVA com os respectivos dados demográficos nos dão tais respostas.

A Tabela 35 evidencia os resultados no que diz respeito ao *campus* em que o respondente trabalha.

Tabela 35– Campus onde trabalha x Burnout

		ANOVA				
		Soma dos quadrados	Graus de liberdade	F	Sig.	
Exaustão Emocional	Entre grupos	7,615	7	1,090	,369	
	Dentro dos grupos	308,385	309			
	Total	316,000	316			
Baixa Realização Profissional	Entre grupos	3,704	7	,523	,817	
	Dentro dos grupos	312,296	309			
	Total	316,000	316			
Despersonalização	Entre grupos	5,967	7	,850	,547	
	Dentro dos grupos	310,033	309			
	Total	316,000	316			

Fonte: elaborada pela autora.

A partir da análise da Tabela acima, é importante ressaltar que nenhuma variável possui significância menor do que 0,05 quando relacionada às dimensões da SB.

Os resultados acerca do tempo de serviço são ilustrados na Tabela 36.

Tabela 36– Tempo de serviço x *Burnout*

		ANOVA			
		Soma dos quadrados	Graus de liberdade	F	Sig.
Exaustão Emocional	Entre grupos	7,810	5	1,573	,167
	Dentro dos grupos	307,905	310		
	Total	315,715	315		
Baixa Realização profissional	Entre grupos	8,621	5	1,740	,125
	Dentro dos grupos	307,262	310		
	Total	315,883	315		
Despersonalização	Entre grupos	5,834	5	1,169	,324
	Dentro dos grupos	309,482	310		
	Total	315,316	315		

Fonte: elaborada pela autora.

Novamente, tem-se que nenhuma variável possui significância menor do que 0,05, o que significa dizer que não foram constatadas diferenças estaticamente significativas, e que não se pode rejeitar a hipótese nula de que não há diferença estatisticamente significativa nas opiniões. Contudo, no que diz respeito ao tempo de serviço, os estudos de Lopes (2010) apontam que aqueles que possuem mais tempo de serviço, possuem menor tendência a desenvolver **despersonalização**.

No que diz respeito a variável cargo, os resultados podem ser observados na Tabela 37.

Tabela 26– Cargo x *Burnout*

		ANOVA			
		Soma dos quadrados	Grau de liberdade	F	Sig.
Exaustão Emocional	Entre grupos	,083	1	,083	,774
	Dentro dos grupos	315,917	315		
	Total	316,000	316		
Baixa Realização Profissional	Entre grupos	,160	1	,160	,690
	Dentro dos grupos	315,840	315		
	Total	316,000	316		
Despersonalização	Entre grupos	,134	1	,134	,714
	Dentro dos grupos	315,866	315		
	Total	316,000	316		

Fonte: elaborada pela autora.

A partir dos resultados acima, constatou-se que nenhuma variável possui significância menor do que 0,05 quando relacionada às dimensões da síndrome.

A Tabela 38 traz os resultados acerca da variável faixa etária.

Tabela 27– Faixa Etária x *Burnout*

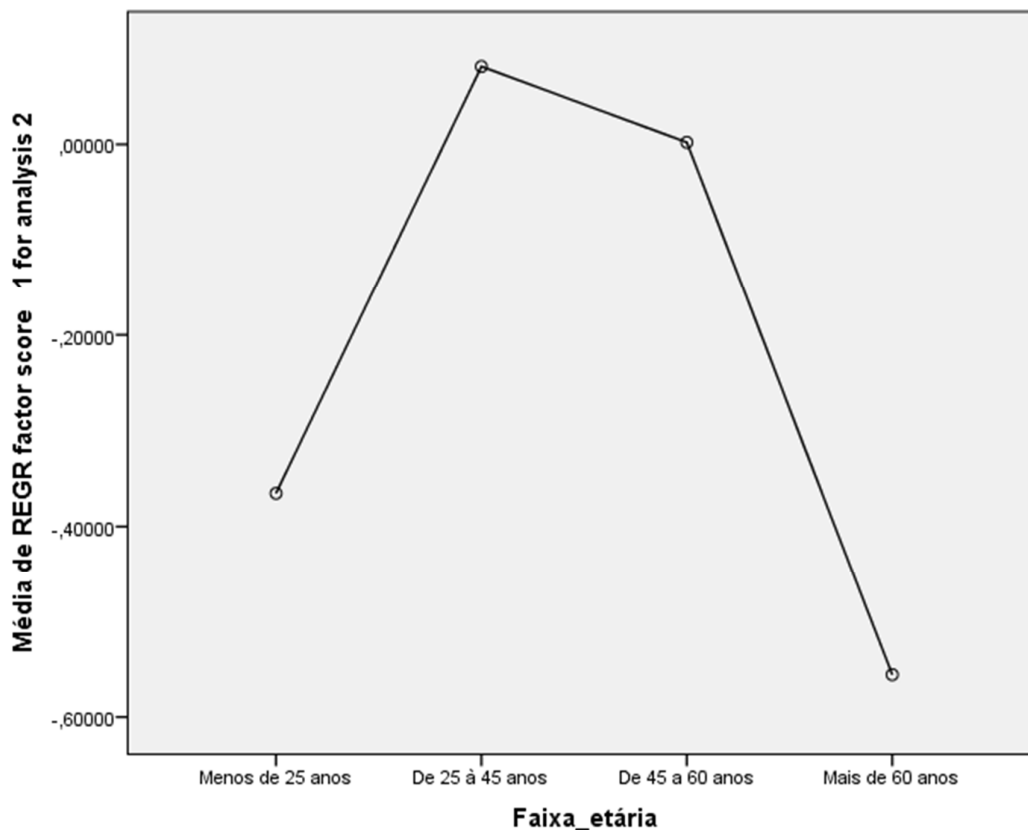
		ANOVA			
		Soma dos quadrados	Graus de liberdade	F	Sig.
Exaustão Emocional	Entre grupos	8,995	3	3,057	,029
	Dentro dos grupos	307,005	313		
	Total	316,000	316		
Baixa Realização Profissional	Entre grupos	2,654	3	,884	,450
	Dentro dos grupos	313,346	313		
	Total	316,000	316		
Despersonalização	Entre grupos	,997	3	,330	,803
	Dentro dos grupos	315,003	313		
	Total	316,000	316		

Fonte: elaborada pela autora.

A Tabela 38 elucida que a variável faixa etária possui significância com relação à dimensão **exaustão emocional**. Pode-se afirmar que os resultados confrontam com os achados de Silva (2016), no qual afirma que não existe qualquer correlação entre a idade dos inquiridos e o *Burnout*. Já os estudos de Lopes (2010) indicam que os indivíduos mais velhos, possuem menores chances de desenvolver a SB.

O Gráfico 13 evidencia os resultados das médias da variável faixa etária e da dimensão **exaustão emocional**.

Gráfico 13 – faixa etária x exaustão emocional



Fonte: elaborada pela autora.

Conforme ilustram os resultados a faixa etária de 25 a 45 anos possui maior predisposição para apresentar **exaustão emocional**.

No que diz respeito à escolaridade a Tabela 39 ilustra os resultados.

Tabela 28– Escolaridade x *Burnout*

		ANOVA			
		Soma dos quadrados	Graus de liberdade	F	Sig.
Exaustão Emocional	Entre grupos	4,070	4	1,018	,398
	Dentro dos grupos	311,930	312		
	Total	316,000	316		
Baixa Realização Profissional	Entre grupos	1,330	4	,330	,858
	Dentro dos grupos	314,670	312		
	Total	316,000	316		
Despersonalização	Entre grupos	3,251	4	,811	,519
	Dentro dos grupos	312,749	312		
	Total	316,000	316		

Fonte: elaborada pela autora.

Os resultados mostram que não foram encontradas diferenças estatisticamente significantes na variável escolaridade. A Tabela 40 irá ilustrar os resultados no que diz respeito a renda familiar.

Tabela 29– Renda Familiar x *Burnout*

		ANOVA			
		Soma dos quadrados	Graus de liberdade	F	Sig.
Exaustão Emocional	Entre grupos	6,677	3	2,252	,082
	Dentro dos grupos	309,323	313		
	Total	316,000	316		
Baixa Realização Profissional	Entre grupos	2,312	3	,769	,512
	Dentro dos grupos	313,688	313		
	Total	316,000	316		
Despersonalização	Entre grupos	2,961	3	,987	,399
	Dentro dos grupos	313,039	313		
	Total	316,000	316		

Fonte: elaborada pela autora.

Acerca da renda familiar, considerando que não houve diferenças significantes, tem-se que não se pode rejeitar a hipótese nula de que não há diferença estatisticamente significativa nas opiniões entre tratamentos.

A Tabela 41 ilustra que os resultados no que respeito a variável sexo.

Tabela 30– Sexo x *Burnout*

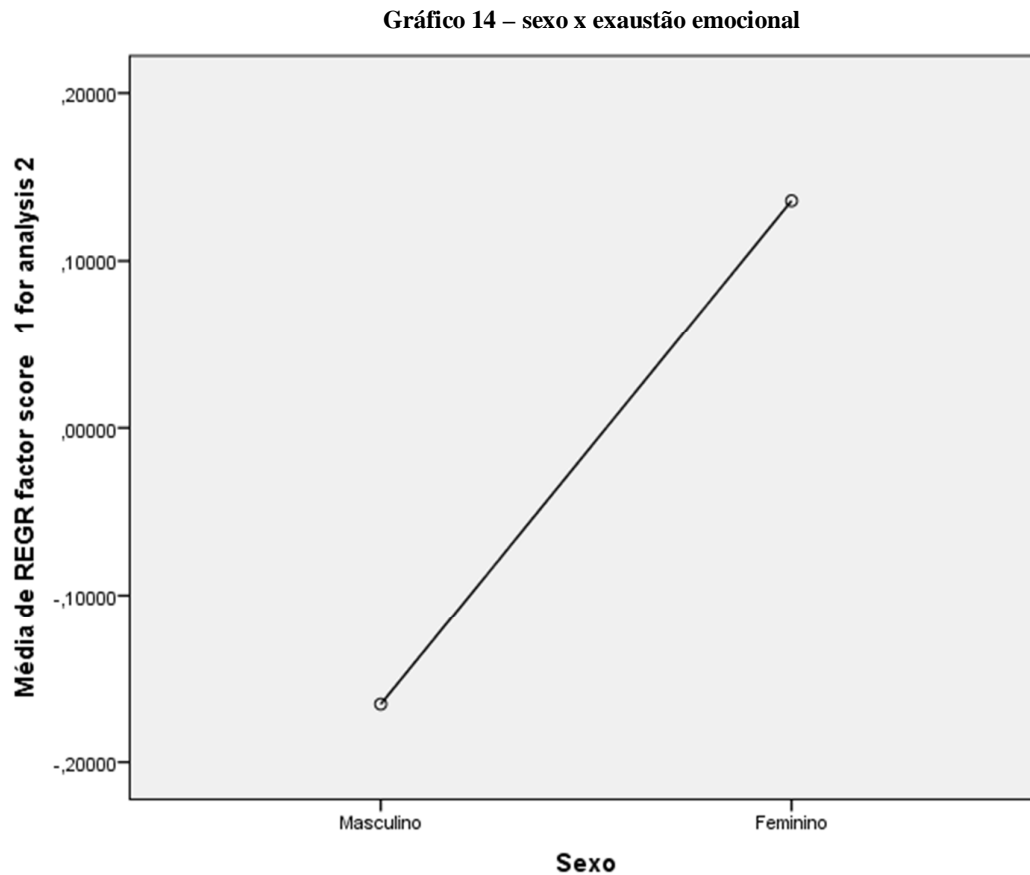
		ANOVA			
		Soma dos quadrados	Graus de liberdade	F	Sig.
Exaustão Emocional	Entre grupos	7,119	1	7,260	,007
	Dentro dos grupos	308,881	315		
	Total	316,000	316		
Baixa Realização Profissional	Entre grupos	,916	1	,916	,339
	Dentro dos grupos	315,084	315		
	Total	316,000	316		
Despersonalização	Entre grupos	,000	1	,000	,988
	Dentro dos grupos	316,000	315		
	Total	316,000	316		

Fonte: elaborada pela autora.

