

SÍNDROME DE *BURNOUT*: UM ESTUDO EM RELAÇÃO AO TRABALHO FEMININO NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

BURNOUT SYNDROME: A STUDY IN RELATION TO FEMALE WORK IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Adriela de Marchi

Fabiana Soares Fernandes Leal

Resumo

A síndrome de *Burnout* é definida como um fenômeno psicossocial que ocorre como uma resposta crônica aos estressores interpessoais ocorridos no ambiente de trabalho (MASLACH; LEITER, 2016). Nesse sentido, o objetivo desse trabalho foi “*analisar os níveis da síndrome de Burnout em relação a força de trabalho feminina no ambiente universitário brasileiro*”. O estudo caracteriza-se como uma pesquisa transversal e exploratória, com tratamento quantitativo. Para a coleta de dados foi utilizado a Escala de Categorização do *Burnout* (ECB), desenvolvida e validada no Brasil por Tamayo e Tróccoli (2009), para identificar os casos e níveis da síndrome. A análise foi feita nos dados parciais coletados em uma pesquisa de doutorado, sendo considerado apenas as respondentes femininas que trabalham em universidades e institutos federais brasileiros. A escala ECB identificou altos índices de *Burnout*, no comparativo entre as instituições foi detectado níveis de aproximadamente 27% nas professoras e 23% nas técnicas administrativas nas universidades, já nos institutos federais os resultados encontrados foram ainda mais alarmantes em relação as docentes, pois 40% das professoras e 23% das técnicas administrativas possuem altos índices de *Burnout*. Em relação ao comparativo dos cargos observou-se que as docentes institutos apresentam maiores índices de *Burnout* que as docentes universitárias. Em relação as técnicas administrativas os índices são equiparados. Os resultados obtidos sugerem a continuidade da análise dos dados, bem como a aplicação de pesquisa longitudinal a fim de entender as relações e consequências do *Burnout* para as mulheres que trabalham no ambiente universitário.

Palavras-chave: Síndrome de *Burnout*. Trabalho feminino. Instituições de Ensino Superior. Universidades Federais. Institutos Federais.

Abstract

Burnout syndrome is defined as a psychosocial phenomenon that occurs as a chronic response to interpersonal stressors occurring in the work environment (Maslach & Leiter, 2016). In this sense, the objective of this work was “to analyze the levels of *Burnout* syndrome in relation to the female workforce in the Brazilian university environment”. The study is characterized as a transversal

and exploratory research, with quantitative treatment. For data collection, the *Burnout* Categorization Scale (ECB), developed and validated in Brazil by Tamayo and Tróccoli (2009), was used to identify cases and levels of the syndrome. The analysis was performed on partial data collected in a doctoral research, considering only female respondents who work at Brazilian universities and federal institutes. The ECB scale identified high levels of *Burnout*, in the comparison between the institutions, levels of approximately 27% were detected in the professors and 23% in the administrative techniques in the universities, in the federal institutes, the results found were even more alarming in relation to the professors, since 40 % of the teachers and 23% of the administrative technicians have high levels of *Burnout*. In relation to the comparison of the positions, it was observed that the institute professors have higher levels of *Burnout* than the university professors. In relation to administrative techniques, the indices are similar. The results obtained suggest the continuity of data analysis, as well as the application of longitudinal research in order to understand the relationships and consequences of *Burnout* for women working in the university environment.

Keywords: *Burnout* Syndrome. Female work. Higher education institutions. Federal Universities. Federal Institutes.

Introdução

A síndrome de *Burnout* surge no trabalho, principalmente quando existe excessiva pressão, conflitos, poucas recompensas emocionais e reconhecimento (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001). Para Maslach e Leiter (2016) uma das principais causas da sua ocorrência é a escassez de um senso de comunidade nas organizações, falta de qualidade nas interações interpessoais, conflitos constantes, falta de estrutura, grupos fechados e dificuldades no trabalho em equipe.

Entender e reconhecer a síndrome de *Burnout* como um problema de saúde individual, mas também social, é primordial para a busca e promoção do desenvolvimento pessoal e organizacional saudável e equilibrado. Neste sentido Maslach e Leiter (2016) esclarecem que as intervenções focalizadas apenas no indivíduo são ineficazes, sendo necessária a realização de estratégias preventivas, que atuem diretamente na organização e no ambiente de trabalho.

Nas Instituições de Ensino Superior não é diferente, deve-se buscar ações que identifiquem e combatam a síndrome de *Burnout*, uma vez que os casos de adoecimento mental e psicológicos vem tomando proporções assustadoras, segundo Carvalho (2021) a síndrome afeta 30% dos trabalhadores brasileiros e requer atenção.

Sendo assim, este estudo tem como objetivo principal contribuir para o maior conhecimento referente à síndrome de *Burnout*, especificamente em relação as mulheres, ou seja, considerando apenas a força de trabalho do gênero feminino nas instituições de ensino superior, propõe-se os seguintes questionamentos: 1) *Quais os níveis de incidência da síndrome de Burnout nos profissionais do gênero feminino no ambiente universitário?* 2) *Existe diferença significativa dos níveis da síndrome de Burnout, em função do gênero feminino, entre universidades e institutos federais?* 3) *Existe diferença significativa dos níveis da síndrome de Burnout, em função do gênero feminino, entre professoras e técnicas administrativas?* Com a finalidade analisar e comparar os níveis da síndrome de *Burnout* e assim colaborar com a saúde feminina do ambiente universitário.

Para analisar este contexto foi considerado os dados parciais coletados em uma pesquisa de doutorado, considerando apenas as respondentes femininas nos dados coletados por meio da aplicação de questionários digitais.

