

# DESGASTE PSÍQUICO E SOBRECARGA NA UNIVERSIDADE PÚBLICA: UM ESTUDO COM PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS NA FRONTEIRA BRASIL-BOLÍVIA

Desgaste Psíquico y Sobrecarga en la Universidad Pública: un Estudio con Docentes Universitarios en la Frontera Brasil-Bolivia

Daniella Moreira Lima\*

Vanessa Catherina Neumann Figueiredo\*\*

**Resumo:** O contexto universitário e o trabalho docente vêm sendo afetados por valores neoliberais meritocráticos propagados pelo gerencialismo, acarretando sobrecarga, desgaste e sofrimento psíquico. Esta pesquisa teve por objetivo identificar a ocorrência da Síndrome de *Burnout* em professores de uma universidade pública situada na fronteira Brasil-Bolívia. Responderam a um questionário sociodemográfico e às escalas CESQT-PE, EIPST e EACT 59 professores e não foi encontrado *Burnout*, mas constatou-se desgaste psíquico e cansaço físico diante da intensificação e excesso de atividades, longas jornadas e polivalência, assim como esgotamento e estresse pela falta de reconhecimento.

**Palavras-chave:** Saúde mental, Ensino superior, Esgotamento profissional, Professores.

**Resumen:** El contexto universitario y la labor docente se han visto afectados por los valores neoliberales meritocráticos propagados por el gerencialismo, causando sobrecarga, desgaste y sufrimiento psíquico. Esta investigación tuvo como objetivo identificar la ocurrencia del Síndrome de *Burnout* en profesores de una universidad pública ubicada en la frontera Brasil-Bolivia. Cincuenta y nueve docentes respondieron a un cuestionario

## Introdução

O processo de reestruturação produtiva, alicerçado na evolução tecnológica e na flexibilização do trabalho nas universidades públicas, tem levado a uma crescente precarização das condições materiais, da organização do trabalho e dos vínculos empregatícios (SOUZA *et al.*, 2017). Buscando atender novos parâmetros de alta competitividade, as relações sociais vêm se modificando, sendo comum a conduta de rivalidade e competição entre os sujeitos, apropriados da valorização do individualismo.

Dejours (2008) frisa que as imposições exercidas pelas organizações do trabalho ordenam a adaptação aos preceitos neoliberais veiculados nas instituições que levam o trabalhador ao sofrimento e exaustão como forma de

\* Graduada em Psicologia e Mestranda na Pós-Graduação em Educação na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campus do Pantanal. E-mail: dmorlima@gmail.com. ORCID: 0000-0001-5672-6968.

\*\* Doutora em Saúde Coletiva (UNICAMP), Mestre em Sociologia (UNESP) e Graduada em Psicologia (UNESP), é professora da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul no Programa de Pós-Graduação em Estudos Fronteiriços, no Programa de Pós-Graduação em Educação e no Curso de Psicologia, Campus do Pantanal. E-mail: vanessa.figueiredo@ufms.br. ORCID: 0000-0002-0062-9234.

sociodemográfico y a las escalas CESQT-PE, EIPST y EACT. No se encontró *Burnout*, pero sí desgaste psíquico y fatiga física por la intensificación y exceso de actividades, largas horas de trabajo y polivalencia, así como agotamiento y estrés por falta de reconocimiento.

**Palabras claves:** Salud mental, Educación superior, Agotamiento profesional, Docentes.

ser reconhecido, seja por sua utilidade ou pela beleza do que realiza. Assim, a ocupação docente expõe o trabalhador à sobrecarga de tarefas, estresse constante e intenso, um panorama nocivo à saúde deste coletivo profissional.

Os professores do ensino superior vêm apresentando sintomas e sinais de Síndrome de *Burnout* (SB), mostrando sua vulnerabilidade frente aos aspectos adversos do contexto educacional (MASSA *et al.*, 2016). Cotrim e Wagner (2012), ao avaliarem a prevalência da SB em professores de uma Instituição de Ensino Superior (IES) da cidade de Porto Alegre – RS, apontaram que 10,8% dos indivíduos apresentaram *Burnout*, 21,7% não manifestaram o quadro e 67,5% revelaram um estado sintomatológico limítrofe. Aspectos como sobrecarga de trabalho, multiplicidade de papéis e atividades de cunho burocrático foram indicados como os que mais contribuem para o estresse laboral.

A SB se manifesta por sentimentos de esgotamento e estafa, pessimismo, ironia, afastamento psíquico e frieza ligada à ocupação, com diminuição do desempenho profissional (OPAS/OMS, 2019). Enquanto um fenômeno deflagrado pela relação intersubjetiva com o trabalho, a SB afeta tanto o processo de ensino-aprendizagem como a saúde e a qualidade de vida dos professores (CARLOTTO; CÂMARA, 2008; DROOGENBROECK; SPRUYT, 2015).

Ligada a profissões que atuam diretamente com pessoas e com res-

ponsabilidades constantes (BIAZZI, 2013), os agravos da SB são caracterizados por Gil-Monte (2008) como uma reação ao estresse ocupacional crônico. Seus sintomas envolvem deterioração cognitiva, com perda de motivação que leva à baixa realização no espaço laboral, além de dano afetivo decorrente do esgotamento emocional, derivando em atitudes e condutas organizacionais contraproducentes. A expressão de frieza, indiferença e distanciamento na relação com alunos, coordenadores/chefias e colegas de profissão é, por vezes, acompanhada por culpa.

