



**VII SINGEP**

Simposio Internacional de Gestao de Projetos, Inovacao e Sustentabilidade  
International Symposium on Project Management, Innovation and Sustainability

ISSN: 2317-8302

**SÍNDROME DE BURNOUT: UM ESTUDO COM TRABALHADORES  
ESTUDANTES DO ENSINO SUPERIOR DO NOROESTE DO ESTADO  
DO RIO GRANDE DO SUL**

**ALESSANDRA CRISTINA CIMAROSTI**  
UNIJUÍ

**ADRIANE FABRICIO**  
UNIJUÍ

**LUIS FELIPE DIAS LOPES**  
UFSM - Universidade Federal de Santa Maria

**NAIRANA RADTKE CANEPPELE BUSSLER**  
UNINOVE



## **SÍNDROME DE BURNOUT: UM ESTUDO COM TRABALHADORES ESTUDANTES DO ENSINO SUPERIOR DO NOROESTE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**

### **Resumo**

O objetivo geral deste estudo foi identificar a possível incidência das dimensões da Síndrome de Burnout em trabalhadores estudantes do ensino superior do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Ainda, buscou identificar se existe relação entre o perfil da amostra com a síndrome, bem como propor ações de prevenção e minimização do Burnout. A metodologia utilizada foi de caráter qualitativo e quantitativo a partir de um levantamento do tipo survey em uma amostra de 226 trabalhadores estudantes. Para a realização da análise do fenômeno, foi aplicado o questionário MBI-GS que mensura as três dimensões da Síndrome de Burnout, sendo este instrumento desenvolvido e validado por Maslach, Leiter e Jackson em 1996. Os resultados demonstram que os trabalhadores estudantes não apresentam alta incidência da síndrome, entretanto há combinações significativas de baixo, médio e alto nível das dimensões exaustão emocional e cinismo sendo possível afirmar que, a maior parte da amostra possui a síndrome em desenvolvimento.

**Palavras-chave:** Síndrome de Burnout; Trabalhadores Estudantes; MBI-GS.

### **Abstract**

The general objective of this study is to identify the possible incidence of Burnout Syndrome dimensions in higher education students in the Northwest of the State of Rio Grande do Sul. It also seeks to identify if there is a relationship between the profile of the sample and the syndrome, as well as propose actions of prevention and minimization of Burnout. The methodology used was qualitative and quantitative from a survey of the type survey in a sample of 226 student workers. In order to perform the analysis of the phenomenon, the MBI-GS questionnaire measuring the three dimensions of the Burnout syndrome was applied, being this instrument developed and validated by Maslach, Leiter and Jackson in 1996. The results show that the student workers are not discharged. However, there are significant combinations of low, medium and high level of emotional exhaustion and cynicism, and it is possible to state that most of the sample has the syndrome in development.

**Keywords:** Burnout syndrome; Student Workers; MBI-GS.



## 1 INTRODUÇÃO

O contexto social está gradativamente mais competitivo e exigente com os profissionais de diferentes áreas. O grande desafio destes indivíduos é obter alta produtividade sem causar danos a sua saúde. A busca incessante em atingir metas, muitas vezes exorbitantes e irreais, impulsionam o ambiente das organizações. Dessa forma, o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional fica cada vez mais difícil, pois quando não há harmonia entre estes dois âmbitos, acaba por prejudicar a qualidade de vida do indivíduo.

O trabalho tem importância essencial na vida das pessoas, tanto como fonte de renda para a manutenção de suas necessidades básicas, bem como para a sua satisfação e realização pessoal. E quando o estado físico e mental não está em harmonia, acaba por influenciar negativamente a qualidade de vida do indivíduo, bem como daqueles que estão a sua volta. Os psicólogos Hackmann e Oldhan (1975) apud Tolfo e Piccinini (2007), foram os primeiros a realizarem estudos sobre a relação da qualidade de vida no trabalho ao sentido do trabalho. Os autores afirmam que um trabalho que tem sentido é importante, útil e legítimo ao indivíduo que o realiza. O ambiente de trabalho está exposto a diversas situações que ocasionam o estresse ocupacional, que por sua vez afeta o bem-estar dos funcionários. O agravamento do estresse é conhecido como a Síndrome de Burnout que está relacionada ao esgotamento profissional, sendo um distúrbio psíquico apresentado na década de 1970 por Freudenberger, um médico americano.