A síndrome de *Burnout*

O ambiente organizacional vem passando por constantes modificações, acompanhado por avanços tecnológicos cada vez mais presentes na atualidade. Diante deste cenário manter-se empregado, conseguir reconhecimento, satisfação profissional e pessoal requer habilidades e competências profissionais e emocionais, exigindo cada vez mais uma capacidade de conciliação, organização e equilíbrio emocional (SCHUSTER; DA VEIGA DIAS; BATTISTELLA, 2015).

O trabalho, na maioria das vezes é o responsável pela integração de um indivíduo na sociedade, sendo assim, faz parte da vida humana e possui uma grande importância econômica, cultural e social. Entretanto, atualmente esses ambientes laborais passam a oferecer variáveis estressoras que podem ocasionar doenças físicas e mentais (PALAZZO; CARLOTTO; AERTS, 2012). E neste contexto, pode aparecer a síndrome de *Burnout*, que surge como uma reação ao estresse ocupacional crônico (COTRIM; WAGNER, 2012).

Maslach, Jackson e Leiter (1996) explicam que a síndrome pode ser categorizada em três dimensões: **(1) a exaustão emocional**, que se verifica pela falta de vontade, entusiasmo e a sensação de esgotamento; **(2) a despersonalização**, na qual o indivíduo tem atitudes profissionais frias, apática e indiferente ao apresentar atitudes de cinismo e ironia para com os colegas de trabalho; e **(3) a diminuição da realização profissional**, que é percebida pela insatisfação no trabalho, expressa-se pela baixa autoestima, sensação de fracasso e de ineficiência profissional.

Mendanha, Bernardes e Shiozawa, (2018) expõem em sua obra o desenvolvimento cronológico da síndrome de *Burnout* proposta por Freudenberger (1989) em um modelo de 12 estágios de esgotamento resultando na doença, conforme apresentado no Quadro 1 - Os 12 estágios da Síndrome de *Burnout*. Os mesmos autores ainda salientam que nem todos os graus especificamente estão presentes ou seguem esta ordem necessariamente em todos os indivíduos acometidos pela síndrome. Piccinato (2019) alerta que os 12 estágios são uma ferramenta para refletir as relações com o trabalho e que o diagnóstico deve ser feito exclusivamente por um especialista, além de servir como alerta pessoal para procurar ajuda.

Para Piccinato (2019, p.30) os 12 estágios propostos por Freudenberger (1989) pode ser usado como um autoteste com os seguintes resultados: a identificação em uma ou duas questões remete a um risco baixo de adoecimento em um futuro imediato; de duas a seis questões, chance de adoecimento próximo moderado com recomendação de iniciar os cuidados de prevenção; mais de seis questões, risco muito alto e a curto prazo e deve-se procurar ajuda imediatamente.

No cenário brasileiro, a primeira publicação sobre *Burnout* foi realizada no ano de 1987, pelo médico cardiologista Hudson Hubner França (DAPPER et al., 2020). Posteriormente o Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999 (BRASIL, 1999), que aprovou o Regulamento da Previdência Social, em seu Anexo II, trata dos Agentes Patogênicos causadores de Doenças Profissionais e no item XII da tabela de Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados ao Trabalho (Grupo V da Classificação Internacional das doenças - CID-10).

Além do Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde (BRASIL, 2001), tanto o Decreto como o Manual utilizam da expressão “Síndrome do Esgotamento Profissional” ou “Sensação de Estar Acabado” com o mesmo significado de *Burnout* (TRIGO; TENG; HALLAK, 2007; PEREIRA; FREITAS, 2019).

Quadro 1 - Os 12 estágios da Síndrome de *Burnout*

Nº	Estágios	Sintomas
1	Necessidade de autoafirmação	Perfeccionismo para desenvolver as atividades laborais; medo extremo de cometer erros; ambição excessiva; compulsão por excelência de desempenho; necessidade de expor o mérito conquistado.
2	Dedicação excessiva	Não se desliga do trabalho; excessivas horas extras de trabalho; esforço exagerado para atender expectativas desmedidas; imediatismo.
3	Descuidar as próprias necessidades	Descaso com as necessidades pessoais, alimentação adequada e descanso; ocupa todo o tempo com demandas do trabalho; renúncia da vida social.
4	Fuga de conflitos	O indivíduo percebe que não está bem, mas não enfrenta os problemas. Geralmente é quando inicia as manifestações físicas.
5	Reinterpretação de valores	Distorção ou negação de valores pessoais, de amigos e de lazer; isolamento; o trabalho é a única coisa que importa. Perda da motivação, torna-se apático e insensível.
6	Negação / Cinismo / Agressividade	Intolerância e julgamento (colegas de trabalho são incapazes e desvalorizados); cinismo e atitudes agressivas são comuns. Comportamentos com ironia e intolerância.
7	Recolhimento	Afastamento social; Aversão a reunião; irritabilidade; desânimo; desempenha no trabalho só o necessário; álcool e drogas são vistos como forma de aliviar o estresse.
8	Mudanças de comportamento	Mudanças no humor e maior impulsividade; medo; timidez e apatia; sentimento de ser inútil; dificuldade de aceitar brincadeiras com bom senso e bom humor.
9	Despersonalização	Desvalorização pessoal e dos outros; mecanização dos atos; evita diálogos; isolamento; abandono dos sonhos.
10	Vazio interior	Sensação de desamparo e vazio interior; ansiedade; tristeza profunda; sensação que tudo é difícil e complicado; foco em atividades que podem ser prejudiciais, como excesso de álcool, alimentação, e vida sexual.
11	Depressão	Indiferença; falta de esperança; insegurança; incertezas; exaustão; perda do sentido da vida; falta de interesse pelas coisas.
12	Síndrome do esgotamento profissional	Colapso físico e psíquico; indícios de suicídio, urgência de tratamento médico especializado.