Observa-se que a variável sexo possui significância com relação à dimensão **exaustão emocional**, mostrando que o sexo irá influenciar na percepção de SB. Segundo Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) a SB é uma experiência mais feminina.

Contudo, para os achados de Lopes (2010) não há diferenças globais no que diz respeito ao sexo.

O Gráfico14 mostra os resultados das médias da variável sexo atrelado à dimensão **exaustão emocional**.



Fonte: elaborada pela autora.

Os resultados evidenciam que os indivíduos do sexo feminino apresentam maior tendência para desenvolver **exaustão emocional**.

Por fim, tem-se a Tabela 42, ilustrando os resultados da variável estado civil.

Tabela 31– Estado Civil x *Burnout*

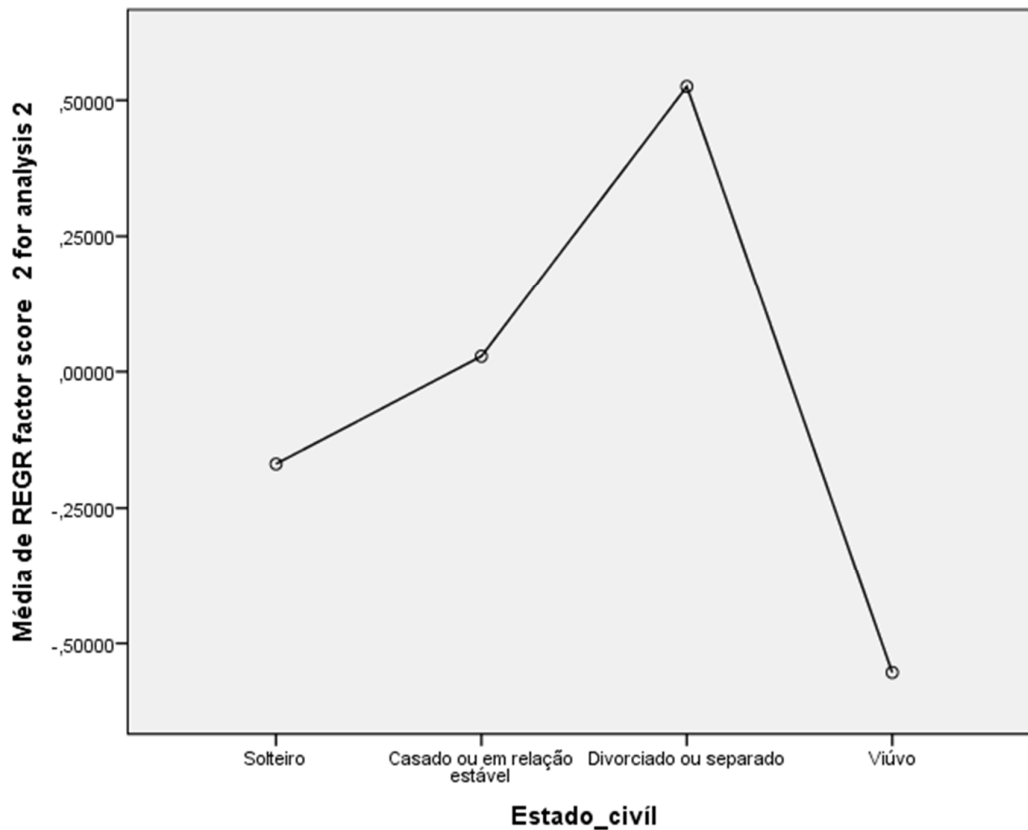
		ANOVA			
		Soma dos quadrados	Graus de liberdade	F	Sig.
Exaustão Emocional	Entre grupos	,851	3	,282	,839
	Dentro dos grupos	315,149	313		
	Total	316,000	316		
Baixa Realização Profissional	Entre grupos	10,446	3	3,567	,015
	Dentro dos grupos	305,554	313		
	Total	316,000	316		
Despersonalização	Entre grupos	3,281	3	1,095	,351
	Dentro dos grupos	312,719	313		
	Total	316,000	316		

Fonte: elaborada pela autora.

Com base na Tabela acima, observa-se que a dimensão **baixa realização profissional** possui resultado estatisticamente significativo, mostrando que há diferenças de opinião acerca da SB quando os respondentes são segmentados conforme seu estado civil. Neste caso, os achados da pesquisa confrontam com os resultados da pesquisa de Silva (2016) que afirma que o *burnout* não é influenciado pelo estado civil dos participantes.

A seguir, o Gráfico 15 evidencia o resultado das médias no que se refere a variável estado civil e a dimensão **baixa realização profissional**.

Gráfico 15 – estado civil x baixa realização profissional



Fonte: elaborada pela autora.

Observa-se a partir do gráfico acima que os indivíduos divorciados ou separados apresentam maiores índices de **baixa realização profissional**.

4.5 CORRELAÇÃO CANÔNICA

O objetivo da análise de correlação canônica é relacionar, de forma simultânea, múltiplas variáveis dependentes e independentes (AAKER, KUMAR; DAY, 2001). A partir de então, foram analisadas as correlações canônicas entre os construtos das escalas de *burnout* e de resiliência. É importante ressaltar que B1, B2 e B3 são os escores fatoriais dos construtos de *burnout* e R1, R2, R3, R4, R5 e R6 são os escores fatoriais dos construtos de resiliência.

É importante registrar que ao reduzir o número de variáveis, há perda de informação nessa abordagem e isso pode ter prejudicado os resultados da análise de correlação canônica, na qual foram utilizados os escores fatoriais que resultaram da análise fatorial.

Quanto aos pesos, podem-se destacar as variáveis em função de sua magnitude. A Tabela 43 mostra os resultados acerca das correlações entre as escalas.

Tabela 32– Correlação entre SB e resiliência

	B1	B2	B3
R1	0,5120	0,3210	-0,0730
R2	-0,1044	0,2819	-0,0897
R3	-0,0926	-0,0130	0,1133
R4	0,0656	0,0328	0,0933
R5	-0,0596	0,1575	-0,2172
R6	-0,1347	0,0815	0,0244

Fonte: elaborada pela autora.

Conforme ilustra Tabela acima, percebe-se que as maiores correlações são referentes aos escores de **autossuficiência** e **sentido de vida** com **exaustão emocional**; **baixa realização profissional** e **perseverança I** com **despersonalização**; **equanimidade** com **despersonalização**; e **perseverança II** com **exaustão emocional**.

Hair *et al.* (2009) abordam que o primeiro par de variáveis estatísticas canônicas irão exibir a maior intercorrelação, e o segundo par irá exibir a segunda maior intercorrelação, e a lógica segue adiante nos próximos pares. Acerca disso, os resultados são expostos na Tabela 44.

Tabela 33– Correlação canônica

	Sig
1	0,507
2	0,218
3	0,203

Fonte: elaborada pela autora.

A partir da Tabela acima, percebe-se que a primeira correlação canônica entre resiliência e *burnout* foi significativa e igual a 0,507, sendo importante ressaltar, no entanto, que sua magnitude é apenas moderada.

Segundo Hair *et al.* (2009) o nível de significância de uma correlação canônica geralmente aceito é 0,05 ou acima. A Tabela 45 ilustra esses resultados.

Tabela 34– Teste que as correlações restantes são zero

	Wilk's	Chi-SQ	DF	Sig
1	0,741	128,109	18,000	0,000
2	0,937	27,656	10,000	0,002
3	0,982	7,870	4,000	0,096

Fonte: elaborada pela autora.

Observa-se na Tabela 45 que apenas a equação 3 apresentou resultado significativo com significância superior a 0,05.

No que diz respeito às cargas canônicas, ou correlações estruturais canônicas, Hair *et al.* (2005) indicam que quanto maior a carga canônica, mais importante é a variável para derivar a variável estatística canônica. “As cargas canônicas medem a correlação linear simples entre uma variável do conjunto dependente ou independente e o valor teórico canônico de todo o conjunto” (PEREIRA; BECKER; LUNARDI, 2007). Analisando as cargas canônicas (*loadings*), podemos verificar os resultados ilustrados na Tabela 46.

Tabela 35– Cargas canônicas para resiliência

	1	2	3
R1	-0,612	0,012	0,594
R2	-0,603	0,294	-0,139
R3	0,089	0,628	-0,145
R4	0,038	0,214	0,528
R5	-0,475	-0,438	-0,453
R6	-0,164	0,531	-0,351

Fonte: elaborada pela autora.

Com relação aos resultados das cargas canônicas, e considerando que quanto maior é o coeficiente, maior é a importância que ele tem para calcular o valor teórico canônico, os resultados mostram que as dimensões **autossuficiência** e **sentido de vida, perseverança I, e singularidade existencial** são as variáveis que mais contribuem para explicar as relações entre *burnout* e resiliência, tendo em vista que elas possuem maior peso.

Com relação às cargas canônicas cruzadas (*cross-loadings*), Hair *et al.* (2005) indicam que esse método correlaciona cada uma das variáveis dependentes com as variáveis independentes e vice-versa. A Tabela 47 ilustra os resultados.

Tabela 36– Cargas cruzadas para resiliência

	1	2	3
R1	-0,310	0,003	0,121
R2	-0,306	0,064	-0,028
R3	0,045	0,137	-0,029
R4	0,019	0,047	0,107
R5	-0,241	-0,095	-0,92
R6	-0,083	0,116	-0,071

Fonte: elaborada pela autora.

No que se refere à verificação das cargas canônicas cruzadas, as dimensões que se destacam, são **autossuficiência** e **sentido de vida** e as demais variáveis independentes observadas apresentaram valor de carga pouco expressiva.

Quanto à escala de *burnout*, o resultado acerca da carga canônica pode ser conferido a partir da Tabela 48.

Tabela 37– Cargas canônica para *burnout*

	1	2	3
B1	0,150	-0,549	0,822
B2	-0,896	0,275	0,348
B3	0,417	0,789	0,451

Fonte: elaborada pela autora.

Os resultados ilustram que o escore com relação à carga canônica que apresenta maior importância na explicação das relações é o construto **baixa realização profissional**, seguida da dimensão **exaustão emocional**. A Tabela 49 evidencia os resultados referentes às cargas cruzadas para *burnout*.

Tabela 38– Cargas cruzadas para *burnout*

	1	2	3
B1	0,076	-0,120	0,167
B2	-0,455	0,060	0,071
B3	0,211	0,172	0,092

Fonte: elaborada pela autora.

No que diz respeito às cargas canônicas cruzadas a dimensão que demonstrou alto valor foi **baixa realização profissional**.

Conforme ilustram as Tabelas acima, as proporções de variância explicada indicam que a relação entre *burnout* e resiliência é fraca, de modo que, regressões entre

os construtos dessas escalas apresentam baixo poder de explicação, não sendo indicado usar as dimensões de uma escala como preditoras dos construtos da outra.