Considerando a gravidade de seus sintomas, a SB passa a fazer parte dos fenômenos alusivos ao mundo do trabalho pelo Ministério da Saúde, através da Portaria nº 1.339, de 18 de novembro de 1999, na qual constam os transtornos mentais e comportamentais relacionados às diversas ocupações (BRASIL, 2001). E conforme a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS/OMS, 2019), ela foi incluída como um fenômeno ocupacional gerado no local de trabalho na Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11), que passou a vigorar em 1º de janeiro de 2022. Para Ferreira e Pezuk (2021), a SB é redefinida como um quadro crônico relativo ao contexto profissional, surgindo quando as demandas institucionais ou profissionais são exacerbadas e desgastam psicicamente, sendo caracterizada pelo decréscimo de energia, sensação de fracasso e cinismo.

Expressão da crise emocional recorrente que atinge trabalhadores submetidos a relações precárias na atividade ocupacional, o *Burnout* se vincula às novas características do mundo do trabalho, cujo cenário é assinalado pela intensificação, excelência e sobrecarga. É fato que a exigência de aderir aos valores organizacionais e culturais produtivistas e meritocráticos tem convergido para o processo de esgotamento psicológico e físico, pois as demasiadas e fatigantes situações profissionais impossibilitam o sujeito de funcionar por absoluta falta de potência (SOBOLL, 2002; LEITER; BAKKER; MASLACH, 2014).

Nesse sentido, a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho se mostra diferenciada ao sublinhar a importância da organização laboral na compreensão do sofrimento e adoecimento, entendendo que a patologia se manifesta quando há uma desestabilização e o sofrimento psíquico não pode ser mais contornável, quando o uso das estratégias defensivas já não é capaz de silenciar ou negar os aspectos injustos da organização do trabalho (DEJOURS, 2008). No caso das patologias sociais da sobrecarga, os efeitos são resultantes da impossibilidade de transformar o trabalho e ressignificar o sofrer (SOBOLL, 2002).

Mendes (2007) evidencia a sobrecarga como uma patologia social prescrita nos moldes da organização do trabalho, ou seja, não é o trabalhador quem decide a carga de trabalho, pois “a liberdade é limitada pelas exigências do trabalho, que

resgata os registros de exigência do sujeito para consigo mesmo” (p. 55). O jogo de dominação social, controlado pela ideologia da excelência e do desempenho, junto à submissão a demandas que estão além de suas disposições físicas e psicológicas, recuperam a ideia de onipotência frente ao desamparo e naturalizam o excesso de tarefas.

Enquanto uma patologia social do excesso, a sobrecarga tem ganhado destaque para a compreensão do processo de adoecimento do profissional na área educacional, pois aliado ao fato do trabalho ter sua importância econômica, a regulação da ideia de realização, liberdade e reconhecimento a partir de um notório desempenho subordina os sujeitos à precarização (HAN, 2017; AMARAL; BORGES; JUIZ, 2017). Portanto, o modo de gerir a organização do trabalho desenha a relação do professor com seu contexto laboral e é essencial para se compreender o aparecimento de agravos psíquicos.

Assim, buscando investigar de que maneira a organização do trabalho caracterizada pela sobrecarga tem incidido sobre a saúde mental de docentes do ensino superior, esta pesquisa analisou a ocorrência da SB entre professores de uma universidade pública situada na fronteira do Brasil com a Bolívia.

## Metodologia

Foi realizada uma pesquisa quantitativa em um campus universitário situado na fronteira do Brasil com a Bolívia. Os docentes concursados de todos os cursos daquela unidade (Administração, Ciências Contábeis, Direito, Educação Física, Geografia, História, Letras, Matemática, Pedagogia, Psicologia, Sistema de Informação) foram convidados a participar do estudo. Os critérios de exclusão foram: ser coordenador de curso; estar afastado para capacitação ou por doença; estar em processo/ter sido removido, redistribuído ou ter se aposentado no decorrer da pesquisa; e fazer parte do grupo envolvido na condução desta pesquisa.

Participaram da pesquisa 59 docentes, pois 13 estavam afastados, 2 tinham se aposentado, 4 haviam sido removidos e/ou redistribuídos, 2 sujeitos eram parte do grupo de pesquisadores, 1 pessoa não foi encontrada para responder ao instrumento e 10 professores se recusaram a responder.

### *Resguardo Ético e Coleta de Dados*

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, sob n. 82923918.3.0000.0021. A coleta de dados ocorreu me-

diante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, momento em que foi garantido o sigilo e confidencialidade das informações fornecidas pelos docentes/participantes, assim como suas respectivas identificações.

### *Instrumentos*

Questionário sociodemográfico e ocupacional, contendo questões sobre escolaridade, estado civil, tempo de exercício docente e na instituição, carga horária dedicada à graduação e pós-graduação, pesquisa, ensino, extensão, supervisão de estágios e orientação de alunos em diversos projetos (FIGUEIREDO; SANTANA, 2018).

*Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo* para professores (CESQT-PE), validado por Gil-Monte, Carlotto e Câmara (2010), é composto por 20 itens distribuídos em quatro subescalas (5 sobre Ilusão pelo trabalho, 4 de Desgaste psíquico, 6 sobre Indolência e 5 de Culpa). Este modelo teórico considera a SB composta por 4 dimensões: 1) Ilusão pelo trabalho, vista como a expectativa do sujeito em atingir determinadas metas referente às atividades ocupacionais, já que isto pressupõe ser fonte de realização profissional e pessoal; 2) Desgaste psíquico, que se refere ao esgotamento emocional e físico devido às atividades profissionais, posta a necessidade de relacionamento diário com pessoas que promovem ou possuem problemas; 3) Indolência, reconhecida como a presença de práticas negativas de cinismo e indiferença perante as pessoas que precisam ser atendidas no ambiente de trabalho; e 4) Culpa, sentimento que surge a partir dos comportamentos e atos negativos desenvolvidos no trabalho, especialmente frente aos indivíduos com os quais o trabalhador deve interagir profissionalmente (GIL-MONTE, 2008).

Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA): instrumento composto por quatro escalas que abarcam as diversas dimensões da inter-relação trabalho e processo de subjetivação que podem interferir no risco à saúde (MENDES, 2007). Sua base teórica está respaldada pelos fundamentos da Psicodinâmica do Trabalho. Neste trabalho, foram analisados os itens da Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho (EACT), composta pelos fatores organização, condições de trabalho e relações profissionais, assim como da Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no trabalho (EIPST), que identifica reconhecimento e liberdade de expressão, com relação ao Desgaste Psíquico.

## Análise de dados

As respostas do questionário CESQT-PE foram assinaladas em uma escala de frequência *Likert* de 0 a 4 pontos, contemplando as variações de: (0) nunca; (1) raramente - algumas vezes por ano; (2) às vezes - algumas vezes por mês; (3) frequentemente - algumas vezes por semana; e (4) muito frequentemente - todos os dias. Para cada fator foi calculada a média das pontuações dos itens que a compunham. Altas graduações de *Burnout* são constatadas por baixas pontuações na dimensão de Ilusão pelo trabalho (< 2) e altas pontuações nas dimensões de Desgaste psíquico, Indolência e Culpa ( $\geq 2$ ) (GIL-MONTE; CARLOTTO; CÂMARA, 2010). Na análise da frequência dos itens da dimensão Desgaste psíquico, as respostas foram agrupadas em sim (às vezes, raramente e muito raramente) e não (nunca e raramente).

A análise da EACT avaliou os itens mais frequentes relativos às condições materiais, à organização do trabalho e às relações profissionais. Para isso foram agrupadas e consideradas como não as respostas pontuadas como nunca e raramente. As respostas às vezes, frequentemente e sempre foram consideradas sim. Para o cálculo da frequência dos itens avaliados pela EIPST, referentes aos fatores vivência de prazer (fator 1 e 2) e sofrimento (fator 3 e 4), as respostas nenhuma vez, uma vez e duas vezes foram consideradas não, e as pontuadas em três vezes, quatro vezes, cinco vezes e seis vezes ou mais foram consideradas “sim”. Ressalta-se ainda que as análises dos dados referente ao CESQT-PE e ao ITRA, foram feitas a partir do programa *Microsoft Excel*.

## Resultados e discussões

Entre os docentes que participaram desta pesquisa, 52,5% eram homens e 47,5% eram mulheres. A maior proporção (39%) estava na faixa etária de 31 a 40 anos, 64,4% eram casados(as), 49,2% eram doutores(as), 15,3% mestres(as) e 10,2% pós-doutores(as). Estes participantes relataram a realização de várias tarefas na instituição, contemplando a tríade ensino, pesquisa e extensão, conforme a Tabela 1.

**Tabela 1:** Atividades desenvolvidas por docentes participantes da pesquisa.

Variáveis	Sim % (n)	Não % (n)	NR (n)
Supervisiona estágio graduação	40,7% (n=24)	59,3% (n=35)	--
Orienta pesquisa graduação	64,4% (n=38)	35,6% (n=21)	--
Coordenação projeto de pesquisa	57,6% (n=34)	40,7% (n=24)	1,7% (n=1)
Coordenação projeto de extensão	40,7% (n=24)	59,3% (n=35)	--
Perfil do trabalho	Média	Desvio Padrão	NR (n)
Tempo na docência (anos)	16,7	10,51	n=8
Tempo na instituição (anos)	11,3	9,68	n=7
Carga horária sala de aula/semanal	14,0	7,58	n=1
Disciplina na graduação/semestre	3,9	1,85	n=1
Turmas na graduação/semestre	4,3	1,87	n=1

Nota: NR = Não responderam.

Fonte: Elaborado pelas autoras, baseado em Figueiredo, França e Santana (2020)

As várias tarefas realizadas, presentes na tabela 1, indicam a adesão ao ideal produtivista calcado na lógica neoliberal, cuja cultura da excelência normatiza o excesso de atividades também no contexto universitário. Borsoi (2012) salienta que a imposição do produtivismo, juntamente com a excessiva diversidade de atividades desenvolvidas pelos docentes, fazem parte de uma exigente carreira acadêmica, conferida por um altíssimo rendimento, mesmo se tratando de um trabalho imaterial.

Dessa maneira, as funções dos docentes passam a ser expandidas substancialmente, com o intuito de atender as demandas organizacionais dos sistemas de produção, esperando desse profissional uma postura flexível e polivalente. Ao docente fica designado a incumbência de atingir os objetivos impostos pela política educacional e que são aplicados pela gestão, precisando gerar atividades de ensino, pesquisa e extensão, elaborar aulas, projetos e relatórios, participar de comissões, atender as demandas de caráter burocrático/administrativo, produzir e publicar artigos científicos, entre outras tarefas (BORSOI, 2012).