Fonte: Organizado pelas autoras a partir de Mendanha, Bernardes e Shiozawa, (2018, p.26-27); Piccinato (2019, p.27-30); Do Valle Filho e Bregalda (2020, p. 21-24).

Em outras palavras, antes de 2022, o distúrbio era considerado um problema de saúde mental e um quadro psiquiátrico, no entanto, a partir do dia primeiro de janeiro de 2022, passou a ser reconhecida oficialmente como estresse crônico de trabalho, ou seja,

como uma doença ligada à atividade profissional, conforme a Classificação Internacional de Doenças (CID) publicada pela Organização Mundial da Saúde (OMS). A partir de então, recebe CID-11 e oficializa a síndrome como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso e os indivíduos diagnosticados passam a ter as mesmas garantias trabalhistas e previdenciárias previstas para as demais doenças laborais (FASANELLA, 2022).

Sendo assim, este estudo utilizou os constructos teóricos desenvolvidos por Maslach et al., (1986) sobre a síndrome de *Burnout* e a Escala de Caracterização do *Burnout* (ECB), criada e validada por Tamayo e Troccóli (2009) para o contexto brasileiro a partir de ambientes laborais com diferentes profissionais (profissionais de saúde, professores, policiais, terapeutas, entre outros). A ECB trabalha com uma perspectiva multifatorial que permite considerar aspectos mais específicos e delimitar o fenômeno com maior precisão, além de apresentar significativos fatores de validação das dimensões.

O ECB baseia-se no modelo de três fatores para medir: a exaustão emocional (sensação de estar sobrecarregado e esgotado emocional e fisicamente), a desumanização (compreendido como a dimensão interpessoal, apresenta-se como uma resposta negativa e insensível aos vários aspectos do trabalho) e a decepção no trabalho (autoavaliação que traz sentimentos de incompetência e falta de realização e produtividade no trabalho) (TAMAYO; TROCCÓLI, 2009).

Em suma, é essencial um conhecimento profundo sobre a complexidade das variáveis envolvidas, as causas e efeitos do *Burnout* no ambiente laboral principalmente em relação aos impactos na força de trabalho feminina e suas consequências nas relações interpessoais e em todos os aspectos globais da situação. E assim, ter elementos e condições de entender e propor programas de prevenção e monitoramento que possam amenizar os estressores ocupacionais e promover o bem-estar no trabalho.

Síndrome de *Burnout* em relação ao gênero feminino

As diferenças entre a força de trabalho masculina e feminina é quase tão antiga quanto a História da humanidade, e prevalece ainda até hoje. Outrora as atividades

femininas eram resumidas em cuidar da casa e da família, no entanto as lutas do movimento feminista e as novas demandas do contexto econômico, desencadearam uma grande mudança na estrutura familiar, a partir entrada da mulher no mercado de trabalho (CORRAL-MULATO et al., 2009).

Os resultados desse novo cenário são cargas de trabalho exaustivas, mulheres que se dividem entre os afazeres domésticos e as atividades profissionais, e conseqüentemente, muitas vezes desencadeiam problemas graves de saúde. Sabe-se que riscos à saúde provocados pelo trabalho podem afetar ambos os sexos, porém os impactos diferem de acordo com o gênero (ROCHA; DEBERT-RIBEIRO, 2001). Nesse sentido, alguns autores corroboram afirmando uma tendência de maior incidência de algumas doenças psicológicas em mulheres, por causa do conflito de papéis e da sobrecarga de trabalho (MASSA et al., 2016).

Atualmente a pressão instalada na consciência feminina gera uma angústia, advinda de um paradoxo, por um lado a necessidade de trabalhar, por questões financeiras ou até mesmo de realização profissional, e por outro lado, a pressão de estar presente e atender as necessidades de dedicação à família, casa, filhos e marido (DE MATOS; JÚNIOR, 2008).

A questão central deste dilema refere-se que quanto maior a jornada de trabalho, menor o tempo dedicado ao convívio familiar, essa relação é agravada pelo cansaço físico e mental comprometendo a qualidade do relacionamento tanto no trabalho como na família. Ou seja, “quando a coexistência entre trabalho e família se torna incompatível, surge o conflito no qual, sente que o trabalho está roubando um tempo valioso que deveria ser dedicado à família, o que pode gerar problemas como a síndrome de *Burnout*” (CORRAL-MULATO et al., 2009, p.2).

Para Da Silva e De Oliveira Lima (2012, p.50), o resultado desse novo esboço do trabalho feminino é marcado por uma contradição, pois “por um lado, ela encontra satisfação e realização em tudo o que faz, e por isso sobrecarrega-se e sofre. Por outro, não suporta o peso de tantas responsabilidades e termina por manifestar sérios danos a

sua saúde”. E, entre as patologias mais associadas ao esgotamento físico e mental encontramos o “*Burnout*” e o estresse.

Para Maslach (2001) as mulheres mais jovens são mais propensas a desenvolver o *Burnout*, mas a autora ainda acrescenta que algumas características pessoais podem ser significativas em relação a síndrome, como a idade, estado civil, filhos, sexo, entre outras.

Metodologia

Este estudo parcial dos dados coletados em uma pesquisa de doutorado, aprovada junto ao CEP/CONEP, conforme Termo de Aprovação sob registro do CAAE nº 55182222.2.0000.5020, em que a pesquisa foi submetida e desenvolvida com base nas Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisa Envolvendo Seres Humanos, do Conselho Nacional de Saúde, Resolução 466/12, e atendeu as exigências éticas e científicas fundamentais baseadas no Comitê de Ética e Pesquisa.

