

ANÁLISE DAS CONTINGÊNCIAS SOCIAIS QUE FAVORECEM O FENÔMENO DO BURNOUT

Adina OLIVEIRA¹

Gabrielly DAROS²

Christian DOS REIS³

ajrsilva@minha.fag.edu.br

gsjesus@minha.fag.edu.br

csreis.br@gmail.com

RESUMO

Considerada como uma doença ocupacional resultante de um esgotamento que traz consequências perigosas à saúde física e mental, a Síndrome de Burnout é uma das doenças que mais afetam os trabalhadores. Diante desse cenário, justifica-se o esforço para construir uma interpretação acerca do fenômeno em questão, na medida em que isso pode atrair a atenção para as contingências aversivas desencadeadoras da SB em professores universitários. Além disso, pode-se avaliar o impacto na saúde mental desses profissionais. A presente pesquisa tem como objetivo delinear uma interpretação analítico-comportamental da Síndrome de Burnout, a fim de lançar luz sobre as contingências presentes no ambiente de trabalho de professores universitários, articulando as contingências do ambiente universitário com a definição comportamental da síndrome. Este estudo é resultado de uma pesquisa realizada com professores universitários dos cursos de Enfermagem, Farmácia e Fisioterapia de uma instituição privada localizada no Oeste do Paraná, e a amostra contou com dez participantes. É de natureza básica, qualitativa, de cunho descritivo e exploratório, realizada através da coleta de dados de forma *on-line* e de seleção randomizada. Desse modo, a partir da interpretação dos conceitos propostos, foram encontradas evidências de variáveis desencadeadoras da SB, apontando contingências aversivas no ambiente de trabalho dos professores universitários que participaram da pesquisa. Esses resultados indicam um possível quadro de estresse ocupacional entre os participantes que, se não observado, pode evoluir para um *burnout*, visto que a sintomatologia que precede ao fenômeno aparece com frequência nos resultados das amostras obtidas.

Palavras-chave: Estresse Ocupacional. Burnout. Perspectiva analítico comportamental. Professores Universitários.

¹ACADÊMICA de Psicologia do centro universitário Assis Gurgacz. E-mail: ajrsilva@minha.fag.edu.br

²ACADÊMICA de Psicologia do centro universitário Assis Gurgacz. E-mail: gsjesus@minha.fag.edu.br

³ORIENTADOR de Psicólogo, orientador, professor e Mestre em Análise do Comportamento do curso de Psicologia do Centro Universitário Assis Gurgacz. E-mail: csreis.br@gmail.com

ANALYSIS OF THE SOCIAL CONTINGENCIES THAT FAVOR THE BURNOUT PHENOMENON

Adina OLIVEIRA¹

Gabrielly DAROS²

Christian DOS REIS³

ajrsilva@minha.fag.edu.br

gsjesus@minha.fag.edu.br

csreis.br@gmail.com

ABSTRACT

Considered as an occupational disease resulting from exhaustion that brings dangerous consequences to physical and mental health, Burnout Syndrome (BS) is one of the diseases that most affect work-people. Faced with this scenario, the effort to construct an interpretation of this phenomenon is justified insofar as it can draw attention to the aversive contingencies that trigger BS in university professors. Furthermore, the impact on the mental health of these professionals can be evaluated. The objective is to outline a behavior-analytic Burnout Syndrome interpretation, in order to shed light on the contingencies present in the university professors work environment, articulating the contingencies of the university environment with the syndrome behavioral definition. This study is the result of a research carried out with university professors from the Nursing, Pharmacy and Physiotherapy courses of a private institution located in west of Paraná, with a contour sample of ten participants. It is of a basic, qualitative nature, with descriptive and exploratory knowledge, performed through online data collection and random selection. Thus, from the interpretation of the proposed concepts, evidence of triggering variables of BS was found, pointing to aversive contingencies in the university professors work environment who participated in the research. The results indicate a possible situation of occupational stress among the participants, which, if not observed, can develop into *burnout*, whereas the symptomatology that precedes the phenomenon appears frequently in the results of the samples obtained.

Key words: occupational stress; burnout syndrome; behavior-analytic perspective; university professors.

¹ Psychology student at the Assis Gurgacz University Center. E-mail: ajrsilva@minha.fag.edu.br

² Psychology student at the Assis Gurgacz University Center. E-mail: gsjesus@minha.fag.edu.br

³ Psychologist, advisor and master professor in Behavior Analysis in the Psychology course at Gurgacz Center.
E-mail: csreis.br@gmail.com

INTRODUÇÃO

A Organização Mundial de Saúde (OMS) reconheceu a síndrome de burnout (SB) como uma síndrome ocupacional crônica ligada ao trabalho, sendo incluída na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) a partir de 2022. Este reconhecimento corroborou para uma definição universal do termo, bem como a sua diferenciação de outros sofrimentos psíquicos já descritos nas literaturas (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2022 apud LIMA & SANTOS, 2022).

Considerada como uma doença ocupacional resultante de um esgotamento que traz consequências perigosas à saúde física e mental, a SB é uma das doenças que mais afetam os trabalhadores (SOUZA, 2020). Trata-se de um distúrbio psíquico causado pela exaustão extrema, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional (MASLACH & JACKSON, 1981). Souza (2020) define a SB como uma resposta prolongada aos estressores interpessoais crônicos relacionados ao trabalho.

A SB aparece com frequência em profissionais da área da saúde e da educação, por se tratar de profissões que exigem um relacionamento direto com outras pessoas. Neste contexto, estão incluídos os professores universitários, que em sua rotina de trabalho estão em contato direto com diversas pessoas, incluindo alunos e colegiados (SANTINI, 2004).