Essas exigências e competências requeridas resultam em sobrecarga no campo educacional, revelando a forte presença da ideologia gerencialista no funcionamento nas universidades públicas, onde os professores são avaliados constantemente por sua performance e qualidade, através de órgãos de fomento como o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), além dos órgãos superiores (RIBEIRO *et al.*, 2016).

A pressão provocada pela avaliação de desempenho de inspiração liberal acarreta a aceitação da sobrecarga, posto que os docentes, na busca por reconhecimento e para não perderem o prestígio já alcançado, se desdobram para completarem com excelência seu serviço, atendendo ao mérito e à quantidade antevista pela gestão (FREITAS, 2013).

Assim, a precarização do trabalho no ensino superior, baseado no modelo toyotista de flexibilização, implementa a concepção de universidade como uma empresa, em que o valor de utilidade institucional mobiliza cognitiva e afetivamente, resulta em saberes, informações e ideias, mas por vezes não produz a identidade profissional nem a realização necessária para a sublimação (FREITAS, 2013).

Como aponta Dejours (2012), é na fuga do desamparo revivido no teatro do trabalho que os docentes buscam seu reconhecimento e aderem à sobrecarga, ainda mais por conta de que todos os entrevistados eram estatutários. A partir do reconhecimento estético dos outros docentes que ocorre o reconhecimento da criação do sujeito para o coletivo e há gratificação para a identidade, promovendo a sensação de pertencimento e a saúde (FREITAS, 2013).

A busca por reconhecimento é cultivada na exploração do desamparo, avivando nos trabalhadores uma incessante procura pela felicidade e inclusão, conforme prega o neoliberalismo. Para Freud (1924/1996) e Birman (2017), é o pacto masoquista da submissão que permite evitar o sofrimento, pois de um modo melancólico permite a proteção do sujeito do desamparo reavivado no mundo do trabalho (FREUD, 1929/1996).

Logo, verifica-se que as organizações produtivas sob o comando do capital, como as universidades, utilizam de mecanismos e princípios obscuros para intensificar o trabalho e ampliar a produção, apresentados como novas formas de gestão contemporâneas. O reconhecimento ao mesmo tempo que pode ser um dos modos de revigoramento da estrutura psíquica e da saúde, pode também ser uma maneira de capturar os trabalhadores nos subterfúgios da dominação. Mendes (2007, p. 45) alerta “a organização do trabalho promete utilizar o trabalho como forma de autorrealização, levando o trabalhador muitas vezes a exaustão em nome dessa promessa.”

Na teoria dejouriana o trabalho é considerado como uma das fontes de saúde psíquica, colaborando para a construção (ou reconstrução) da identidade do sujeito, fazendo parte da organização e expressão da subjetividade individual, podendo se tornar uma via de prazer. Mas também pode levar o sujeito ao sofrimento e a descompensação física e mental, nas situações que o ambiental laboral é permeado pela submissão, ausência de liberdade e há imposições de padrões

estabelecidos pela organização do trabalho, impedindo que a descarga psíquica seja realizada (SOBOLL, 2002).

Com base nessa perspectiva, foi apresentado na *Tabela 2* os dados da Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no trabalho (EIPST), que se dividem em Prazer: realização profissional e liberdade de expressão e Sofrimento: esgotamento profissional e falta de reconhecimento.

**Tabela 2:** Sentimentos e circunstâncias de prazer e sofrimento no trabalho assinalados por docentes universitários na fronteira Brasil-Bolívia.

Fator	Itens	Sim % (n=59)
Realização Profissional	01. Satisfação	98,3% (n=57)
	03. Orgulho pelo que faço	100% (n=59)
	08. Identificação com as minhas tarefas	98,3% (n=58)
Expressão de Liberdade	11. Liberdade para falar do meu trabalho com meus colegas	86,4% (n=51)
	12. Solidariedade entre os colegas	88,1% (n=52)
	15. Liberdade para utilizar minha criatividade	91,5% (n=54)
Falta de Reconhecimento	18. Esgotamento emocional	61,1% (n=36)
	19. Estresse	74,5% (n=44)
	21. Sobrecarga	67,8% (n=40)
Falta de Liberdade de Expressão	25. Falta de reconhecimento do meu esforço	49,1% (n=29)
	26. Falta de reconhecimento do meu desempenho	50,8% (n=30)
	28. Indignação	55,9% (n=33)

Fonte: Elaborado pelas autoras

De acordo com Dejours (2000), a vivência de prazer no trabalho está associada a experiências de gratificação, de realização, de reconhecimento, de liberdade e de valorização, que viabiliza as negociações, a formação de compromisso e a ressonância entre o subjetivo e a realidade concreta do trabalho. Ao permitir que o sujeito utilize sua criatividade, há a possibilidade de estabelecer uma relação favorável dentro do ambiente de trabalho.

Embora constatando-se a ocorrência de vivências de prazer, como o orgulho do trabalho realizado, a satisfação com a profissão, a identificação com as tarefas e a liberdade de expressão, aspectos pertinentes à organização do trabalho difíceis de serem modificados, como a crescente precarização do campo educacional, a intensificação do trabalho docente, a falta de reconhecimento e a indignação pela pouca valorização, geram sofrimento. Neste caso, é possível considerar que as estratégias defensivas estejam sendo utilizadas pelos docentes, já que elas bus-

cam neutralizar o mal-estar para preservar minimamente a saúde e propiciar a manutenção da produção.