Nesse artigo foram utilizados parte dos dados em que se considerou apenas as respondentes do gênero feminino. Caracteriza-se como uma pesquisa transversal, exploratória e descritiva. Em relação as fontes, utilizou dados primários com aplicação de questionários digitais em universidades e institutos federais brasileiros, com questões fechadas e aberta, e abordagem quantitativa e qualitativa.

A escala utilizada para identificar os casos e os níveis da síndrome de *Burnout* nas instituições foi a Escala de Categorização do *Burnout* (ECB) desenvolvida e validada no Brasil por Tamayo e Tróccoli (2009), obtendo assim os dados quantitativos.

A ECB que é constituída de 35 itens, distribuídos em três dimensões: Exaustão Emocional, Desumanização e Decepção. A primeira (Exaustão Emocional) agrupa doze itens que transmite a ideia de esgotamento, cansaço e desgaste no trabalho. A segunda (Desumanização) é formada por dez itens que sugerem dureza emocional, desinteresse e atitudes negativas com as pessoas do seu convívio laboral. E, por fim, a terceira dimensão do *Burnout* (Decepção), que abarca a presença de sentimentos como o desânimo, desespero, frustração e inadequação no trabalho, sendo constituída por treze itens. Conforme se observa no Quadro 2 - Dimensões e variáveis da síndrome de *Burnout*.

O instrumento apresenta uma escala de resposta de frequência tipo *Likert* de 5 pontos (1 - nunca; 2 - raramente; 3 - algumas vezes; 4 - frequentemente; 5 - sempre).

Quadro 2 - Dimensões e variáveis da síndrome de *Burnout*

Dimensão	Questão	Variáveis
Exaustão Emocional	31	EE1: Eu me sinto desgastado com meu trabalho
	27	EE2: Eu me sinto sugado pelo meu trabalho
	22	EE3: Meu trabalho me faz sentir como se estivesse no limite das minhas possibilidades
	16	EE4: Meu trabalho me exige mais do que posso dar
	10	EE5: Meu trabalho me faz sentir emocionalmente exausto
	4	EE6: Meu trabalho afeta negativamente minha saúde física
	1	EE7: Sinto-me esgotado ao final de um dia de trabalho
	7	EE8: Sinto que a carga emocional do meu trabalho é superior àquela que posso suportar
	13	EE9: Acho que estou trabalhando demais no meu emprego
	19	EE10: Meu trabalho afeta negativamente meu bem-estar psicológico
	24	EE11: Sinto que meu trabalho está me destruindo
	29	EE12: Eu me sinto saturado com meu trabalho
Desumanização	26	DE1: Trato algumas pessoas/servidores/alunos com frieza
	17	DE2: Perco a paciência com algumas pessoas/servidores/alunos
	34	DE3: Fico de mau humor quando lido com algumas pessoas/servidores/alunos
	11	DE4: Enfureço-me com algumas pessoas/servidores/alunos
	5	DE5: Trato algumas pessoas/servidores/alunos com indiferença, quase de forma mecânica
	2	DE6: Trato algumas pessoas/servidores/alunos com distanciamento
	8	DE7: Sinto que algumas pessoas/servidores/alunos são “meus inimigos”
	14	DE8: Sinto que desagrado algumas pessoas/servidores/alunos
	20	DE9: Trato algumas pessoas/servidores/alunos com cinismo
	30	DE10: Evito o trato com algumas pessoas/servidores/alunos
Decepção no trabalho	32	DT1: Sinto-me emocionalmente vazio com meu trabalho
	28	DT2: Eu me sinto desiludido com meu trabalho
	23	DT3: Eu me sinto identificado com meu trabalho
	18	DT4: Acho que meu trabalho parece sem sentido
	12	DT5: Eu me sinto desanimado com meu trabalho
	6	DT6: Acho que as coisas que realizo no meu trabalho valem a pena
	3	DT7: Eu me sinto frustrado com meu trabalho
	9	DT8: Meu trabalho me faz sentir como se estivesse num beco sem saída
	15	DT9: Sinto-me desesperado com meu trabalho

	21	DT10: Eu me sinto inútil no meu trabalho
	25	DT11: Quando me levanto de manhã sinto cansaço só de pensar que tenho que encarar mais um dia de trabalho
	35	DT12: Eu me sinto cheio de energia para trabalhar
	33	DT13: Sinto-me infeliz com meu trabalho

Fonte: (TAMAYO; TRÓCCOLI, 2009, pg.219).

Para classificação dos níveis de Exaustão emocional, Desumanização e Decepção no trabalho, os pontos de corte foram calculados a partir dos percentis da distribuição, tomando como referência o padrão de resposta da própria amostra, tal como sugerido por Maslach et al., (1986) e aplicado por Tamayo (1997) em sua pesquisa. Considerando estas recomendações, os indivíduos acima do percentil 75 são enquadrados em grau alto de presença de *Burnout*; entre os percentis 25 e 75, grau moderado; e abaixo de 25, grau leve.

O tratamento dos dados foi realizado parcial e automaticamente pela própria plataforma do questionário eletrônico, em planilha eletrônica da *Microsoft excel*, e posteriormente, no *software SPSS* para fazer análises de comparação das amostras.

