Análise dos Aspectos Ergonômicos e a Mitigação da Síndrome de Burnout na Docência: Um Estudo de Caso na Perspectiva da Higiene Ocupacional



Carlos Alexandre Gouvea da Silva[1]
[1] *Instituto Federal Catarinense, IFC*

RESUMO

Em época contemporânea, profissionais de diversas áreas têm sido expostos a estresse de caráter persistente, que pode acabar evoluindo para a Síndrome de Burnout, em especial os docentes, sendo considerada uma das profissões mais estressantes da atualidade. O presente trabalho apresenta um tema de grande relevância dentro do universo laboral e mais especificamente dentro da ciência da higiene ocupacional e visa discorrer a respeito de aspectos ergonômicos que afetam a qualidade de vida no trabalho destes profissionais, tanto em questões físicas quanto mentais através de uma preceptiva da NR17. Tal pesquisa se mostra relevante no sentido de se apontar os impactos na vida de docentes causados pela Síndrome de Burnout, e como a higiene ocupacional pode mitigar os efeitos da doença. Na presente dissertação será procedido ao estudo teórico associado a uma pesquisa e estudo de caso, através da aplicação de questionário Maslach Burnout Inventory (MBI) com três profissionais da docência a fim de identificar a presença Síndrome de Burnout, de forma a auferir os impactos de tal doença e como mitigá-los com a higiene ocupacional. Resultados mostraram que um dos três docentes apresentou nível de burnout considerável, mas considerado alto, o que poderá ser usado em estratégicas de mitigação do impacto negativo dessas atividades do docente.

Palavras chave: Docentes. Estresse. Síndrome de Burnout. Higiene ocupacional. NR17.

ABSTRACT

In contemporary times, professionals from various fields have been exposed to persistent stress, which can eventually lead to Burnout Syndrome, especially among educators, considered one of the most stressful professions today. This paper presents a highly relevant topic within the workplace environment and, more specifically, within the field of occupational hygiene science. It aims to discuss ergonomic aspects that affect the quality of life at work for these professionals, both in physical and mental aspects, through an interpretation of NR17 regulations. This research is significant in terms of highlighting the impacts on the lives of educators caused by Burnout Syndrome and how occupational hygiene can mitigate the effects of the condition. In this dissertation, a theoretical study will be conducted alongside a research and case study, using the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire with three teaching professionals to identify the presence of Burnout Syndrome, in order to assess the impacts of this condition and how to mitigate them through occupational hygiene. The results showed that one of the three educators exhibited a considerable level of burnout, considered high, which can be used in strategies to mitigate the negative impact of these teaching activities.

Key Words: Teachers. Stress. Burnout Syndrome. Occupational hygiene. NR17.

1. INTRODUÇÃO

Nos primeiros 20 anos do século XXI, a sociedade vem sendo assolada por fatos naturais e climáticos como pandemias, o aquecimento global e guerras causadas pelo próprio homem. Na saúde, as doenças biológicas são cada vez mais comuns, como a COVID-19 de 2020 que só no Brasil já levou a óbito 704 mil pessoas1, contudo as psicológicas também se apresentam como uma das principais causas de outras doenças e condições de estresse humano (JACQUES, 2007). O estresse tem sido "experimentado" pelos mais diversos profissionais em praticamente todas as áreas, sendo a docência e educação pedagógica uma das que mais apresentam estresse elevado e desenvolvimento de doenças como Síndrome de Burnout (PENACHI, TEIXEIRA, 2020; PEREIRA, RAMOS, RAMOS, 2022).

Segundo Carlotto e Pelazzo (2006) a Síndrome de Burnout considera como uma reação à conflito emocional crônica por lidar demasiadamente com pessoas ou indivíduos, e esta relação vem sendo estudada com professores há vários anos. Essas reações emocionais podem estar relacionadas ao estresse excessivo submetido à pessoa. No Brasil tal quadro de estresse elevado no ambiente laboral e desenvolvimento de doenças laborais por docentes é elevado e bastante comum devido a características e fatores intrínsecos à área de educação (RIBEIRO, 2022).

Gonçalves (2023) examinou 397 professores da educação básica, provenientes de escolas públicas e privadas em diferentes estados brasileiros. Os participantes foram submetidos a testes para avaliar os níveis de burnout. De acordo com os resultados da pesquisa, foi constatada uma prevalência de burnout de 32,75%, sendo o burnout pessoal a dimensão mais afetada, com uma prevalência de 55,92%. A pesquisa também revelou que tanto homens quanto mulheres apresentaram uma prevalência equitativa em todas as dimensões da síndrome de burnout, conforme avaliado pelo método CBI (*Copenhagen Burnout Inventory*). O CBI é um instrumento de avaliação utilizado para mensurar a síndrome de burnout em indivíduos. O CBI foi desenvolvido por Kristensen et al. (2005) e tem como objetivo medir três dimensões específicas do burnout: exaustão emocional, desgaste relacionado ao trabalho e desgaste pessoal. O CBI utiliza uma escala de resposta de cinco pontos, em que os participantes indicam seu nível de concordância com cada afirmação. A pontuação obtida em cada dimensão é interpretada para determinar o nível de burnout do indivíduo, sendo que pontuações mais altas indicam um maior grau de burnout. O CBI é amplamente utilizado em pesquisas e na prática clínica para identificar e acompanhar os níveis de burnout em diversas áreas profissionais.

[1] Fonte: 20 de julho de 2023. Link: https://cieges.conass.org.br/paineis/listagem/situacao-de-saude-da-populacao/casos-e-obitos-covid-19

Ao estudar a ergonomia de professores e educadores é possível identificar os fatores de risco para a saúde desses profissionais e desenvolver estratégias para prevenir e tratar as lesões e doenças relacionadas ao trabalho, sejam físicas ou psicológicas (ALEXANDRE, et. al., 2009). Além disso, a adoção de medidas ergonômicas adequadas pode contribuir para melhorar a qualidade do ensino, já que professores e educadores que se sentem confortáveis e saudáveis têm mais disposição para ensinar e interagir com os alunos.

Outro ponto importante é que o estudo da ergonomia de professores e educadores também contribui para a valorização desses profissionais, já que a promoção de condições de trabalho adequadas e saudáveis é um fator importante para a melhoria da qualidade de vida no trabalho (BRUM, et al., 2012; LOSEKAN, 2020). Isso pode ajudar a atrair e reter talentos no campo da educação, além de contribuir para a satisfação dos profissionais e para o sucesso das instituições de ensino como um todo (SOUZA, 2019).

A pesquisa deste trabalho se justifica por ser a docência uma das profissões que mais causa estresse e doenças laborais como a Síndrome de Burnout. Os resultados deste estudo de pesquisa podem fornecer subsídios para discussões acadêmicas e profissionais relacionadas aos procedimentos adotados sobre o tema em questão. Além disso, eles podem ampliar o escopo de pesquisas relacionadas à exposição dos docentes ao estresse e ao desenvolvimento de doenças ocupacionais, como a Síndrome de Burnout, e como a higiene ocupacional pode ajudar a mitigar tais situações.

Além desta seção introdutória, a seção de desenvolvimento apresenta o desenvolvimento do trabalho, apresentando fatos relevantes da literatura assim como uma discussão sobre os tópicos que levam a condições de ergonomia não ideais para professores e educadores, e como mitigar as ocorrências destes fatores. A seção de Metodologia apresenta como o trabalho foi desenvolvido a partir de métodos científicos tradicionais de pesquisa científica. A seção de Conclusão é destinada a considerações finais e sugestões de trabalhos futuros.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. ERGONOMIA

A ergonomia é uma área de estudo que investiga a interação entre o ser humano e o ambiente de trabalho, levando em consideração conhecimentos da fisiologia e psicologia, com o objetivo de adaptar as atividades laborais às características do indivíduo. Seu propósito é desenvolver máquinas e ferramentas que sejam ergonomicamente adequadas, proporcionando conforto máximo e reduzindo riscos de problemas de saúde e acidentes (BARBOSA, MARSAL, 2016).