Para Nassif (2005), a partir da percepção alterada da realidade a utilização das estratégias de defesa promovem um frágil e inconsciente equilíbrio psíquico, sendo “necessárias para a continuação do trabalho e para a adaptação às pressões organizacionais irreduzíveis, minimizando a percepção que os trabalhadores têm dessas pressões” (p. 84). A eufemização do sofrimento viabiliza uma proteção ao psiquismo, permitindo que os trabalhadores continuem trabalhando, mesmo em contextos assinalados pelas adversidades, de modo a permanecer no campo da normalidade e evitar a descompensação (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

Esse fenômeno também pode estar mascarando a ideologia gerencialista e da excelência, pois neutraliza e justifica a dedicação intensificada com a alegação de realização/prazer na atividade docente e restringe seu tempo, voltando-se quase que totalmente ao trabalho em detrimento de outras esferas. O fato é que as estratégias defensivas “podem atenuar o sofrimento, mas, por outro lado, se funcionarem muito bem e as pessoas deixarem de sentir o sofrimento, pode-se prever a alienação.” (DEJOURS, 1999, p. 171).

Circunstância que corrobora com os resultados evidenciado na *Tabela 3*, em virtude de evidenciar que o processo de reestruturação na universidade pública tem levado a uma crescente precarização na organização do trabalho, nas condições materiais e nas relações profissionais:

**Tabela 3:** Situações do contexto de trabalho assinaladas por docentes universitários na fronteira Brasil-Bolívia.

Fator	Itens	Sim % (n=59)
Organização de Trabalho	01. O ritmo de trabalho é excessivo.	86,4% (n=51)
	02. As tarefas são cumpridas com pressão de prazos.	88,1% (n=52)
	06. O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas.	79,6% (n=47)
Contextos de Trabalho	01. As condições de trabalho são precárias.	61% (n=36)
	05. Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas.	66,1% (n=39)
	10. O material de consumo é insuficiente.	66,1% (n=39)
Relações Socioprofissional	06. Existem disputas profissionais no local de trabalho.	79,6% (n=47)
	07. Falta integração no ambiente de trabalho.	77,9% (n=46)
	08. A comunicação entre funcionários é insatisfatória.	71,2% (n=42)

Fonte: Elaborado pelas autoras

A Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho – EACT, demonstra o quanto a flexibilização do trabalho, em conformidade com os ajustes neoliberais, têm proporcionado um cenário marcado pelas fortes pressões organizacionais, produzindo uma intensificação nesse contexto, apontado pelo ritmo de trabalho hiperbólico e com pressões de prazos, fruto da adaptação a uma lógica gerencialista calcada na diminuição de investimento no sistema público de educação e saúde e aumento de lucros, rendimentos e produção (MARINHO; SANTOS; BARBOSA, 2018).

Conforme o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI, em 2007, houve um largo movimento de redemocratização do ensino superior, com a abertura de novos cursos e aumento de vagas, possibilitando o acesso de milhares de alunos à educação universitária pública. Contudo, esse processo não foi acompanhado da posterior reposição/ contratação de pessoas, demandando dos professores universitários o encargo de diversas responsabilidades e a intensificação de suas tarefas (COSTA FILHO, 2016).

Nota-se com esse panorama, que as transformações no ensino superior, forjada pela gestão gerencialista, constituíram aspectos que envolvem o aumento da produtividade e competitividade. As relações socioprofissionais acabam sendo afetadas pelas adversidades do mundo laboral, o ambiente tem se caracterizado pela falta de interação, comunicação e, pela disputa entre os profissionais, predominando o individualismo perante a aceleração solicitada. Para Bechi, (2017, p. 2016):

A lógica do mérito e da competência, articulada à quantificação da produção acadêmica e à captação de recursos financeiros, se alastra pelo universo acadêmico, fomentando a competição entre os pesquisadores universitários, o individualismo e a intensificação do trabalho docente.

Os docentes, para lidarem com as múltiplas e incongruentes tarefas, aumentam seu ritmo e cadência como forma de conseguirem executar seu trabalho, usando para isso, estratégias e mecanismos de defesa. A aceleração permite a realização das atividades, exigindo o autoempredimento capaz de resolver as demandas (GAULEJAC, 2007). Com medo de perderem seu lugar de autoridade e de saber, acabam se desdobrando e assumindo os novos parâmetros de alta performance institucional que tem modificado as relações sociais, instigando o egocentrismo, a rivalidade, e causado a necessidade de laborar em um ritmo frenético frente a variedade e sobrecarga de tarefas (GAULEJAC, 2007).

Segundo Dejours (2008), a hiperatividade profissional corresponde a uma consequente evolução dos consideráveis esforços utilizados pelos trabalhadores ao se submeter às pressões impostas pela organização do trabalho, sem, no entanto, descuidar da qualidade do trabalho executado. O sujeito por estar envolvido subjetivamente com o trabalho, passa a ser vulnerável à hiperatividade, sendo usufruída pela organização de trabalho como técnica de manipulação da consciência profissional, sobretudo quando se refere a avaliação individualizada de desempenho e estipulações de metas. Diversos trabalhadores, que sofrem com a sobrecarga em seu ofício, são vítimas dessas técnicas.