O conceito mais aceito de Síndrome de Burnout é o fundamentado por Maslach e colaboradores, sendo formado por três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização profissional (BENEVIDES-PEREIRA, 2010). Apesar dos estudos apontarem que a Síndrome de Burnout atinge com maior frequência profissionais que exercem funções assistenciais, outras profissões também estão suscetíveis a apresentar os sintomas desta síndrome. Dessa forma, os trabalhadores que estudam podem apresentar sintomas de Burnout, uma vez que acumulam atividades como, os estudos e o trabalho e, em algumas vezes as tarefas familiares.

Dessa forma, este estudo tem como objetivo central identificar se as dimensões da Síndrome de Burnout estão presentes nos trabalhadores estudantes do ensino superior, que residem no Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Além disso, busca identificar se existe relação entre o perfil da amostra com a síndrome, bem como propor ações de prevenção e minimização do Burnout.

A escolha do assunto e do universo amostral desta pesquisa, se justifica pelo fato de que os indivíduos que conciliam trabalho e estudos, de forma intensa e rotineira, estão mais suscetíveis ao esgotamento profissional e pessoal. Ainda, devido a área das ciências sociais aplicadas ainda ser incipiente o estudo da relação entre o acúmulo de atividades x Síndrome de Burnout. O esgotamento físico e mental dos trabalhadores estudantes que fazem parte de uma organização, não irá afetar de forma negativa apenas uma pessoa, mas todos que compartilham o mesmo ambiente de trabalho. É evidente que o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho são fatores essenciais, pois é neste ambiente que o indivíduo passa a maior parte de seu tempo. Aliás, o esgotamento profissional não é prejudicial apenas para os funcionários, mas também para a organização que precisará assumir altos custos em absenteísmo, conflitos, desinteresse, entre outros.



## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 Síndrome de Burnout

A Síndrome de Burnout é um distúrbio psíquico que ocasiona o esgotamento profissional, que começou a ser estudada a partir da década de 1970 pelo psicanalista americano, Herbert Freudenberger. Posteriormente, os estudos se desenvolveram a partir da psicóloga social com Christina Maslach, a qual analisou a forma como os indivíduos encaravam a estimulação emocional em seu trabalho, chegando a conclusões similares de Freudenberger. Concernente a isso, Limongi-França e Rodrigues (2012) afirmam que Maslach e Freudenberger apresentam o Burnout como uma síndrome que advém de situações no ambiente de trabalho em profissionais que exercem funções assistenciais. Assim, a exposição a situações de estresse devido as relações intensas com outras pessoas, bem como as altas expectativas em relação ao desenvolvimento e desempenho profissional podem levar os indivíduos a terem a Síndrome de Burnout.

Segundo Benevides-Pereira (2010, p. 21) a Síndrome de Burnout “se refere àquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia”. Ou seja, está relacionado ao estresse ocupacional no ambiente de trabalho, gerando desgaste físico e mental dos indivíduos. Além disso, a autora expõe que o Burnout é um processo que ocorre em resposta ao estresse crônico ocupacional, que gera situações negativas no nível individual, profissional, familiar e social. De acordo com Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) apud Moreno-Jimenez et al. (2002), os primeiros estudos realizados sobre Síndrome de Burnout tratavam exclusivamente de profissões que exerciam funções assistenciais (médicos, enfermeiros, professores, etc.), mas atualmente há uma visão mais ampla e este conceito se expandiu para todo tipo de profissionais e grupos ocupacionais. O conceito mais aceito na atualidade é o fundamentado por Maslach e colaboradores, sendo formado por três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização profissional.

