

**A DOCÊNCIA ESTÁ DOENTE! A SÍNDROME DE BURNOUT EM DOCENTES
BRASILEIROS DO ENSINO SUPERIOR**

JOYCE GONÇALVES ALTAF
FACULDADE MACHADO SOBRINHO

LUCIANO ALVES NASCIMENTO

MÁRCIO MOUTINHO ABDALLA
UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE (UFF)

IRENE TROCCOLI
UNIVERSIDADE ESTÁCIO DE SÁ (UNESA)

A DOCÊNCIA ESTÁ DOENTE! A SÍNDROME DE *BURNOUT* EM DOCENTES BRASILEIROS DO ENSINO SUPERIOR

1- INTRODUÇÃO

O termo *burnout*, foi mencionado pela primeira vez por Bradley (1969) nos Estados Unidos. Em português, numa tradução mais literal, se refere a algo como “perder o fogo”, “perder a energia” ou “queimar para fora” e, representa uma síndrome que, de acordo com Codo & Vasques (1999), faz com que o trabalhador não enxergue mais sentido na sua relação com o trabalho, deixando assim, de se esforçar por algo sem propósito. Essa síndrome é caracterizada por “uma realidade de *stress* crônico em profissionais cujas atividades exigem um alto grau de contato com as pessoas” (Perlman & Hartman, 1982).

Devido a sua extrema importância e relevância no contexto atual o termo *burnout* possui diversas definições, dentre elas, destacam-se as contribuições de (Freudenberger, 1974; Gil-Monte, 2003; Malakh-Pines & Aronson, 1988; Maslach & Jackson, 1981) dentre outros. Além das definições teóricas muitos autores também vêm se esforçando no desenvolvimento de instrumentos para averiguar o *burnout* em diferentes profissões. Dentre esses instrumentos, que serão discutidos no corpo do artigo, o que possui maior aceitação, de acordo com Maslach & Leiter (1997) é o *Maslach Burnout Inventory* (MBI) de Maslach & Jackson (1986). Entretanto, apesar da literatura apontar que o MBI venha obtendo valores adequados de fidedignidade e validade (Gil-Monte, 2005), por outro lado também se detecta com frequência insuficiências psicométricas, principalmente quando existem adaptações para outros idiomas.

Assim, Kristensen, Borritz, Villadsen, & Christensen (2005) destacam o *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo* (CESQT) que já foi adaptado para diferentes países como Brasil, México, Argentina, Chile e Portugal como vantajoso perante a outros instrumentos, inclusive ao MBI. Dentre as vantagens que merecem destaque as mais relevantes são que: parte de um modelo teórico prévio a um modelo psicométrico; apesar de algumas dimensões serem similares às do MBI o CESQT congrega os sentimentos de culpa e os perfis 1 e 2 na evolução da síndrome de *burnout* e, além dos itens emocionais, inclui aspectos cognitivos e físicos do esgotamento. Finalmente também se destaca por superar insuficiências psicométricas oriundas da adaptação brasileira de outros instrumentos de análise do *burnout*.

Dessa forma, para o presente estudo, que possui como objetivo central a identificação dos níveis de *burnout*, junto a professores universitários brasileiros, optou-se pela aplicação do CESQT, instrumento esse desenvolvido por Gil-Monte (2003). Destaca-se que para esse autor a síndrome de queimar-se é entendida como um conjunto de respostas que se manifestam por meio do trabalho, quando surgem relações como resposta ao *estresse* crônico de profissionais. O autor também a caracteriza como uma degradação cognitiva que ocasiona perda de motivação e baixa realização pessoal no trabalho, suscitando atitudes negativas, tais como: comportamentos de indiferença; frieza; distanciamento.

O CESQT é composto por quatro dimensões: **ilusão pelo trabalho**, definida com a expectativa do profissional em realizar-se através da profissão; **desgaste psíquico**, definido como o esgotamento mental e físico oriundo das atividades laborais e da necessidade de se relacionar constantemente com pessoas que geram ou mesmo possuem problemas; **indolência**, definida como existência de atitudes de cinismo ou indiferença em relação aos clientes da empresa e finalmente **culpa**, definida como a existência de sentimentos negativos perante os colegas nos quais precisa se relacionar profissionalmente.

Assim e partindo do objetivo já citado que é o de identificação dos níveis de *burnout*, através da aplicação do *Cuestionário para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo* junto a professores universitários brasileiros foi realizada uma pesquisa qualitativa, tendo se utilizado de uma *survey* eletrônica para coletar os dados e de *insights* qualitativos para interpretação dos resultados. A pesquisa se operacionalizou na primeira quinzena do mês de março de 2019. A amostragem foi do tipo “bola de neve”, estimulando respostas de professores universitários brasileiros. Foram obtidas 137 respostas válidas, captando respondentes em todas as regiões do Brasil. O artigo está dividido em quatro partes, além desta introdução: referencial teórico, metodologia, discussão e análise de resultados e conclusão, com sugestões para futuros estudos.

2- REFERENCIAL TEÓRICO

2.1- *Burnout*: principais definições

Lipp (2000) afirma que o *stress* “é um estado de tensão que causa uma ruptura no equilíbrio interno do organismo... Em geral, o corpo todo funciona em sintonia, como uma orquestra...” Entretanto, em situações onde o *stress* acontece esse estado de equilíbrio, denominado de homeostase pelos especialistas, é quebrado e o entrosamento entre os vários órgãos do corpo deixa de existir.

De acordo com Lipp & Malagris (2001), altos níveis de *stress* podem atingir o bem-estar físico e emocional dos indivíduos refletindo em problemas de ajustamento social, familiar e afetivo, de saúde e profissional. No que se refere ao social, Santos & Rocha (2003) ressaltam que esse desajuste pode levar ao isolamento e a conflitos interpessoais. Já no âmbito familiar e afetivo é válido ressaltar a visão de Tanganelli (2001), ao citar que as consequências deixam de ser apenas para os indivíduos estressados e passam a atingir o desenvolvimento da saúde física e mental de todos os membros da família. Finalmente, no que se refere ao trabalho, objeto a ser estudado nesse artigo, (Fontana, 1991; Lipp, Romano, Covolan, & Nery, 1985) ressaltam os efeitos do *stress* na produtividade que gera efeitos negativos, tais como, baixo desempenho, problemas de relacionamento, absenteísmo e atrasos. De acordo com Maslach (1986), o desgaste causado pelo *stress* pode levar a pessoa ao estado de *burnout*.