Foram feitas as análises descritivas, para identificar as frequências, médias, desvios-padrão, amplitudes de variação e percentis. Em seguida, utilizou-se da Análise de Variância simples (ANOVA) para testar a existência de diferença entre as médias de três ou mais grupos, e ainda, utilizou-se na comparação dos grupos o *Teste T de Student* e o teste *post-hoc de Tukey*. Tendo em vista, o nível de significância nas decisões dos testes estatísticos de 5% ($p < 0,05$) e os intervalos com 95% de confiança.

Apresentação dos resultados

A população da pesquisa foi definida a partir dos dados estatísticos da área de Gestão de Pessoas do Governo Federal apresentados no Painel Estatístico de Pessoal do Poder Executivo Federal (PEP) disponibilizado no site: <http://painel.pep.planejamento.gov.br/>. A página em questão, disponibiliza filtros que possibilitam consultar dados relacionados a servidores públicos federais. Usando os filtros: Órgão Superior: Ministério da Educação (MEC), Grupo Situação do Vínculo:

Ativo e Sexo (Servidores): Feminino, foi possível identificar um total de 267.122 servidores, sendo 48% feminino e 52% masculino.

A partir dos dados coletados, obteve-se 110 Instituições ligadas ao MEC, sendo: 63 são universidades, 40 institutos federais e 7 instituições com fins específicos, ressalta-se que essa última categoria foi denominada de “outros” e não foi considerada na pesquisa, pois são instituições que não ofertam ensino superior. E nesse cenário, considerando apenas as mulheres, obteve-se os quantitativos de servidoras distribuídos por instituição conforme observa-se na Tabela 1 – Quantitativo da força de trabalho feminino no MEC.

Tabela 1 - Quantitativo da força de trabalho femininos no MEC

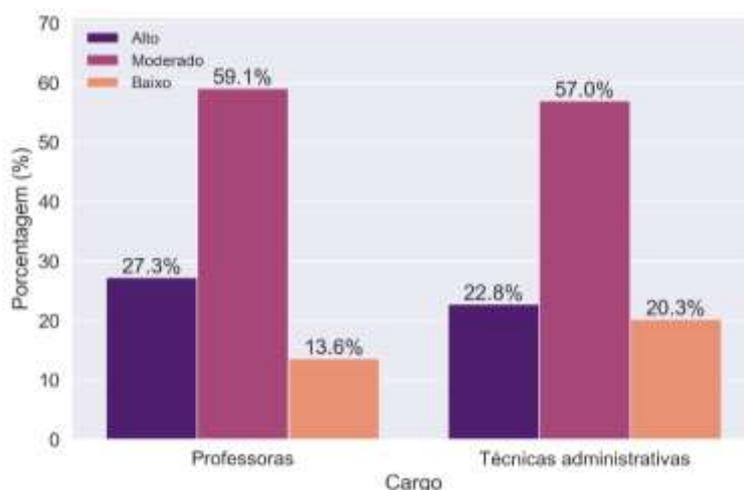
Instituições do MEC	Quantidade de Instituição	Quantidade de Servidor: Feminino	Porcentagem Aproximada
Universidades	63	93.928	73%
Instituto Federal	40	31.868	25%
Outros	7	2.387	2%
Total	110	128.183	100%

Fonte: Painel Estatístico de Pessoal (PEP) do Governo Federal
(Disponível em: <http://painel.pep.planejamento.gov.br>)

Sendo assim, em relação as instituições, realizou-se uma pesquisa no site de todas as 103 instituições (universidades e institutos federais), em relação a e-mail institucional de cada uma, em seguida encaminhou-se convite para participação da pesquisa para todas as instituições, o convite foi reiterado três vezes com o objetivo de aumentar o tamanho da amostra. No entanto, obteve-se resposta de apenas 21 instituições (10 universidades e 11 institutos federais) que aceitaram a participar da pesquisa, resultando em uma amostra de 427 questionários validados, sendo que 52% dos respondentes são de universidades federais e 48% de institutos federais, desse total 55,5% declararam ser do gênero feminino, 43,8% masculinos e 0,7% preferiram não dizer. A partir de então, as análises apresentadas a seguir consideraram apenas o gênero feminino.

A primeira análise considerou o ambiente institucional e a relação comparativa entre docentes e técnicos administrativos, do gênero feminino, observou-se primeiramente as universidades e os resultados estão apresentado no Gráfico 1 - Níveis de *Burnout* em relação ao gênero feminino nas universidades. Nota-se que a maioria das mulheres, independentemente da categoria, apresentam níveis moderados de *Burnout*, no entanto as porcentagens de níveis alto chamam a atenção, pois 27,3% das professoras e 22,8% das técnicas administrativas apresentaram indícios grave de adoecimento.

Gráfico 1 - Níveis de *Burnout* em relação ao gênero feminino nas universidades



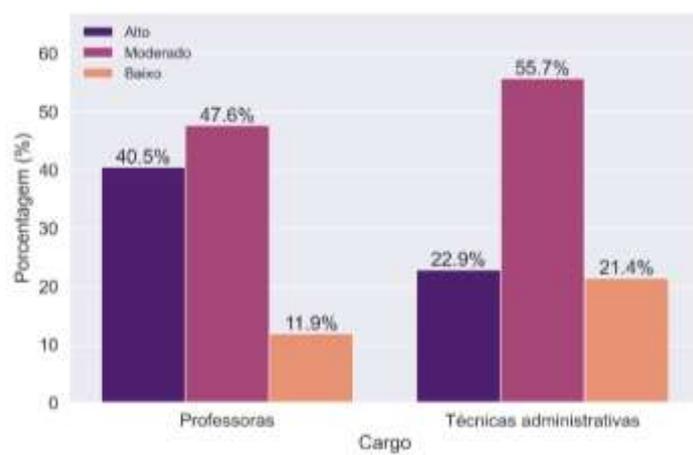
Os dados vão ao encontro dos apontamentos de Dos Santos Rocha e Nascimento (2021) sobre a pesquisa realizada pela *International Stress Management Association* (ISMA) na qual 30% dos trabalhadores brasileiros sofrem com a síndrome de *Burnout*. E mais especificamente, Galdino et al. (2021) demonstraram em suas pesquisas que cerca de um em cada três professores universitários têm indicativo de *Burnout*.