No caso de professores universitários, o risco de desenvolvimento da SB pode se agravar devido a uma rotina exaustiva de atividades a eles atribuídas. Além dos pontos supracitados, professores universitários se dividem em múltiplas tarefas, como por exemplo a participação em comissões, cobranças da instituição para publicações de pesquisas, melhoria na formação do aluno, submissão a normas e regras técnicas, aprendizagem de novos recursos tecnológicos, entre outros (GARCIA & BENEVIDES-PEREIRA, 2003).

A Análise do Comportamento é caracterizada por ser uma ciência que tem como objeto de estudo autônomo o comportamento dos organismos (LEÃO & LAURENTI, 2012). O comportamento pode ser definido, nesse sentido, como a relação intrínseca indivíduo-mundo (LOPES, 2008; REIS & LAURENTI, 2019), que caracteriza a própria existência das partes relacionadas em um fluxo ao mesmo tempo mutável e regular (SKINNER, 1953). Sendo uma ciência que se debruça sobre o comportamento dos organismos, e caracterizando-se a SB como um transtorno que afeta comportamentos dos indivíduos em ambientes de trabalho (entre outros), a Análise do Comportamento parece poder se pronunciar a respeito do assunto, lançando luz sobre algumas das contingências envolvidas nesse fenômeno.

Diante desse cenário, justifica-se o esforço para construir uma interpretação acerca do fenômeno em questão, na medida em que isso pode atrair a atenção para as contingências aversivas desencadeadoras da SB em professores universitários. Além disso, pode-se avaliar o impacto na saúde mental desses profissionais. A presente pesquisa tem como objetivo, portanto, delinear uma interpretação analítico-comportamental da síndrome de burnout, a fim de lançar luz sobre as contingências presentes no ambiente de trabalho de professores universitários, articulando as contingências do ambiente universitário com a definição comportamental da Síndrome de Burnout. Pretende-se contribuir com futuras pesquisas para as comunidades acadêmicas, bem como aprofundar conhecimentos no que diz respeito a essa problemática.

2 MÉTODO

A presente pesquisa é de natureza básica, qualitativa, de cunho descritivo e exploratório. Para realizá-la foi utilizado um questionário de forma *on-line* por meio da plataforma *Google Forms*, que contém um total de nove questões, sendo quatro objetivas e cinco descritivas, todas direcionadas ao tema da pesquisa.

O instrumento de pesquisa foi respondido de forma anônima por professores dos cursos de Enfermagem, Farmácia e Fisioterapia de uma instituição privada, localizada no Oeste do estado do Paraná. Selecionados de forma randomizada, de ambos os gêneros, os participantes teriam que ser – obrigatoriamente – docentes dos cursos acima citados.

O *link* do questionário foi encaminhado para os coordenadores dos cursos e enviado por eles ao seus respectivos colegiados por meio do aplicativo *Whatsapp*. Ao abrirem o *link* da pesquisa, os participantes foram informados sobre os riscos e benefícios da mesma, mediante o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, disponibilizado pelo comitê de ética e editado pelos pesquisadores. O sigilo do processo foi garantido a partir do anonimato dos participantes.

Ao receberem o *link* da pesquisa, os participantes tiveram um prazo de cinco dias para respondê-la, sendo o tempo médio para responder às questões estimado entre dez e quinze minutos.

A pesquisa foi aprovada pelo comitê de ética em pesquisa com seres humanos da Instituição de Ensino Superior privada a qual pertencem os autores, conforme o número do parecer: 5.702.112.

3 RESULTADOS

A pesquisa contou com a participação de dez professores universitários dos cursos de Enfermagem, Farmácia e Fisioterapia de uma instituição privada, localizada no Oeste do Paraná. A coleta de dados foi realizada entre os dias 17 a 21 de outubro de 2022, e os participantes estiveram livres para decidir o horário que utilizariam para responder ao questionário.

Os perfis dos participantes podem ser resumidos da seguinte maneira: 50% da amostra tinha idade entre 31 e 45 anos, 40% tinham mais de 45 anos, e 10% tinham entre 26 e 30 anos. Em relação ao gênero, 50% eram do gênero feminino, e 50% do gênero masculino. Quanto ao tempo e intensidade de trabalho, 60% da amostra respondeu que a última vez que tirou férias – sem nenhuma execução de atividades voltadas ao trabalho – foi em menos de um ano; 20% relataram que esse período foi há mais de dois anos, e os 20% restantes, há mais de três anos.

O restante dos dados obtidos foi agrupado em categorias de análise com base na semelhança de respostas entre os participantes, conforme demonstrado na sequência. Os participantes da pesquisa foram assim denominados: P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9 e P10. A escolha da nomenclatura ocorreu por conta da abreviação da palavra “participante” e os números servem para diferenciá-los entre as respostas obtidas.

Ressalta-se que a análise não se esgota no escopo deste trabalho, e os trechos apresentados são recortes, que têm a finalidade de tentar construir respostas aos objetivos desta pesquisa, conforme apresenta-se nas categorias de análise a seguir. Com efeito, as categorias obtidas foram: (i) Contingências de excesso de carga horária; (ii) Contingências de excesso de atribuições; (iii) Contingências de falta de reconhecimento profissional.

3.1 CONTINGÊNCIAS DE EXCESSO DE CARGA HORÁRIA

Skinner (2003), observa que com a modernidade voltada para a tecnologia, tem-se exigido do organismo vivo um desempenho de máquina, diminuindo a sua singularidade. Essas exigências podem contribuir para o adoecimento do trabalhador, causando desgastes físicos e emocionais. Conforme observa Reinhold (2004), as causas de adoecimento dos trabalhadores estão relacionadas a fatores como: excesso de carga horária, falta de controle sobre o trabalho, falta de equidade e conflitos de valores.

