

## SÍNDROME DE *BURNOUT* E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL EM PROFESSORES(AS) DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DA CIDADE DE PELOTAS-RS

**EDUARDO SPIERING SOARES JÚNIOR<sup>1</sup>**; **HELENA HAR MACHADO<sup>2</sup>**;  
**THAMIRESCHELLIN MATTOS DOS SANTOS<sup>3</sup>**; **CAROLINA COELHO SCHOLL<sup>4</sup>**;  
**LUCIANA DE AVILA QUEVEDO<sup>5</sup>**

<sup>1</sup>*Universidade Federal de Pelotas – eduardossoaresjr@gmail.com*

<sup>2</sup>*Universidade Católica de Pelotas – helena.har15@yahoo.com.br*

<sup>3</sup>*Universidade Federal de Pelotas – thamiresdemattos@gmail.com*

<sup>4</sup>*Universidade Católica de Pelotas – carolinacscholl@gmail.com*

<sup>5</sup>*Universidade Católica de Pelotas – lu.quevedo@bol.com.br*

### 1. INTRODUÇÃO

Atualmente, a atuação docente tem se configurado como uma profissão permeada por inúmeros estressores psicossociais em seu contexto de trabalho. Essa profissão, que, segundo Carlotto (2011), antigamente era vista como uma vocação capaz de proporcionar aos(as) professores(as) grandes níveis de satisfação profissional e também pessoal tem dado espaço para o surgimento de um(a) profissional de ensino cada vez mais ligado(a) a questões tecnoburocráticas.

A profissão docente é considerada, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1984), como uma das profissões que possui o maior número de elementos estressores que podem induzir ao surgimento da síndrome de *Burnout*. A síndrome de *Burnout*, também conhecida por esgotamento profissional, é descrita como um fenômeno psicossocial que ocorre em função dos estressores crônicos emocionais e interpessoais no trabalho (CARLOTO, 2011). Ela tem sua definição mais aceita a partir da perspectiva social-psicológica de Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), sendo subdividida em três dimensões: exaustão emocional (EE), despersonalização (DE) e baixa realização pessoal no trabalho (RP).

Esse fenômeno frequentemente traz prejuízos na vida pessoal e profissional do(a) trabalhador(a). No caso dos(as) professores(as), especificamente, pode levar ao desenvolvimento de problemas psicológicos devido ao acúmulo de funções e excessiva carga de responsabilidade atrelada à desvalorização do magistério no cenário educacional atual (LEVY et al., 2009).

Entretanto, Borges-Andrade (1994) afirma que o comprometimento organizacional (CO) é considerado um preditor de comportamentos relacionados ao ambiente de trabalho. Sendo, esse, um afeto à organização oriundo da união de valores pessoais e profissionais, exposto na intencionalidade do(a) trabalhador(a) em permanecer e desenvolver esforços que favoreçam o desenvolvimento da organização na qual trabalha (MOWDAY, STEERS E PORTER, 1979). Com isso, a compreensão da relação existente entre os níveis de comprometimento organizacional dos(as) professores(as) que atuam nas redes municipais de ensino e o surgimento da síndrome de *Burnout* é de suma importância para o desenvolvimento de práticas de recursos humanos responsáveis por reter os(as) funcionários(as), que possam contribuir para melhorias na eficiência, produtividade e atendimento às necessidades dos(as) cidadãos(ās) (MELO et al, 2014).

Deste modo, o presente trabalho teve como objetivo verificar a correlação entre o comprometimento organizacional e a síndrome de *Burnout* nos(as) professores(as) da rede municipal de ensino da cidade de Pelotas-RS.

## 2. METODOLOGIA

Os dados referentes a este trabalho fazem parte de um estudo maior, ainda em andamento, intitulado “Relação entre transtornos de humor e ansiedade e comprometimento organizacional de professores da rede municipal de ensino da cidade de Pelotas, RS”. O presente estudo é do tipo transversal e sua amostra trata-se de um censo.

Para a avaliação da Síndrome de *Burnout* foi utilizado o Inventário Maslach de *Burnout* versão para professores (MBI – ED), composto por 22 questões sobre como o(a) professor(a) se sente no seu local de trabalho, de acordo com as três dimensões propostas por Maslach, Schaufeli e Leiter (2001). O comprometimento organizacional foi avaliado em seus três fatores: afetivo, calculativo e normativo. A dimensão afetiva foi mensurada através da versão reduzida da Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo (ECOA), composta por cinco itens responsáveis por analisar os sentimentos do(a) professor(a) em relação à empresa (escola) em que trabalha. Para a dimensão calculativa foi aplicada a Escala de Comprometimento Organizacional Calculativo (ECOC), responsável por analisar perdas e dificuldades oriundas de um possível pedido de demissão da empresa (escola) em que o(a) professor(a) trabalha, sendo constituído por 15 itens. A dimensão normativa foi avaliada através da Escala de Comprometimento Organizacional Normativo (ECON), composta por sete questões referentes aos deveres morais do(a) trabalhador(a) com a empresa (escola) em que atua. Todas as escalas são autoaplicáveis e julgadas em uma escala Likert de 5 pontos.

Os instrumentos foram aplicados por estudantes do curso de psicologia das Universidades Católica e Federal de Pelotas, devidamente treinados(as) e supervisionados(as) semanalmente pela psicóloga mestrandona da pesquisa e sua orientadora.