Os resultados desta pesquisa são diferentes dos achados de alguns estudos, como o de Hao *et al.* (2015) e Lu *et al.* (2014) que consideram resiliência como um fator preditivo moderador no que diz respeito ao *burnout*, inferindo que a resiliência pode servir como um amortecedor para atenuar os efeitos adversos dessa síndrome. Os resultados dessas pesquisas, portanto, levam em consideração que a resiliência é encarada como um traço de personalidade positiva para aliviar ou eliminar o estresse no trabalho e combater o esgotamento nos indivíduos.

4.6 MODELAGEM DE EQUAÇÕES ESTRUTURAIS

Para análise e estimação do modelo proposto foi utilizado a Modelagem em Equações Estruturais (MEE). Para Hair *et al.* (2005), a MEE é uma técnica de cunho multivariado que combina aspectos da regressão linear múltipla e aspectos da análise fatorial, com o objetivo de estimar de forma simultânea relações dependentes e inter-relacionadas, ou seja, são utilizadas para tentar descrever uma possível relação de "causa-efeito". O autor considera que 200 casos são suficientes para realização da MEE.

Segundo Silva (2015) os benefícios da MEE consistem na sua potencialidade para especificar os modelos no quais se baseiam as relações entre os construtos e as variáveis que o compõe, assim como sua adequação para análise das relações diretas e indiretas entre os construtos sem enviesamento amostral. Desta forma, tem-se que os pressupostos estatísticos da MEE são mais rigorosos que os utilizados nos métodos tradicionais.

O modelo foi estimado com todas as dimensões descritas nos tópicos anteriores e os dados foram processados no software AMOS 18.0.

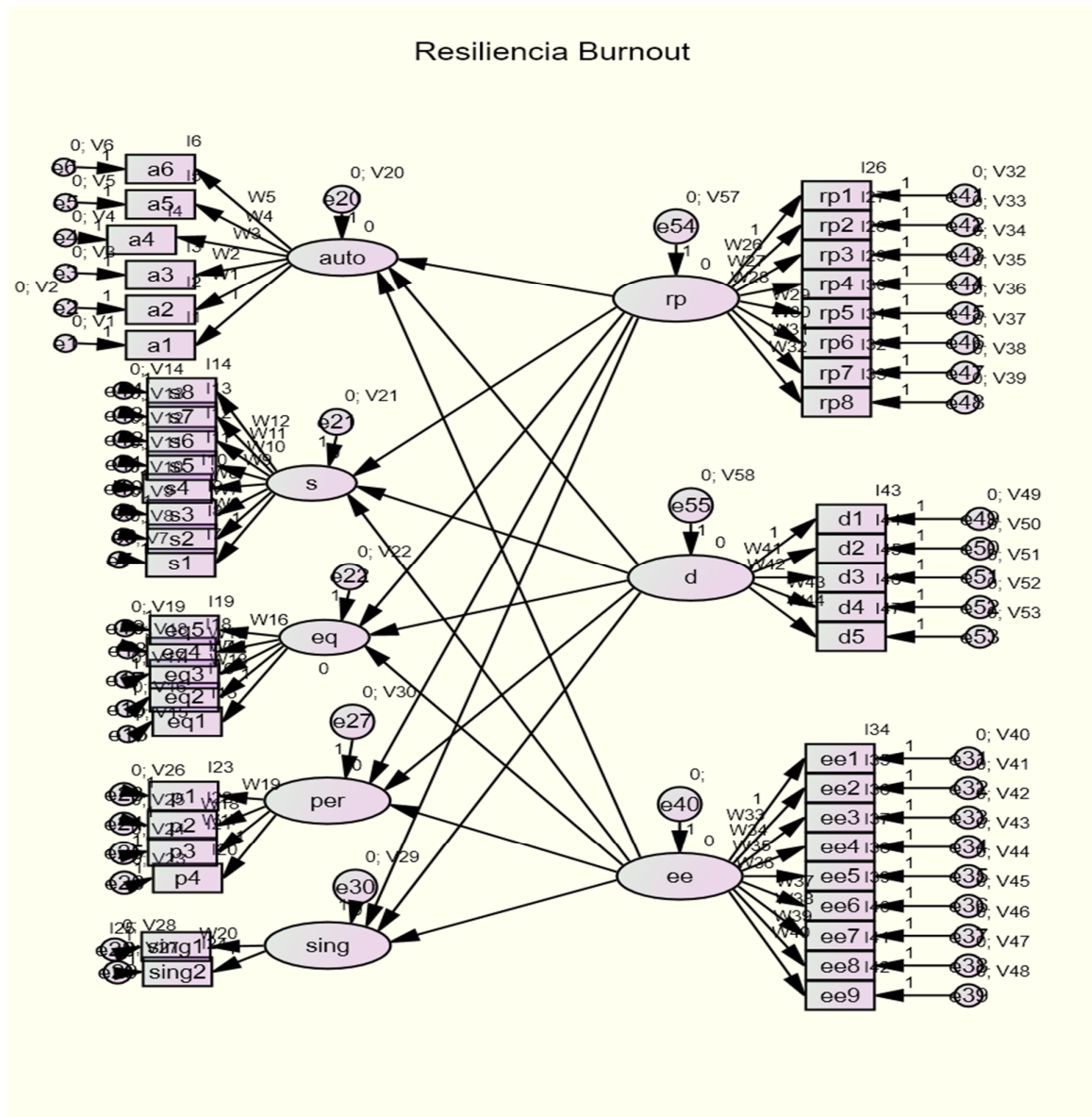
A vantagem da modelagem confirmatória é que os modelos de equações estruturais não acarretam a perda de informação amostral que ocorre na abordagem que utiliza escores da análise fatorial exploratória. Por esse motivo, optou-se por avaliar os fenômenos resiliência x síndrome de *burnout* através da modelagem de equações estruturais.

Foram estimados modelos de equações estruturais para estudar possíveis relações existentes entre os construtos que compõem as escalas de resiliência e

síndrome de *burnout*. A expectativa geral é a de que a resiliência atue de forma a minorar a percepção dos efeitos da ocorrência de uma possível síndrome de *burnout* em profissionais da área de educação. Para isso, foram formulados dois modelos relacionados, que se contrapõem em suas hipóteses.

A notação utilizada nos diagramas para os construtos da escala de *burnout* foram: ee – **exaustão emocional**; d – **despersonalização**; e rp – **baixa realização profissional**. Para a escala de resiliência, os construtos utilizaram a seguinte notação: auto- **autossuficiência**; s – **sentido de vida**; eq – **equanimidade**; per – **perseverança**; e sing – **singularidade existencial**. Os modelos são apresentados em forma de diagrama a seguir.

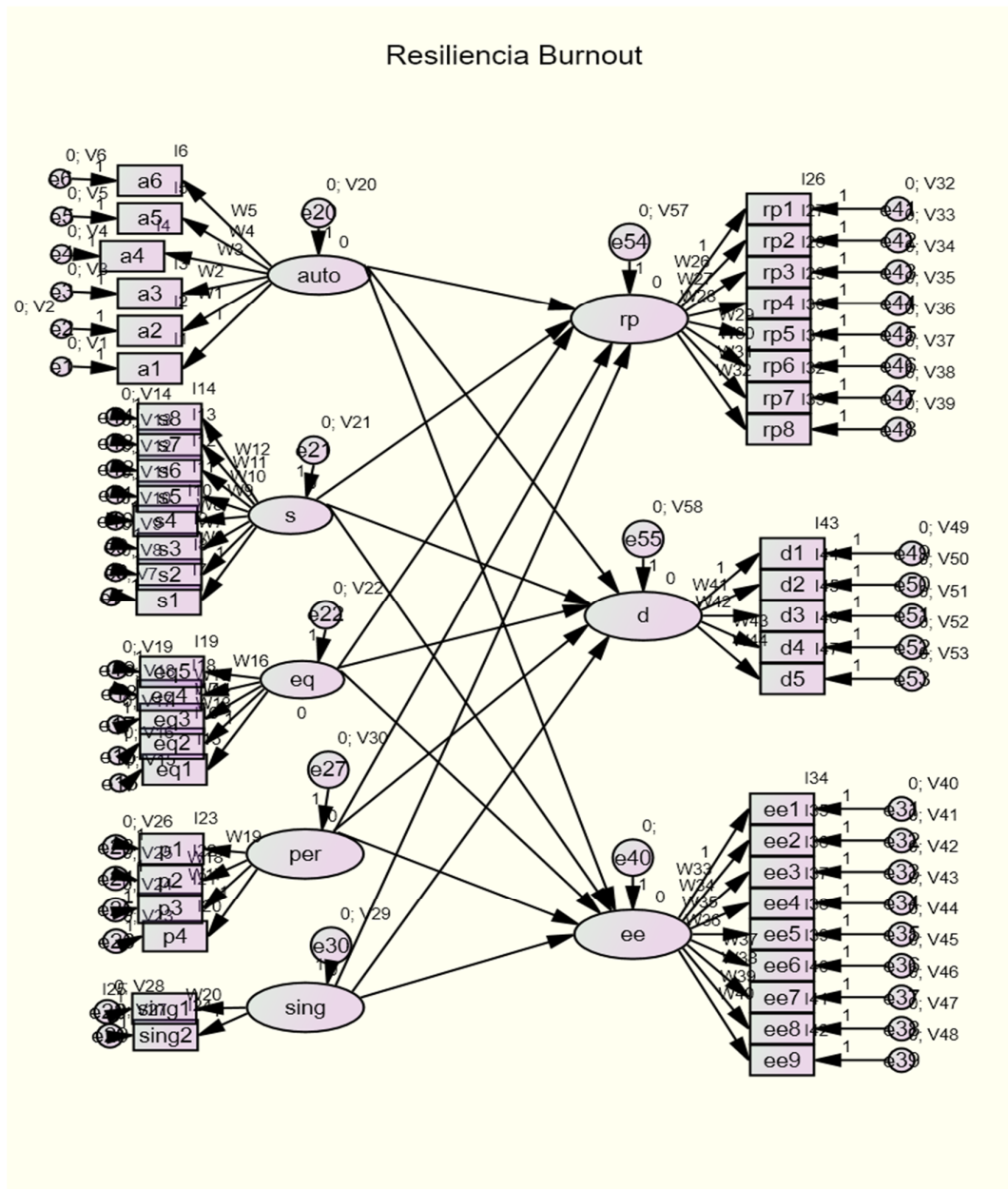
O primeiro modelo pode ser observado na Figura 2, no qual são apresentadas informações de cargas fatoriais, erro padrão de cada coeficiente e coeficientes de correlação múltipla de um instrumento para aferição da correlação entre síndrome de *burnout* e resiliência. Em síntese, a Figura 2 ilustra um modelo estrutural com relações de determinação e covariância.

Figura 2- Resiliência (dependentes) x *Burnout* (preditores)

Fonte: elaborada pela autora.

O primeiro modelo considera os construtos componentes da escala de resiliência como endógenos (ou variáveis dependentes) e os da escala de *burnout* como exógenos (como preditores). Já o segundo modelo considera os construtos componentes da escala de *burnout* como endógenos (ou variáveis dependentes) e os da escala de resiliência como exógenos (como preditores), conforme ilustrado na Figura 3.

Figura 3– Resiliência (predito res) x *Burnout* (dependentes)



Fonte: elaborada pela autora.

Os dois modelos propostos serão confrontados para avaliar qual deles apresenta maior adequação à estrutura da matriz de variâncias-covariâncias dos dados amostrais. Além disso, como resultado da modelagem de equações estruturais, é

possível inferir sobre o sinal, magnitude e significância das relações entre os construtos das escalas de resiliência e *burnout*. A seguir serão apresentadas as análises dos resultados para os modelos ajustados.