A ergonomia, de acordo com Couto (2007), é um conjunto de conhecimentos que visa adaptar o ambiente de trabalho de forma confortável e segura para o ser humano, tendo como principal objetivo adequar o trabalho às necessidades e capacidades dos indivíduos. Essa disciplina pode ser caracterizada de três formas diferentes:

> *Ergonomia de correção: quando a mesma é aplicada com base na análise ergonômica do trabalho. Ergonomia de concepção: ocorre quando o estudo se faz durante a fase inicial do projeto, para uma máquina, um método de trabalho ou do ambiente. Ergonomia de Conscientização: baseia na orientação e informação do trabalhador através de treinamentos e palestras, sobre seu posto de trabalho* (BARBOSA, MARSAL, 2016, p. 19).

A fiscalização dos aspectos ergonômicos nos ambientes de trabalho é realizada por entidades como a Delegacia Regional do Trabalho (DRT), o Ministério Público do Trabalho (MPT), sindicatos trabalhistas e outros, conforme mencionado por Lima e Melo (2020). Essas avaliações envolvem a observação de diversos elementos do ambiente, como iluminação, ruídos e temperatura, e buscam identificar irregularidades para propor soluções que corrijam as situações inadequadas, como destacado por Barbosa e Marsal (2016). A NR17, Norma Regulamentadora 17, é uma legislação brasileira que estabelece parâmetros de ergonomia no ambiente de trabalho, visando garantir condições adequadas de conforto, segurança e desempenho eficiente para os trabalhadores (BRASIL, 2022). Alguns dos principais pontos abordados pela NR17 incluem a adequação do mobiliário e dos equipamentos utilizados, a correta organização do trabalho, a prevenção de lesões musculoesqueléticas e o controle dos fatores ambientais, como iluminação, ruído e temperatura (SANTOS et al., 2016). A norma também prevê a participação dos trabalhadores nas decisões relacionadas ao ambiente de trabalho e a promoção de pausas durante a jornada para prevenir o desgaste físico e mental (MAAS et al., 2020).

A NR17, Norma Regulamentadora 17, aborda a ergonomia no ambiente de trabalho de maneira geral e não possui requisitos específicos para a profissão de professores. No entanto, a ergonomia é um conceito importante a ser considerado na atividade docente, visando garantir o bem-estar físico e mental dos professores (NASCIMENTO, 2017). No contexto do burnout, a NR17 não trata especificamente dessa síndrome ocupacional. O burnout é um estado de exaustão física e mental relacionado ao trabalho, caracterizado por esgotamento emocional, despersonalização e baixa realização profissional. No entanto, é uma preocupação relevante para a saúde e segurança dos professores (MAZIERO, FORTUNATO, 2021). Embora a NR17 não aborde diretamente o burnout, é importante que as instituições e os professores estejam cientes dos sinais e sintomas

dessa síndrome e adotem medidas de prevenção, como a busca de suporte profissional quando necessário e a adoção de estratégias de gerenciamento do estresse.

Segundo a NR17 (BRASIL, 2022) no item 6.14 "Com a finalidade de reduzir o estresse dos operadores, devem ser minimizados os conflitos e ambiguidades de papéis nas tarefas a executar, estabelecendo-se claramente as diretrizes quanto a ordens e instruções de diversos níveis hierárquicos, autonomia para resolução de problemas, autorização para transferência de chamadas e consultas necessárias a colegas e supervisores." Mesmo trazendo alusão a questões de estresse, o mesmo não aborda os aspectos mais específicos da profissão docente.

2.2. AÇÕES PREVENTIVAS

Atualmente, as pessoas enfrentam altas cargas de trabalho, pressão, responsabilidades e pouco tempo para descanso e atividades de lazer devido a fatores como globalização, aumento da competitividade e avanço tecnológico. Isso leva a altos níveis de estresse, fadiga, hábitos alimentares inadequados e sedentarismo, prejudicando o equilíbrio entre trabalho e saúde. Portanto, é essencial humanizar os processos de trabalho, implementar programas de prevenção e promover a qualidade de vida, a fim de combater esses problemas e promover o bem-estar no ambiente de trabalho (MEDEIROS; FERREIRA, 2011).

As doenças ocupacionais LER (Lesão por Esforço Repetitivo) e DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho) têm impactos extremamente negativos na saúde dos trabalhadores e também afetam os empregadores devido à diminuição da produtividade, conforme mencionado por Rodrigues e Nascimento (2022). Para os empregadores, a ocorrência de problemas como LER/DORT, que levam ao absenteísmo e alta rotatividade, pode representar um obstáculo significativo para o posicionamento estratégico e competitivo da empresa. Isso ocorre porque tais fatores afetam diretamente os custos da organização e interferem em suas atividades, resultando em atrasos nos processos, falhas, sobrecarga dos demais trabalhadores e despesas extras com substituição e treinamento, entre outros impactos. O aumento desses custos se reflete no preço final dos produtos e serviços, tornando-os menos atrativos e levando a uma diminuição nos resultados globais da empresa.

É fundamental destacar a importância de observar e controlar os custos relacionados à alta rotatividade e ao absenteísmo, assim como avaliar suas causas, uma vez que a falta de controle desses fatores pode resultar em uma diminuição significativa dos resultados da empresa, redução da margem de lucro, aumento de custos e perda de

espaço no mercado. Portanto, no caso de afastamentos devido a lesões musculares, é crucial adotar medidas preventivas que possam evitar tais impactos negativos.

2.3. DOCÊNCIA E A EXPOSIÇÃO AO ESTRESSE DE CARÁTER PERMANENTE

A profissão docente é considerada uma das mais estressantes, superando até mesmo as profissões da área da saúde. Segundo Diehl e Marin (2016, p. 65), isso se deve a uma série de fatores, tais como o envolvimento emocional com os problemas dos alunos, a falta de valorização social do trabalho, a desmotivação para o exercício da profissão, a exigência de alta qualificação, relacionamentos interpessoais insatisfatórios, turmas numerosas, falta de tempo para descanso e lazer, e jornadas de trabalho extensas, entre outros. Esses fatores, quando combinados, constituem fontes significativas de estresse para os educadores.

De acordo com Carlotto (2012, p. 22), nos últimos anos, além das questões relacionadas à organização do trabalho docente, outras demandas têm sido acrescentadas e têm aumentado as exigências sobre os educadores. Essas demandas coincidem com um contexto social em rápida transformação, o que resulta em uma modificação do papel do professor ao longo da história.

Conforme observado por Carlotto (2012, p. 26), os professores reagem de maneiras distintas aos diversos fatores de estresse. No entanto, é na relação aluno-professor que se encontra a principal fonte de estresse e burnout, e os prejuízos resultantes dessa relação afetam não apenas o bem-estar dos professores, mas também suas carreiras e a aprendizagem dos alunos. Diehl e Marin (2016, p. 66) destacam que, de acordo com os professores, os principais fatores de desgaste no trabalho são a sobrecarga de trabalho, a falta de controle sobre o tempo, os problemas comportamentais dos estudantes, a burocracia excessiva, a implementação de novas iniciativas educacionais e a dificuldade de relacionamento com os supervisores. Esses fatores são apontados como os que mais contribuem para o estresse contínuo e têm um impacto significativo na saúde dos professores.

2.4. A SÍNDROME DE BURNOUT E A PREVALÊNCIA EM DOCENTES

A categoria docente enfrenta uma sobrecarga significativa e uma falta de apoio tanto em suas práticas profissionais quanto na prevenção de problemas de saúde, como o estresse de caráter permanente e a Síndrome de Burnout. A Síndrome de Burnout, também

conhecida como SD, é resultado da exposição prolongada ao estresse contínuo no ambiente de trabalho e pode ser considerada multifatorial, uma vez que é causada por diversos fatores combinados, porém, o estresse persistente está sempre presente como elemento central na síndrome. A classe docente tem enfrentado grandes desafios psicoemocionais, sociais e pedagógicos no seu ambiente de trabalho, tornando-se uma das categorias laborais mais afetadas por esta síndrome (MAGALHÃES et al., 2021).