Neste sentido, a primeira categoria contempla respostas que permitiram a elaboração da hipótese de que algumas contingências de reforçamento negativo observadas nas amostras podem estar relacionadas às elevadas cargas horárias de trabalho, visto que entre os 10 participantes, oito afirmaram trabalhar mais de 44 horas semanais (número de horas estabelecido pela CLT), conforme relacionado a seguir: P1, P2, P7 e P8 com 50 horas; P4 com 60 horas; P5 com 57 horas; P6 com 52 horas; e P9 com 85 horas. Ressalta-se que três dos participantes sinalizaram trabalhar em duas instituições.

Diante dessa prevalência, correlacionaram-se os dados com as amostras relacionadas às cobranças existentes no ambiente de trabalho. Houve unanimidade entre as respostas dos oito participantes que afirmaram trabalhar com carga horária elevada, apresentando desgastes emocionais, cansaço e exaustão, o que possivelmente indica a existência de contingências de caráter aversivo neste quesito (SKINNER, 1971, 2003).

Isso fica evidenciado a partir das seguintes respostas: P1 afirma estar “Cansada (sic)”; P2 aponta que as situações de trabalho são “Pesadas (sic)”; P5 alega estar “Cansada e desmotivada (sic)”; P6 “Sobrecarregado” (sic); P7 afirma que “Às vezes sinto que não vou conseguir cumprir as demandas apresentadas (sic)”; P8 salienta que “A cobrança extrapola a realidade de tempo para preparar atividades (sic)”; e P9 assevera: “Exausta (sic)”. Em outro momento, P4 também evidencia estar cansado com sua carga horária ao responder: “Deixaria de trabalhar no período da noite (sic)”.

Outro teor de insatisfação foi observado em relação ao ambiente de trabalho, no que refere-se à exaustão e ao estresse, os quais fazem referências diretas ao excesso de trabalho, conforme observado nos discursos de alguns participantes: P1 relata que tem “Carga horária elevada (sic)”; P5 aponta que “O ambiente não é cansativo, a carga horária que é elevada (sic)”; P7 também observa que o trabalho “Exige alto grau de atenção e disponibilidade (sic)”; e P8 argumenta: “Alunos cada vez mais dependentes e professores cada vez mais cansados com a rotina (sic)”. Quando a questão foi voltada aos termos de realização profissional, P5 disse não se sentir realizado, relacionando essa falta de realização ao excesso de trabalho: “Não. Como profissional me sinto frustrada frente a determinadas situações que ocorrem na instituição e me sinto frustrada por ter que trabalhar tanto para ter uma remuneração boa (sic)”.

Ao observar a equivalência nas respostas entre os participantes, correlacionando carga horária elevada, cobranças no ambiente de trabalho e como percebem o ambiente de trabalho em relação à exaustão e ao estresse, os dados denotam que todos os participantes que observaram algum tipo de desgaste emocional trabalham com cargas horárias acima de 50 horas

semanais, podendo ser este fator determinante no que se refere a contingências aversivas (SKINNER, 1971; 2003).

Verificou-se também uma relação entre os dados supracitados e as amostras que identificam há quanto tempo os participantes exercem a função de docentes, visto que 60% exercem essa função há mais de cinco anos, e 30% até cinco anos, somente 10% responderam até um ano. Segundo Sidman (1995), a manifestação de padrões de comportamento ineficazes está atrelada à baixa frequência de reforçamento positivo associada ao aumento da frequência do reforçamento negativo, ou seja, a exposição prolongada a um ambiente aversivo favorece o aparecimento de sentimentos de insatisfação e frustração, assim como os observados nestes resultados. O que pode indicar que o sentimento de cansaço e exaustão mencionados pelos participantes está relacionado ao alto índice de comportamentos controlados por contingências de reforçamento negativo (SKINNER, 1971; 2003).

3.2 CONTINGÊNCIAS DE EXCESSO DE ATRIBUIÇÕES

Segundo Skinner (2003), comportamentos humanos são, em sua maioria, controlados por reforçadores, sejam eles arbitrários ou naturais. Neste contexto, considerando as múltiplas funções atribuídas aos professores, em especial aos universitários, apresenta-se a segunda categoria, que investiga o excesso de atribuições, uma vez que, por meio das amostras, possíveis reforçadores arbitrários foram observados em relação a esse contexto.

Um dos objetivos do questionário foi compreender o sentimento dos participantes em relação ao ambiente de trabalho, investigando também que mudanças os participantes fariam se pudessem. Entre os dez participantes, nove demonstraram insatisfação, e cinco fizeram relação direta com atividades desenvolvidas fora da sua carga horária, a exemplo de P1: “Seria necessário carga horária para preparo das aulas (sic)”. P3 também segue essa mesma linha de raciocínio, ao argumentar que “Cobranças justas, que todos sejam cobrados e sigam a mesma linha de trabalho” (sic); P6 afirma que: “Mais tempo para preparar aulas e ter mais proximidade com os alunos (sic)”; P7 se queixa do mesmo fator “A quantidade de tempo disponível para execução de todas as tarefas (sic)”; e P8 também tira a mesma conclusão: “O contexto da educação vai além da sala de aula, as mudanças deveriam começar com a remuneração, salário defasado deixa a aula em nível básico (sic)”.

Em outro momento, os participantes P7 e P8 reafirmaram esse sentimento de cobrança relacionada com a questão do tempo. P7 aponta que “Às vezes sinto que não vou conseguir

cumprir as demandas apresentadas (sic)”; e P8, que “A cobrança extrapola a realidade de tempo para preparar as atividades (sic)”.

Os resultados obtidos nesta categoria podem estar relacionados à complexidade do trabalho do professor universitário, levando em conta que sua rotina inicia muito antes da sala de aula, no desdobramento em leituras, preparo de aulas, correções de provas e trabalhos, além das inúmeras variáveis que podem interferir, como as pessoais, sociais e no próprio contexto de trabalho (GARCIA & BENEVIDES-PEREIRA, 2003).