4.6.1 Modelo 1: construtos de resiliência explicados pelos construtos da síndrome de *burnout*

A Tabela 50 a seguir ilustra os resultados a partir da estimativa de máxima verossimilhança entre os construtos.

Tabela 39– Estimativas de Máxima Verossimilhança

(continua)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Auto	←-	D	-1,146	,215	-5,324	***	par_94
S	←-	D	-2,052	,355	-5,780	***	par_95
Eq	←-	D	-1,086	,205	-5,304	***	par_96
Per	←-	D	-1,487	,300	-4,963	***	par_97
Sing	←-	D	-1,236	,277	-4,464	***	par_98
Sing	←-	Ee	,104	,057	1,829	,067	par_99
Per	←-	Ee	,169	,039	4,356	***	par_100
Eq	←-	Ee	,151	,029	5,223	***	par_101
S	←-	Ee	,203	,037	5,439	***	par_102
Auto	←-	Ee	,114	,025	4,552	***	par_103
Auto	←-	Rp	,326	,056	5,845	***	par_104
S	←-	Rp	,376	,070	5,345	***	par_105
Eq	←-	Rp	,275	,054	5,086	***	par_106
Per	←-	Rp	,334	,074	4,544	***	par_107
Sing	←-	Rp	,339	,103	3,282	,001	par_108
a1	←-	Auto	1,000				
a2	←-	Auto	,521	,174	2,988	,003	W1
a3	←-	Auto	1,509	,176	8,600	***	W2
a5	←-	Auto	1,563	,160	9,738	***	W4
a6	←-	Auto	1,322	,136	9,698	***	W5
s2	←-	S	,965	,074	12,988	***	W6
s3	←-	S	,881	,083	10,618	***	W7
s4	←-	S	,660	,058	11,369	***	W8
s5	←-	S	,822	,073	11,294	***	W9
s6	←-	S	,213	,080	2,679	,007	W10
s7	←-	S	,548	,055	10,057	***	W11
s8	←-	S	,557	,093	5,963	***	W12
eq2	←-	Eq	,857	,185	4,634	***	W13
eq3	←-	Eq	,978	,115	8,491	***	W14
eq4	←-	Eq	,946	,174	5,449	***	W15
eq5	←-	Eq	1,262	,172	7,324	***	W16
s1	←-	S	1,000				
eq1	←-	Eq	1,000				
p4	←-	Per	1,000				
p3	←-	Per	1,164	,164	7,113	***	W17
p2	←-	Per	,322	,140	2,307	,021	W18

p1	←-	Per	1,136	,159	7,141	***	W19
sing2	←-	Sing	1,000				
sing1	←-	Sing	,553	,152	3,637	***	W20
rp1	←-	Rp	1,000				
rp2	←-	Rp	,987	,139	7,104	***	W26
rp3	←-	Rp	1,057	,125	8,438	***	W27
rp4	←-	Rp	1,347	,158	8,519	***	W28
rp5	←-	Rp	1,303	,139	9,395	***	W29
rp6	←-	Rp	1,424	,150	9,508	***	W30
rp7	←-	Rp	1,197	,129	9,269	***	W31
rp8	←-	Rp	1,297	,144	8,994	***	W32
ee1	←-	Ee	1,000				
ee2	←-	Ee	1,204	,082	14,756	***	W33
ee3	←-	Ee	1,182	,078	15,240	***	W34
ee4	←-	Ee	,779	,066	11,789	***	W35
ee5	←-	Ee	1,317	,082	16,116	***	W36
ee6	←-	Ee	,861	,070	12,368	***	W37
ee7	←-	Ee	,933	,083	11,233	***	W38
ee8	←-	Ee	,665	,068	9,710	***	W39
ee9	←-	Ee	1,022	,078	13,030	***	W40
d1	←-	D	1,000				
d2	←-	D	1,339	,326	4,112	***	W41
d3	←-	D	1,508	,318	4,740	***	W42
d4	←-	D	,650	,182	3,570	***	W43
d5	←-	D	,772	,232	3,331	***	W44
a4	←-	Auto	1,378	,145	9,511	***	W3

Fonte: elaborada pela autora.

É importante destacar que foram levados em consideração que os construtos de resiliências são explicados pelos construtos da SB para atingir os resultados acima.

A Tabela 51 ilustra os resultados no que diz respeito aos pesos de regressão padronizados.

Tabela 40– Pesos de regressão padronizados

(continua)

			Estimate
Auto	←-	D	-,789
S	←-	D	-,913
Eq	←-	D	-,835
Per	←-	D	-,909
Sing	←-	D	-1,487
Sing	←-	Ee	,385
Per	←-	Ee	,317
Eq	←-	Ee	,354
S	←-	Ee	,276
Auto	←-	Ee	,240
Auto	←-	Rp	,417
S	←-	Rp	,311
Eq	←-	Rp	,393
Per	←-	Rp	,380
Sing	←-	Rp	,758
a1	←-	Auto	,500

a2	←-	Auto	,157
a3	←-	Auto	,573
a4	←-	Auto	,688
a5	←-	Auto	,723
a6	←-	Auto	,717
s2	←-	S	,719
s3	←-	S	,569
s4	←-	S	,615
s5	←-	S	,610
s6	←-	S	,136
s7	←-	S	,536
s8	←-	S	,307
eq2	←-	Eq	,251
eq3	←-	Eq	,563
eq4	←-	Eq	,304
eq5	←-	Eq	,447
s1	←-	S	,657
eq1	←-	Eq	,490
p4	←-	Per	,385
p3	←-	Per	,538
p2	←-	Per	,117
p1	←-	Per	,543
sing2	←-	Sing	,202
sing1	←-	Sing	,125
rp1	←-	Rp	,487
rp2	←-	Rp	,445
rp3	←-	Rp	,587
rp4	←-	Rp	,597
rp5	←-	Rp	,730
rp6	←-	Rp	,751
rp7	←-	Rp	,707
rp8	←-	Rp	,663
ee1	←-	Ee	,704
ee2	←-	Ee	,761
ee3	←-	Ee	,788
ee4	←-	Ee	,603
ee5	←-	Ee	,838
ee6	←-	Ee	,634
ee7	←-	Ee	,574
ee8	←-	Ee	,495
ee9	←-	Ee	,669
d1	←-	D	,308
d2	←-	D	,274
d3	←-	D	,357
d4	←-	D	,221
d5	←-	D	,201

Fonte: elaborada pela autora.

As estimativas dos parâmetros do modelo foram consideradas significativas ao nível de 0,05, com exceção da relação entre **singularidade** e **exaustão emocional**. No entanto, pode-se observar que alguns itens apresentam maior contribuição para os construtos enquanto outros apresentam menor carga fatorial e podem ser descartados, apesar de terem significância estatística. Essa análise foi deixada em segundo plano,

tendo em vista que as escalas de resiliência e síndrome de *burnout* utilizadas na pesquisa já haviam sido validadas em trabalhos anteriores.

Considerando a relação entre os construtos das escalas, observou-se que a **despersonalização** como preditor da resiliência atua de forma a minorar o nível de resiliência, tendo em vista que o sinal da relação é negativo para com os construtos **autossuficiência; sentido de vida; equanimidade; perseverança; e singularidade existencial**. Tal achado vai ao encontro do que a teoria propõe tendo em vista que a **despersonalização** é um processo psíquico contrário ao que as dimensões da resiliência propõem.

Quanto ao construto **exaustão emocional** da síndrome de *burnout*, observou-se que a atuação do mesmo como preditor da resiliência age de forma a majorar o nível de resiliência, tendo em vista que o sinal da relação é positivo para com os construtos **autossuficiência; sentido de vida; equanimidade; e perseverança**. No entanto, é importante observar que a magnitude das estimativas dos parâmetros é pequena, indicando uma relação fraca entre os mesmos. Além disso, a relação exaustão e **singularidade existencial** foi considerada não significativa. Nesse caso, é importante observar que mesmo em níveis baixos, a exaustão torna os indivíduos mais resilientes, justificando-se pela possível criação de expectativas otimistas, sendo o esforço considerado um aspecto necessário a auto eficácia (LEAHY, 2010).

Quanto ao construto **baixa realização profissional** da síndrome de *burnout*, observou-se que a atuação do mesmo como preditor da resiliência age de forma a majorar o nível de resiliência, tendo em vista que o sinal da relação é positivo para com os construtos **autossuficiência; sentido de vida; equanimidade; perseverança; e singularidade existencial**. As estimativas dos parâmetros que avaliam a relação entre **exaustão e singularidade** foram consideradas significativas ao nível de significância de 5%. É importante observar também que a contribuição da realização profissional apresentou magnitude das estimativas dos parâmetros moderada. Nesse aspecto, a correlação pode ser justificada pelos mesmos argumentos dados por Leahy (2010) quanto à **exaustão emocional**, abordando que o sofrimento psíquico pode elevar os níveis de estímulo para torna-se resiliente.

4.6.2 Modelo 2: construtos da síndrome de *burnout* explicados pelos construtos de resiliência

A Tabela 52 mostra os resultados a partir da estimativa de máxima verossimilhança entre os construtos levando-se em consideração que os construtos de SB são explicados pelos construtos da resiliência.

Tabela 41– Estimativas de Máxima Verossimilhança

(continua)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Rp	←-	Auto	,496	,105	4,700	***	par_94
D	←-	Auto	,010	,062	,169	,866	par_95
Ee	←-	Auto	-,356	,143	-2,483	,013	par_96
Rp	←-	S	,029	,044	,653	,514	par_97
D	←-	S	-,171	,043	-4,017	***	par_98
Ee	←-	S	-,266	,082	-3,242	,001	par_99
Rp	←-	Eq	,305	,139	2,197	,028	par_100
D	←-	Eq	,018	,102	,176	,860	par_101
Ee	←-	Eq	,325	,232	1,403	,161	par_102
D	←-	Per	,002	,053	,032	,975	par_103
Rp	←-	Per	,100	,068	1,467	,042	par_104
Ee	←-	Per	,021	,116	,181	,857	par_105
Ee	←-	Sing	-9,868	8,103	-1,218	,223	par_106
D	←-	Sing	-3,672	2,983	-1,231	,218	par_107
Rp	←-	Sing	1,389	1,171	1,186	,236	par_108
a1	←-	Auto	1,000				
a2	←-	Auto	,482	,210	2,297	,022	W1
a3	←-	Auto	1,718	,234	7,356	***	W2
a5	←-	Auto	1,667	,211	7,894	***	W4
a6	←-	Auto	1,343	,174	7,740	***	W5
s2	←-	S	,981	,086	11,381	***	W6
s3	←-	S	,743	,090	8,297	***	W7
s4	←-	S	,578	,063	9,178	***	W8
s5	←-	S	,696	,079	8,862	***	W9
s6	←-	S	,183	,088	2,087	,037	W10
s7	←-	S	,505	,060	8,472	***	W11
s8	←-	S	,517	,103	5,038	***	W12
eq2	←-	Eq	1,355	,386	3,507	***	W13
eq3	←-	Eq	1,649	,427	3,860	***	W14
eq4	←-	Eq	,559	,295	1,893	,058	W15
eq5	←-	Eq	1,483	,360	4,117	***	W16
s1	←-	S	1,000				
eq1	←-	Eq	1,000				
p4	←-	Per	1,000				
p3	←-	Per	,852	,248	3,440	***	W17
p2	←-	Per	,238	,169	1,406	,160	W18
p1	←-	Per	,679	,189	3,595	***	W19
sing2	←-	Sing	1,000				
sing1	←-	Sing	-,551	,846	-,652	,515	W20
rp1	←-	Rp	1,000				
rp2	←-	Rp	,985	,152	6,490	***	W26
rp3	←-	Rp	1,076	,138	7,776	***	W27

rp4	←-	Rp	1,401	,177	7,934	***	W28
rp5	←-	Rp	1,341	,155	8,656	***	W29
rp6	←-	Rp	1,487	,169	8,804	***	W30
rp7	←-	Rp	1,248	,145	8,595	***	W31
rp8	←-	Rp	1,319	,160	8,261	***	W32
ee1	←-	Ee	1,000				
ee2	←-	Ee	1,162	,078	14,902	***	W33
ee3	←-	Ee	1,150	,074	15,540	***	W34
ee4	←-	Ee	,777	,064	12,176	***	W35
ee5	←-	Ee	1,268	,078	16,348	***	W36
ee6	←-	Ee	,862	,067	12,839	***	W37
ee7	←-	Ee	,889	,080	11,064	***	W38
ee8	←-	Ee	,656	,066	9,878	***	W39
ee9	←-	Ee	1,015	,075	13,451	***	W40
d1	←-	D	1,000				
d2	←-	D	2,547	,339	7,515	***	W41
d3	←-	D	2,651	,340	7,808	***	W42
d4	←-	D	,804	,146	5,492	***	W43
d5	←-	D	1,262	,206	6,136	***	W44
a4	←-	Auto	1,542	,196	7,883	***	W3

Fonte: elaborada pela autora.