De acordo com Diehl e Marin (2016, p. 77), o estresse é considerado um indicador de adoecimento relacionado ao trabalho dos professores, que estão expostos a diversos fatores estressantes. A persistência e a intensidade com que esses estressores são vivenciados pelo indivíduo, juntamente com as tentativas repetidas de lidar adequadamente com tais fatores, também podem tornar esse indivíduo vulnerável ao desenvolvimento da síndrome de Burnout.

Segundo Carlotto (2012, p. 21), a atividade docente está sujeita a diversos estressores psicossociais, alguns relacionados às próprias funções desempenhadas e outros relacionados ao contexto institucional e social em que ocorrem. Esses estressores, quando persistentes, podem levar ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout, caracterizada por um estresse crônico associado a situações de trabalho que envolvem pressão emocional constante e um alto envolvimento com pessoas ao longo de períodos prolongados.

Pesquisas sobre a qualidade de vida dos docentes indicaram diversos prejuízos nessa área, como problemas de sono, abuso de medicamentos, episódios depressivos e esgotamento, entre outros (DIEHL, MARIN, 2016, p. 77). Esses são apenas alguns exemplos das comorbidades que podem afetar os professores em sua atividade profissional. Segundo Penteado e Souza Neto (2019), a Síndrome de Burnout não é um problema restrito às sociedades consideradas de primeiro mundo, embora a maioria das pesquisas científicas sobre o assunto tenha sido realizada nesses contextos. Essa síndrome é geograficamente e culturalmente abrangente, emergindo em diversos países e culturas, o que a torna uma ocorrência transcultural.

Desde os primeiros estudos sobre a Síndrome de Burnout, a categoria docente tem sido uma das mais investigadas. Em 1979, houve o primeiro registro de um estudo descritivo realizado com professores, e na década de 1980, cresceu o interesse pelo Burnout, pois as pesquisas revelaram resultados considerados alarmantes. Foram identificados sintomas em grupos profissionais que, até então, não eram considerados de risco, uma vez que essas profissões eram consideradas vocacionais, incluindo a docência. Acreditava-se que esses profissionais obtinham satisfação em todos os níveis, desde o pessoal até o social (CARLOTTO, 2011, p. 403). De acordo com esses estudos, a maioria

dos docentes que desenvolvem a Síndrome de Burnout foi exposta anteriormente a um estresse crônico, muitas vezes sem ter consciência de que estavam enfrentando essa condição. Muitos atribuíam os sintomas que experimentavam, como falta ou excesso de sono, cansaço e descontentamento, a fatores considerados naturais da profissão.

Segundo Carlotto (2012, p. 27), o isolamento social e a ausência de senso de comunidade, que são frequentemente encontrados no trabalho docente, tornam os professores mais vulneráveis ao burnout. A profissão de ensino é caracterizada pela solidão, uma vez que os professores tendem a focar suas atividades no atendimento aos alunos, ficando à margem de atividades de afiliação, grupos e engajamento social. A falta de apoio social é uma das causas significativas do burnout em professores.

2.5. MEDIDAS DE COMBATE A ESTRESSORES

Devido a um quadro diverso de problemas capazes de alterar o quadro de saúde e bem-estar dos docentes, levando a problemas como o estresse de caráter persistente e a Síndrome de Turout, a identificação precoce e o diagnóstico dos estressores constituem-se em processos necessários e nem sempre disponível. Segundo Moutinho et al. (2014, p. 255), apesar da evolução histórica do conceito de educação em saúde e da produção científica sobre o tema, existe no campo prático, diversas dificuldades a serem superadas, especialmente pelos entraves que a implantação dessa estratégia encontra na realidade dos serviços de saúde, sendo, portanto, relevante problematizar as barreiras que dificultam sua efetivação, seja no interior do trabalho da equipe, seja nos desencontros com a própria população.

De acordo com Moutinho et al. (2014, p. 255) todo processo de trabalho em saúde é realizado por agentes, sujeitos capazes de gerar uma ação de cuidado direcionada aos usuários. Quando o processo é o ensino, é importante pensar em todos como sujeitos e com base nessas afirmações, infere-se que é necessária a adesão do educando à proposta educativa, expressão de seu interesse pelo aprendizado (BREHMER; RAMOS, 2014).

Uma forma de minorar os possíveis estressores em docentes seria o investimento em Educação Continuada, como forma de dar suporte aos mesmos para que se atualizem e consigam passar o conteúdo em saúde com mais facilidade e menos complexidade (BRASIL, 2006). Trata-se a educação continuada em uma prática conjunta e contínua e que objetiva mudanças nas práticas educacionais em saúde, de forma a trazer melhores resultados no ensino em saúde e na atualização dos profissionais da área. No entanto, mesmo tal prática apresenta seus desafios.

De acordo com Freitas et al., (2016) a observação das estratégias de ensino-aprendizagem adotadas, percebe-se que os docentes no ensino da saúde privilegiam

procedimentos metodológicos centrados na transmissão de conteúdo, na transferência do saber, caracterizados principalmente pelas aulas expositivas, sendo que segundo eles é esse conhecimento teórico acumulado pelo aluno que irá instrumentalizá-lo para o momento prático.

Porém, mesmo a educação continuada enfrenta no Brasil seus desafios, que podem inclusive se refletir na educação em saúde, que sofre os efeitos de tais dificuldades. São as dificuldades da educação continuada de diversas ordens. Por tratar de um programa que demanda planejamento e investimento para ser eficaz, percebe-se que na prática nem sempre existem estes dois elementos na educação continuada, o que se traduz em prejuízos para os alunos.

A frequência e comprometimento dos profissionais a tais práticas também se revela um complicador, na medida em que muitos não aceitam participar das aulas, e a necessidade de uma frequência sistemática torna ainda mais baixa a frequência em tais programas, e muito se dá em virtude do pouco tempo disponível para a frequência de tais práticas. No entanto, mesmo com desafios, a educação continuada se revela uma excelência maneira de se manter os profissionais da área da saúde devidamente atualizados

Segundo Moutinho et al., (2014, p. 268), são inúmeras as barreiras impostas ao fazer educativo em saúde no cotidiano profissional, como a desarticulação do trabalho em equipe; a carência de recursos de apoio ao processo educativo; as limitações de infraestrutura das unidades e a desvalorização da população, motivada pelo descrédito em relação à educação em saúde ou pela insatisfação com a metodologia de trabalho empregada.

No entanto, a medida que de longe se revela mais eficaz é o estudo e análise do ambiente laboral e dos docentes, através de entrevistas, de forma a identificar e eliminar todos os estressores que se apresentam ao docente e que levam ou pode levar ao comprometimento de sua saúde, tanto física como mental, esta podendo levar ao acometimento de doenças como a Síndrome de Burnout.

2.6. SINDROME DE BURNOUT

A Síndrome de Burnout pode ser mensurada por meio de instrumentos de avaliação validados, como o *Maslach Burnout Inventory* (MBI), que é uma das ferramentas mais utilizadas para esse fim. O MBI é um questionário composto por diversas escalas que avaliam os principais componentes da síndrome: exaustão emocional, despersonalização e falta de realização pessoal no trabalho. Cada escala possui um conjunto de itens aos quais os indivíduos devem responder, indicando o grau de concordância ou frequência de

certas afirmações relacionadas aos sintomas do burnout. A pontuação obtida em cada escala pode fornecer uma medida quantitativa do nível de burnout experimentado pelo indivíduo. Além do MBI, existem outros instrumentos e questionários específicos disponíveis, cada um com suas características e enfoques distintos para a avaliação da Síndrome de Burnout.