O termo *burnout*, que surgiu inicialmente nos Estados Unidos da América, por volta de 1970, em português, numa tradução mais literal, se refere a algo como “perder o fogo”, “perder a energia” ou “queimar para fora”, representa uma síndrome que, de acordo com Codo & Vasques (1999), faz com que o trabalhador não enxergue mais sentido na sua relação com o trabalho, deixando, assim, de se esforçar por algo sem propósito. Essa síndrome é caracterizada por “uma realidade de *stress* crônico em profissionais cujas atividades exigem um alto grau de contato com as pessoas” (Perlman & Hartman, 1982) e vem sendo tema de estudo de muitos autores devido a sua extrema importância e relevância no contexto atual.

Este conceito foi mencionado pela primeira vez por Bradley (1969) como sendo um fenômeno que acontece nas profissões de ajuda (SCHAUFELI & BUUNK, 2002). Entretanto, o artigo de Freudenberger (1974), intitulado “*Staff burn-out*” pode ser considerado um estudo inicial dessa temática. Nele, o autor descreve a experiência de exaustão de energia observada nos voluntários e profissionais em funções assistenciais e de ajuda, quando estes se sentiam sobrecarregados pelos problemas dos pacientes. De acordo com Maslach & Leiter (1997), esse foi um olhar clínico e de saúde mental que em seguida foi complementado com um olhar social, onde o foco era a relação entre quem dava e quem recebia o serviço, dentro de um contexto situacional.

O termo *burnout* possui diversas definições, dentre elas, destacam-se as contribuições de (Freudenberger, 1974; Gil-Monte, 2003; Malakh-Pines & Aronson, 1988; Maslach & Jackson, 1981). Para Maslach & Jackson (1981), o termo é uma resposta inadequada a um *stress* emocional constante, que se reflete em esgotamento físico e psicológico, gerando um sentimento de incapacidade face às tarefas a realizar, bem como a ocorrência de uma atitude despersonalizada na relação com os outros. Esses atributos orientaram a construção do *Maslach Burnout Inventory* (MBI), instrumento para medir os níveis de *burnout*, conforme compreendido pelos autores.

Para Gil-Monte (2003), a síndrome de queimar-se é entendida como um conjunto de respostas que se manifesta por meio do trabalho, quando surgem relações como resposta ao estresse crônico de profissionais. O autor também a caracteriza como uma degradação cognitiva que ocasiona perda de motivação e baixa realização pessoal no trabalho, suscitando atitudes negativas, tais como: comportamentos de indiferença; frieza; distanciamento. Para sua mensuração, o autor propõe o *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo* (CESQT). Já Freudenberger (1974) refere-se a este como “um estado de fadiga ou de frustração que resulta da dedicação a uma causa, a uma forma de vida, ou a uma relação que não produz a recompensa esperada”. Pines & Aronson (1988) adotam uma visão, mais ampla e abrangente, não se restringindo às profissões de ajuda. O termo para esses autores é “um estado de esgotamento mental, físico e emocional, produzido pelo envolvimento crônico com o trabalho em situações emocionalmente exigentes”.

Ressalta-se que apesar da existência de muitas definições para o termo *burnout* é muito válido ressaltar a conclusão de Schaufeli, Maslach, & ... (1993) que observam que esse conceito possui cinco elementos comuns em suas diferentes concepções: predominância de sintomas relacionados com exaustão emocional e mental, fadiga e depressão; ênfase, não nos sintomas físicos, mas sim nos comportamentais e mentais; os sintomas do *burnout* estão ligados ao trabalho; os sintomas manifestam-se em pessoas que nunca tinham sofrido psicopatologias; e, finalmente existe um decréscimo na eficácia e no desempenho no trabalho devido a atitudes e comportamentos negativos.

Inicialmente, eram considerados os profissionais mais propícios a sofrer com essa síndrome aqueles relacionados às profissões de ajuda, como os atuantes na área da saúde e da educação, que possuem contato direto com outras pessoas. Entretanto, atualmente, o *burnout* atinge cada vez mais outros tipos de profissões e mesmo domínios não profissionais do casamento e da família e também da população não trabalhadora. Assim, devido à importância desse conceito seu estudo se faz relevante e estudar os profissionais da educação, objeto desse trabalho, devido também a sua alta vulnerabilidade, se faz relevante.

2.2- Burnout no trabalho docente no ensino superior

Como ressaltado anteriormente, a docência está entre as profissões associadas à elevados níveis de *stress* e de *burnout*. Segundo o relatório da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE, 1990), o mal-estar dos professores apresenta índices superiores ao de outras profissões. Picado (2005) destaca que essa é a profissão com maior impacto no futuro de um país, o que, por si só, já justifica a gama de estudiosos que se dedicam a entender essa profissão e todos os meandros que a engendram.

Jesus (2000) destaca que os professores estão entre os grupos de profissionais mais numerosos das sociedades contemporâneas e, apesar de ser uma profissão na qual todos possuem sua opinião formada, por diversas vezes, fundamentada em um histórico pessoal enquanto alunos, fazer uma caracterização da profissão docente não é uma tarefa linear, ainda mais em um momento em que as transformações sociais, políticas, econômicas e tecnológicas vem se refletindo em profundas mudanças ao nível do sistema educativo. De acordo com

Esteves (1999), ensinar hoje não é a mesma coisa de alguns anos atrás. As transformações da sociedade estão impactando as escolas, o que reflete diretamente na atuação do professor. De acordo com Jesus (2000) a indefinição de funções e a dificuldade em realizá-las adequadamente é um problema que se coloca aos professores atualmente.