Ao relacionar esses fatores, observa-se que os resultados da amostra demonstraram uma possível relação das respostas com contingências de reforçamento negativo atrelados a um ambiente coercitivo, visto que alguns participantes relataram sentir-se exaustos e sobrecarregados frente às demandas a eles atribuídas. Sidman (2009), se refere a um ambiente coercitivo quando este é controlado mediante reforçamento negativo, gerando contingências aversivas.

3.3 CONTINGÊNCIAS DE FALTA DE RECONHECIMENTO PROFISSIONAL

Segundo Maslach e Leiter (2001), uma das causas do atual desgaste físico e emocional do trabalhador é a falta de equidade, ou seja, os profissionais não se sentem reconhecidos e respeitados. Contemplando essa visão e compreendendo a importância desse fator, a terceira categoria versou sobre a falta de reconhecimento profissional”. Essa categoria aglutina respostas em que os participantes explicitaram não se sentirem reconhecidos em seu ambiente de trabalho, além de especificar como se sentem em relação à realização profissional.

No que se refere à falta de reconhecimento profissional, os dados demonstram um grau de insatisfação de alguns dos participantes. P3 afirma: “Cobranças justas, que todos sejam cobrados e sigam a mesma linha de trabalho (sic)”; P9 indica “Eu acho que os professores poderiam ser mais valorizados, não só financeiramente (sic)”.

Em relação à realização profissional, dos 10 participantes, sete responderam que se sentem realizados profissionalmente, porém observaram-se contingências de reforçamento negativo (SKINNER, 1971, 2003) em nove das amostras obtidas, demonstrando que mesmo gostando da docência, em algum aspecto esse contexto tem sido aversivo.

Esses dados podem ser evidenciados nas respostas de P2, que argumenta que está “Realizada parcialmente (sic)”; P6 que diz que “Penso que sim, não me vejo em outra área senão a educacional (sic)”; P8 assevera: “Me sinto feliz profissionalmente, porém tenho a

síndrome do impostor... a cobrança é tamanha que quando recebo reconhecimento, é como se fosse mais tarefa (sic)”; P9 aponta que “Apesar de todo o cansaço, adoro essa relação que eu tenho com os alunos. Não me imagino sem dar aula (sic)”; e P10 conclui: “Apesar da insegurança de horas-aula no semestre seguinte, me sinto realizado (sic)”.

Nesta categoria, as amostras também parecem indicar contingências de reforçamento negativo atrelado a um ambiente coercitivo devido ao sentimento de falta de reconhecimento dos participantes frente a tanto esforço. No entanto, como observa Carlotto (2011), esse sentimento por falta de reconhecimento pode não ser atribuído somente à instituição, podendo haver outras motivações, como por exemplo a relação com os alunos, o olhar da sociedade e as políticas econômicas, fatores que foram observados na resposta de P6: “O ambiente de trabalho em si não é estressante, o que causa fadiga e exaustão é o baixo rendimento dos alunos, a falta de reconhecimento profissional e o desinteresse pela educação (sic)”.

Outra contingência que parece estar presente nas amostras refere-se à fuga e esquiva, podendo fazer relação tanto ao ambiente coercitivo quanto à falta de reconhecimento e realização profissional (SKINNER, 1953). Essa contingência foi observada na resposta de P2: “A saída frequente de colaboradores (pedem demissão) (sic)”. Conforme aversa Schmitz e Soares (2015), a pessoa acometida com SB pode sentir-se aliviada ao fugir ou se esquivar da condição aversiva, esse entendimento corrobora para o entendimento da alta rotatividade em alguns ambientes organizacionais. Dentre as diversas variáveis que esse comportamento pode indicar, o pedido de demissão pode ser uma forma encontrada pelo trabalhador para não entrar mais em contato com o ambiente aversivo, ou então não ter suportado a falta de reconhecimento (SCHIMITZ E SOARES, 2015).

4 DISCUSSÃO

4.1 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O FENÔMENO DO BURNOUT

A concepção de trabalho por muito tempo foi associada a fardo e sacrifício, e somente a partir do Renascimento que seu significado passou a ser intrínseco, sendo considerado como fonte de identidade e autorrealização humana, o sentido do trabalho ainda tem diversos significados singulares, podendo ser assimilado como fonte de prazer e realização, ou como uma carga a ser suportada para que se obtenham melhores condições de vida (BENEVIDES-PEREIRA, 2012).

Conforme aponta Ribeiro (2015), foi a partir da Revolução Industrial que o mercado ampliou a oferta de novos tipos de trabalho, promovendo progresso, outrossim, refletindo novas formas de convivência estabelecidas na sociedade. Ainda no século XX, surgiu a necessidade de aprofundar estudos que relacionassem o trabalho aos processos psíquicos, mediante a observação dos graves prejuízos causados aos trabalhadores em relação à saúde física e mental, motivados por prolongadas jornadas de trabalho, ritmo acelerado da produção, automação, entre outros fatores (MENDES, 1995).

Embora o termo *burnout* tenha sido utilizado primeiramente na década de 50, os estudos relacionados a este fenômeno somente ganharam novos contornos a partir da década de 70. Segundo Carlotto & Câmara (2008), em 1974 os estudos do médico psiquiatra Freudenberger se tornaram referência no assunto ao descrever esse fenômeno como composto por sentimentos de fracasso e exaustão, fomentado pelo excessivo desgaste de energia e recursos. A partir desse contexto, o sofrimento psíquico por causas laborais ganhou novos olhares, todavia, somente a partir de janeiro de 2022 a síndrome de burnout foi reconhecida pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como síndrome ocupacional crônica ligada ao trabalho, sendo incluída na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2022 apud LIMA & SANTOS, 2022).