O MBI é um questionário desenvolvido por Christina Maslach e Susan Jackson para mensurar a Síndrome de Burnout. É uma das ferramentas mais reconhecidas e utilizadas para avaliar os níveis de burnout em profissionais de diversas áreas. Maslach e Jakson (1981) definem burnout como o cansaço emocional que leva a uma perda da motivação com tendência a sentimentos progressivos de inadequação e fracasso. De acordo com as autoras, o burnout é o resultado de uma discordância entre os ideais individuais e a realidade da vida laboral diária incluída nas três dimensões: 1. Exaustão Emocional. 2. Despersonalização. 3. Realização Pessoal (FONTE, 2011). Cada escala contém um conjunto de itens aos quais os participantes respondem usando uma escala de Likert como mostrado na Figura 1, que varia de acordo com o instrumento específico utilizado. As respostas podem variar de acordo com o grau de concordância, frequência ou intensidade de determinadas afirmações relacionadas aos sintomas de burnout onde, Nunca (1), Raramente (2), Ás vezes (3), Todo o tempo (4) e Com muita frequência (5).

	Perguntas	1	2	3	4	5
1.	Você se sente deprimido (a) como se sua energia física e emocional estivesse exaurida?					
2.	Você acha que está propenso (a) a pensar negativamente sobre seu emprego?					
3.	Você se considera mais frio (a) e/ou menos sensível com outras pessoas do que possivelmente elas merecem?					
4.	Você fica irritado (a) facilmente com os pequenos problemas ou com seus colegas de trabalho e sua equipe?					
5.	Você se sente incompreendido (a) ou desconsiderado (a) pelos seus colegas de trabalho?					
6.	Você sente que não há nada para conversar?					
7.	Você acha que está realizando menos do que deveria?					
8.	Você se sente em um nível incômodo em relação à pressão para obter êxito?					
9.	Você sente que não está conseguindo o que quer fora do seu emprego?					
10.	Você sente que está na empresa ou profissão errada?					
11.	Você está ficando frustrado (a) com partes do seu trabalho?					
12.	Você sente que a burocracia e a política organizacional frustram sua habilidade de realizar um bom trabalho?					
13.	Você sente que há mais trabalho do que você tem habilidade de realizar na prática?					
14.	Você sente que não tem tempo para realizar muitas coisas que são importantes e fazer um trabalho com qualidade?					
15.	Você acha que não tem tempo para planejar tanto quanto você gostaria?					
	Pontuação Total:					

FIGURA 1: Índice de Burnout
FONTE: https://idhl.org.br/ Acessado em 01/06/2023

Para calcular os escores do MBI, é feita uma soma ponderada das respostas para cada uma das escalas. As escalas podem variar em termos de número de itens e fórmulas específicas de cálculo, dependendo da versão utilizada do MBI. Geralmente, os escores obtidos são interpretados em faixas que indicam níveis de burnout, como baixo, moderado ou alto. A pontuação na escala de avaliação do Instituto de Desenvolvimento Humano Lippi (IDHL) pode ser interpretada da seguinte forma:

- Pontuação de 15-18: Não há sinal de burnout.

- Pontuação de 19-32: Há um pequeno sinal de burnout, a menos que alguns itens específicos tenham pontuações particularmente altas.
- Pontuação de 33-49: Cuidado, você está em risco de burnout, especialmente se muitos itens tiverem pontuações altas.
- Pontuação de 50-59: Você corre um grande risco de burnout. É recomendado tomar medidas urgentes.
- Pontuação de 60-75: Você está em um enorme risco de burnout. É crucial agir imediatamente para lidar com essa situação.

É importante ressaltar que o MBI é uma ferramenta de autorrelato, ou seja, depende das respostas fornecidas pelos participantes. Os resultados devem ser interpretados levando em consideração outros aspectos contextuais e clínicos, além de serem utilizados como uma medida complementar no diagnóstico da Síndrome de Burnout (SOUZA; MOURÃO, 2018).

2.7. HIGIENE OCUPACIONAL

Antes de abordar a higiene ocupacional, é importante fazer uma breve explanação sobre segurança do trabalho e a gestão de saúde e segurança ocupacional, a fim de contextualizar o tema em estudo. A gestão de saúde e segurança ocupacional engloba um conjunto de regras cujo objetivo é reduzir significativamente danos decorrentes de acidentes, lesões ou doenças no ambiente de trabalho. Segundo Oliveira, Oliveira e Almeida (2010), a gestão de segurança e saúde no trabalho não apenas reduz os riscos de acidentes, mas também promove a saúde e satisfação dos trabalhadores, melhora os resultados operacionais e a imagem das organizações, especialmente aquelas do setor industrial.

A segurança do trabalho (SST) é uma área de estudo essencial que busca prevenir acidentes e promover medidas de proteção aos trabalhadores, conforme definido por Vieira (1998). Envolve a adoção de medidas baseadas em normas técnicas, considerando referências médicas e psicológicas, com o objetivo de educar e instruir os trabalhadores sobre práticas preventivas a serem adotadas em seus locais de trabalho. Além disso, visa eliminar condições inseguras e propícias a acidentes, fornecendo técnicas eficazes para evitar incidentes indesejados.

A higiene ocupacional, também conhecida como higiene do trabalho, é uma disciplina integrante da área de segurança e medicina do trabalho, que tem como propósito o reconhecimento, a avaliação e o controle dos riscos provenientes do ambiente de trabalho, visando prevenir danos à saúde e à integridade dos trabalhadores. Complementar

à medicina do trabalho, a higiene ocupacional tem como metas identificar, avaliar e controlar os agentes ambientais presentes nos locais de trabalho que podem causar doenças e prejuízos à saúde dos trabalhadores.

No que diz respeito ao histórico da higiene ocupacional, seu surgimento remonta a 1556, quando o pesquisador alemão Georgius Agricola publicou um trabalho que relatava as condições precárias dos trabalhadores das minas e propunha métodos preventivos para doenças respiratórias por meio da ventilação. Em 1700, o teórico italiano Bernardino Ramazzini publicou o livro "De Morbis Artificum Diatribe" (As Doenças dos Trabalhadores), no qual descreveu diversas doenças relacionadas aos ambientes de trabalho, servindo como um alerta para essa questão. Essas contribuições pioneiras ajudaram a lançar as bases da higiene ocupacional e destacaram a importância de proteger a saúde dos trabalhadores em seus ambientes laborais (SANTOS et al., 2018).

Ao longo do tempo, diversos estudos têm destacado a relação causal entre o trabalho e as doenças, revelando sua significância, mesmo que ainda seja pouco valorizada nas anamneses médicas, como apontado por Bagatin e Kitamura (2006, p. 13). Essa constatação ressalta a importância do tema e ressalta a necessidade de obter informações precisas e detalhadas sobre as exposições ambientais e ocupacionais, a fim de alcançar um diagnóstico esclarecedor, melhor prognóstico e desenvolver medidas efetivas de prevenção e controle. Essa reflexão enfatiza a importância de considerar as relações entre trabalho e saúde na prática clínica e nas estratégias de saúde ocupacional.

A higiene ocupacional tem se mostrado uma solução eficaz para casos de estresse persistente e o desenvolvimento de doenças ocupacionais, como a Síndrome de Burnout. Através da implementação de medidas de higiene laboral, é possível reduzir os efeitos da exposição prolongada ao estresse e prevenir o surgimento de doenças relacionadas ao trabalho. Além disso, mesmo nos casos em que doenças como a Síndrome de Burnout já estão presentes, a higiene ocupacional continua desempenhando um papel benéfico, auxiliando na mitigação dos efeitos da doença já estabelecida.

Seguindo as diretrizes de Ruiz e Araújo (2012, p. 174), no âmbito do trabalho, a medicina ocupacional responde ao crescente descontentamento tanto dos trabalhadores quanto dos empregadores, ampliando seu escopo de atuação para incluir intervenções no ambiente de trabalho. Nesse contexto, a saúde e a higiene ocupacional são complementos essenciais da medicina do trabalho, com o objetivo principal de controlar os riscos ocupacionais e intervir nos locais de trabalho, visando melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores.