Em seguida a mesma análise comparativa foi feita para o ambiente dos institutos federais, docentes e técnicos administrativos, do gênero feminino, os resultados estão apresentados no Gráfico 2 - Níveis de *Burnout* em relação ao gênero feminino nos institutos federais. Verifica-se uma grande quantidade de mulheres com níveis moderados de *Burnout*, no entanto as porcentagens de níveis alto chamam a atenção, pois 40,5% das

professoras e 22,9% das técnicas administrativas apresentaram indícios grave de adoecimento.

Nesse sentido De Lima et al. (2022, pg.161) defendem que os índices relacionados a síndrome de *Burnout*, são devido a doença não receber a mesma atenção dispensada a outros fatores de proteção relacionados ao trabalho e ao trabalhador, sendo que, a justificativa seria devido a complexidade de interação dos fatores psicossociais na docência, dificultando determinar com exatidão a dimensão do fenômeno.

Gráfico 2 - Níveis de *Burnout* em relação ao gênero feminino nos institutos federais



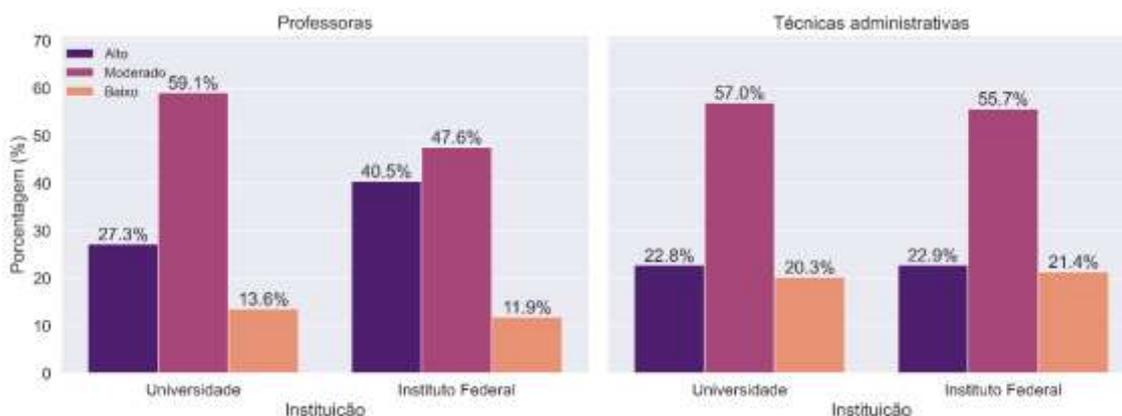
Apesar da maioria das pesquisa dar ênfase nos escores alto da síndrome, pois segundo Edú-Valsania, Laguía e Moriano, (2022) altos escores nas dimensões seriam indicativos de *Burnout*, os níveis moderados da doença são preocupantes, pois como nota-se nos Gráficos 1 e 2 são porcentagens muito altas, ou seja, observa-se indícios de casos consumados (alto) e um número elevado de casos sendo consolidados (moderado), considerando os dois níveis, obtem-se a assustadora porcentagem de mais de 86,4% das professoras e 79,8% das técnicas administrativas nas universidades e 88,1% das docentes e 78,6% das técnicas nos institutos de servidoras adoecidas.

Outra análise feita, foi considerando os cargos separadamente, em outras palavras, comparou-se os níveis do escore entre professoras de universidade e instituto federal e

em seguida a mesma comparação entre as técnicas administrativas, como nota-se no Gráfico 3 - Comparativo de *Burnout* por cargo de universidades e instituto federal.

Considerando o escore alto, verifica-se que as professoras dos institutos federais apresentam percentual maior do que as docentes universitárias (40,5% e 27,3%, respectivamente). Já para as técnicas administrativas, os índices são praticamente equiparados (22,8% e 22,9%). Para De Lima e Dolabela (2021), trabalhadores que experimentam altos níveis de *Burnout* correm um risco substancial de desenvolver uma condição de saúde mental clinicamente significativa.

Gráfico 3 - Comparativo de *Burnout* por cargo de universidades e instituto federal.



Analisou-se também os componentes de *Burnout*, por dimensões, (*Exaustão emocional*, *Desumanização* e *Decepção no trabalho*) em relação ao gênero feminino. Percebeu-se que as dimensões *Exaustão emocional* e *Decepção no trabalho* o gênero feminino apresentou significância, e ainda que índices maiores de *Decepção no trabalho* nas mulheres e na faixa etária mais jovem. Confirmando os achados da pesquisa de Borges e Lauxen, (2016), ao relatarem que as mulheres, inclusive as mais jovens, foram as mais vulneráveis nesta dimensão. Piccinato (2019) também afirma que as mulheres são mais propensas à síndrome de *Burnout*, principalmente na dimensão *Exaustão emocional*.

Tendo em vista as altas porcentagens encontradas entre os níveis alto e moderados para *Burnout* nas servidoras, docentes e técnicas administrativas, das instituições de ensino superior estudadas, e considerando as consequências negativas causadas pela

síndrome, como transtornos físicos e mentais, além de ser responsável por afastamentos no trabalho, aposentadorias precoces, licenças médicas, a síndrome de *Burnout* compreende como um problema de grande significância biopsicossocial, que deveria despertar preocupação por parte dos gestores, da comunidade científica e da sociedade em geral (DE MATTOS et al., 2022).