Para participar da pesquisa, os(as) professores(as) entrevistados(as) deveriam estar lecionando a, pelo menos, seis meses em escolas municipais de ensino fundamental da cidade de Pelotas-RS.

Os dados foram digitados no EpiData 3.1 e analisados no Stata 12.0. A descrição da amostra foi realizada através de frequência simples e a relação entre os tipos de comprometimento organizacional e a síndrome de *Burnout* foi analisada através de correlação de Spearman.

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Católica de Pelotas (UCPel) e todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

## 3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Até o momento 285 professores(as) foram contactados(as), sendo que 25 destes(as) se recusaram a participar e 61 não preencheram os critérios de inclusão do estudo, totalizando 199 participantes.

A maioria dos(as) profissionais era do sexo feminino (85,4%), com média de idade de 42,1 anos (D.P. ±9,2), pertencente à classe econômica B (78,1%), com pós-graduação (59,6%) e 63,5% (n=125) destes(as) vivem com companheiro(a). Além disso, a maior parte dos(as) entrevistados(as) encontrava-se entre o 1º e o 10º ano de atuação na escola em que a entrevista foi realizada (56,4%), com

carga horária semanal predominante entre 10h e 20h (62,3%), lecionava em apenas uma escola (empresa) (46,7%) e mantinham contato diário com mais de 70 alunos (63,1%).

O CO afetivo apresentou correlação negativa e fraca com os fatores EE ( $p=-0,467$ ;  $p<0,001$ ) e DE ( $p=-0,418$ ;  $p<0,001$ ) e correlação positiva e forte com o fator RP ( $p=0,530$ ;  $p<0,001$ ). O CO normativo mostrou correlação negativa e fraca com os fatores EE ( $p=-0,255$ ;  $p=0,004$ ) e DE ( $p=-0,277$ ;  $p=0,001$ ) e correlação positiva e fraca com o fator RP ( $p=0,314$ ;  $p<0,001$ ). O CO calculativo não apresentou correlação significativa com nenhuma das dimensões da síndrome de *Burnout* ( $p>0,05$ ).

Os dados coletados até o momento evidenciam uma associação entre a síndrome de *Burnout* e o Comprometimento Organizacional. Semelhante ao estudo de SANTOS (2015), encontrou-se associação negativa entre EE e CO afetivo, associação positiva entre RP e CO afetivo e também entre RP e CO normativo. Entretanto, não encontramos associação entre as dimensões da síndrome de *Burnout* e CO calculativo, diferentemente do estudo anteriormente citado. Além disso, também se verificou, no presente estudo, associação negativa entre EE e CO normativo e DE e CO normativo. Sobre essas divergências, deve ser levado em consideração o tamanho das amostras, considerados pequenos, e a diferença entre a população-alvo dos estudos, pois o estudo de SANTOS (2015) tem por amostra professores universitários. Ainda, BARBOSA e GUIMARÃES (2005) também constataram os mesmos resultados em relação ao CO afetivo e as dimensões da síndrome de *Burnout*.

#### 4. CONCLUSÕES

Dante da exposição destes dados acerca da relação existente entre a Síndrome de *Burnout* e Comprometimento Organizacional, evidencia-se a necessidade de maiores estudos sobre o tema para possibilitar um aprofundamento significativo na compreensão da relação causal existente entre eles.

Os dados expostos neste trabalho podem auxiliar na elaboração de intervenções a serem desenvolvidas com os(as) professores da rede pública visando reduzir os fatores que interferem na rotina e na qualidade da produtividade destes(as) profissionais.

#### 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BORGES-ANDRADE, J. E. Conceituação e mensuração de comprometimento organizacional. **Temas em psicologia**, v. 1, p. 37-47, 1994.
- CARLOTTO, M. S. Síndrome de Burnout em Professores: Prevalência e Fatores Associados. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília v.27, p.403-410, 2011.
- BARBOSA, R. M. S. A; GUIMARÃES, T. A. Síndrome de *Burnout*: Relações com comprometimento afetivo entre gestores de Organização Estatal. **Revista de Administração Mackenzie**, n. 1, p. 157 – 179, 2005.
- BASTOS, A. V. B. et. al. Comprometimento Organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. M. & cols. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre, Artmed, 2008. Cap. 4, p. 49 – 96.

LEVY, G. C. T. M. et. al. Síndrome de *Burnout* em professores da rede pública. **Produção**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 3, p. 458 – 465, 2009.

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

MELO, M. A. S. et. al. Comprometimento Organizacional de Trabalhadores da Vigilância Sanitária em Municípios do Estado de Goiás. **Trabalho, Educação, Saúde**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 3, p. 655 – 677, 2014.

MOWDAY, R.; STEERS, R.; PORTER, L. The Measurement of Organizational Commitment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 14, n. 2, p. 224-247, 1979.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. A condição dos professores: recomendação internacional de 1966, um instrumento para a melhoria da condição dos professores. Genebra: OIT/ UNESCO, 1984.

SANTOS, T. N. C. **Burnout e Comprometimento Organizacional em Professores Universitários**. 2015. 128f. Dissertação (Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Trabalho e das Organizações, Universidade Fernando Pessoa.