Conforme mencionado por Oliveira, Oliveira e Almeida (2010), a Saúde e Segurança do Trabalho abrangem as condições e fatores que têm o potencial de afetar a

segurança e a saúde dos funcionários no local de trabalho, incluindo trabalhadores temporários e terceirizados. Dentre os principais fatores que influenciam a segurança estão o desempenho organizacional, o porte da empresa, a gestão e o comprometimento dos funcionários em relação à SST.

De acordo com Ruiz e Araújo (2012, p. 174), a medicina do trabalho é complementada pela saúde e higiene ocupacional, que têm como objetivo principal controlar os riscos ocupacionais e intervir nos locais de trabalho. No contexto brasileiro, no entanto, enfrenta-se dificuldades na concretização das propostas de saúde ocupacional, destacando-se a desarticulação das atividades e as disputas corporativas como obstáculos a serem superados.

2.8. METODOLOGIA

A metodologia de um trabalho é uma parte fundamental do processo de pesquisa e produção acadêmica. Como afirmou o pesquisador Severino (2012) em seu livro "Metodologia do Trabalho Científico" onde "a metodologia trata dos caminhos que serão percorridos na pesquisa, desde a sua formulação até a sua conclusão".

A metodologia é o conjunto de etapas e técnicas utilizadas na coleta, análise e interpretação de dados, com o objetivo de atingir os propósitos da pesquisa. É essencial descrevê-la de maneira clara no trabalho, permitindo que os leitores compreendam como os resultados foram obtidos e possam avaliar sua validade. Além disso, a metodologia desempenha um papel fundamental na garantia da replicabilidade da pesquisa, ou seja, possibilita que outros pesquisadores possam reproduzir os mesmos procedimentos e obter resultados semelhantes. Portanto, a metodologia é um aspecto crucial na produção de trabalhos acadêmicos, e sua adequada aplicação contribui para a qualidade e credibilidade da pesquisa realizada (SEVERINO, 2012).

Neste estudo, a metodologia adotada foi a pesquisa bibliográfica acrescida de um estudo de caso. A pesquisa bibliográfica envolve a busca, seleção e análise crítica de informações provenientes de fontes bibliográficas, como livros, artigos científicos, teses, dissertações e relatórios técnicos. Seu propósito é levantar e avaliar o conhecimento existente em determinada área, a fim de embasar teoricamente o estudo e fornecer subsídios para a construção do referencial teórico.

A pesquisa bibliográfica é uma metodologia de pesquisa que consiste na busca, seleção e análise crítica de informações disponíveis em fontes bibliográficas, como livros, artigos científicos, teses, dissertações, relatórios técnicos, entre outros. Esse tipo de pesquisa tem como objetivo levantar e avaliar o estado da arte em determinada área do

conhecimento, visando fundamentar teoricamente o estudo e fornecer subsídios para a construção do referencial teórico (SEVERINO, 2012).

Conforme Prodanov e Freitas (2013), a pesquisa bibliográfica envolve a utilização de material científico previamente publicado como base para a elaboração do estudo. Esses materiais podem incluir livros, revistas, periódicos, jornais, artigos científicos, teses, dissertações, entre outros. O propósito desse tipo de pesquisa é situar o pesquisador em relação ao que já foi publicado sobre o tema escolhido. Ao conduzir uma pesquisa bibliográfica, é essencial verificar a confiabilidade das fontes utilizadas para a obtenção dos dados. Isso implica em analisar cuidadosamente as informações coletadas e identificar possíveis incoerências entre elas. Dessa forma, a pesquisa bibliográfica busca explorar e analisar criticamente o conhecimento existente, fornecendo subsídios teóricos e embasamento para o estudo em questão. É importante ressaltar que a pesquisa bibliográfica não envolve a coleta de novos dados, mas sim a compilação e análise de informações já disponíveis na literatura científica.

Todo tipo de pesquisa parte de uma pesquisa bibliográfica, afinal, qualquer tipo de pesquisa precisa ter como base um referencial teórico. A pesquisa bibliográfica conta com algumas etapas importantes em sua elaboração, citadas por Prodanov e Freitas (2013, p. 55): escolha do tema; levantamento bibliográfico preliminar; formulação do problema; elaboração do plano provisório do assunto; busca das fontes; leitura do material; fichamento; organização lógica do assunto; redação do texto.

Desta forma, foram selecionados artigos científicos a respeito do tema proposto que foram avaliados para identificar aqueles que se adequam da melhor forma à proposta do trabalho, e então foi elaborada uma discussão a partir das ideias dos autores citados. De acordo com Prodanov e Freitas (2013) a pesquisa bibliográfica precisa ser elaborada de forma que tanto a comunidade científica quanto o público em geral consigam compreender as ideias transmitidas. As citações utilizadas dão sustentação as ideias propostas.

Um trabalho que envolve um estudo de caso é um método de pesquisa utilizado em várias áreas, como negócios, ciências sociais, psicologia, medicina, entre outras. É uma abordagem que envolve uma análise detalhada de um evento, indivíduo, organização, situação ou fenômeno específico (RODRIGUES et al., 2007). No contexto acadêmico, um estudo de caso geralmente envolve a coleta de dados por meio de várias fontes, como entrevistas, observações, documentos e registros. O pesquisador busca compreender o caso em profundidade, explorando suas características, contexto, dinâmicas e resultados.

Um estudo de caso permite uma investigação aprofundada de um caso único ou de um número limitado de casos, o que proporciona insights e uma compreensão mais detalhada do objeto de estudo. Pode ser usado para explorar um problema específico,

examinar uma teoria existente ou gerar novas hipóteses para futuras pesquisas. Ainda, geralmente segue uma estrutura básica que inclui introdução, revisão da literatura, metodologia de pesquisa, apresentação dos dados e análise, discussão dos resultados e conclusões. Pode incluir também a elaboração de um quadro teórico ou conceitual para embasar a análise e a interpretação dos dados coletados. Desta forma, esse tipo de estudo é uma investigação detalhada e sistemática de um caso específico, permitindo uma compreensão mais aprofundada do objeto de estudo e contribuindo para o avanço do conhecimento na área em questão (RODRIGUES et al., 2007). .

2.8.1. Estudo de Caso

O estudo de caso teve como objetivo verificar a presença da Síndrome de Burnout em três professores do Ensino Superior, utilizando o *Maslach Burnout Inventory* (MBI) como instrumento de avaliação. A pesquisa foi realizada no meio do primeiro semestre de 2023, em maio, e contou com a participação de dois professores do gênero masculino e um professor do gênero feminino, todos atuantes em cursos de Engenharia na cidade de Curitiba.

As características de cada indivíduo são apresentadas da Tabela 1. Como observado os entrevistados possuem perfil similar em relação as áreas de atuação, sendo todos da área das ciências exatas ou tecnologia. Os nomes dos entrevistados foram omissos pois não foi recebido autorização formal para indicação dos nomes.

INDIVÍDUO	GÊNERO	IDADE	DOCÊNCIA (ANOS)	CURSOS ATUANTES
A	Masculino	32	7	Computação
B	Feminino	35	8	Computação
C	Masculino	40	15	Engenharias

TABELA 1: Características dos entrevistados
FONTE: O AUTOR (2023)

O MBI é um instrumento amplamente utilizado para avaliar os níveis de burnout e é composto por três dimensões: esgotamento emocional, despersonalização e realização pessoal. O MBI é um instrumento de avaliação amplamente utilizado para medir os níveis de burnout em profissionais, incluindo professores. Ele foi desenvolvido por Christina Maslach e Susan E. Jackson em 1981. A MBI é composta de três dimensões, Exaustão Emocional (EE) com seis variáveis, Cinismo (CI) com quatro variáveis e Eficácia no Trabalho (ET) com seis variáveis, composta de uma escala Likert que varia de 0 a 6, variando de Nunca (0), Algumas vezes (1), ao ano ou menos, Uma vez por mês ou menos (2), Algumas vezes durante o mês (3), Uma vez por semana (4), Algumas vezes durante a

semana (5), até, todo dia (6). As 16 variáveis da escala são baseadas na Figura 1. O objetivo dessas perguntas é avaliar diferentes aspectos relacionados ao bem-estar e à satisfação no trabalho, bem como identificar possíveis sinais de burnout. Logo, analisa-se cada pergunta em termos de seus objetivos específicos.