À vista disso, os docentes assumem várias atividades com presteza ao fazerem uso da estratégia de defesa da aceleração, com o objetivo de obter reconhecimento do esforço empreendido na sobrecarga, mas que também os afasta afetivamente das pessoas e das atividades. A impossibilidade de retomar o sentido do trabalho e aproximar os projetos e ideais institucionais aos próprios desejos leva à elaboração e partilha de estratégias de defesa, de forma a adaptar, negar ou conjurar o sofrimento de ter se aceitar a organização do trabalho insatisfatória (DEJOURS, 2000).

Ao mesmo passo que as estratégias são usadas para evitar o adoecimento, também podem anular a possibilidade de transformação, já que os indivíduos começam a agir de forma passiva e silenciosa, para que não tomem consciência de sua situação, camuflando todo sofrimento. Caso ao contrário, o sujeito poderia ser levado ao adoecimento, dando conta do real que o cerca, acarretando o conflito entre os dois polos: interno (subjetivo) e externo (organização do trabalho) (SANTIAGO, 2013).

Fato que justifica a não ocorrência de *Burnout* na população estudada, asseverado na Tabela 4 do CESQT-PE, posto que foram verificadas altas pontuações (>2) na dimensão de “Ilusão pelo trabalho” (3,292), concebida como a expectativa do sujeito em atingir determinadas metas relacionada à laboração, pressupondo ser uma fonte de realização profissional e pessoal. Além de baixas ( $\leq 2$ ) para os fatores de Desgaste Psíquico (1,674), Indolência (0,586) e Culpa (0,942).

**Tabela 4:** Análise da ocorrência de *Burnout* conforme os fatores Ilusão pelo Trabalho, Desgaste Psíquico, Indolência e Culpa.

Fator	Itens	Média	Desvio Padrão
Ilusão pelo Trabalho	01. Trabalho desafio	3,29	0,966
	05. Realização	3,39	0,766
	10. Coisas positivas	3,32	0,766
	15. Gratificante	3,37	0,763
	19. Encantado(a)	3,08	0,934
	<b>Média Final</b>	<b>3,292</b>	
Desgaste Psíquico	08. Saturado(a)	1,14	1,042
	12. Pressionado(a)	1,86	1,383
	17. Cansaço físico	<b>2,02</b>	1,239
	18. Desgastado(a)	1,68	1,265
	<b>Média Final</b>	<b>1,674</b>	
Indolência	02. Não atender	0,66	0,843
	03. Insuportáveis	0,51	0,626
	06. Chatos	0,07	0,254
	07. Indiferença	0,41	0,646
	11. Ironia	0,90	1,078
	14. Rotular	0,86	0,973
	<b>Média Final</b>	<b>0,586</b>	
Culpa	04. Preocupa trato	1,41	1,219
	09. Culpa atitudes	0,88	0,948
	13. Arrependimento	0,59	0,746
	16. Pedir desculpas	0,95	0,860
	20. Mal-entendidos	0,88	0,697
	<b>Média Final</b>	<b>0,942</b>	

Fonte: Elaborado pelas autoras a partir de Gil-Monte, Carlotto e Câmara (2010, p. 144-145)

Mesmo sem ser suficiente para compor um estado de SB, constatou-se no grupo estudado um nível elevado na dimensão Desgaste Psíquico, averiguando-se nos docentes cansaço físico (69,5%), pressão (55,8%) e desgaste no trabalho (54,3%). A média final dessa dimensão mostra um “estado de alerta” devido à sua alta pontuação, se comparada com os demais fatores.

**Tabela 5:** Itens mais frequentes do fator Desgaste Psíquico, assinalados por docentes.

Fator	Itens	(0) nunca (1) raramente	(2) às vezes (3) frequentemente (4) muito frequentemente
Desgaste Psíquico	12. Sinto-me pressionado(a) pelo trabalho	44,2% (n=26)	55,8% (n=33)
	17. Sinto-me cansado(a) fisicamente no trabalho	30,5% (n=18)	69,5% (n=41)
	18. Sinto-me desgastado(a) pelo meu trabalho.	45,7% (n=27)	54,3% (n=32)

Fonte: Elaborado pelas autoras

Para Soboll (2002), o desgaste psíquico é resultado da fadiga decorrente das tentativas frustradas em ajustar o próprio ideal às imposições da organização do trabalho. A intensificação laboral impacta na subjetividade e na saúde mental, expressando-se em irritabilidade, cansaço e desânimo, cuja evolução pode acarretar transtornos mentais diversos, fadiga crônica e esgotamento profissional (SELIGMANN-SILVA, 2011).

Oliveira Filho *et al.* (2012) salientam que a categoria docente é uma das mais expostas a alta exigência de trabalho e tarefas extraclases, como atividades adicionais e reuniões. O volume de trabalho está para além da capacidade do docente, onde este é prescrito pela organização do trabalho e o trabalhador não pode “decidir” sua carga. E como agravante as requisições passaram a ser pautadas em dados quantificáveis e o mérito do trabalho associado a resultados mensuráveis, demandando cada vez mais do docente universitário, acarretando pressões, cansaço e desgaste.