Benevides-Pereira (2012) aponta que a Síndrome de Burnout e o estresse ocupacional são reconhecidas como patologias diferentes, embora ambas sejam causadas por adoecimentos com origem laboral. O estresse ocupacional pode evoluir para *burnout* quando se torna crônico, ocorrendo em consequência da exposição constante a agentes estressores.

Segundo Benevides-Pereira (2012), a SB tem como definição sintomatologia alterações físicas, como a presença de problemas cardiovasculares, distúrbios do sono, problemas gastrointestinais e dores musculares. No que se refere ao comportamento, Freudenberger (1974) atribui algumas mudanças comportamentais observadas em pessoas como fatores relacionados ao transtorno, referindo-se ao sentimento de esgotamento, irritação, cinismo, tendência a evitar o trabalho e o sentimento de fracasso. Outro comportamento observado pelo autor foi a tendência à onipotência, dificuldade de confiar na competência de outras pessoas e de delegar tarefas.

Ademais, Maslach & Leiter (2001 apud BENEVIDES-PEREIRA, 2012) pontuam que a Síndrome de Burnout pode ocorrer devido a vários estressores presentes no trabalho, sendo observada por três características, a saber: (i) exaustão emocional e/ou física – considerada a característica central da síndrome – que refere-se a sintomas fisiológicos constatados quando o profissional se sente sem energia para realizar suas atividades, em especial às relacionadas ao

trabalho, podendo ser acometido por sintomas tais como transtornos do sono, dificuldade de atenção, lapsos de memória, insônia, problemas cardiovasculares, perturbações gastrointestinais, ansiedade, depressão, entre outros; (ii) perda do sentimento de realização no trabalho com produtividade rebaixada – trata-se de sintomas emocionais, e é identificada pela forma negativa que o profissional se autoavalia – constatando-se sentimentos de insuficiência e consequentemente autoestima reduzida; e (iii) despersonalização extrema – uma estratégia de defesa contra o *burnout*, que também é caracterizada como desumanização devido ao comportamento de falta de interesse e envolvimento emocional que provocam atitudes de ironia e cinismo em suas relações, em especial no ambiente de trabalho.

De acordo com Santos (2021), fatores como a sobrecarga de atividades, aumento de exigências no ambiente de trabalho, falta de equidade e conflitos de valores, tornam mais propício o aumento do nível de estresse no profissional, podendo causar desgastes físicos e mentais. Esse sofrimento psíquico, quando negligenciado, pode se tornar crônico e evoluir para um quadro de *burnout*. Neste contexto, estão incluídos os professores universitários, que em sua rotina de trabalho estão em contato direto com diversas pessoas, incluindo alunos, colegas de trabalho, coordenadores e comunidade (SANTINI, 2004).

Por se tratar de uma profissão com múltiplas funções diárias, professores estão sujeitos à exposição de estressores causadores da SB, podendo estar relacionados a diversas contingências aversivas em sua rotina de trabalho (SANTOS, 2021; SKINNER, 1974). No caso de professores universitários, a predisposição a SB pode se dar devido a uma rotina exaustiva de atividades a eles atribuídas que extrapola a sua carga horária, e os colocam na condição de cumprir determinadas demandas fora do seu ambiente de trabalho (GARCIA & BENEVIDES-PEREIRA, 2003).

A docência é considerada uma atividade laboral com sérios riscos ao estresse ocupacional crônico. Esse fator é observado por se tratar de uma categoria de trabalhadores que desenvolvem múltiplas funções, estando expostos a agentes estressores de ordem psicossocial, entretanto incluem características pertinentes à rotina laboral e ao próprio local de trabalho (PINHO & MATTOS, 2018).

A SB pode levar esses profissionais a um estágio de alienação, promover processos de desumanização, desânimo, além de um quadro grave de depressão, uma vez que estando acometido pela síndrome, este profissional reflete um estado de exaustão física e/ou psíquica, demonstrando estresse, ansiedade e frustração. A permanente insatisfação emocional pode resultar em sintomas psicossomáticos e pode tornar esses profissionais mais propensos ao uso de álcool e medicamentos (PINHO & MATTOS, 2018).

Segundo Moreira & Medeiros (2007), o adoecimento emocional é caracterizado por reflexos rigorosos associados à punição e a estímulos aversivos ao organismo vivo. Outrossim, a SB é resultado desses reflexos, visto que se trata de um distúrbio emocional cujos principais sintomas são a exaustão extrema, o estresse contínuo e o esgotamento físico, resultantes de situações desgastantes no trabalho.

Apresenta-se, a seguir, uma interpretação analítico-comportamental da SB, articulando-se as contingências observadas com os resultados das amostras e o fenômeno do *burnout*.

4.2 UMA POSSÍVEL INTERPRETAÇÃO ANALÍTICO-COMPORTAMENTAL DA SÍNDROME DE BURNOUT

Segundo Lopes (2008), para que seja possível a compreensão de um determinado comportamento, sob uma interpretação analítico-comportamental, é preciso considerar a relação entre organismo e o ambiente. Skinner (2003) afirma que o comportamento é a relação entre o organismo e o ambiente, fator fundamental na descrição das atividades entre o organismo e eventos ambientais. Neste sentido, a análise do comportamento contextualiza o comportamento do organismo com os níveis de seleção filogenético, ontogenético e cultural, compreendendo que é a partir desse contexto que se obtém parâmetros para identificar variáveis que afetam a conduta humana (SCHMITZ & SOARES, 2015).

No que se refere à relação dos comportamentos patológicos como a SB, cabe observar que a análise do comportamento não se utiliza de moldes de explicações mentalistas (LOPES, 2008; REIS & LAURENTI, 2019). Conforme apontado por Skinner (1970), esse tipo de explicação traria prejuízos ao desviar a atenção das variáveis ambientais das quais o comportamento realmente é função.