A escala MBI é utilizada para medir os índices de Burnout, sendo definido que valores até 1,33 são considerados baixos, entre 1,34 e 2,43 são classificados como intermediários e acima de 2,43 são considerados altos, de acordo com as determinações de Mclaurine (2008). Além disso, o autor também especifica os índices por fatores, conforme apresentado na Tabela 2 a seguir.

ELEMENTO DE AVALIAÇÃO	BAIXO	MODERADO	ALTO
Burnout	<1,33	1,34 – 2,43	>2,43
Exaustão Emocional	<2,0	2,1 – 3,19	>3,20
Cinismo	<1,0	1,01 – 2,10	>2,20
Eficácia no Trabalho	<4,0	4,01 – 4,99	>5,0

TABELA 2: Amplitude de Valores para mensuração dos níveis de Burnout
FONTE: ADAPTADO DE SCHUSTER et al., (2014)

Essas perguntas ajudam a identificar os sinais e sintomas comuns de burnout, bem como a avaliar a satisfação no trabalho e o senso de realização. A partir das respostas obtidas, é possível identificar indivíduos que possam estar enfrentando esgotamento relacionado ao trabalho e oferecer medidas de apoio e intervenções adequadas. Vale ressaltar que um diagnóstico preciso de burnout requer uma avaliação mais abrangente e a análise de outros fatores.

Os resultados do estudo serão analisados com base nas respostas dos entrevistados ao MBI. Cada participante terá suas pontuações nas dimensões de esgotamento emocional, despersonalização e realização pessoal avaliadas. Essas pontuações serão comparadas com os pontos de corte estabelecidos para cada dimensão, a fim de determinar o nível de burnout de cada professor.

A análise dos resultados pode envolver a identificação de participantes com níveis elevados de esgotamento emocional e despersonalização, indicando a presença de sintomas de burnout. Além disso, as pontuações na dimensão de realização pessoal serão avaliadas para verificar se os participantes apresentam baixa satisfação e realização no trabalho.

Com base nessas análises, será possível fornecer uma descrição detalhada do perfil de burnout dos professores participantes. Isso permitirá identificar possíveis problemas relacionados ao bem-estar dos professores, bem como direcionar ações e intervenções apropriadas para lidar com a síndrome de burnout.

É importante observar que a interpretação dos resultados deve levar em consideração outros fatores contextuais, como carga de trabalho, ambiente de trabalho, suporte institucional e estratégias de *coping* dos participantes. A combinação das respostas ao MBI com esses elementos fornecerá uma visão mais completa do estado de burnout dos professores avaliados.

2.9. RESULTADOS

Após aplicado o questionário nos três indivíduos no qual foi realizado o estudo de caso os dados foram quantificados e tabulados em tabelas para análise estatística do resultado. Inicialmente é apresentado na Tabela 3 as respostas de cada indivíduo na primeira dimensão analisada.

QUESTÃO	INDIVÍDUO >	A	B	C
EE1		3	2	3
EE2		4	1	2
EE3		3	2	1
EE4		2	2	2
EE5		4	1	1
EE6		4	2	2
Média		**3,33**	**1,67**	**1,83**

TABELA 3: Resposta dos entrevistados na dimensão 1
FONTE: O AUTOR (2023)

Com base nos dados fornecidos na tabela anterior, podemos concluir o nível de burnout da primeira dimensão (esgotamento emocional - EE) dos indivíduos A, B e C. Para o indivíduo A, a média dos valores atribuídos a cada item relacionado à dimensão de esgotamento emocional é de 3,33. De acordo com a escala MBI fornecida na Tabela 2, valores superiores a 2,43 são considerados níveis altos de burnout. Portanto, podemos afirmar que o indivíduo A apresenta um nível elevado de esgotamento emocional. Isso indica que esse indivíduo pode estar experimentando um certo grau de exaustão e fadiga emocional relacionados ao trabalho.

Com base nos dados fornecidos na tabela, podemos observar que o indivíduo A apresenta pontuações altas nos itens EE5 ("Sinto-me acabado por causa do meu trabalho") e EE6 ("Só desejo fazer meu trabalho e não ser incomodado"). Essas pontuações indicam um alto nível de esgotamento emocional nesses aspectos específicos do trabalho. No item EE5, o indivíduo A relatou sentir-se acabado por causa do seu trabalho, sugerindo uma sensação de desgaste profundo e exaustão emocional relacionada às demandas e responsabilidades do trabalho. Esse sentimento pode impactar negativamente a saúde

mental e o bem-estar geral do indivíduo, além de afetar a motivação e o engajamento no trabalho. No item EE6, o indivíduo A expressou o desejo de apenas fazer o trabalho sem ser incomodado. Isso pode indicar uma perda de interesse nas interações sociais no ambiente de trabalho, uma vez que o indivíduo está focado principalmente em concluir suas tarefas e evitar qualquer forma de distração ou interrupção. Essa falta de interesse nas interações pode impactar negativamente a qualidade das relações de trabalho e a satisfação geral no ambiente profissional. Considerando esses resultados, é evidente que o indivíduo A está enfrentando um alto nível de esgotamento emocional em relação a sentir-se acabado por causa do trabalho e a desejar evitar interações no ambiente profissional. Esses aspectos podem ser indicadores de um maior risco de burnout e podem exigir atenção e suporte adequados para promover o bem-estar e a saúde emocional desse indivíduo no local de trabalho.

No caso do indivíduo B, a média é de 1,67. Esse valor está abaixo do intervalo alto, indicando um nível médio de esgotamento emocional. Isso sugere que o indivíduo B apresenta um menor grau de exaustão e fadiga emocional em relação ao trabalho quando comparado ao individuo A, o que pode ser considerado um resultado positivo em termos de bem-estar no ambiente de trabalho.

Já para o indivíduo C, a média é de 1,83, também abaixo do intervalo alto. Isso indica que o indivíduo C possui um nível baixo de esgotamento emocional considerado como alto, mas ainda médio. Essa pessoa demonstra um menor grau de exaustão e fadiga emocional relacionados ao trabalho, o que pode ser interpretado como uma condição favorável para o bem-estar no trabalho.

Com base nas médias dos escores de esgotamento emocional (EE), podemos concluir que o indivíduo A apresenta um nível elevado de burnout, enquanto os indivíduos B e C demonstram um nível médio de esgotamento emocional. Essas conclusões podem ser úteis para identificar indivíduos em risco de burnout e fornecer intervenções apropriadas para promover o bem-estar e a saúde mental no local de trabalho.

Em seguida, foi aplicado o questionário nos três indivíduos no qual foi realizado o estudo para a próxima dimensão. Desta forma é apresentado na Tabela 4 as respostas de cada indivíduo na segunda dimensão analisada.

QUESTÃO	INDIVÍDUO >	A	B	C
CI1		3	1	1
CI 2		3	1	1
CI 3		3	2	1
CI 4		3	0	0

Média	**3,00**	**1,00**	**0,75**

TABELA 4: Resposta dos entrevistados na dimensão 2
FONTE: O AUTOR (2023)

Com base nos dados fornecidos na tabela 4, pode-se concluir o nível de burnout da segunda dimensão (cinismo - CI) dos indivíduos A, B e C. Essa dimensão está relacionada à atitude de distanciamento emocional, apatia e descrença em relação ao trabalho.