Mediante a esse contexto e considerando que os docentes precisam lidar com diferentes situações geradoras de *stress*, Carlotto (2011) afirma que essa tem sido uma das profissões mais estudadas, em nível nacional e internacional, no âmbito do *burnout*. Além disso, ele ressalta que esse fenômeno engloba diferentes dimensões e é reflexo das tensões existentes entre aspetos individuais e o ambiente do trabalho (não só o ambiente físico, mas todos os fatores inerentes). Corroborando, Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel (2014) classificaram os fatores antecedentes do *burnout* em situacionais (características organizacionais ou inerentes ao trabalho) e individuais (características de personalidade e pessoais).

Diversos autores vêm se debruçando para compreender esses fatores e os impactos dos mesmos no desempenho profissional dos docentes (Diehl & Carlotto, 2014; Espinoza Díaz, Espinoza Díaz, Tous-Pallarès, & Vigil-Colet, 2015; C Maslach & Leiter, 1997; Prieto, Soria, Martínez, & Schaufeli, 2008; Ramalho, Almeida, & Cezário, 2017; Sousa, 2017). No que se refere aos fatores situacionais, Prieto et al. (2008) destacam que as pressões que recaem sobre os professores emanam de múltiplos grupos sociais, tais como os estudantes, pais, direção da escola e, paralelamente, dos organismos governamentais, considerando que suas exigências para com os docentes vem crescendo, contribuindo para o aumento do índice de *burnout*.

Adicionalmente, Diehl e Carlotto (2014) alertam para que, dentre os fatores mais impactantes para gerar *stress* entre os professores, estão a indisciplina dos alunos, a falta de apoio dos pais ou da direção da escola e a sobrecarga de trabalho. Corroborando com esta visão, Nagy (2017) destaca que o excesso de trabalho é reflexo, muitas vezes, da baixa remuneração. Conforme perspectiva de Maslach e Leiter (1997), a forma e a estrutura do local de trabalho são determinantes para as interações entre as pessoas e a realização laboral. Novamente, Diehl e Carlotto (2014) afirmam que a baixa qualidade das relações sociais no trabalho tende a provocar condições de exaustão e fadiga generalizada que condicionam o exercício saudável da atividade de trabalho docente. Em relação aos fatores individuais algumas correlações foram destacadas. Existe uma relação positiva entre neuroticismo, fraca relação com a direção, percepção de fracas possibilidades de promoção, falta de recursos e pouco prestígio da profissão com a possibilidade de desenvolvimento do *burnout* (ESPINOZA-DÍAZ, PALLARES, COLET, 2015). Interessante à conclusão de schaufeli & Buunk (2002) que, após uma revisão de doze estudos relacionados ao *burnout*, evidenciaram que quem sofria com a síndrome lidava com eventos que provocam *stress* de forma passiva e defensiva, já quem agia de forma ativa e confrontativa, possuía um menor nível de *burnout*.

Dentre as variáveis demográficas, no que se refere ao sexo, não existe posição comum pacificada. Alguns estudos, como o de Carlotto (2002), ressaltam que os professores do sexo masculino são mais suscetíveis ao *burnout* e destacam que o fato da mulher ser mais flexíveis para lidar com as pressões profissionais auxilia na redução da sua incidência. Já outros estudos, como o de Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001), se referem às mulheres como mais propensas à exaustão emocional. Esses mesmos autores também afirmam que, em relação a variável idade, os profissionais docentes mais jovens, com altas expectativas profissionais, tendem a ter maior propensão ao *burnout* se comparados aos profissionais mais maduros. Entretanto, ressaltam que os profissionais de meio de carreira formam o grupo mais propenso afinal, seguindo a definição clássica de *burnout*, refletindo o consumir progressivo dos seus recursos. No que se refere ao estado civil, são os indivíduos solteiros os mais propensos ao *burnout*. Para Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001), isso pode estar associado ao fato de possuírem mais tempo para a dedicação ao trabalho. Já, finalmente, em relação ao grau de

desenvolvimento educacional quanto maior o nível de formação acadêmica, mais suscetível está o docente a sofrer com *burnout*. Isso é reflexo de um possível acúmulo de responsabilidades na profissão.

Gomes, Montenegro, Peixoto, & Peixoto (2010) destacam que esses vários fatores negativos acarretados sobre os profissionais de educação podem refletir em uma gama de consequências que vão além do próprio indivíduo e afetam as pessoas que o rodeiam tanto em âmbito profissional quanto familiar. Carlotto (2002) ressalta que tanto na relação escolar quanto com os estudantes, o *burnout* pode gerar absentismo, falta de interesse e mesmo a intenção de abandono da profissão. A saúde, física e mental, também é afetada e sintomas como dores de cabeça, doenças gastrointestinais, pressão alta, tensão muscular e fadiga crônica tendem a aparecer. Além de problemas de ansiedade, depressão e perturbações do sono. Day & Leiter (2014) enfatizam que além dos problemas fisiológicos e psicológicos, o desempenho no trabalho é afetado, o que reflete em menor produtividade, desmotivação e consequente infelicidade e prejuízo na carreira.

Muito válido destacar que a síndrome de *burnout* pode ser facilmente confundida com o *stress* e depressão uma vez que o *burnout* constitui uma resposta aos fatores de *stress* no trabalho e a depressão pode ser uma consequência do *burnout*. Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001), destacam que a depressão é frequentemente seguida por um sentimento de culpa já no *burnout* o que predomina é a raiva. Uma importante constatação de Maslach, Jackson, & Leiter (1996) é que o *burnout* abarca o incremento de atitudes e comportamentos negativos perante os outros, ao emprego e à organização, enquanto no *stress* não existem, essencialmente, estas atitudes.