Conforme apresenta Benevides-Pereira (2010) a exaustão emocional está relacionada ao desgaste físico e mental do indivíduo, apresentando desânimo e pouca energia para realizar suas atividades. O indivíduo se mostra pouco tolerante, ficando facilmente irritado no ambiente de trabalho e até mesmo no convívio familiar e social. Ainda, Limongi França e Rodrigues (2012), apontam que o indivíduo acaba por se tornar pouco generoso, insensível e com resistência a flexibilidade das rotinas diárias. O profissional apresenta uma postura de imparcialidade e mantém o máximo de distância de qualquer tipo de envolvimento, seja com clientes e/ou colegas de trabalho.

No que diz respeito a dimensão despersonalização, segundo Benevides-Pereira (2010), esta se refere a alteração de comportamento para com o próximo, passando a ter atitudes de indiferença, cinismo e ironia. Complementando, Limongi-França e Rodrigues (2012, p. 54) retratam que “o profissional que assume atitude desumanizada deixa de perceber os outros como pessoas semelhantes a ele, com sentimentos, impulsos, pensamentos e processos que ele também pode ter.” Logo, o indivíduo perde a capacidade de empatia com o próximo e o trata não mais como ser humano, mas como “coisas”. E todas as atividades do trabalho são vistas como um problema a ser resolvido, pois lhe gera um sentimento de incomodo e perturbação. Assim, o contato com outras pessoas será tolerado e suas atitudes de modo geral, serão de intolerância, irritabilidade e ansiedade.

De acordo com Benevides-Pereira (2010), a reduzida realização profissional, refere-se ao sentimento de insatisfação e desmotivação com as atividades realizadas, bem como com o seu desenvolvimento profissional. Conforme retrata Limongi-França e Rodrigues (2012), há a busca constante dos profissionais por reconhecimento e alcance de uma satisfatória situação econômica. Entretanto, muitos têm a sensação de estarem andando em círculos, sem ter êxito



naquilo que almejam, o qual acabam por desenvolver intensos sentimentos de decepção e frustração. Dessa forma, juntamente com todas as consequências da exaustão emocional e da despersonalização, o indivíduo se sente deslocado e com um sentimento de que se tornou outra pessoa. Consequentemente, apresenta queda de autoestima, que pode evoluir para um Quadro de depressão.

Segundo Benevides-Pereira (2010), a Síndrome de Burnout se caracteriza pela presença de sintomas físicos, psíquicos, comportamentais e defensivos. Em relação aos sintomas físicos há presença de fadiga constante e progressiva, dores musculares e cardiovasculares, distúrbios do sono, enxaquecas, perturbações gastrointestinais, imunodeficiência, distúrbios do sono e do sistema respiratórios, disfunções sexuais, e ainda alterações menstruais nas mulheres. Os sintomas psíquicos são: a falta de concentração, lentificação de pensamento, sentimento de alienação e impotência, impaciência, labilidade emocional, baixa autoestima, desânimo e desconfiança. No que diz respeito aos sintomas comportamentais, há negligência ou escrúpulo excessivo, irritabilidade, incremento da agressividade, dificuldade de aceitação de mudanças, perda de iniciativa, aumento do consumo de substâncias (licitas ou ilícitas), comportamento de alto risco e suicídio. No âmbito dos sintomas defensivos se pode citar a tendência ao isolamento, sentimento de onipotência, perda do interesse pelo trabalho, absenteísmo, ímpetos de abandonar o trabalho, ironia e cinismo. Ainda, vale ressaltar que um indivíduo com Burnout não irá apresentar necessariamente todos os sintomas apresentados, deste modo, é necessário analisar os fatores individuais, ambientais e a etapa em que a pessoa se encontra no desenvolvimento da síndrome, para assim poder identificar sua verdadeira situação.