Para o indivíduo A, a média dos valores atribuídos a cada item relacionado à dimensão de cinismo é de 3,00. Já para o indivíduo B, a média é de 1,00, enquanto para o indivíduo C é de 0,75. Esses valores indicam diferentes níveis de cinismo em relação ao trabalho entre os indivíduos. O indivíduo A apresenta uma média de 3,00, que está dentro do intervalo intermediário definido pela escala MBI. Isso sugere que esse indivíduo possui um nível alto de cinismo em relação ao trabalho no qual é superior ao valor de 2,20. Essa atitude de distanciamento emocional e descrença pode levar a uma diminuição do envolvimento e do comprometimento com as tarefas e com a organização.

Por outro lado, tanto o indivíduo B quanto o indivíduo C apresentam médias abaixo do intervalo intermediário. O indivíduo B possui uma média de 1,00, indicando um nível baixo de cinismo. Já o indivíduo C possui uma média de 0,75, demonstrando um nível ainda mais baixo de cinismo. Esses resultados sugerem que ambos os indivíduos possuem uma atitude menos cínica em relação ao trabalho, estando mais engajados e acreditando na importância e no propósito de suas atividades laborais.

Comparando os resultados entre os indivíduos, podemos afirmar que o indivíduo A apresenta um nível alto de cinismo, enquanto os indivíduos B e C apresentam níveis baixos. Essas diferenças indicam que o indivíduo A pode estar mais propenso a desenvolver sentimentos de descrença e apatia em relação ao trabalho, enquanto os indivíduos B e C têm uma visão mais positiva e engajada em suas atividades profissionais. Essas conclusões ressaltam a importância de monitorar os níveis de cinismo no ambiente de trabalho, pois o cinismo elevado pode levar ao aumento do esgotamento e à diminuição do bem-estar dos indivíduos. É essencial implementar estratégias para promover um ambiente de trabalho saudável, no qual os colaboradores sintam-se valorizados e engajados, minimizando o risco de burnout e fomentando a satisfação e o desempenho no trabalho.

Por fim é apresentado na Tabela 5 as respostas de cada indivíduo na terceira dimensão analisada. A terceira dimensão do *Maslach Burnout Inventory* (MBI) é conhecida como "Eficiência Profissional" (EP) ou "Baixa Realização Pessoal" e está relacionada à falta de satisfação e sentimentos de ineficácia no trabalho. Essa dimensão reflete a

percepção de que o trabalho realizado não é significativo ou não está produzindo resultados satisfatórios.

QUESTÃO	INDIVÍDUO >	A	B	C
ET1		4	5	6
ET2		4	5	5
ET3		3	6	5
ET4		3	6	6
ET5		4	5	5
ET6		4	5	5
Média		**3,67**	**5,33**	**5,33**

TABELA 5: Resposta dos entrevistados na dimensão 3.
FONTE: O AUTOR (2023)

Com base nos dados fornecidos na tabela, podemos concluir o nível de burnout da terceira dimensão (eficiência profissional - EP) dos indivíduos A, B e C. Essa dimensão está relacionada à percepção de eficácia e realização no trabalho. Vamos analisar cada resultado e compará-los entre os indivíduos.

Para o indivíduo A, a média dos valores atribuídos a cada item relacionado à dimensão de eficiência profissional é de 3,67. Essa média indica um nível baixo de eficiência no trabalho para o indivíduo A. Embora ele demonstre certo entusiasmo ao realizar algo no trabalho e reconheça suas habilidades (conforme indicado pelas pontuações em ET1, ET2 e ET5), as respostas indicam uma percepção geral de eficiência e realização abaixo do limite de 4,0 estabelecido como baixo nível de eficácia. Isso pode sugerir uma falta de satisfação e confiança em relação ao trabalho, o que pode levar a um maior risco de burnout.

No caso dos indivíduos B e C, ambos apresentam uma média de 5,33. Essa média está acima do limite de 4,0, indicando um nível alto de eficiência no trabalho para ambos os indivíduos. Tanto o indivíduo B quanto o indivíduo C demonstram sentir-se entusiasmados, realizar tarefas valiosas, solucionar problemas efetivamente, contribuir para a organização e possuir uma percepção positiva de suas habilidades e eficiência (conforme indicado pelas pontuações em todas as questões). Esses resultados sugerem que esses indivíduos têm uma percepção de eficácia e realização pessoal elevadas em relação ao trabalho, o que pode promover um maior engajamento e satisfação profissional.

Comparando os resultados entre os indivíduos, podemos afirmar que o indivíduo A apresenta um nível baixo de eficiência profissional, enquanto os indivíduos B e C apresentam um nível alto. Essa diferença indica que o indivíduo A pode estar enfrentando

desafios em termos de satisfação e realização no trabalho, enquanto os indivíduos B e C demonstram uma percepção mais positiva e satisfatória em relação às suas habilidades e eficácia no ambiente de trabalho.

Essa análise ressalta a importância de identificar e abordar os fatores que podem levar ao baixo nível de eficiência no trabalho, como falta de motivação, desafios na realização de tarefas ou falta de reconhecimento. É fundamental criar um ambiente de trabalho que promova a satisfação e a realização profissional, pois isso pode ajudar a reduzir o risco de burnout e melhorar o bem-estar dos indivíduos.

3. CONCLUSÃO

Neste trabalho é descrito que a Síndrome de Burnout é um estado de esgotamento físico, emocional e mental causado por um prolongado período de estresse relacionado ao trabalho. As principais causas dessa síndrome estão relacionadas a fatores como alta carga de trabalho, falta de reconhecimento, desequilíbrio entre demandas profissionais e pessoais, e ambiente de trabalho desfavorável. Esses elementos podem levar à exaustão, cinismo e baixa eficácia profissional, característicos da Síndrome de Burnout.

Ainda, é relatado que o grupo profissional que frequentemente sofre com a Síndrome de Burnout é o dos professores e profissionais da educação em geral. Esses profissionais enfrentam uma variedade de desafios, incluindo grande responsabilidade, longas horas de trabalho, demandas emocionais e pressões administrativas. A natureza exigente da profissão e as expectativas elevadas podem levar ao desgaste emocional, desilusão e diminuição da satisfação no trabalho. É crucial fornecer apoio e recursos adequados para esses profissionais, a fim de mitigar os riscos de burnout e promover um ambiente de trabalho saudável.

No estudo de caso realizado, foram entrevistados três participantes (A, B e C) com relação à ocorrência de burnout. Os resultados revelaram que o participante A apresentou níveis que evidenciam a existência de burnout no profissional. Isso indica um alto grau de esgotamento emocional, cinismo e baixa eficiência profissional. Em contraste, os participantes B e C demonstraram níveis mais baixos nessas dimensões, sugerindo uma menor probabilidade de estarem sofrendo com a síndrome de burnout. Essa diferença entre os participantes ressalta a importância de identificar e abordar os fatores que contribuem para o burnout, oferecendo apoio adequado e promovendo estratégias de bem-estar no ambiente de trabalho.

Para trabalhos futuros é possível atuar mais efetivamente na NR17 no ajuste da norma para atendimento das questões diretamente relacionadas ao estresse, mesmo que não mencionado a Síndrome de Burnout como resultado desse estresse. Ainda, é possível atuar em um questionário específico para professores, em especial as particularidades inerentes a profissão, diferente dos modelos usados como MBI ou CBI.

4. REFERÊNCIAS

ALEXANDRE, Adla Alves *et al.* Análise das posturas de trabalho dos educadores de criança numa perspectiva ergonômica. **Revista P&D em Engenharia de Produção**, v. 7, n. 2, p. 39-50, 2009.

BAGATIN, Ericson; KITAMURA, Satoshi. História ocupacional. **Jornal brasileiro de pneumologia**, v. 32, p. S12-S16, 2006.

BARBOSA, Rita de Cássia Teixeira. MARSAL, Aline Sâmera. Fisioterapia do trabalho: atuação do fisioterapeuta como ergonomista. **Revista Visão Universitária**, v. 1, n. 1, 2016.