Malander (2016) ressalta que o nível de satisfação no trabalho docente vem se reduzindo nos últimos anos e, em contrapartida, ocorre o aumento do *burnout* o que se reflete na saúde e capacidade de trabalho desses profissionais. Como sugestão de enfrentamento, Maslach, Jackson, & Leiter (1996) sugerem que as organizações precisam dar ênfase na prevenção e não no tratamento, o que passa pela inclusão ou intensificação de programas de formação dos docentes, investimento em geração de competências na gestão do *stress*, do tempo e na resolução de conflitos entre estudantes, direção e outros atores que compõe a escola. Mediante do apresentado e devido à importância dessa profissão alguns modelos de mensuração para avaliar a síndrome de *burnout* têm sido desenvolvidos em diferentes países dentre eles o modelo CESQT utilizado no presente estudo.

2.3- Os modelos de mensuração do *burnout* e a opção pelo CESQT

Conforme mencionado, ao aumento do número de pessoas que apresentam a síndrome de *burnout* fez com que crescesse o interesse de pesquisadores e profissionais de diversos campos do conhecimento. Entretanto, apesar do volume crescente de estudos ainda existe uma indagação da melhor forma de mensuração desse fenômeno. Tamayo e Tróccoli (2009) ressaltam uma série de modelos utilizados para essa finalidade. Dentre eles destacam-se:

Tabela 1 - Síntese principais instrumentos avaliação Síndrome *Burnout*

Autores e Ano	Instrumento de Avaliação e Mensuração	Resumo do instrumento	Escopo de Análise
Jones (1980)	<i>Staff Burnout Scale for Health Professionals (SBS-HP)</i>	É um questionário com 30 assertivas. 20 avaliam a síndrome de <i>burnout</i> e 10 compõem uma escala de avaliação de sinceridade.	Estados Unidos, tendo sido validado em diversos outros países
Pines e Aronson (1988)	<i>Burnout Measure (BM)</i>	21 assertivas, avaliando a frequência com que o indivíduo apresenta uma série de reações. As	Estados Unidos, tendo sido validado em diversos outros países

		questões são distribuídas nas seguintes escalas: Esgotamento Físico, Esgotamento Emocional e Esgotamento Mental. Os escores dessas subescalas são combinados em uma única pontuação que informa o grau de <i>burnout</i> em que a pessoa se encontra.	
Maslach e Jackson (1986)	<i>Maslach Burnout Inventory</i> (MBI)	22 assertivas que visam levantar dados acerca de 3 aspectos que caracterizam a SB, quais sejam, Exaustão Emocional, Despersonalização e Falta de Realização Pessoal	Estados Unidos, tendo sido validado em diversos outros países
Moreno-Jiménez, Oliver e Aragonés (1993)	<i>Cuestionário de Burnout del Profesorado</i> (CBP); <i>Cuestionário Breve de Burnout</i> (CBB)	Criados para ampliar o alcance dos diagnósticos do MBI, contém 21 assertivas, organizadas em 3 seções, sendo a primeira focada em identificar possíveis fatores antecedentes da SB. A segunda avalia fatores da SB em si e a terceira parte procura identificar possíveis consequências.	Espanha, tendo sido validado em diversos outros países
Kristensen, Borritz, Villadsen e Christensen (2005)	<i>Copenhagen Burnout Inventory</i> (CBI)	Criado em função de discordância quanto ao conceito e à abordagem do MBI. Composto por 19 itens, agrupados nas categorias <i>Burnout</i> Pessoal, <i>Burnout</i> Relacionado ao Trabalho e <i>Burnout</i> Relacionado à Clientela	Dinamarca, tendo sido validado em diversos outros países
Halsbesleben e Demerouti (2005)	<i>Oldenburg Burnout Inventory</i> (OLBI)	16 assertivas, distribuídas em duas subescalas (exaustão e o desligamento do trabalho)	Países Baixos, tendo sido validada em diversos países
Israel por Shirom e Melamed (2006)	<i>Shirom-Melamed Burnout Measure</i> (SMBM)	14 questões, em forma de assertivas, que avaliam fadiga física, exaustão emocional e fadiga cognitiva.	Israel, tendo sido validada em diversos países
Gil-Monte (2005)	<i>Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo</i> (CESQT)	20 assertivas, divididas em 4 subescalas (Culpa, Desgaste Psíquico, Indolência e Ilusão sobre o trabalho). Diagnostica Perfis 1 e 2 (perfil 2 é o mais sério e incapacitante)	Espanha, tendo sido validado em diversos outros países

Fonte: Elaborado pelos autores a partir da revisão bibliográfica (2019)

De acordo com Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), o instrumento que tem sido mais utilizado para averiguar o *burnout* em diferentes profissões tem sido o *Maslach Burnout Inventory* (MBI) de Maslach e Jackson (1986). Esse modelo considera como dimensões da síndrome: baixa realização profissional, alta exaustão emocional e alta despersonalização ou cinismo. No entanto, a literatura aponta que, apesar do instrumento MBI ter obtido valores adequados de fidedignidade e validade (Gil-Monte, 2005), também se detecta com frequência insuficiências psicométricas, principalmente quando existe adaptação para outros idiomas. Assim, Kristensen *et al.* (2005) destacam o *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo* (CESQT) que já foi adaptado para diferentes países como Brasil,

México, Argentina, Chile e Portugal. Em ambos vem obtendo resultados adequados de validade fatorial e consistência interna.

O CESQT, como ressaltado anteriormente, é composto por quatro dimensões: **ilusão pelo trabalho**, definida com a expectativa do profissional em realizar-se através da profissão; **desgaste psíquico**, definido como o esgotamento mental e físico oriundo das atividades laborais e da necessidade de se relacionar constantemente com pessoas que geram ou mesmo possuem problemas; **indolência**, definida como existência de atitudes de cinismo ou indiferença em relação aos clientes da empresa e finalmente **culpa**, definida como a existência de sentimentos negativos perante os colegas nos quais precisa se relacionar profissionalmente. De acordo com (Gil-Monte, 2005) “o modelo teórico que fundamenta o CESQT considera que síndrome de *burnout* é uma resposta ao estresse laboral crônico, característica dos profissionais que trabalham com pessoas”. Esses autores destacam também que neste modelo (Gil-Monte, 2005),

... as deteriorações cognitiva (baixas pontuações na Ilusão pelo trabalho) e afetiva (altas pontuações em Desgaste psíquico) aparecem, em um primeiro momento, como respostas às fontes de estresse laboral crônico e, conseqüentemente, os indivíduos passam a desenvolver atitudes negativas frente às pessoas que atendem no seu trabalho (altos níveis de Indolência). O surgimento de sentimentos de culpa é posterior a esses sintomas, mas não ocorre necessariamente em todos os indivíduos. Desta maneira, é possível distinguir dois perfis no processo de síndrome de *burnout*.