A psicopatologia foi descrita por Dalgalarondo (2008) como um conjunto de conhecimentos referentes ao adoecimento mental do indivíduo, discutindo conceitos de normal e patológico e estabelecendo critérios fixos para reconhecer comportamentos observados como problema. Essa classificação de normal e anormal é refutada em uma perspectiva analítico-comportamental, visto que seu referencial busca explicação para a compreensão dos comportamentos de transtornos psicológicos na relação do indivíduo com o ambiente, e considera que todo comportamento apresentado passa por um processo de seleção e se mantém via contingências (SCHMITZ & SOARES, 2015; SKINNER 1970).

Alguns quadros de psicopatologias, a exemplo da Síndrome do Burnout, são desencadeados e acabam persistindo quando o indivíduo está inserido em um ambiente onde não há reforço social, a exemplo de exigências em relação a rendimento, eficácia e desempenho (DOUGHER & HACKBERT, 2003). Skinner (1970), ao citar o controle econômico e o trabalho como agências controladoras, observa que, os indivíduos se sentem insatisfeitos em relação ao ambiente de trabalho quando este percebe a presença de controle aversivo e a falta de reforçadores. Segundo Sidman (2009), contingências aversivas no ambiente ocupacional, como a punição, ampliam o risco de o trabalhador produzir comportamentos também aversivos como defesa, e o autor ainda acrescenta que o mundo ordena um padrão de comportamento coercitivo como forma de controle que produz sentimentos de perigo e ameaça, sendo observados como fatores antecedentes para a síndrome de burnout.

De acordo com Schmitz e Soares (2015), o primeiro estudo de Freudenberg (1974) apontou que trabalhadores com cargas horárias elevadas, que se dedicam demasiadamente em suas atividades laborais e que não são devidamente compensados por isso, tendem a ter maior inclinação ao desenvolvimento da síndrome de burnout. Segundo Skinner (1971), a alta taxa de trabalho pode se constituir como uma contingência de controle aversivo, em que o organismo não pode exercer outras funções além daquelas prescritas pelo próprio trabalho realizado. Essas exigências podem contribuir para o adoecimento do trabalhador, causando desgastes físicos e emocionais.

No que se refere aos professores universitários, trata-se de uma profissão que está exposta a vários estressores psicossociais, motivados pelas múltiplas funções a eles atribuídas (CARLOTTO, 2011). Como observado por Benevides-Pereira (2011), por vezes esses profissionais aceitam trabalhar com cargas horárias elevadas em troca de uma melhor remuneração, e esse fator gera demandas ainda maiores, resultando em sobrecarga de trabalho, fator que interfere no período de descanso e lazer, podendo afetar a vida da pessoa nos âmbitos pessoal, familiar e social. Em uma perspectiva analítico-comportamental, esses fatores são bem retratados pela geração de repertórios de fuga, esquiva e contracontrole (SKINNER, 1971). Nesse sentido, a exaustão física e mental observada na SB pode indicar o alto índice de comportamentos controlados por contingências de reforçamento negativo (SKINNER, 1971; 2003).

Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) apontam que um ambiente coercitivo se torna favorável ao desenvolvimento da SB, relacionando o excesso de trabalho, a falta de controle e a falta de recompensa como fatores que corroboram para a evolução deste quadro. Para Sidman (2009), um ambiente coercitivo é identificado quando se observam contingências aversivas no

ambiente de trabalho, ou seja, comportamentos controlados por punições ou reforçamento negativo; essa contingência é favorecida porque mesmo o sistema sendo aversivo o trabalhador acaba se sujeitando a ele por fatores como necessidade financeira ou reconhecimento. O autor ainda salienta que a coerção é uma forma de condicionar comportamentos, sendo muito utilizada em nossa sociedade, argumentando que é comum o organismo buscar consequências positivas ou benefícios com determinados comportamentos, podendo o empregador ofertar mais tempo de trabalho ao colaborador, e conseqüentemente obtendo mais controle sobre ele, que por sua vez pode aceitar a oferta em busca de recompensa financeira e, também, profissional (SIDMAN, 2009). Um organismo pode se utilizar de um controle aversivo com a intenção de benefícios, no entanto, a apropriação desses comportamentos podem gerar contingências aversivos, como o estresse ocupacional, podendo evoluir para a SB (SCHIMITZ & SOARES, 2015).

Os repertórios de fuga e esquiva são considerados estratégias que os indivíduos utilizam como forma de evitar ou se afastar da punição (SKINNER, 1970). Dupont (2007) alerta que muitos comportamentos que diagnosticados pela psiquiatria como sendo transtornos mentais, podem ter sido desencadeados por comportamentos de esquiva. A autora ainda acrescenta que a ansiedade severa é um aviso do organismo aos sinais de punição e que práticas coercitivas resultam em quadros de ansiedade, pânico, paralisia e depressão, bem como os sintomas do *burnout*.

No ambiente de trabalho, a SB pode se apresentar mediante o comportamento de esquiva ligado ao contato com colegas, com o público e/ou redução do rendimento ao executar suas funções (BENEVIDES-PEREIRA, 2012). A pessoa acometida com SB pode se sentir aliviada ao fugir ou se esquivar da condição aversiva (SCHIMITZ & SOARES, 2015).

Nesse sentido, a exaustão física e mental observada na SB pode indicar o alto índice de comportamentos controlados por contingências de reforçamento negativo (SKINNER, 1971; 2003). Carlotto (2011) pontua que esse sentimento por falta de reconhecimento pode não ser atribuído somente à instituição, podendo ter outras motivações, como por exemplo, a relação com os alunos, o olhar da sociedade e as políticas econômicas. Novamente, como descritos alhures, esse conceito corrobora para o entendimento da alta rotatividade em alguns ambientes organizacional, podendo ser o pedido de demissão uma forma de o trabalhador não entrar mais em contato com um ambiente aversivo (SCHIMITZ & SOARES, 2015).