BRASIL. **Ministério da Saúde (MS)**. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão e da Regulação do Trabalho em Saúde. Câmara de Regulação do Trabalho em Saúde. Brasília: MS; 2006.

BRASIL. **NR17 Ergonomia.** 2022. Disponível em https://www.gov.br/trabalho-e-emprego. Acesso em 2005/2023.

BREHMER, Laura Cavalcanti de Farias; RAMOS, Flávia Regina Souza. Experiências de integração ensino-serviço no processo de formação profissional em saúde: revisão integrativa. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, v. 16, n. 1, p. 228-37, 2014.

BRUM, Liliani Mathias *et al.* Qualidade de vida dos professores da área de ciências em escola pública no Rio Grande do Sul. **Trabalho, Educação e Saúde,** v. 10, p. 125-145, 2012.

CARLOTTO, Mary Sandra. A síndrome de burnout e o trabalho docente. **Psicologia em estudo,** v. 7, p. 21-29, 2012.

CARLOTTO, Mary Sandra. Síndrome de Burnout em professores: prevalência e fatores associados. **Psicologia: teoria e Pesquisa**, v. 27, p. 403-410, 2011.

CARLOTTO, Mary Sandra; PALAZZO, Lílian dos Santos. Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. **Cadernos de Saúde Pública,** v. 22, p. 1017-1026, 2006.

COUTO, Hudson de Araújo. Ergonomia aplicada ao trabalho: conteúdo básico: guia prático. **Ergonomia aplicada ao trabalho: conteúdo básico: guia prático.** p. 272-272. 2007.

DIEHL, Liciane; MARIN, Angela Helena. Adoecimento mental em professores brasileiros: revisão sistemática da literatura. **Estudos Interdisciplinares em Psicologia,** v. 7, n. 2, p. 64-85, 2016.

FONTE, Cesaltino Manuel Silveira. **Adaptação e Validação para Português do Questionário de Copenhagen Burnout Inventory (CBI)**. (Dissertação de Mestrado) Gestão e Economia da Saúde, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Coimbra. 2011. 138f.

FREITAS, Daniel Antunes *et al.* Saberes docentes sobre processo ensino-aprendizagem e sua importância para a formação profissional em saúde. **Interface - Comunicação, Saúde, Educação.** 2016, v. 20, n. 57, pp. 437-448.

GONÇALVES, Raphaela dos Santos. **A síndrome de burnout em professores: sua rela relação com a satisfação no trabalho, fatores sociodemográficos e organizacionais**. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal de São Paulo. Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Ciências da Saúde. Santos. 2023. 78f.

JACQUES, Maria da Graça. O nexo causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. **Psicologia & sociedade**, v. 19, p. 112-119, 2007.

KRISTENSEN, Tage S. *et al.* The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. **Work & stress**, v. 19, n. 3, p. 192-207, 2005.

LIMA, Fabíola Bessa Salmito; MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, meio ambiente do trabalho, redes sociais e os reflexos na saúde mental do trabalhador. **Nova Hileia: Revista Eletrônica de Direito Ambiental**, 2020.

LOSEKAN, Ingrid. **Condicionantes ergonômicos na organização do trabalho docente.** Trabalho de Conclusão de Curso de Engenharia de Produção. Universidade Federal de Pelotas, Centro de Engenharias. 2020. 90f.

MAAS, Larissa *et al.* Norma Regulamentadora 17: considerações para sua revisão. **Human Factors in Design,** v. 9, n. 17, p. 137-162, 2020.

MAGALHÃES, Tatiana Almeida de et al. Prevalência e fatores associados à síndrome de burnout entre docentes da rede pública de ensino: estudo de base populacional. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, p. e11, 2021.

MASLACH, C. JACKSON, S.E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behaviour.** Vol. 2. 99-113. 1981.

MAZIERO, Rômulo; FORTUNATO, Frederico da Silva. NR 17 no contexto acadêmico: aplicada na educação técnica. **Brazilian Journal of Production Engineering,** v. 7, n. 1, p. 1-16, 2021.

MCLAURINE, William D. **A correlational study of job burnout and organizational commitment among correctional officers.** Dissertação (Doutorado em Filosofia). Capella University, 2008..

MEDEIROS, Luiza Ferreira Rezende; FERREIRA, Mário Cesar. Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009. **Gestão contemporânea,** n. 9, 2011.

MOUTINHO, Cinara Botelho *et al*. **Dificuldades, desafios e superações sobre educação em saúde na visão de enfermeiros de saúde da família**. Trab. educ. saúde, Rio de Janeiro, v. 12, n. 2, p. 253-272, Aug. 2014.

NASCIMENTO, Aryellyson Hellyton Gomes do. Ergonomia e postos de trabalho: análise do ambiente de trabalho de professores da ufpb de acordo com a NR17. **(Monografia de Graduação)** Terapia Ocupacioal. Centro de Ciências da Saúde, Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa, 2017.

OLIVEIRA, Otávio José de; OLIVEIRA, Alessandra Bizan de; ALMEIDA, Renan Augusto de. Diretrizes para implantação de sistemas de segurança e saúde do trabalho em empresas produtoras de baterias automotivas**. Gestão & Produção**, v. 17, p. 407-419, 2010.

PENACHI, Eliza; TEIXEIRA, Edival Sebastião. Ocorrência da síndrome de burnout em um grupo de professores universitários. **Educação**, v. 45, p. 1-19, 2020.

PENTEADO, Regina Zanella; SOUZA NETO, Samuel de. Mal-estar, sofrimento e adoecimento do professor: de narrativas do trabalho e da cultura docente à docência como profissão. **Saude soc., São Paulo** , v. 28, n. 1, p. 135-153, Mar. 2019 .

PEREIRA, Erika Cristina de Carvalho Silva; RAMOS, Maély Ferreira Holanda; RAMOS, Edson Marcos Leal Soares. Síndrome de burnout e autoeficácia em professores de educação física. **Revista Brasileira de Educação**, v. 27, 2022.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico.** 2 ed. São: Pualo. Editora Feevale, 2013.

RIBEIRO, Beatriz Maria dos Santos Santiago et al. Associação entre a síndrome de burnout e a violência ocupacional em professores. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 35, 2022.

RODRIGUES, William Costa *et al.* Metodologia científica. **Faetec/IST. Paracambi**, p. 2-20, 2007.

RODRIGUES, Cristiano. NASCIMENTO, Roger. **Distúrbios Gerados Pelo Esforço Repetitivo Relacionados Ao Trabalho-LER/DORT: Uma Revisão De Literatura**. 2022.

RUIZ, Valéria Salek; ARAUJO, André Luis Lima de. Saúde e segurança e subjetividade no trabalho: os riscos psicossociais. **Revista Brasileira Saúde Ocupacional São Paulo**, v. 37, n. 125, p. 170-180, junho de 2012.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico.** 1 ed. São Paulo: Cortez, 2012.

SANTOS, Tiago S. *et al*. Análise ergonômica dos postos de trabalho de recepcionistas de hotéis no município de marabá. In**: Simpósio de Engenharia de Produção**. 2016.

SANTOS, Patrick Emanuell Mesquita Sousa et al. Cefaleias ocupacionais: quando suspeitar. **Headache Medicine,** v. 9, n. 1, p. 29-32, 2018.

SCHUSTER, M. da S. et al. Identificação dos níveis de Burnout em um hospital público e aplicação da Escala Mbi-gs. **Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde,** v. 11, n. 4, p. 278-290, 2014.

SOUZA, Midhiã Pequena de. Clima organizacional: a satisfação dos professores no ambiente escolar na rede pública de ensino. **SECAL Ponta Grossa**, 2019.

SOUSA, Ana Rafaela Campos; MOURÃO, Joana Irene de Barros. Burnout em anestesiologia. **Revista Brasileira de Anestesiologia**, v. 68, p. 507-517, 2018.

VIEIRA, S. I. **Medicina básica do trabalho.** Curitiba: Genesis, 1998.