Esses dois perfis se dividem entre aqueles que possuem sentimentos e condutas vinculados ao estresse oriundo do trabalho, mas que não chegam a incapacitar o indivíduo para o desenvolvimento de sua atividade (Perfil 1) e aqueles que têm quadro mais grave e incapacitante (Perfil 2). Neste contexto, o perfil 1 se caracteriza pela existência de baixa ilusão no trabalho e altos níveis de desgaste psíquico e Indolência. Já o perfil 2 são os casos clínicos mais deteriorados que inclui todos os fatores mencionados no perfil 1 mais o sentimento de culpa.

Ressalta-se que o CESQT apresenta algumas vantagens perante outros instrumentos citados. Dentre as que merecem as mais relevantes estão que: parte de um modelo teórico prévio a um modelo psicométrico; apesar de algumas dimensões serem similares às do MBI o CESQT congrega os sentimentos de culpa e os perfis 1 e 2 na evolução da síndrome de *burnout* e, além dos itens emocionais, inclui aspectos cognitivos e físicos do esgotamento. Finalmente também se destaca por superar insuficiências psicométricas oriundas da adaptação brasileira de outros instrumentos de análise do *burnout* o que, justifica a escolha desse modelo para a análise do presente estudo que possui como objetivo avaliar o grau de *burnout* em docentes universitários brasileiros.

3- METODOLOGIA

3.1- Procedimentos de Coleta de Dados

Do ponto de vista metodológico, a pesquisa se baseou na aplicação de uma *survey*, em formato eletrônico, distribuída de forma não aleatória, de forma direcionada a outros docentes. O processo de divulgação da pesquisa teve início através de redes sociais de professores de duas instituições de ensino superior de Minas Gerais, mas se expandindo, gradualmente, por outras partes do país. Pois aos professores dessas instituições foi solicitado

que divulgassem em suas *mailing lists*, pedindo que cada um de seus contatos fizesse o mesmo, visando ampliar o alcance da pesquisa. Desta forma, foram captadas respostas em todas as regiões do Brasil. Este procedimento de coleta é definido como amostragem “bola de neve” (Fávero & Belfiore, 2017; Malhotra, 2012; Rudd, 1996). O período de coleta de respostas foi de duas semanas, na primeira quinzena do mês de março de 2019. O formulário foi parametrizado para descartar respostas que não fossem de docentes em exercício de suas atividades em sala de aula, mediante apresentação de questões norteadoras e encaminhamento para uma tela de encerramento da coleta dos dados. Ao final do período de captação, foram registradas 138 respostas, distribuídas pelas 5 regiões brasileiras. Uma das respostas foi descartada, considerando que o respondente não completou o preenchimento do formulário, deixando alguns campos sem informações cruciais para análise e segmentação.

3.2- Procedimentos de Análise de Dados

Os dados coletados foram analisados segundo os ritos de estatística descritiva, visando entender o perfil da amostra de respondentes, bem como, foram adotados os 5 (cinco) níveis de análise estabelecidos por Gil-Monte (2011), considerando os percentis P10, P33, P66 e P90, que classificam os respondentes conforme as seguintes categorias: muito baixo (respostas até o P10), baixo (pontuações acima do P10 e menores ou iguais ao P33), médio (pontuações acima do P33 e menores ou iguais ao P66), alto (pontuações acima do P66 e menores ou iguais ao P90) e crítico (pontuações acima do P90). Além das categorias acima, os dados foram analisados em busca de identificar os perfis 1 e 2, conforme descrito anteriormente. Tecnicamente, o perfil 1 é característico de casos com escores a partir do P90 na média de todos os atributos do CESQT, mas com escore abaixo do P90 na subescala de culpa. Já o perfil 2 se refere aos casos com média geral a partir de P90 e, também, acima de P90 na subescala de culpa.

Foi realizado o teste de confiabilidade, com modelo alfa, para medir a consistência dos construtos. O alfa de Cronbach avalia a consistência interna dos dados, sabendo-se que o valor de uma variável possui ao menos dois componentes, o “verdadeiro” e um componente aleatório, designado erro. Espera-se que haja variância no conjunto de dados, expressando as diferentes respostas obtidas em relação às mesmas perguntas, expressando as diferenças entre os respondentes (Todd, 2013).

Para apoiar as conclusões possíveis a partir do Teste Alfa de Cronbach, realizou-se, também, os testes KMO e de Esfericidade de Bartlett, considerando que tais testes ajudam a reforçar o grau de certeza ante os níveis de confiabilidade interna apontados pelo primeiro teste. O teste KMO indica a proporção da variância das respostas que pode ser atribuída a determinado construto comum, comparando as correlações simples com as correlações parciais entre as variáveis, os valores do teste variam entre 0 a 1 e avalia a adequação da amostra quanto ao grau de correlação parcial entre os valores, que deve ser o menor possível, valores de KMO próximos de 0 indicam que a análise fatorial pode ser inadequada, enquanto valores próximos de 1 indicam sua adequabilidade.

4- DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Quanto ao sexo, os respondentes se dividiram em 47,4% de mulheres e 52,6% de homens. Já no quesito idade, a média geral foi de pouco mais de 43 anos (43,11). Entre as mulheres, a média de idade é mais baixa, isto é, 42,5 anos. Já, entre os homens, a idade média é de 43,65 anos. No tocante ao tipo de instituição em que atuavam os respondentes, 69% eram de instituições privadas, enquanto 31% eram de instituições públicas. No tocante à região brasileira em que atuavam, 82% dos respondentes eram da região Sudeste do Brasil; 9% eram do Nordeste, 4% do Sul, 3% do Centro-oeste e 2% da região Norte.