Abaixo, a Tabela 53 irá ilustrar os achados no que se refere aos pesos de regressão padronizados.

Tabela 42– Pesos de regressão padronizados

(continua)

			Estimate
Rp	←-	Auto	,367
D	←-	Auto	,010
Ee	←-	Auto	-,146
Rp	←-	S	,037
D	←-	S	-,284
Ee	←-	S	-,187
Rp	←-	Eq	,161
D	←-	Eq	,012
Ee	←-	Eq	,095
D	←-	Per	,003
Rp	←-	Per	,114
Ee	←-	Per	,013
Ee	←-	Sing	-,878
D	←-	Sing	-,769
Rp	←-	Sing	,223
a1	←-	Auto	,446
a2	←-	Auto	,128
a3	←-	Auto	,584
a5	←-	Auto	,700
a6	←-	Auto	,660
s2	←-	S	,745
s3	←-	S	,481
s4	←-	S	,542
s5	←-	S	,520
s6	←-	S	,114
s7	←-	S	,493

s8	←-	S	,280
eq2	←-	Eq	,280
eq3	←-	Eq	,689
eq4	←-	Eq	,127
eq5	←-	Eq	,376
s1	←-	S	,665
eq1	←-	Eq	,353
p4	←-	Per	,473
p3	←-	Per	,491
p2	←-	Per	,104
p1	←-	Per	,405
sing2	←-	Sing	,068
sing1	←-	Sing	-,041
rp1	←-	Rp	,457
rp2	←-	Rp	,415
rp3	←-	Rp	,563
rp4	←-	Rp	,586
rp5	←-	Rp	,713
rp6	←-	Rp	,747
rp7	←-	Rp	,701
rp8	←-	Rp	,638
ee1	←-	Ee	,718
ee2	←-	Ee	,750
ee3	←-	Ee	,782
ee4	←-	Ee	,613
ee5	←-	Ee	,824
ee6	←-	Ee	,646
ee7	←-	Ee	,557
ee8	←-	Ee	,497
ee9	←-	Ee	,677
d1	←-	D	,407
d2	←-	D	,690
d3	←-	D	,829
d4	←-	D	,361
d5	←-	D	,434
a4	←-	Auto	,697

Fonte: elaborada pela autora.

Nesse modelo foram avaliadas as contribuições dos construtos da escala de resiliência como preditores da síndrome de *burnout*. No modelo, algumas estimativas dos parâmetros foram consideradas significativas ao nível de 0,05 e outras foram consideradas não significativas, como será comentado adiante.

Considerando a relação entre os construtos das escalas, observou-se que o construto **autossuficiência** como preditor da SB apresentou relação significativa para com a **baixa realização profissional** e **exaustão emocional**, sendo, no entanto, considerada não significativa para prever a **despersonalização**, de modo que essa relação pode ser excluída do modelo. A **autossuficiência** atuou de forma a majorar a **baixa realização profissional**, pois apresentou relação com sinal positivo, e teve sinal negativo com **exaustão emocional**, indicando que quanto maior a **exaustão emocional**,

menor será a **autossuficiência**. Em conformidade com a literatura, tem-se que o sentimento de **autossuficiência**, ou seja, estado de não necessidade de ajuda, apoio ou interação de outros, poderá contribuir com a tendência para o desenvolvimento da **baixa realização profissional**, podendo-se inferir que altos graus de autonomia não contribuem de forma positiva para a realização profissional.

Quanto ao construto **sentido de vida** da escala de resiliência, observou-se que a atuação do mesmo como preditor da síndrome de *burnout* apresentou significância para **exaustão emocional** e **despersonalização** com sinal negativo, indicando que o construto **sentido de vida** age de forma a minorar a **exaustão emocional** e **despersonalização**. Com relação à **baixa realização profissional**, apesar da relação positiva, teve pequena magnitude e foi considerada não significativa para essa amostra devendo, portanto, ser excluída do modelo. Os achados da pesquisa vão de encontro com a literatura, pois um indivíduo que possui **sentido de vida**, ou seja, possui um propósito e significado quanto sua existência humana, terá uma tendência a ter menores níveis de exaustão e **despersonalização**, considerando-se seus níveis de satisfação existencial.

Quanto ao construto **equanimidade** da escala de resiliência, observou-se que a atuação do mesmo como preditor da síndrome de *burnout* foi considerado não significativo para **despersonalização** e **exaustão emocional**, sendo significativo apenas para prever a **baixa realização profissional** com sinal positivo, ou seja, majorando-o. Essa relação decrescente entre **equanimidade** e **baixa realização profissional** não era esperada de acordo com as hipóteses da pesquisa, pois se considerando a **equanimidade** significa uma igualdade de temperamento, ânimo, e tranquilidade de espírito, indivíduos portadores de tal sentimento deveriam apresentar tendência negativa para desenvolvimento da **baixa realização profissional**.

As estimativas dos parâmetros que avaliam a atuação da **singularidade existencial** como preditor dos construtos da escala de *burnout* foram consideradas não significativas ao nível de significância de 5% devendo, portanto, ser excluída do modelo ou ter alguns dos itens da **singularidade existencial** adaptados para compor o construto **perseverança**, de acordo com o modelo de resiliência utilizado na pesquisa.

Por fim, o construto **perseverança** apresentou significância apenas para prever a **baixa realização profissional** com sinal positivo, indicando que quanto maior o nível de **perseverança**, maior será o índice de **baixa realização profissional**. Referente a este aspecto, novamente os achados da pesquisa são contrários ao que

aborda a literatura acerca do tema, pois considerando que indivíduos perseverantes são aqueles portadores de firmeza, consistência e tenacidade, os níveis de **baixa realização profissional** deveriam minorar.

4.6.3 Comparações dos modelos estimados

Nesse tópico avaliam-se os modelos de forma geral, com base em medidas de qualidade de ajuste, que se baseiam em medir a correspondência entre a matriz de covariância dos dados observados com a matriz de covariâncias prevista pelo modelo proposto.

A Tabela 54 a seguir apresenta os testes e indicadores globais da qualidade de ajustamento para os modelos hipotéticos propostos, nos quais o modelo 1 considera a síndrome de *burnout* como preditor da resiliência e o modelo 2 considera a resiliência como preditor da síndrome de *burnout*. Na última coluna são apresentados os valores de referência esperados para um ajuste de qualidade do modelo de equações estruturais.

Tabela 43– Análise geral dos modelos estimados

Medida	Modelo 1	Modelo 2	Valor Ref.
χ^2	P-valor=0,0	P-valor=0,0	P-valor > α
G. lib.	1019	1019	---
CMIN	2797,168	3043,12	< g.l.
CMIN/DF	2,745	2,986	<3
RMSEA	0,063	0,068	<0,08
GFI	0,763	0,747	>0,9
CFI	0,719	0,681	>0,9
RMR	0,183	0,136	Próx. de zero
PCFI	0,678	0,642	>0,6
AIC	3015,168	3261,012	Valor menor
ECVI	6,963	7,531	Valor menor

Fonte: elaborada pela autora.

O teste qui-quadrado de bondade de ajustamento avalia a magnitude de discrepância entre as matrizes de covariância da amostra e do modelo. Esse teste sofre influência do tamanho de amostra de modo que, se a amostra é grande as discrepâncias são acumuladas e a tendência do teste é rejeitar a hipótese de adequabilidade do modelo. Além disso, o teste qui-quadrado tem elevada sensibilidade à normalidade multivariada do vetor de variáveis, elevando dessa forma o valor da estatística. Os fatos descritos influíram para os dois modelos propostos de modo que as hipóteses de igualdade entre as matrizes de covariâncias amostrais e teóricas foram rejeitadas. No entanto, isso não é

grave, tendo em vista que os valores de CMIN/DF (discrepância mínima / graus de liberdade) para ambos os modelos foram menores que 3,0, indicando a razoabilidade dos modelos propostos.

Analisando os índices de ajustamento como GFI (índice de ajustamento de qualidade de ajuste), CFI (índice de ajustamento comparativo), PCFI (índice de qualidade de ajuste parcimonioso), AIC (critério de informação) e ECVI (índice esperado de validação cruzada), os mesmos apresentaram valores próximos e equivalentes para ambos os modelos propostos.

Os valores de RMSEA (raiz do erro quadrático médio de aproximação) apresentaram valores esperados abaixo de 0,08 para ambos os modelos.

O índice RMR (raiz média dos resíduos quadráticos) representa o valor médio da diferença entre as variâncias e covariâncias dos dados amostrais e aquelas obtidas com o modelo hipotético. Assim, quanto menor é a RMR, melhor é o ajustamento. Ambos os modelos propostos apresentaram valores pequenos, no entanto, o modelo hipotético 2 apresentou maior excelência de ajustamento (RMR = 0,136).

Apesar de ambos os modelos hipotéticos propostos apresentarem indicadores de ajustamento semelhantes, observa-se que o modelo hipotético 1 apresentou estimativas transgressoras que prejudicam a qualidade do ajuste e o descredenciam como modelo escolhido. Pode-se verificar a existência de erros-padrão inadmissíveis com valores negativos (os parâmetros e21, e27, e e30 apresentaram variância negativas), e, portanto, essa solução não é admissível. Sendo assim, optou-se pela escolha do modelo 2 que considera os construtos da síndrome de *burnout* como variáveis endógenas do modelo que são preditos em função dos construtos de resiliência.

4.6.4 Análise das hipóteses da pesquisa

A Tabela 55, a seguir, ilustra a síntese dos resultados das hipóteses pré-estabelecidas no trabalho.