Considerando os estudos realizados para o desenvolvimento desta pesquisa, observou-se que determinadas contingências relacionadas ao ambiente organizacional geram conflitos com as necessidades do trabalhador, afetando a saúde mental dessas pessoas e podendo levá-

las a um quadro de *burnout*, condição que interfere diretamente nas relações organizacionais (BENEVIDES-PEREIRA, 2012).

Neste sentido, torna-se importante a compreensão das contingências que controlam o comportamento do trabalhador no contexto de trabalho e, a partir dessa identificação, contribuir na promoção de estratégias que favoreçam reforçadores positivos e minimizem as punições (SCHIMITZ & SOARES, 2015). Segundo Skinner (1970), a manutenção do nível de trabalho é substancialmente fortalecida mediante alguns reforços adicionais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio da análise dos resultados supracitados nas categorias deste artigo, foi possível observar que os fatores excesso de carga horária e excesso de atribuições foram variáveis predominantes para a identificação das contingências aversivas que podem desencadear a Síndrome de Burnout em professores universitários. Salienta-se que esses fatores foram observados como aversivos pela maioria dos participantes.

Considera-se que o objetivo da pesquisa foi atingido ao identificar, a partir de um referencial analítico-comportamental, as variáveis mantenedoras do comportamento da Síndrome de Burnout em ambiente de trabalho de professores universitários. As contingências aversivas que foram observadas e examinadas nas amostras da pesquisa são: contingências de reforçamento negativo atrelados a um ambiente coercitivo, controlando comportamentos de fuga e esquiva e de contracontrole (SIDMAN, 2009; SKINNER, 1953).

Desse modo, a partir da interpretação dos conceitos propostos, foram encontradas evidências de variáveis desencadeadoras da Síndrome de Burnout, apontando contingências aversivas no ambiente de trabalho dos professores universitários que participaram da pesquisa. Esses resultados indicam um possível quadro de estresse ocupacional entre os participantes que, se não observado, pode evoluir para um quadro de *burnout*, uma vez que a sintomatologia que precede ao fenômeno aparece com frequência nos resultados das amostras obtidas. Esses dados tornam possível uma reflexão sobre a relação de trabalho para o ser humano, no sentido de que mesmo diante de contingências aversivas, com sentimento de insatisfação, os indivíduos se mantêm em ambientes de trabalho que reforçam essa relação.

Observa-se que o estudo possui algumas limitações que devem ser consideradas, relacionadas ao tempo que os pesquisadores tiveram entre a liberação do conselho de ética para a aplicação do instrumento de pesquisa e a entrega final do artigo, que abarcou um total de

apenas dezenove dias. Esse fator tornou-se limitante tanto para o aprofundamento da análise dos dados, quanto para a amplitude da pesquisa, visto que, mediante os prazos, a coleta de dados foi reduzida de dez para cinco dias, interferindo no número de participantes e consequentemente na quantidade das amostras.

Todavia compreende-se que os objetivos do estudo foram alcançados ao identificar as contingências aversivas presentes no ambiente universitário, bem como suas implicações relacionadas ao fenômeno do *burnout* na saúde mental dos participantes.

Frente aos resultados, sugere-se que sejam desenvolvidos estudos mais aprofundados em relação a esse fenômeno e seu impacto na saúde mental dos trabalhadores, visando identificar não somente as contingências aversivas presentes no contexto organizacional, mas também propondo ações que promovam a prevenção e enfrentamento desses comportamentos, bem como propostas de mudanças no contexto ocupacional que tenham por objetivo melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, o ambiente e o clima organizacional.

REFERÊNCIAS

- CARLOTTO, M. S. **Síndrome de Burnout em Professores: Prevalência e Fatores Associados.** Psicologia: Revista Teoria e Pesquisa., Vol. 27 n. 4, pp. 403-410. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/B6dwZJD6LLTM5QBYJYfM6gB/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 15 de outubro de 2022.
- CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. **Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil.** PSICO, Porto Alegre, PUCRS, v. 39, n. 2, pp. 152-158. 2008. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/1461>. Acesso em: 20 out. 2022.
- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **O BURNOUT DOCENTE E SEU REFLEXO NO ENSINO.** 5º Congresso nacional de educação. PCM-UEM/PUCPR . Curitiba - PR: 2011.. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/248392487_O_BUurnout_Docente_e_seu_Reflexo_no_Ensino/link/02e7e51decd9c30fd5000000/download Acesso em: 26 de outubro de 2022
- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **Considerações sobre a síndrome de burnout e seu impacto no Ensino.** PCM - Universidade Estadual de Maringá e Pontifícia Universidade Católica do Paraná Maringá - PR - Brasil Boletim de Psicologia, Vol. LXII, Nº 137: 155-168. 2012. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/bolpsi/v62n137/v62n136a05.pdf>. Acesso em: 26 out. 2022.
- DALGALARRONDO, P. **Psicopatologia e semiologia dos transtornos mentais.** 2ª. ed. Curitiba: Artmed. 2008.
- DOUGLAS, M. J.; HACKBERT, L. **Uma explicação analítico-comportamental da depressão e o relato de um caso utilizando procedimentos baseados na aceitação.** Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva, 5(2), 167-184. (2003). Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbtcc/v5n2/v5n2a07.pdf>. Acesso em: 20 out. 2022.
- DUPONT, S. L. **Análise do livro coerção e suas simplificações de M. Sidman (1995).** Dissertação de mestrado, Universidade Estadual de Londrina, Londrina. (2007). Disponível em: <http://www.uel.br/pos/pgac/wp-content/uploads/2014/03/An%C3%A1lise-do-livro-%E2%80%9CCoer%C3%A7%C3%A3o-e-suas-implica%C3%A7%C3%B5es%E2%80%9D-de-M-Sidman-1995.pdf>. Acesso em: 19 out. 2022.
- GARCIA, L. P. e BENEVIDES-PEREIRA. **Investigando o Burnout em Professores Universitários.** Revista Eletrônica Interação Psy – Ano 1, nº 1- p. 76-89 - Maringá, 2003. Disponível em: <https://gepeb.files.wordpress.com/2011/12/investigando-o-burnout-em-professores-universitc3a1rios.pdf>. Acesso em: 08 ago. 2022.
- LEÃO, M. de F. F.; LAURENTI, C. **Uma Análise do Modelo de Explicação no Behaviorismo Radical: o Estatuto do Comportamento e a Relação de Dependência entre Eventos.** Universidade Federal do Mato Grosso do Sul. Interação em Psicologia, Curitiba, 2009. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/12462>. Acesso em: 25 out. 2022.