Considerações Finais

Este estudo buscou traçar um panorama geral da situação no Brasil em relação aos níveis da síndrome de *Burnout*, para o gênero feminino no ambiente universitário, para docentes e técnicas administrativas. Considerando que foram analisadas vinte e uma instituições de ensino superior, dez universidades e onze institutos federais, em que o ponto forte deste estudo é a participação de servidoras de todas as regiões brasileiras.

Os dados encontrados buscam responder os questionamentos inicialmente levantados: 1) *Quais os níveis de incidência da síndrome de Burnout nos profissionais do gênero feminino no ambiente universitário?* Em que se verificou 27% das docentes e 23%, aproximadamente, das técnicas administrativas possuem altos índices de *Burnout* nas universidades. Em relação a questão 2) *Existe diferença significativa dos níveis da síndrome de Burnout, em função do gênero feminino, entre universidades e institutos federais?* Os resultados encontrados foram ainda mais alarmantes, pois 40% das professoras e 23%, aproximadamente, das técnicas administrativas possuem altos índices de *Burnout* nos institutos. E por fim, na análise comparativa por cargo, ou seja, questão 3) *Existe diferença significativa dos níveis da síndrome de Burnout, em função do gênero feminino, entre professoras e técnicas administrativas?* As professoras dos institutos apresentam maiores índices de *Burnout* que as docentes universitárias. Em relação as técnicas administrativas os índices são equiparados

A finalidade principal da pesquisa é levantar o alerta pois atitudes de negligência agravam a situação e tornam cada vez mais difícil de resolver o crescente e substancial aumento dos casos de *Burnout*, principalmente nas mulheres, primeiramente porque as pesquisas confirmam que a prevenção e o tratamento no início surtem efeitos mais

consistentes. É nesse sentido que a instituição deve agir, falando sobre o assunto, envolvendo todos para o debate pela busca de um plano de ação efetivo, que preze por um ambiente saudável e que todos possam contribuir para o bem-estar laboral e busquem juntos possíveis soluções de enfrentamento para este tema tão pouco abordado no ambiente universitário.

Aconselha-se fazer sempre uma análise robusta e adequada da situação específica do ambiente de trabalho, sempre considerando as particularidades de cada gênero, as relações intergrupais e a estrutura organizacional, deve ser feita, prioritariamente, por uma equipe multidisciplinar (composta por especialista em recursos humanos, psicólogos, médicos do trabalho, terapeutas, entre outros especialistas na área) para orientar as intervenções relativas à organização dos programas voltados para a saúde física e mental de todos os envolvidos.

Em relação as limitações de pesquisa, primeiramente destaca-se que a escala ECB (TAMAYO; TROCCÓLI, 2009) não tem poder de diagnóstico, ou seja, para a confirmação da síndrome de *Burnout*, é necessário, uma avaliação por um especialista experiente (psicólogo e/ou psiquiatra).

Futuras linhas de pesquisa podem se concentrar em examinar os impactos das mudanças laborais em relação a prevenção da doença, ademais, avaliar os antecedentes e as consequências físicas e psicológicas do *Burnout*, com o objetivo de desenvolver intervenções e tratamentos mais individualizados e personalizados, principalmente voltados para o gênero feminino.

Referências

BORGES, Rosimar Souza; LAUXEN, Iarani Galucio. Burnout e fatores associados em docentes da Universidade Federal do Rio de Janeiro. **Saúde em Redes**, v. 2, n. 1, p. 97-116, 2016.

BRASIL, (1999). **Decreto nº 3.048**, de 06 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm. Acesso em 11/11/2022.

BRASIL. Ministério da Saúde, & Pan American Health Organization. Representação do Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde, n. 114, Editora MS, 2001.

CARVALHO, Lucas. Síndrome de *Burnout* afeta 30% dos trabalhadores brasileiros e requer atenção. **Gazetaweb.com**, 2021. Disponível em: <https://www.gazetaweb.com/noticias/ciencia-e-saude/sindrome-de-Burnout-afeta-30-dos-trabalhadores-brasileiros-e-requer-atencao/>. Acesso em 08/11/2022

CORRAL-MULATO, Sabrina et al. Prevenção da síndrome de *Burnout* em mulheres: uma questão de educação para a saúde. In: **Anais do SIES** - Simpósio Internacional de Educação Sexual da UEM, 2009. ISSN 2177-1111. Disponível em: <http://www.sies.uem.br/trabalhos/2009/111.pdf> . Acesso em 10/11/2022.

COTRIM, Patrícia Souza; WAGNER, Luciane Carniel. Prevalência da síndrome de *Burnout* em professores de uma instituição de ensino superior. **Ciência em Movimento**, v.14, n.28, p. 61-69, 2012.

DAPPER, S. N.; OBREGON, S. L.; LOPES, L. F. D.; ZANINI, R. R. Fatores de risco associados à Síndrome de Burnout em servidores da Universidade Federal de Santa Maria. **Ciência e Natura**, [S. l.], v. 42, p. e26, 2020

DA SILVA, Diogivânia Maria; DE OLIVEIRA LIMA, Albenise. Mulher, trabalho e família na cena contemporânea. **Contextos clínicos**, v. 5, n. 1, p. 45-51, 2012.

DE LIMA, Suiane dos Santos Fialho; DOLABELA, Maria Fâni. Estratégias usadas para a prevenção e tratamento da Síndrome de Burnout. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 5, p. e11110514500-e11110514500, 2021.