Os cálculos acerca da consistência interna foram realizados com apoio do SPSS (*Statistical Package of Social Science*), gerando os resultados abaixo:

Tabela 2: Média, desvio padrão, escala de valores e Alfa de Cronbach do CESQT

Subescalas	Média	DP	Escala valores	Alfa de Cronbach
Ilusão pelo trabalho	3,09	1,01	0-4	0,910
Desgaste psíquico	1,83	1,28	0-4	0,874
Indolência	0,92	0,99	0-4	0,832
Culpa	1,15	1,08	0-4	0,863
CESQT (15 itens)	1,89	1,07	0-4	0,790

Fonte: elaborado pelos autores

Como pode ser observado, considerando individualmente cada subescala ou o conjunto delas (exceto subescala de Culpa), o teste de consistência interna, Alfa de Cronbach, reportou valores acima de 0,70. Embora não haja consenso absoluto, vários autores consideram adequados valores acima de 0,60 para evidenciar consistência interna de um constructo Landis & Koch (1977), Malhotra (2001); Fávero *et al* (2017).

Tabela 3: Resultados Testes KMO e Esfericidade de Bartlett

Testes		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		0,849
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	1114,939
	gl	105
	Sig.	0,000

Fonte: elaborado pelos autores

Os dados coletados, após determinação da medida KMO e do Teste de Esfericidade de Bartlett, produziram um valor de 0,849 e 0,000, indicando uma boa consistência dos dados, em sintonia com análises fatoriais realizadas por outros trabalhos, em particular, com Gil-Monte *et al* (2010). Deste modo, é possível afirmar que existe uma relação significativa entre os constructos originais que embasam o CESQT e os itens cujas respostas foram coletadas por este estudo. Isto pode ser confirmado por meio de análise da Análise Fatorial Confirmatória, conforme abaixo:

Tabela 4: Resultados da Análise Fatorial Confirmatória

Comunalidades	Inicial	Extração

O meu trabalho representa para mim um desafio estimulante.	1,000	,683
Não gosto de atender alguns alunos.	1,000	,510
Acho que muitos alunos são insuportáveis.	1,000	,616
Preocupa-me a forma como tratei algumas pessoas no trabalho.	1,000	,575
Vejo o meu trabalho como uma fonte de realização pessoal.	1,000	,782
Acho que os familiares dos alunos são uns chatos.	1,000	,452
Penso que trato com indiferença alguns alunos.	1,000	,637
Penso que estou saturado(a) pelo meu trabalho.	1,000	,728
Sinto-me culpado(a) por alguma das minhas atitudes no trabalho.	1,000	,757
Penso que o meu trabalho me dá coisas positivas.	1,000	,680
Gosto de ser irônico(a) com alguns alunos.	1,000	,582
Sinto-me pressionado(a) pelo trabalho.	1,000	,699
Tenho remorsos por alguns dos meus comportamentos no trabalho.	1,000	,735
Rotulo ou classifico os alunos segundo o seu comportamento.	1,000	,571
O meu trabalho me é gratificante.	1,000	,802
Penso que deveria pedir desculpas a alguém pelo meu comportamento no trabalho.	1,000	,586
Sinto-me cansado(a) fisicamente no trabalho.	1,000	,762
Sinto-me desgastado(a) emocionalmente.	1,000	,832
Sinto-me encantado(a) pelo meu trabalho.	1,000	,774
Sinto-me mal por algumas coisas que disse no trabalho.	1,000	,748
Método de Extração: análise de componente principal. Valores entre 0,5 e 0,8 são considerados bons.		

Fonte: elaborado pelos autores

A análise descritiva dos dados, permitiu a elaboração da tabela 5 abaixo:

Tabela 5: Distribuição respondentes de acordo com percentis do Manual do CESQT

Subescalas	Muito baixo	Baixo	Médio	Alto	Crítico
	P <= 10	11 <= P <= 33	34 <= P <= 66	67 <= P <= 89	P >= 90
Ilusão pelo trabalho	9,5%	24,1%	32,8%	24,1%	9,5%
Desgaste psíquico	13,1%	21,9%	32,1%	25,5%	7,3%
Indolência	10,2%	21,9%	26,3%	31,4%	10,2%
Culpa	10,9%	27,0%	29,2%	23,4%	9,5%
Escala CESQT (15 itens)	10,9%	23,4%	29,9%	25,5%	10,2%

Fonte: elaborado pelos autores

Observa-se que a média mais alta ocorreu em “Ilusão pelo Trabalho”, com o valor 3,09, sinalizando que a maior parte dos docentes alcançados pela pesquisa ainda preserva níveis altos de expectativa de satisfação pessoal ligados a suas atividades laborais, sendo importante destacar que, geralmente, escores altos em “Ilusão pelo trabalho” estão relacionados com baixos níveis de *Burnout*.

A subescala de “Desgaste Psíquico”, com média 1,83, sinaliza o nível de esgotamento físico ou emocional decorrente do trabalho (Gil-Monte, 2011). Comparado com outros estudos, apresentou resultado relativamente mais alto, que poderia insinuar que a amostra em particular está submetida a níveis maiores de esgotamento. Entretanto, ao se verificar os percentis, entende-se que a distribuição dos respondentes parece migrar para níveis mais baixos de desgaste.

Quando se trata da subescala de “Indolência”, entendida como aquela que revela a presença de atitudes de cinismo e indiferença no exercício do trabalho, a média encontrada foi de 0,92. A análise dos percentis indicou certa concentração dos respondentes nos níveis

Médio (26,3%), Alto (31,4%) e Crítico (10,2%), invisível através de uma análise baseada apenas na média. Este quadro sinaliza presença considerável de atitudes de cinismo na prática laboral, possivelmente, como resposta a níveis mais altos de estresse laboral.

Já a subescala de “Culpa”, sendo entendida como aquela que sinaliza um conflito vivido pelos respondentes, que se sentem culpados em relação às atitudes negativas que empreendem no trabalho, gerou uma média igual a 1,15 com distribuição das respostas nos níveis mais baixos da escala (quase 2 terços dos respondentes se concentrando , no máximo, no ponto médio).