O processo do Burnout segundo Rudow (1999) apud Moreno-Jimenez et al. (2002) é individual, podendo levar muitos anos e até mesmo décadas para se desenvolver. Ainda, França (1987) apud Moreno-Jimenez e et al. (2002, p. 23) descreve que o surgimento do Burnout é “paulatino, cumulativo, com incremento progressivo em severidade, não sendo percebido pelo indivíduo, que geralmente se recusa a acreditar estar acontecendo algo de errado com ele”. Além disso, Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) afirmam que apesar de haver algumas divergências em relação as definições da Síndrome de Burnout, todas apresentam no mínimo cinco elementos em comum, são eles:

- 1) existe a predominância de sintomas relacionados a exaustão mental e emocional, fadiga e depressão; 2) a ênfase nos sintomas comportamentais e mentais e não nos sintomas físicos; 3) os sintomas do Burnout são relacionados ao trabalho; 4) os sintomas manifestam-se em pessoas “normais” que não sofriam de distúrbios psicopatológicos antes do surgimento da síndrome; 5) a diminuição da efetividade e desempenho no trabalho ocorre por causa de atitudes e comportamentos negativos. (MASLACH, SCHAUFELI e LEITER, 2001 apud MORENO-JIMENEZ et al., 2002, p. 23-24).

A Síndrome de Burnout muitas vezes acaba por ser confundida com o estresse, mas vale ressaltar que existem algumas diferenças pontuais a serem consideradas. Conforme apresenta Benevides-Pereira (2010), o Burnout é a resposta a um estado prolongado de estresse, que se manifesta cronicamente, a partir do momento em que os métodos utilizados para enfrentar essa situação foram insuficientes. O estresse pode se manifestar de forma positiva ou negativa no indivíduo, enquanto que o Burnout sempre se apresentará de forma negativa (distresse). Ainda, o Burnout está ligado ao ambiente de trabalho e a atividade laboral desenvolvida, envolvendo uma dimensão, social, inter-relacional, por meio da despersonalização, o que não ocorre necessariamente no estresse ocupacional.

Além disso, Kurowski (1999) apud Benevides-Pereira (2010) afirma que, o que difere o estresse ocupacional do Burnout é o sentido relacional que existe no Burnout. Logo, um



profissional poderá ter estresse por sobrecarga de trabalho ou dedicação excessiva, mas não irá apresentar atitudes defensivas como as que estão presentes na despersonalização. Dessa forma, Benevides-Pereira (2010, p. 47), expõe que “no Burnout a qualidade do trabalho é comprometida não só pela desatenção e negligência, mas especialmente pela relação entre o profissional e a pessoa a quem presta atendimento ou serviços, com o distanciamento, falta de empatia e hostilidade evidenciados”.

Para os autores Lazarus e Folkman (1984) apud Benevides-Pereira (2010, p. 26), “o estresse sobrevém quando os recursos disponíveis estão aquém das demandas, isto é, a pessoa avalia que aquilo que lhe é solicitado, seja no plano físico, emocional ou social, está além de suas capacidades”. Logo, conforme apresenta Benevides-Pereira (2010), o estresse é um processo temporário, pelo qual o indivíduo se adapta as alterações físicas e mentais. Tal termo, teve grande difusão e acabou se transformando em sinônimo de qualquer tipo de alteração negativa sentida pelo indivíduo, mas ao contrário disso, ele se configura tanto como o elemento desencadeante como o resultado da evolução. É importante ressaltar, que há diferenças entre o agente estressor e o estresse. O agente estressor pode apresentar caráter físico, cognitivo ou emocional, já o estresse é a resposta a tais estímulos. O estresse tem a função de equilibrar a homeostase e manter estável a situação do indivíduo, garantindo-lhe sobrevivência. Ou seja, a homeostase é a condição de estabilidade que o organismo necessita para poder realizar suas funções de forma adequada para o equilíbrio do corpo.