DE LIMA, Dartel Ferrari et al. Revisão sistemática de revisões da literatura sobre a síndrome de burnout em docentes do ensino superior no Brasil. **Perspectivas em Diálogo: revista de educação e sociedade**, v. 9, n. 19, p. 159-174, 2022.

DE MATOS, Auxiliadora Aparecida; JÚNIOR, Manoel Deusdedit. A incorporação do gênero no estudo da Síndrome de *Burnout*. **Revista Unimontes Científica**, v. 10, n. 1/2, p. 25-33, 2008.

DE MATTOS, Juliana Gonçalves Silva et al. Síndrome de Burnout em profissionais de saúde da linha de frente contra a Covid-19. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 1, p. e33211124923-e33211124923, 2022.

DO VALLE FILHO, Jorge G. Castro; BREGALDA, Larissa. **Síndrome de Burnout: um alerta na área da saúde**. Clube de Autores, 2020.

DOS SANTOS ROCHA, Adriano Jorge; NASCIMENTO, Francisleile Lima. Psicologia: Análise bibliográfica da síndrome de burnout no contexto da pandemia da COVID-19. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 7, n. 21, p. 72-85, 2021.

EDÚ-VALSANIA, Sergio; LAGUÍA, Ana; MORIANO, Juan A. Burnout: A review of theory and measurement. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 19, n. 3, p. 1780, 2022.

FASANELLA, Nicoli Abrão. Síndrome de *Burnout* já é classificada como doença ocupacional. *Jornal da Puc-SP (on-line)*, 2022. Disponível em: <https://j.pucsp.br/noticia/sindrome-de-Burnout-ja-e-classificada-como-doenca-ocupacional>. Acesso em 10/11/2022.

FREUDENBERGER, Herbert J. Burnout: Past, present, and future concerns. **Loss, Grief & Care**, v. 3, n. 1-2, p. 1-10, 1989.

GALDINO, Maria José Quina et al. Burnout, workaholism e qualidade de vida entre docentes de pós-graduação em enfermagem. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 34, 2021.

MASLACH, C. et al. Maslach Burnout Inventory instruments and scoring guides. **Menlo Park: Mind Garden**, 1986.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E.; LEITER, Michael P. **The Maslach Burnout Inventory**: test manual. Palo Alto: Consulting Psychologist Press, 1996.

MASLACH, Christina; SCHAUFELI, Wilmar B.; LEITER, Michael P. Job burnout. **Annual review of psychology**, v. 52, n. 1, p. 397-422, 2001.

MASLACH, Cristina; LEITER, Michael P. Compreendendo a experiência de *Burnout*: pesquisas recentes e suas implicações para a psiquiatria. **Psiquiatria Mundial**, v. 15, n. 2, p.103-111, 2016.

MASSA, Lilian Dias Bernardo et al. Síndrome de *Burnout* em professores universitários. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, v. 27, n. 2, p. 180-189, 2016.

MENDANHA, Marcos Henrique; BERNARDES, Pablo Ferreira; SHIOZAWA, Pedro. **Desvendando o burn-out: uma análise interdisciplinar da síndrome do esgotamento profissional**. LTr Editora Ltda., 2018.

PALAZZO, Lílian dos Santos; CARLOTTO, Mary Sandra; AERTS, Denise Rangel Ganzo de Castro. Síndrome de Burnout: estudo de base populacional com servidores do setor público. **Revista de Saúde Pública**, v. 46, p. 1066-1073, 2012.

PEREIRA, Erika Cristina de Carvalho Silva; DE FREITAS, Rogério Gonçalves. Panorama global sobre Burnout em professores de educação física. **Trabalho & Educação**, v. 28, n. 2, p. 97-111, 2019.

PICCINATO, Ricardo. (Ed.). **Cansaço mental e a síndrome de Burnout**. Bauru: Editora Alto Astral, 2019.

ROCHA, Lys Esther; DEBERT-RIBEIRO, Myriam. Trabalho, saúde e gênero: estudo comparativo sobre analistas de sistemas. **Revista de Saúde Pública**, v. 35, p. 539-547, 2001.

DA SILVA SCHUSTER, Marcelo; DA VEIGA DIAS, Valéria; BATTISTELLA, Luciana Flores. *Burnout* e Justiça Organizacional: um estudo em servidores públicos federais. **Revista de Administração IMED**, v.4, n.3, p. 330-342, 2015.

TAMAYO, Mauricio Robayo; TRÓCCOLI, Bartholomeu Tôrres. Construção e validação fatorial da Escala de Caracterização do Burnout (ECB). **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 14, p. 213-221, 2009.

TRIGO, Telma Ramos; TENG, Chei Tung; HALLAK, Jaime Eduardo Cecílio. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Archives of Clinical Psychiatry (São Paulo)**, v. 34, p. 223-233, 2007.

Recebido: 11/11/2022. Aceito: 05/12/2022. Publicado: 01/01/2023

Autores:

Adriela de Marchi. Doutoranda em Ciências Sociais e Empresariais pela Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES), Buenos Aires - Argentina, Mestre em Administração pela Universidade do Vale do Itajaí - UNIVALI; Auditora da Universidade Federal do Amazonas.

E-mail: adrielamarchi@ufam.edu.br

País: Brasil

Fabiana Soares Fernandes Leal. Doutora pelo Programa Doutoral em Psicologia da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, Portugal. Professora da Universidade Federal do Amazonas, Brasil nos cursos de graduação e Pós-graduação.

E-mail: fabbyfer@ufam.edu.br

País: Brasil