Tabela 55 – Síntese dos resultados das hipóteses

Hipóteses	Resultados
H ₁ (a)	Não rejeitada
H ₁ (b)	Rejeitada
H ₁ (c)	Rejeitada
H ₂ (a)	Não rejeitada
H ₂ (b)	Rejeitada
H ₂ (c)	Não rejeitada
H ₃ (a)	Rejeitada
H ₃ (b)	Rejeitada
H ₃ (c)	Rejeitada
H ₄ (a)	Rejeitada
H ₄ (b)	Rejeitada
H ₄ (c)	Rejeitada
H ₅ (a)	Rejeitada
H ₅ (b)	Rejeitada
H ₅ (c)	Rejeitada
H ₅ (d)	Rejeitada
H ₅ (e)	Rejeitada
H ₆ (a)	Rejeitada
H ₆ (b)	Rejeitada
H ₆ (c)	Rejeitada
H ₆ (d)	Rejeitada
H ₆ (e)	Rejeitada
H ₇ (a)	Rejeitada
H ₇ (b)	Rejeitada
H ₇ (c)	Rejeitada
H ₇ (d)	Rejeitada
H ₇ (e)	Rejeitada
H ₈ (a)	Não rejeitada
H ₈ (b)	Não rejeitada
H ₈ (c)	Não rejeitada
H ₈ (d)	Não rejeitada
H ₈ (e)	Não rejeitada

Fonte: elaborada pela autora.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao buscar resposta para a pergunta de partida – existe correlação significativa entre síndrome de *burnout* e resiliência humana no universo de docentes de nível superior? – os resultados demonstraram que a relação entre *burnout* e resiliência é fraca, uma vez que as regressões entre as dimensões dessas escalas apresentaram baixo poder de explicação, não sendo indicado usar as dimensões de uma escala como preditoras das dimensões da outra. Contudo, considerando-se os resultados da modelagem de equações estruturais, tem-se que algumas dimensões apresentaram correlações, cabendo destacar: (i) a dimensão **sentido de vida** atuando como preditor da síndrome de *burnout*, com valores significantes para **exaustão emocional** e **despersonalização**; (ii) a atuação da dimensão **equanimidade** foi considerada significativa apenas para prever a **baixa realização profissional**; (iii) a dimensão **perseverança** apresentou significância para prever a **baixa realização profissional**; (iv) a dimensão **autossuficiência** apresentou valores significativos para prever a **baixa realização profissional** e a **exaustão emocional**.

A interpretação dos resultados foi realizada a partir das hipóteses e dos objetivos pré-estabelecidos no estudo. No que diz respeito às hipóteses, os resultados foram os seguintes.

H₁ – a autossuficiência minorar os níveis de: (a) exaustão emocional, (b) baixa realização profissional, (c) despersonalização;

A **autossuficiência** atuou de forma a majorar a **baixa realização profissional** e a minorar a **exaustão emocional**. Indicando que quanto maior a **exaustão emocional**, menor será a **autossuficiência** e maior será o nível de **baixa realização profissional**. Com relação à dimensão **despersonalização** os resultados não foram significativos. Desta forma, a hipótese não foi rejeitada que se refere ao item “a” e negada no que diz respeito aos itens “b” e “c”.

H₂ – o sentido de vida minorar os níveis de: (a) exaustão emocional, (b) baixa realização profissional, (c) despersonalização;

Os resultados mostram que a dimensão **sentido de vida** atuou de forma a minorar os níveis de **exaustão emocional** e **despersonalização**. Ou seja, aqueles indivíduos que possuem sentido em suas vidas tendem a ser menos exaustos emocionalmente e desenvolvem menor índices de **despersonalização**. Com relação a dimensão **baixa realização profissional** não houveram resultados significativos. Os

resultados evidenciam que a hipótese não poder ser rejeitada com relação ao item “a” e “c” e negada no que diz respeito ao item “b”.

H₃ – a equanimidade minora os níveis de: (a) exaustão emocional, (b) baixa realização profissional, (c) despersonalização;

Os resultados mostraram que a dimensão equanimidade majora os níveis de **baixa realização profissional**, ou seja, quanto mais o indivíduo é flexível, moderado, maior são os níveis de **baixa realização profissional**. Com relação às demais dimensões, não houve resultados significativos. Desta forma, pode-se afirmar que a hipótese é negada conforme o resultado de todos os itens.

H₄ – a perseverança minora os níveis de: (a) exaustão emocional, (b) baixa realização profissional, (c) despersonalização;

Os resultados apresentaram significância apenas para prever a **baixa realização profissional** com sinal positivo, indicando que a **perseverança** majora os níveis de **baixa realização profissional**, isto é, aqueles indivíduos que são persistentes tendem a ter maiores índices de **baixa realização profissional**. As demais dimensões não apresentaram valores significativos. Portanto, a hipótese H₄ pode ser negada.

H₅ – a singularidade existencial minora os níveis de: (a) exaustão emocional, (b) baixa realização profissional, (c) despersonalização;

Todas as análises foram consideradas não significativas devendo, portanto, ser excluída do modelo ou ter alguns dos itens da singularidade existencial adaptados. Desta forma, a H₅ também pode ser negada no que se refere a todos os itens.

H₆ – a exaustão emocional minora os níveis de: (a) autossuficiência, (b) sentido de vida, (c) equanimidade, (d) perseverança, (e) singularidade existencial;

Observou-se que a atuação da **exaustão emocional** majora os níveis de: **autossuficiência; sentido de vida; equanimidade e perseverança**. Contudo, a única dimensão que não apresentou valor significativo foi à dimensão **singularidade existencial**. Deste modo, a H₆ pode ser negada.

H₇ – a baixa realização profissional minora os níveis de: (a) autossuficiência, (b) sentido de vida, (c) equanimidade, (d) perseverança, (e) singularidade existencial;

A atuação dessa dimensão majora os níveis de todas as dimensões da resiliência humana: **autossuficiência, sentido de vida, equanimidade, perseverança e singularidade existencial**. Logo, a H₇ pode ser negada.

H₈ – a despersonalização minora os níveis de: (a) autossuficiência, (b) sentido de vida, (c) equanimidade, (d) perseverança, (e) singularidade existencial;

A **despersonalização** como preditor da resiliência atua de forma a minorar o nível de resiliência, tendo em vista que o sinal da relação é negativo para com todos os construtos da resiliência: **autossuficiência, sentido de vida, equanimidade, perseverança e singularidade existencial**. Destarte, esta hipótese não pode ser rejeitada.

No que diz respeito aos objetivos, o primeiro consistiu em averiguar a tendência de desenvolver síndrome de *burnout* no conjunto de docentes da IES estudada. Conforme consta da Figura 3 apresentada anteriormente, apenas 6% dos respondentes apresentaram alta tendência para desenvolvimento da SB.

Quanto ao segundo objetivo específico – identificar os níveis de resiliência humana – os resultados indicaram que 49% dos docentes apresentaram altos níveis de resiliência e 32% níveis moderados, conforme demonstrado na Figura 2.

Com relação ao terceiro objetivo específico – verificar se há diferenças entre os níveis de exposição à síndrome de *burnout*, quando os docentes são segmentados por variáveis demográficas como **campus onde trabalha, tempo de serviço, cargo, faixa etária, escolaridade, renda familiar, sexo e estado civil** – os dados expostos nas Tabelas 34 a 41 não há diferenças estatisticamente significativas nas opiniões quanto à escolaridade, tempo de serviço, renda familiar, cargo e local em que trabalha. As variáveis que mostraram diferença significativa foram sexo e faixa etária, indicando influência nos níveis de **exaustão emocional** e variável estado civil, influenciando os níveis de **baixa realização profissional**.

O quarto objetivo específico pretendeu analisar as diferenças entre níveis de resiliência humana dos docentes da IES pesquisada, quando segmentados a partir de variáveis demográficas mencionadas antes. Como resposta, os dados constantes das Tabelas 27 a 33 mostram que a variável **campus onde trabalha** mostrou resultados significativos com a dimensão **perseverança**; as variáveis **cargo, escolaridade e renda familiar** expressaram resultados significativos com **autossuficiência e sentido de vida**; **faixa etária** obteve resultados significativos com as dimensões **sentido de vida e perseverança II**; **sexo** mostrou resultados significativos quando relacionado ao **sentido de vida**; e as variáveis **tempo de serviço e estado civil** não mostraram resultados significantes quando relacionadas às dimensões que compõe a SB.

O último objetivo específico consistiu em avaliar a existência de correlação entre o grau de síndrome de *burnout* e a resiliência humana entre os docentes da IES investigada. Como se pode observar nas Tabelas 42 a 53, no recorrer da técnica da correlação canônica, as proporções de variância explicada indicam que a relação entre *burnout* e resiliência é fraca, apresentando baixo poder de explicação, não sendo recomendável usar os construtos de uma escala como preditoras dos construtos da outra.

Foi utilizada uma abordagem confirmatória com base na modelagem de equações estruturais, na qual, é avaliado se o modelo proposto é factível para a matriz de variâncias-covariâncias amostrais, não havendo perda de informação como na abordagem exploratória. No entanto, a análise fatorial exploratória descreve o comportamento efetivo verificado na amostra da população, enquanto que a modelagem de equações estruturais apenas confirma se o modelo proposto é compatível com a base de dados amostrais. Sendo assim, apesar de possuírem vantagens e desvantagens, as abordagens são complementares para a análise dos fenômenos.

A investigação que suportou empiricamente esta dissertação limitou-se ao levantamento de dados junto a docentes de uma única instituição de ensino superior (IES), de natureza pública, localizada no estado do Ceará. Assim, pelas limitações metodológicas enfrentadas, as conclusões a que se chegou não podem ser generalizadas para outras IESs, sejam públicas ou privadas, situadas em outras localidades.

Os resultados deste estudo configuram uma base relevante de dados que podem subsidiar a replicação de investigações semelhantes em outras instituições e localidades, para compor um mosaico em que se vislumbrem as percepções dos professores acerca dos construtos trabalhados.

Entende-se que a presente pesquisa, pela originalidade e rigor metodológico utilizado que consistiu testar a correlação entre síndrome de *burnout* e resiliência humana em docentes universitários, contribuiu para a geração de conhecimento cumulativo sobre a temática abordada. Neste sentido, considera-se que seus objetivos foram atendidos.

REFERÊNCIAS

- AAKER, D. A., KUMAR, V., DAY, G. S. **Pesquisa de marketing**. São Paulo: Atlas, 2001.
- ALMEIDA JÚNIOR, J. B. O estudo como forma de pesquisa. In: CARVALHO, M. C. de (Org). **Construindo o saber: técnicas de metodologia científica**. Campinas: Papyrus, 1988.
- ANDRADE, P. S. de; CARDOSO, T. A. de O. Prazer e dor na docência: revisão bibliográfica sobre a síndrome de burnout. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 21. n. 1, p. 129-140, 2012.
- ARANHA, M. L.A.; MARTINS, M. H. P. **Filosofando: introdução à filosofia**. 2. ed. São Paulo: Moderna, 1993.
- AWA, W. L.; PLAUMANN, M.; WALTER, U. Síndrome de burnout prevention: a review of intervention programs. **Patient Education and Counselling**, v. 78, p. 184–190, 2010.
- BACCHI, G. A.; PINHEIRO, D. R. C. Entre o Tripalium e a Resiliência: Um Estudo Sobre a Correlação Entre o Assédio Moral no Trabalho e a Resiliência. In: Encontro de gestão de pessoas e relações de trabalho, 2011, João Pessoa. **Anais...** João Pessoa: EGPRT, 2011.
- BARLACH, L. **O que é resiliência humana?** Uma contribuição para a construção do conceito. 2005, 108f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, 2005.
- BARLACH, L.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; MALVEZZI, S. O conceito de resiliência aplicado ao trabalho nas organizações. **Interamerican Journal of Psychology**, v. 42, n. 1, 2008, p. 101-112.
- BATISTA, J. B.V. **Síndrome de burnout em professores do ensino fundamental: um problema de saúde pública não percebido**. Recife: Fundação Oswaldo Cruz, 2010.
- BELLOU, V.; CHATZINIKOU, L. Preventing employee síndrome de burnout during episodic organizational changes. **Journal Of Organizational Change Management**, v. 28. n. 5, p. 673-688, 2015.
- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. A síndrome de burnout. In: FERREIRA, J. J. (Org.) **Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de Goiás**. Goiânia: Cir Gráfica, 2013, p. 389-402.
- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. *et al.* O trabalho docente e a síndrome de burnout: um estudo em professores paranaenses. In: EDUCERE E CIAVE, 7, 2008, Curitiba. **Anais...** Curitiba: PUCPR, 2008, p. 4870-4884.

- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T.; GONÇAVES, M. B. Transtornos emocionais e a formação em Medicina: um estudo longitudinal. **Revista Brasileira de Educação Médica**, v. 33, n. 1, 2009, p. 10-23.
- BESSI, V. G.; MEDEIROS, B. K. DE. Estudo da resiliência em alunos de pós graduação lato senso em cargos de liderança. In: VIII Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, 2014, Gramado/RS. **Anais...** Gramado/RS: ENEO, 2014.
- BIEHL, K. A. **Síndrome de burnout em psicólogos**. Porto Alegre: PUC-RS, 2009.
- BLOISE, D. **Síndrome de burnout**: o caso dos professores de cursos de administração de universidades privadas. Rio de Janeiro: UNIGRANRIO, 2009.
- BORGES, L. de O. *et al.* **Os profissionais de saúde e seu trabalho**. São Paulo: Casa do psicólogo. 2005.
- BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional/Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996**. Biblioteca Digital Câmara dos Deputados. 5. ed. 2010, p. 16-17.
- BYRNE, B. M. **Structural equation modeling with AMOS**: basic concepts, applications and programming. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2001.
- CABALLERO, L.; MILLAN, J. La aparición del síndrome del *Síndrome de burnout* o de estar quemado. **Bulleti bimestral de comunicació interna**. Secretaria General d'administració i funció Pública, 2, Abril. 1999.
- CAMPOS, D. A. Z. **Síndrome de burnout**: o esgotamento profissional ameaçando o bem estar dos professores. 2008, 78f. Dissertação (Mestrado em Educação), Universidade do Oeste Paulista, São Paulo, 2008.
- CARLOTTO, M. S. A síndrome de burnout e o trabalho docente. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 7, n. 1, jan./jun. 2002, p. 21-29.
- CARLOTTO, M. S. Prevenção da síndrome de Síndrome de burnout em professores: um relato de experiência. **Mudanças - Psicologia da Saúde**, São Paulo, v. 1, n. 22, p. 31-39, jan. 2014.
- CARLOTTO, M. S. Síndrome de burnout e o trabalho docente. **Revista Eletrônica InterAçãoPsy**, v. 1, n. 1, ago., 2003, p. 12-18.
- CARLOTTO, M. S. Síndrome de burnout em professores: prevalência e fatores associados. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 27, n. 4, out./dez., 2011, p. 403-410.
- CARLOTTO, M. S. Síndrome de burnout: diferenças segundo níveis de ensino. **Psico**. Canoas-RS, v. 41, n. 4, out./dez., 2010, p. 495-502.
- CARLOTTO, M. S.; PALAZZO, L. dos S. Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com os professores. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 5, mai., 2006, p. 1017-1026.

- CARNEIRO, R. M. **Síndrome de burnout**: um desafio para o trabalho docente universitário, 2010, 97f. Dissertação (Mestrado multidisciplinar em sociedade, tecnologia e meio ambiente), Centro Universitário de Anápolis, UniEvangélica, 2010.
- CARVALHO, F. A. de. **O Mal-Estar Docente**: das chamas devastadoras (*síndrome de burnout*) às flamas da esperança-ação (resiliência), 2003, 89f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Educação), Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2003.
- CHAVES, V. L. J.; GUIMARÃES, A. R. Repercussão da crise do capital no trabalho do docente da universidade pública brasileira. **Revista de Pós-graduação em Educação**, Tubarão, v.9, n.16, p. 297 - 312, jul/dez. 2015.
- CID-10. Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde.** Versão: 1.6c. 1998. Disponível em: <<http://www.datasus.gov.br/cid10/download.htm>> Acesso em: 20 fev. 2016.
- CIMBALISTA, S. Condições de trabalho, tecnologia e resiliência no contexto do sistema de produção flexível. **Análise Conjuntural**, v. 29, n. 09-10, p. 12-14, 2007.
- CODO, W. (Coord.). **Educação**: carinho e trabalho - síndrome de burnout, a síndrome da desistência do educador. 2. ed, Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.
- CODO, W.; VASQUES-MENEZES, I. Síndrome de burnout: sofrimento psíquico dos trabalhadores em educação. **Cadernos de Saúde do Trabalhador**, v. 14, p. 29-48, 2000.
- COLOMEISCHI, A. A. Teachers síndrome de burnout in relation with their emotional intelligence and personality traits. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, v.180, p. 1067-1073, 2015.
- CORDES, C.L.; DOUGHERTY, T.W. A review of an integration of research on job síndrome de burnout. **Academy of Management Review**, v.18, p. 621-56, 1993.
- COSTA, P. G.; GERMANO, A. Afastamento dos professores de 5ª a 8ª séries da rede municipal de Ipatinga da sala de aula: principais causadores. In: CONGRESSO DE LETRAS, 6, 2007, Argentina. **Anais...** Brasil: UNEC, 2007. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.unec.edu.br/ojs/index.php/unec03/article/viewFile/289/365>>. Acesso em: 01 jul. 2016.
- COTRIM, P. S.; WAGNER, L. C. Prevalência da síndrome de burnout em professores de uma instituição de ensino superior. **Ciência em Movimento**, v. 14, n. 28, 2012, p. 61-69.
- COUTU, D. L. How resilience works. **Harvard business review**, v. 80, n. 5, p. 46-56, 2002.
- COTE, J. Structural Equations Modeling: improving model fit by correlating errors. **Journal of Consumer Psychology**, v. 10, n. 2, p. 83-100, 2001.

- CROCKER, L.; ALGINA, J. **Introduction to Classical and Modern Test Theory**. New York: CBS College Publishing, 1986.
- CRUZ, R. M. *et al.* Saúde docente, condições e carga de trabalho. **Revista Electrónica de Investigación y Docencia**, v. 4. 2010, p. 147-160.
- CRUZ, R. M.; LEMOS, J. C. Atividade docente, condições de trabalho e processos de saúde. **Motrivivência**, Ano 17, n. 24, 2005, p. 59-80.
- DA COSTA, F.J. **Mensuração e desenvolvimento de escalas: Aplicações em Administração**. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2011, 408 p.
- DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.
- DEJOURS, C. A carga psíquica do trabalho. In M. I. S. Betiol (Coord.), **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, p. 21-32, 1994.
- DROOGENBROECK, F. V.; SPRUYT, B.; VANROELEN, C. Síndrome de burnout among senior teachers: Investigating the role of workload and interpersonal relationships at work. **Teaching and Teacher Education**, v. 43, p. 99-109, 2014.
- ESTEVE, J. M. **O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores**. Bauru, SP: EDUSC, 1999.
- FELGUEIRAS, M. Adaptação e validação da Resilience Scale de Wagnild e Young para a cultura portuguesa. **Cadernos de Saúde**, Lisboa, v.3, n. 1, 2010, p. 73-80.
- FERNET, C.; GUAY, F.; SENEAL, C.; AUSTIN, F. Predicting intraindividual changes in teacher Síndrome de burnout: the role of perceived school environment and motivational factors. **Teaching and Teacher Education**, v. 28, p. 514-525, 2012.
- FERRARI, R.; FRAÇA, F. M. de; MAGALHÃES, J. Avaliação da síndrome de burnout em profissionais de saúde: uma Revisão integrativa da literatura. **Revista Eletrônica Gestão e Saúde**, v. 3, n. 3, 2012, p. 150-165.
- FOLEY, C; MURPHY, M. Síndrome burnout in Irish teachers: Investigating the role of individual differences, work environment and coping factors. **Teaching and Teacher Education**, v. 50, p. 46-55, 2015.
- FRANCO JUSTO, C. Síndrome de burnout y resiliencia en docentes de ES a través de un programa de mindfulness. **Revista Complutense de Educacion**, v. 21, n. 2, p. 271-288, 2010.
- GALLEGO, E. A.; RIOS, L. F. El síndrome de "síndrome de burnout" o el desgaste profesional. **Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría**, v. 11, n. 39, 1991, p. 257-265.

- GARCIA, L. P.; PEREIRA, A. M. T. B. Investigando a síndrome de burnout em professores universitários. **InterAçãoPsy**, Ano 1, n. 1, ago., 2003, p. 76-89.
- GENUÍNO, S. L. V. P.; GOMES, M da S.; MORAIS, E. M. de. O estresse ocupacional e a síndrome de síndrome de burnout no ambiental de trabalho: suas influencias no comportamento dos professores da rede privada de ensino médio de João Pessoa. **Revista Científica Interdisciplinar da Graduação**, v. 25, Ano 3, 2009/2010.
- GOMES, A. P.; QUINTÃO, S. Síndrome de burnout, satisfação com a vida, depressão e carga horária em professores. **Análise Psicológica**, v. 2, n. 29, p. 335-344, 2011.
- GOMES, M. de L. S. **O significado do trabalho e a satisfação com a vida de indígenas de etnia Macuxi**. 2015, 217f. Tese (Doutorado em Psicologia), Universidade do Algarve, Faro, 2015.
- GROTBERG, E. **A guide to promoting resilience in children: strengthening the human spirit**. The Hague: The Bernard van Leer Foundation. 1995. Disponível em: <<http://resilnet.uiuc.edu/library/grotb95b.html>>. Acesso em: 07 Jun. 2016.
- HAKANEN, J. J.; BAKKER, A.B.; SCHAUFELI, W.B. síndrome de burnout and work engagement among teachers. **Journal of School Psychology**, v. 43, p. 495-513, 2006.
- HAO, S. *et al.* Relationship between resilience, stress and síndrome de burnout among civil servants in Beijing, China: Mediating and moderating effect analysis. **Personality and Individual Differences**, v. 83, p. 65-71, 2015.
- HERRERA, F.; LEÓN, J; Estrategias de Prevención del síndrome de burnout em Enfermeras. Tesis de grado para optar al grado de licenciado em Psicología, Universidad Diego Portales. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 1999, Santiago, Chile. **Anais...** Santiago, Chile: EnGPR, 1999.
- JOB, F. P. P. **Os sentidos do trabalho e a importância da resiliência nas Organizações**. 2003, 98f. Tese (Doutorado em Administração) - Escola de Administração de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2003.
- JORDANI, P. C. *et al.* Aspectos da vida universitária e a síndrome de síndrome de burnout. **Psychology, Community & Health**, v. 1, n. 3, 2012, p. 246-256.
- KAUARK, F. da S.; MANHÃES, F. C.; SOUZA, C. H. M. **Metodologia da pesquisa: um guia prático**. Itabuna: Via litterarum, 2010.
- KLINE, R. B. **Principles and practice of structural equation modeling**. New York: The Guilford Press, 1998.
- LEMOS, J. C. **Cargas psíquicas no trabalho e processos de saúde em professores universitários**. Florianópolis: UFSC, 2005.