A análise dos indicadores gerais (escala de 15 itens) e de cada subescala permitiu identificar que, entre os respondentes desta pesquisa, 9,5% (13 indivíduos) se enquadram no denominado “Perfil 1” (níveis mais baixos de “Ilusão sobre o trabalho”, mas com níveis de “Culpa” abaixo do P90). Já os classificados como Perfil 2 (níveis baixos de “Ilusão sobre o trabalho” e níveis críticos de “Culpa” (escores superiores ao P90) totalizaram 5 respondentes (3,6% do total), indicando os docentes que, à luz da legislação brasileira, podem ser tidos como casos de doença laboral, com classificação específica do CID-10.

Os dados desta pesquisa, para efeitos comparativos, apresentam similaridade ao que foi observado em estudos anteriores, entre os quais, é possível destacar:

Tabela 6: Síntese trabalhos anteriores, utilizando o CESQT

Autores e Ano	Título	Dados da Amostra	Principais indicadores
Gil-Monte <i>et al</i> (2005)	Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (<i>burnout</i>) en monitores de taller para personas con discapacidad	154 monitores e educadores de centros para pessoas incapacitadas. Madrid / Espanha	Perfil 1 – 11,7% Perfil 2 – 1,3%
Gil-Monte <i>et al</i> (2009)	Validação da versão brasileira do “Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo” em professores	714 professores de Porto Alegre e sua região metropolitana	Perfil 1 – 4,0% Perfil 2 – 2,7%
Gil-Monte <i>et al</i> (2009)	Validez factorial del «Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo» (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos	698 professores da rede pública de ensino fundamental da região de Iztapalapa, Distrito Federal (Iztapalapa, México)	Perfil 1 – 9,7% Perfil 2 – 2,8%
Braun (2012)	Síndrome de <i>Burnout</i> em Professores de Ensino Especial	90 professores de escolas de Ensino especial no Rio Grande do Sul	Perfil 1 – 3,4% Perfil 2 – 3,4%
Costa <i>et al</i> (2013)	Prevalência da Síndrome de <i>Burnout</i> em uma Amostra de Professores	169 professores universitários da cidade de Piracicaba-SP	Perfil 1 – 11,2% Perfil 2 – 3,0%

	Universitários Brasileiros		
--	-------------------------------	--	--

Fonte: Elaborado pelos autores a partir da revisão bibliográfica (2019)

5- CONSIDERAÇÕES FINAIS

O *stress* ocupacional é um fator que impacta o comportamento dos indivíduos no trabalho e, assim, precisa ser investigado, visando a articulação de ações que possam neutralizar ou minimizar seus impactos negativos, tanto no nível organizacional, como no âmbito da qualidade de vida dos profissionais.

No caso da Síndrome de *Burnout*, é preciso estar atento ao fato de que ela possui implicações concretas para a saúde física e mental dos indivíduos, impactando, ainda, as dimensões sociais de sua vida. Neste sentido, não se pode negar, inclusive, que a referida síndrome assume importância no contexto da saúde pública, considerando que várias pesquisas, realizadas mundo afora, sinalizam para aumento significativo, ano após ano, da sua incidência e da intensidade dos fatores que a caracterizam.

Neste sentido, a pesquisa atual, que teve como objetivo central a identificação dos níveis de *stress* laboral, através da aplicação do *Cuestionário para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo* junto a professores universitários brasileiros, buscou contribuir com os estudos correlatos, ajudando a compor o acervo de dados acerca da incidência da Síndrome de *Burnout*, considerando o público de professores universitários. Entendemos que tal contribuição é oportuna, considerando o momento histórico atual brasileiro, em que as cobranças e a pressão sobre os docentes universitários têm se intensificado, tanto por parte dos governantes, como por parte da sociedade, mediante disseminação intensa de *fake News* e informações incompletas ou deturpadas.

Uma constatação da pesquisa, que gera preocupação, é o fato de que ocorre um aumento progressivo do quantitativo de professores brasileiros avaliados como “Perfil 2”, segundo as métricas do CESQT, restando evidente um quadro de precarização das condições de trabalho, mesmo quando diversos autores recomendam investir em saúde e qualidade de vida dos professores, como forma de obtenção de qualidade na Educação (Costa *et al*, 2013).

Como sugestões para futuros estudos acredita-se ser interessante fazer um estudo comparativo entre docentes do ensino superior de faculdades públicas e particulares com o objetivo de verificar a variação do grau de *burnout* em decorrência ao tipo de instituição pertencente. Outra proposta seria aplicar a pesquisa a estudantes universitários visto que com o acirramento do mercado de trabalho esse empiricamente estão sendo muito afetados.

REFERÊNCIAS

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bradley, H. B. (1969). Community-based Treatment for Young Adult Offenders. *Crime & Delinquency*, 15(3), 359–370. <https://doi.org/10.1177/001112876901500307>