LIMA, H. J. da C.; SANTOS, A. dos. **Nível de burnout em discentes do 10º semestre do curso de Psicologia de uma universidade do interior paulista.** Unifunec Científica Multidisciplinar. Santa Fé do Sul - SP: 2022. Disponível em: <https://seer.unifunec.edu.br/index.php/rfc/article/view/4185/4359>. Acesso em: 22 out. 2022.

LOPES, C. E. **Uma proposta de definição de comportamento no behaviorismo radical.** Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva, 10(1), 1-13. 2008. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-55452008000100002. Acesso em: 26 out. 2022.

MASLACH, C & Jackson, S. **The measurement of experienced burnout.** Journal of Occupational Behavior, 2, 99 - 113.1981. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.4030020205>. Acesso em: 19 ago. 2022.

MASLACH, C., S, W. B.; LEITER, M. P. Job burnout. **Annual Review Psychology**, 52, 397-422. 2001.

MOREIRA, M. B.; MEDEIROS, C. A. **Princípios básicos de análise do comportamento.** Porto Alegre: Artmed, 2007.

PINHO, J. F.; MATTOS, C. A. C. de. **A SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFESSORES: UMA INVESTIGAÇÃO NA ESCOLA DE APLICAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ.** Caderno de Administração, Maringá, v.26: 2018. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/40603>. Acesso em: 25 out. 2022.

REINHOLD, H. H. **O sentido da vida: prevenção de stress e burnout do professor.** Campinas: PUC-Campinas, 2004. Disponível em: http://repositorio.sis.puc-campinas.edu.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/15657/ccv_ppgpsico_dr_Helga_HR.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 21 set. 2022.

REIS, Christian Silva dos; LAURENTI, Carolina. **Uma interpretação relacional da noção de atividade no comportamentalismo radical.** Acta Comportamentalia - Vol. 27, Núm. 1 pp. 91-107 - 2019. Disponível em: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/acom/article/view/68757>. Acesso em: 10 ago. 2022.

RIBEIRO, C. V. dos S; LÉDA, D. B. **O SIGNIFICADO DO TRABALHO EM TEMPOS DE REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA.** Estudos e pesquisas em psicologia. UERJ, Rio de Janeiro. 2004. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/epp/v4n2/v4n2a06.pdf>. Acesso em: 23 out. 2022.

SANTINI, J. **Síndrome do esgotamento profissional Revisão Bibliográfica.** Movimento, v. 10, n. 1, p. 183-209. Porto Alegre, 2004. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/Movimento/article/view/2832>. Acesso em: 08 ago. 2022.

SANTOS, S. L. de F. **A Síndrome de Burnout sob uma perspectiva comportamental.** UFAL, Campus Arapiraca, Unidade Educacional PALMEIRA DOS ÍNDIOS. 2021. Disponível em: <https://ud10.arapiraca.ufal.br/repositorio/publicacoes/3795>. Acesso em: 15 set. 2022.

SIDMAN, M. **Coerção e suas implicações**. Campinas: Livro Pleno, 2009. Disponível em: https://www.academia.edu/41032516/Coer%C3%A7%C3%A3o_e_suas_implica%C3%A7%C3%B5es_Murray_Sidman. Acesso em: 20 out. 2022.

SIDMAN, M. **A Análise do Comportamento Humano em Contexto**. Revista Brasileira de Análise do Comportamento. 2005. Disponível em: <https://periodicos.ufpa.br/index.php/rebac/article/view/783>. Acesso em: 20 out. 2022.

SKINNER, B. F. **Beyond freedom and dignity**. New York: Alfred A. Knopf. 1971

SKINNER, B. F. **Ciência e comportamento humano**. (J. C. Todorov & R. Azzi, trad.) 11a. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

SKINNER, B. F. (1994). **Ciência e comportamento Humano**. (J. C. Todorov e R. Azzi, trad.) 9a Edição. São Paulo: Martins Fontes. Trabalho original publicado em 1953.

SKINNER, B. F. **Ciência e Comportamento Humano** Brasília: Ed. UnB/ FUNBEC, (1953), 1970.

SKINNER, B. F. **Sobre o Behaviorismo** São Paulo: Cultrix, (1974), 1995a.

SOUZA, J. F. de. **Terapia Comportamental no Tratamento da Síndrome de Burnout**. Revista JRG de Estudos Acadêmicos - Ano III (2020), volume III, n.7 (jul./dez.). Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/Movimento/article/view/2832>. Acesso em: 08 ago. 2022.

SOUZA, W. C.; SILVA, A. M. M. da. **A influência de fatores de personalidade e de organização do trabalho no burnout em profissionais de saúde**. Rev. Estudos de Psicologia, PUC-Campinas, v. 19, n. 1, p. 37-48: 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/WXWNj9gGRjWZfBWzzMXdV8f/abstract/?lang=pt>. Acesso em: out. 2022.