- LIMA DA SILVA, J.; DIAS, A. C.; TEIXEIRA, L. R. Discussão sobre as causas da Síndrome de síndrome de burnout e suas implicações à saúde do profissional de enfermagem. **Aquichán**, v. 12, n. 2, 2012.
- LOPES, A. P.; PONTES, E. A. S. Síndrome de burnout: um estudo comparativo entre professores das redes pública estadual e particular. **Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional**, v. 13, n. 2, jul./dez., 2009, p. 275-281.
- LOPES, V. P. **O papel do suporte social no trabalho e da resiliência no aparecimento de síndrome de burnout**: um estudo com bombeiros militares 2010, 86f. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2010.
- LU, F. J. H. *et al.* Interaction of athletes' resilience and coaches' social support on the stress-síndrome de burnout relationship: A conjunctive moderation perspective. **Psychology of Sport and Exercise**, v. 22, p. 202-209, 2014.
- LUTHAR, S. S., CICCETTI, D. & BECKER, B. The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. **Child Development**, v. 71, n. 3, p. 543-562. maio/jun, 2010.
- MAELE, D. V.; HOUTTE, M. V. Trust in school: a pathway to inhibit teacher síndrome de burnout. **Journal of Educational Administration**, v. 53, n. 1, p.93-115, 2015.
- MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisa, amostragem e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- MARTINS, J. T. *et al.* Significados de cargas de trabalho para enfermeiros de pronto socorro/emergência. **Ciência, Cuidado e Saúde**, v. 12, n. 1, p. 40-46, 2013.
- MASLACH, C.; GOLDBERG, J. Prevention of síndrome de burnout: news perspectives. **Applied & Preventive Psychology**, v.7, p. 63-74, 1998.
- MASLACH, C.; JACKSON, S. E. Síndrome de burnout in organizational settings. **Applied Social Psychology Annual**, v.5, p. 133-153, 1984.
- MASLACH, C.; SCHAUFELI, W.; LEITER, P. Job síndrome de burnout: new directions in research and intervention. **Current Directions in Psychological Science**, v.2, p. 189-192, 2001.
- MASTEN, A. S. Ordinary magic: resilience processes in development. **American Psychologist**, v. 56. p. 227-238. 2001.
- MATTOS, C. B. M; SCHLINDWEIN, V. L. C. “Excelência e produtividade”: novos imperativos de gestão no serviço público. **Psicologia & Sociedade**, v. 27. n. 2, p. 322-331, 2015.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MINELLO, I. F. **Resiliência e insucesso empresarial: um estudo exploratório sobre o comportamento resiliente e os estilos de enfrentamento do empreendedor em situações de insucesso empresarial, especificamente em casos de descontinuidade do negócio**. 2010, 321f. Tese (Doutorado em Administração), Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

MONTAGNA, P. *et al.* Condições de trabalho e indicativos de estresse ocupacional em docentes do ensino superior. **Revista das Faculdades Adventistas da Bahia. Formadores: vivências e estudos**. Cachoeira, v. 2, n. 1, 2007, p. 37-56.

MORÁN, M. C.; SILVA. A New Framework for Resilience Skills to Prevent síndrome de burnout and Ensure Sustainability. **Personality and Individual Differences**, v. 22, n. 2, p. 245, 2016.

MOREIRA, H. de R. *et al.* Qualidade de vida no trabalho e síndrome de síndrome de burnout em professores de educação física do estado do rio grande do sul, brasil. **Revista Brasileira de Atividade Física & Saúde**, v. 14, n. 2, 2009, p. 115-122.

MOREIRA, I. J. B. *et al.* Perfil sociodemográfico, ocupacional e avaliação das condições de saúde mental dos trabalhadores da Estratégia Saúde da Família em um município do Rio Grande do Sul. **Revista Brasileira de Medicina de Família e Comunidade**, v. 11, n. 38, p. 1-12, 2016.

NOLTEMEYER, A. L.; BUSH, K. R. Adversity and resilience: A of international research. **School Psychology International**, v. 34, n. 5, p. 474-487, 2013.

OLIVEIRA, G. F. de; GRANGEIRO, M. V. T.; BARRETO, J. de O. P. Síndrome de burnout em estudantes universitários. **Revista de Psicologia**, v. 2, n. 6, nov., 2008.

PEREIRA, M. T. F. P.; BECKER, J. L.; LUNARDI, G. L. Relação entre processo de trabalho e processo decisório individuais: uma análise a partir do impacto da tecnologia da informação. **RAC-Eletrônica**, v. 1, n. 1, p. 151-166, jan./abr. 2007.

PESCE, R. P. Adaptação transcultural, confiabilidade e validade da escala de resiliência. **Cadernos de saúde pública**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 2, p. 436-448, 2005.

PIETARINEN, J.; PYHALTO, K.; SOINI, T.; SALMELA-ARO, K. Reducing teacher síndrome de burnout: A socio-contextual approach. **Teaching and Teacher Education**, v. 35, p. 62-72, 2013.

PILATI, R.; LAROS, J. A. Modelos de equações estruturais em psicologia: conceitos e aplicações. **Psicologia: teoria e prática**, v. 23, n. 2, p. 206-216, abr./jun, 2007.

PERIM, P. C. *et al.* Análise fatorial confirmatória da versão brasileira da escala de resiliência (er-brasil). **Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 8, n. 3, 2015, p. 373-384.

RAFTOPOULOS, V; CHARALAMBOUS, A; TALIAS, M. The factors associated with the syndrome de burnout syndrome and fatigue in Cypriot nurses: a census report. **BMC Public Health**, v.12, n.1, p. 457-469, 2012.

REINHOLD, H. H. **O sentido da vida: Prevenção de stress e síndrome de burnout do professor.**2004, 97f. Tese (Doutorado Psicologia), Pontifícia Universidade Católica de Campinas, São Paulo, 2004.

REINHOLD, H. H. A síndrome de burnout. In M. E. N. Lipp (Org.), **O stress do professor**. 2. ed. Campinas: Papyrus, p. 63-80, 2002.

RODRIGUES, R. T. S.; BARBOSA, G. S. CHIAVONE, P. A. Personalidade e resiliência como proteção contra a síndrome de burnout em médico residente. **Revista Brasileira de Educação Médica**, v. 37, n. 2, 2013, p. 245-253.

ROSSLER, W. *et al.* Predictors of síndrome de burnout: results from a prospective community study. **European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience**, v. 265, n. 1, p. 19-25, 2014.

RUVIARO, M. de F. S. BARDAGI, M. P. Síndrome de burnout e satisfação no trabalho em profissionais da área de enfermagem do interior do RS. **Barbarói**, Santa Cruz do Sul, n. 33, ago./dez., p. 194-216, 2010.

SÁ, S. M. N de; LEMOS, M. C. M. A importância em identificar a síndrome de síndrome de burnout no docente visando a manutenção da saúde e profissão. In: CONGRESSO DE EDUCAÇÃO,1.,2008,Cascavel, PR, **Anais...** Cascavel, PR: UNIPAN, 2008. Disponível em: <<http://jmcperreira.files.wordpress.com/2009/10/a-importancia-em-identificar-a-sindrome-de-sindrome-de-burnout-no-doce280a6.pdf>>. Acesso em: 12 mar. 2016.

SABBAG, P. Y. *et al.* Validação de Escala para Mensurar Resiliência por Meio da Teoria de Resposta ao Item. In: ENCONTRO DA ANPAD, 34., 2010, Rio de Janeiro **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2010.

SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P.; MASLACH, C. Síndrome de burnout: 35 years of research and practice. **Career Development International**, v. 14, n.3, p.204-220, 2009.

SCHWEITZER, L. *et al.* Bases epistemológicas sobre sentido(s) e significado(s) do trabalho em estudos nacionais. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, v. 16, n. 1, p. 103-116, 2016.

SHIN, H; *et al.* A longitudinal examination of the relationship between teacher síndrome de burnout and depression. **Journal of Employment Counseling**, v. 50, n. 3, p. 124-137, 2013.

SILVA, G. S. da. **Contribuições ao estudo de modelagem de equações estruturais na avaliação da satisfação do cliente de serviços de comunicação móveis.** 2015, 96f. Tese (Doutorado em Engenharia de Telecomunicação), Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, p. 287, 2015.

SILVA, J. M. F. **Síndrome de burnout em cuidadores formais**. 2016, 86f. Dissertação (Mestrado em psicologia clínica e da saúde), Universidade Fernando Pessoa, Porto, 2016.

SOUSA, I. F. de; MENDONÇA, H. Síndrome de burnout em professores universitários: impacto de percepções de justiça e comprometimento afetivo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n. 4, 2009, p. 499-508.

TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. **Using Multivariate Statistics**. 4. ed. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon, 2001.

TAKU, K. Relationships among perceived psychological growth, resilience and síndrome de burnout in physicians. **Personality and Individual Differences**, v. 59, p. 120-123, 2014.

TRIGUEIRO, T. H. **O processo de resiliência de mulheres vítimas de violência doméstica**: Contribuições para o cuidar em enfermagem. 2011, 78f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem), Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011.

TRINDADE, L. DE L.; PIRES, D. E. P. DE. Implicações dos modelos assistenciais da atenção básica nas cargas de trabalho dos profissionais de saúde. **Texto & contexto enferm**, v. 22, n. 1, p. 36-42, 2013.

VOLPATO, D. C. *et al.* Síndrome de burnout: o desgaste dos professores de Maringá. **Revista Eletrônica InterAçãoPsy.**, Ano 1, n. 1, ago. 2003, p. 90-101.

YING, L. *et al.* Trait resilience moderated the relationships between PTG and adolescent academic síndrome de burnout in a post-disaster context. **Personality and Individual Differences**, v. 90, p. 108-112, 2016.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Questionário

Sua participação é voluntária e se dará por meio de preenchimento do questionário padrão, onde o(a) Sr(a) registrará apenas a sua percepção sobre os fenômenos, assinalando sua resposta para cada item, conforme orientação no próprio questionário. Não existem riscos decorrentes de sua participação na pesquisa. Se o(a) Sr(a) aceitar participar, estará contribuindo para compreender como são percebidos esses temas, no ambiente laboral da UECE, e se há relacionamento entre eles, o que significa uma importante contribuição para a ciência e para a melhoria dos programas de gestão de pessoas no ambiente da Universidade. Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, de forma agregada, sem informações individualizadas, de forma que o(a) Sr(a) NÃO será identificado(a).

Parte I - Caracterização do Respondentes

1. *Campus* onde trabalha:

2. Tempo de serviço na UECE (anos):

- | | |
|---|--|
| - Até 1 ano () | - Mais de 10 anos e menos de 20 anos () |
| - Mais de 1 ano e menos de 5 anos () | - Mais de 20 anos e menos de 30 anos () |
| - Mais de 5 anos e menos de 10 anos () | - Mais de 30 anos () |

3. Cargo: Professor substituto () Professor Efetivo ()

4. Faixa etária:

- | | |
|----------------------|---------------------|
| Menos de 25 anos () | De 45 a 60 anos () |
| De 25 a 45 anos () | Mais de 60 anos () |

5. Escolaridade:

- | | |
|-----------------------|-------------------|
| Nível Fundamental () | Mestrado () |
| Nível Médio () | Doutorado () |
| Nível Superior () | Pós-doutorado () |
| Especialização () | |

6. Renda Familiar:

- | | |
|--|--|
| - Até 5 salários mínimos () | - Mais que 10 salários e até 15 salários () |
| - Mais que 5 e até 10 salários mínimos () | - Mais de 15 salários mínimos () |

7. Sexo: Masculino () Feminino ()

8. Estado Civil:

- | | |
|--|--------------------------------------|
| - Solteiro () | - Divorciado (a) ou separado (a) () |
| - Casado (a) ou em relação estável () | - Viúvo (a) () |