- Carlotto, M. S. (2002). A síndrome de Burnout e o trabalho docente. *Psicologia em Estudo*, 7(1). <https://doi.org/10.1590/S1413-73722002000100005>
- Carlotto, M. S. (2011). Síndrome de Burnout em professores: prevalência e fatores associados. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 27(4), 403–410. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722011000400003>
- Codo, W., & Vasques, M. (1999). O que é o Burnout? Educação carinho e trabalho. *Petrópolis: Vozes. Cap, 13*, 237–254.
- Day, A., & Leiter, M. P. (2014). The good and bad of working relationships: Implications for burnout. In *Burnout at work: A psychological perspective* (p. 56–79). Recuperado de <https://www.taylorfrancis.com/books/e/9781317909804/chapters/10.4324/978131589416-8>
- Diehl, L., & Carlotto, M. S. (2014). CONHECIMENTO DE PROFESSORES SOBRE A SÍNDROME DE BURNOUT: PROCESSO, FATORES DE RISCO E CONSEQUÊNCIAS. *Psicologia em Estudo*, 19(4), 741–752. <https://doi.org/10.1590/1413-73722455415>
- Espinoza Díaz, I. M., Espinoza Díaz, I. M., Tous-Pallarès, J., & Vigil-Colet, A. (2015). Efecto del clima psicosocial del grupo y de la personalidad en el síndrome de quemado en el trabajo en docentes. *Anales de Psicología*, 31(2), 651. <https://doi.org/10.6018/analesps.31.2.174371>
- Esteves, J. (1999). Mudanças sociais e função docente. In A. N. (Org.) (Org.), *Profissão professor* (p. (pp. 93-124)). Porto: Porto Editora.
- Fávero, L., & Belfiore, P. (2017). Manual de análise de dados: estatística e modelagem multivariada com Excel®, SPSS® e Stata®. Recuperado de <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=SmlaDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2&dq=luiz+paulo+fávero+-+manual+de+análise+de+dados&ots=6KMKotRYTE&sig=OAA8y12JDY18HaJBkI5d-f1VBfE>
- Fontana, D. (1991). Estresse. *São Paulo: Saraiva*.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gil-Monte, P. R. (2003). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout) en profesionales de enfermería. *Revista Electrónica InterAção Psy*, 1(1), 19–33.
- Gil-Monte, P. R. (2005). Factorial validity of the Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) among Spanish professionals. *Revista de Saúde Pública*, 39(1), 1–8. <https://doi.org/10.1590/S0034-89102005000100001>
- Gomes, A. R., Montenegro, N., Peixoto, A. M. B. da C., & Peixoto, A. R. B. da C. (2010). Stress ocupacional no ensino: um estudo com professores dos 3º ciclo e ensino secundário. *Psicologia & Sociedade*, 22(3), 587–597. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822010000300019>
- Jesus, S. (2000). *Motivação e formação de professores*. Coimbra: Quarteto Editora.

Recuperado de https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&lr=&as_sdt=0%2C5&q=JESUS%2C+S.+N.+Motivação+e+formação+de+professores.+Coimbra%3A+Quarteto+Editora%2C+2000&btnG=

- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress, 19*(3), 192–207. <https://doi.org/10.1080/02678370500297720>
- Landis, J. R. and Koch, G. G. [1977]. An application of hierarchical kappa-type statistics in the assessment of majority agreement among multiple observers. Accepted for publication in *Biometric*
- Lipp, M. N., Romano, A. S. P. F., Covolan, M. A., & Nery, M. J. G. S. (1985). Como enfrentar o stress. In *Como enfrentar o stress*.
- Lipp, Marilda E N, & Malagris, L. E. N. (2001). O stress emocional e seu tratamento. *Psicoterapias cognitivo-comportamentais: um diálogo com a psiquiatria*, 475–490.
- Lipp, Marilda Emmanuel Novaes. (2000). Manual do inventário de sintomas de stress para adultos. *São Paulo: Casa do Psicólogo*.
- Malakh-Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Free Press New York, NY.
- Malander, N. M. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia & trabajo, 18*(57), 177–182. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>
- Malhotra, N. K. (2012). *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada* (6. ed.). Porto Alegre: Bookman Editora.
- Maslach, C, Jackson, S., & Leiter, M. (1996). Maslach burnout inventory manual.
- Maslach, C, & Leiter, M. P. (1997). The truth about. How organizations Cause Personal Stress and What to do about it. *San Francisco: Jossey-Boss Publishers*.
- Maslach, Christina. (1986). Stress, burnout, and workaholism. In *Professionals in distress: Issues, syndromes, and solutions in psychology*. (p. 53–75). Washington: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10056-004>
- Maslach, Christina, & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior, 2*(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, Christina, Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology, 52*(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Nagy, E. (2017). The Road to Teacher Burnout and its Possible Protecting Factors – A Narrative Review. *Review of Social Sciences, 2*(8). <https://doi.org/10.18533/rss.v2i8.107>
- Perlman, B., & Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and Future Research. *Human Relations, 35*(4), 283–305. <https://doi.org/10.1177/001872678203500402>
- Picado, L. (2005). Ansiedade na profissão docente. *Mangualde: Pedagogo*.

- Prieto, L. L., Soria, M. S., Martínez, I. M., & Schaufeli, W. (2008). Extension of the Job Demands-Resources model in the prediction of burnout and engagement among teachers over time. *Psicothema*, 20(3), 354–360. Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/727/72720303/>
- Ramalho, M. I. L., Almeida, H. M. D. e S., & Cezário, P. F. O. (2017). Fatores associados a síndrome de burnout em professores. *Revista de Pesquisa Interdisciplinar*, 2(2). <https://doi.org/10.24219/rpi.v2i2.332>
- Rudd, N. A. (1996). Appearance and self-presentation research in gay consumer cultures: Issues and impact. *Journal of Homosexuality*, 31(3), 109–110. https://doi.org/10.1300/J082v31n03_08
- Santos, C. M. C., & Rocha, L. (2003). O stress e o professor em uma escola de formação de professores na cidade do Rio de Janeiro. *Monografia não-publicada apresentada ao Departamento de Psicologia Clínica, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio de Janeiro*.
- SCHAUFELI, W. B., & BUUNK, B. . (2002). The Handbook of Work and Health Psychology. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Orgs.), *The Handbook of Work and Health Psychology*. Chichester, UK: John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/0470013400>
- Schaufeli, W., Maslach, C., & ... T. M. (1993). 0000 the future of burnout.pdf. *wilmarschaufeli.nl*. Recuperado de <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/045.pdf>
- Sousa, D. L. (2017). Ser Professor: Riscos psicossociais e consequências para a saúde e bem-estar no trabalho. *INTERNATIONAL JOURNAL ON WORKING CONDITIONS*. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/61021609.pdf>
- Tanganelli, M. S. (2001). Você me estressa, eu estresso você. *O stress está dentro de você*, 155–168.
- Todd D. Little(ed):The Oxford handbook of quantitative methods. Ed. Oxford library of psychology, Oxford, 2013.