Ainda que os trabalhadores utilizem as estratégias de defesa, elas apenas podem amenizar o sofrimento, porém são incapazes de modificar os aspectos geradores de sofrimento, que derivam em desgaste psíquico. Neste cenário, o docente tem que ser polivalente e flexível, dando conta de inúmeras responsabilidades, das jornadas longas e contínuas, fora e dentro de casa, para que possa produzir de acordo com o esperado pela gestão, como metas, qualidade e quantidade, tendo, para isso, intensificar o ritmo, conduzido pelos prazos impostos e pressão do tempo, além de seguir normas, dispositivos jurídicos e regras, muitas vezes dissonantes das possibilidades reais, que levam à precarização do trabalho docente nas universidades (MANCEBO; MAUES; CHAVES, 2006).

## Considerações finais

O presente estudo revelou que apesar de não haver indicativos da SB nos docentes estudados, a dimensão Desgaste Psíquico do CESQT-PE revelou um alto nível, com pontuações  $\geq 2$ , indicando a existência de sobrecarga no trabalho e de exaustão psíquica, como resultado do modo de organização do trabalho baseado nos ajustes neoliberais e no processo de reestruturação produtiva.

Os dados do ITRA revelaram o quanto as transformações no mundo capitalista de produção, processada pelos preceitos neoliberais, têm intensificado e precarizado as condições materiais na universidade. As reformas, exigências e imposições que mercantilizam a educação e a atuação docente, requisitam dos professores atitudes e condutas de polivalência, flexibilidade, produtividade e competitividade, conforme também ocorre nas universidades públicas localizadas em outros lugares do país.

As altas pontuações para o fator Ilusão pelo Trabalho no CESQT-PE e elevadas porcentagens de prazer no trabalho indicadas na EIPST sugerem o uso de estratégias defensivas para a minimização do sofrer, possibilitando com que consigam trabalhar mesmo quando se sentem pressionados, cansados fisicamente, desgastados, estressados, esgotados emocionalmente. Importante salientar que, embora existam fatores de sofrimento e adoecimento, também aspectos prazerosos foram relatados, como a satisfação, o orgulho, a liberdade e a identificação com as tarefas realizadas, aspectos relevantes para a promoção da saúde mental.

Levando em consideração o enfoque da promoção de saúde mental, sugere-se o uso da clínica do trabalho como modo de promover o engajamento e a expansão da subjetividade (MAGNUS; MERLO, 2015), de forma a ressignificar o sofrimento e resgatar a potência da fala no coletivo profissional. A clínica do trabalho na universidade pode se constituir em um lugar democrático a ser reestabelecido, de autonomia e de criação, de forma a potencializar a transformação das estratégias defensivas em mobilização criativa e sublimação, proporcionando uma necessária escuta para os professores universitários.

## Agradecimento

O presente trabalho foi realizado com apoio do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) pela concessão da Bolsa de Iniciação Científica com vigência entre 01/08/2019 e 31/07/2020. O presente trabalho foi realizado com o apoio da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS/MEC-Brasil. O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

## Referências

- AMARAL, G. A.; BORGES, A. L.; JUIZ, A. P. de M. Organização do trabalho, prazer e sofrimento de docentes públicos federais. *Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho*, São Paulo, v. 20, n. 1, p. 15-28, 2017.
- BARBOSA, A. L. K. H. **A síndrome de burnout em professores universitários**. 2016. Dissertação (Mestrado em Educação) - Centro Universitário de Maringá, Maringá-PR, 2016. Disponível em: <https://www.unicesumar.edu.br/presencial/wp-content/uploads/sites/2/2017/04/ANDREA-LOLY-KRAFT-HORTA-BARBOSA.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2022.
- BECHI, D. As reformas da educação superior e as metamorfoses do trabalho docente na economia capitalista flexível. *Revista Internacional de Educação Superior*, Campinas, v. 3, n. 1, p. 203-223, 2017.
- BIAZZI, S. **Estresse, burnout e estratégias de enfrentamento: um estudo com professores de uma instituição educacional privada de São Paulo**. 2013. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica)

- Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/15254/1/Sideli%20Biazzi.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2022.
- BIRMAN, J. **Arquivos do mal-estar e da resistência**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017.
- BORSOI, I. C. F. Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições pública de ensino superior. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 15, n. 1, p. 81-100, 2012.
- BRASIL, Ministério da Saúde. Organização Pan-Americana de Saúde. **Doenças Relacionadas ao Trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2001. Disponível em: [http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas\\_relacionadas\\_trabalho1.pdf](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf). Acesso em: 04 jan. 2022.
- CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. **PSICO**, Porto Alegre, v. 39, n. 2, p. 152-158, 2008.
- COSTA FILHO, E. S. **Expansão e democratização da educação superior**: uma avaliação dos impactos do REUNI no curso de Serviço Social da UFPB. 2016. 141 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2016.
- COTRIM, P. S.; WAGNER, L. C. Prevalência da síndrome de Burnout em professores de uma instituição de ensino superior. **Ciência em Movimento**, v. 14, n. 28, p. 61-69, 2012.
- DEJOURS, C. **Conferências brasileiras**: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho. São Paulo: Fundap, 1999.
- DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000.
- DEJOURS, C. Ativismo profissional: masoquismo, compulsividade ou alienação? *In*: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (org.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. 2a ed. Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2008. p. 187-216.
- DEJOURS, C. **Trabalho vivo (Tomo I)**: sexualidade e trabalho. Tradução: Frank Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2012.
- DROOGENBROECK, F.; SPRUYT, B. Do teachers have worse mental health? Review of the existing comparative research and results from the Belgian Health Interview Survey. **Teaching and Teacher Education**, v. 51, p. 88-100, 2015.
- FERREIRA, E. C.; PEZUK, J. A. Síndrome de Burn-out: um olhar para o esgotamento profissional do docente universitário. **Avaliação (Campinas)**, Sorocaba, v. 26, n. 2, p. 483-502, jul. 2021.
- FIGUEIREDO, V. C. N.; SANTANA, F. A. L. Questionário sociodemográfico e ocupacional. *In*: FIGUEIREDO, V. C. N. (coord.). **Análise da ocorrência de sofrimento patogênico no contexto universitário**. Corumbá, p. 12, 2018.
- FIGUEIREDO, V. C. N.; SILVA, Q. E. F. da; SANTANA, F. A. L. Assédio moral e gênero na universidade pública: ressonâncias do produtivismo no trabalho docente. **Revista online de Política e Gestão Educacional**, Araraquara, v. 24, n. esp3, p. 1841-1855, 2020.
- FREITAS, L. G. de. (coord.). **Prazer e sofrimento no trabalho docente**: pesquisas brasileiras. Curitiba: Juruá, 2013.
- FREUD, S. O problema econômico do masoquismo, 1924. *In*: FREUD, S. **O ego e o id**. Rio de Janeiro: Imago, 1996. p. 173-188.
- FREUD, S. O mal-estar na civilização, 1930 [1929]. *In*: FREUD, S. **O futuro de uma ilusão**. Rio de Janeiro: Imago, 1996. p. 65-147.
- GAULEJAC, V. de. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida: Idéias & Letras, 2007.

GIL-MONTE, P. R. Evaluación psicométrica del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): El cuestionario "CESQT". In: GARRIDO, J. (ed.). **¡Maldito trabajo!** Barcelona: Granica, 2008. p. 269-291.

GIL-MONTE, P. R.; CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Validação da versão brasileira do "Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo" em professores. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 44, n. 1, p. 140-147, 2010.

HAN, B.-C. **Sociedade do cansaço**. Tradução: Enio Paulo Giachini. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2017.

LEITER, M. P.; BAKKER, A.; MASLACH, C. (ed.). **Burnout at work: a psychological perspective**. London: Psychology Press, 2014. <https://doi.org/10.4324/978131589416>.

MAGNUS, C. de N.; MERLO, Á. R. C. Clínica Psicodinâmica do Trabalho: a construção de um coletivo no real da pesquisa. **Revista Polis e Psique**, Porto Alegre, v. 5, n. 3, p. 179-197, dez. 2015.

MANCENO, D.; MAUES, O.; CHAVES, V. L. J. Crise e reforma do Estado e da universidade brasileira: implicações para o trabalho docente. **Educ. rev.**, Curitiba, n. 28, p. 37-53, 2006.

MARINHO, L. M. C.; SANTOS, L. A. B.; BARBOSA, S. C. Síndrome de burnout em professores universitários. In: III Congresso Brasileiro de Ciências da Saúde. **III Conbracis**. Campina Grande: Realize, 2018. v. 1. p. 1-12. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/64ab/366ea0a8194bdbc04ea0840971f5ce0dd24a.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2022.

MASSA, L. D. B.; SILVA, T. S. de S.; SÁ, I. S. V. B.; BARRETO, B. C. de S.; ALMEIDA, P. H. T. Q. de; PONTES, T. B. Síndrome de Burnout em professores universitários. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, [S. l.], v. 27, n. 2, p. 180-189, 2016.

MENDES, A. M. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

NASSIF, L. E. Origens e desenvolvimento da Psicopatologia do Trabalho na França (século XX): uma abordagem histórica. **Memorandum: memória e História em Psicologia**, [S. l.], v. 8, p. 79-87, 2005.

OLIVEIRA FILHO, A. de; NETTO-OLIVEIRA, E. R.; OLIVEIRA, A. A. B. de.; Qualidade de vida e fatores de risco de professores universitários. **Rev. educ. fis. UEM**, Maringá, v. 23, n. 1, p. 57-67, março 2012.

OPAS - ORGANIZAÇÃO PAN AMERICANA DE SAÚDE. **CID: Burnout é um fenômeno ocupacional**. Brasília, 2019. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-5-2019-cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional>. Acesso em: 13 abr. 2022.

RIBEIRO, C. V. S.; LÉDA, D. B.; SILVA, E. P.; FREITAS, L. G. Trabalho intensificado de professores da educação básica e superior: confluências e especificidades. **Revista Trabalho En(cena)**, Tocantins, v. 1, n. 1, p. 50-68, 2016.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

SOBOLL, L. A. P. A face oculta da síndrome do burnout nos profissionais de enfermagem: uma leitura a partir da psicodinâmica do trabalho. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E PESQUISA - EnANPAD, 26., 2002, Salvador. **Anais**. Salvador: ANPAD, 2002. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2002-grt-1037.pdf>. Acesso em: 06 fev. 2022.

SANTIAGO, E. O ambiente de trabalho, as estratégias de defesas e suas implicações na construção da identidade do trabalhador. **Encontro: Revista de Psicologia**, São Paulo, v. 16, n. 25, p. 9-29, dez. 2013.

SOUZA, K. R. *et al.* A nova organização do trabalho na universidade pública: consequências coletivas da precarização na saúde dos docentes. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 22, n. 11, p. 3667-3676, 2017.