Concernente a isso, Benevides-Pereira (2010) retrata que o agente estressor pode se manifestar por meio de aspectos positivos e negativos. No qual, o que o caracteriza como estressor é a maneira de adaptação que ocasiona. Em relação aos agentes físicos, estes são oriundos do ambiente externo (ruído, frio, fome, dor, etc.) ou pela prática excessiva de alguma atividade, bem como na ingestão de algum produto. Os estressores cognitivos, envolvem situações de ameaça à integridade física do indivíduo ou de seu patrimônio (físico ou psicossocial), como por exemplo situações de assalto, discussão, provas, entre outros. Já os estressores emocionais estão ligados aos sentimentos de perda, dor, raiva, etc., ou a algum acontecimento como, casamento, divórcio, mudanças, etc., sendo que, o elemento afetivo é predominante. Logo, a reação de um indivíduo frente ao agente estressor será distinta, uma vez que cada ser humano é único e possui suas particularidades (personalidade, genética, experiências, etc.), alterando assim a reação de estresse.

Quando o indivíduo fica diante de um agente estressor (físico, cognitivo ou emocional), o organismo reage de duas maneiras: ou enfrenta ou foge. Deste modo, o organismo cria mecanismos em todo o corpo para buscar a melhor alternativa para contornar a situação. E a partir da sua escolha, há a ação de escolher se é realizado o enfrentamento ou a retirada. Esse processo ocorre em fração de segundos e toda a atividade que dependa energia é suprimida, como o crescimento e a reprodução. Dessa forma, há três fases no processo de estresse: a reação de alarme, etapa de resistência e etapa de esgotamento (BENEVIDES-PEREIRA, 2010).

A reação de alarme ocorre a partir do momento em que o organismo é exposto ao agente estressor, se ativando o estado de alerta. Segundo Sandin (1995 apud Benevides Pereira, 2010, p. 29), “esta etapa tem dois ciclos: o primeiro seria a fase de choque, constituído pelo momento de aparição do agente sentido como nocivo ou ativador e, o segundo, o que ele denominou de fase de contrachoque, quando o organismo põe em funcionamento suas defesas”. A próxima etapa é a de resistência, no qual o organismo se mantém ativado, mas para conseguir manter a fase de alarme no mesmo nível ocasionaria ao organismo rapidamente à exaustão, podendo levar à morte. Logo, se constatada a eliminação do estressor no indivíduo e reestabelecimento do equilíbrio do organismo, o processo de estresse chega ao fim. Entretanto, caso não se tenha êxito em se restaurar o equilíbrio do organismo, o processo continua e vai para a terceira etapa, que é a de esgotamento. Nessa



fase, se persistir o agente estressor, o mecanismo que o organismo criou para se adaptar é rompido e surgem novamente os sintomas da etapa de alarme, trazendo prejuízos ao organismo. Vale ressaltar, que o indivíduo não precisa necessariamente estar vivenciando os agentes estressores de fato, basta que se antecipe e imagine os fatos, para que o mesmo entre em processo de estresse.

Segundo Maslach e Leiter (1999) apud Garcia e Benevides-Pereira (2003, p. 79), “o Burnout não é um problema do indivíduo e sim do ambiente social onde seu trabalho é desenvolvido”. Quando as organizações não estão atentas a essas possibilidades e não levam em consideração o lado humano de qualquer atividade, tratando o seu capital humano como máquinas de produção, acaba por gerar ao indivíduo um alto desgaste no desempenho de suas tarefas. Ocasionalmente impactando na vida pessoal, profissional, social e organizacional, atingindo todos que estão a sua volta.

De acordo com Carlotto e Câmara (2008, p. 154), a Síndrome de Burnout “tem sido considerada um problema social de grande relevância e vem sendo investigada em diversos países, uma vez que se encontra vinculada a grandes custos organizacionais”. Concernente a isso, as autoras apontam que alguns destes custos organizacionais estão relacionados a rotatividade, absenteísmo, baixa produtividade e qualidade das tarefas executadas pelos funcionários.

O instrumento mais utilizado para avaliar a Síndrome de Burnout é o MBI - Maslach Burnout Inventory, segundo Gil-Monte e Peiró (1999 apud Carlotto e Câmara, 2004), o qual foi elaborado por Christina Maslach e Susan Jackson em 1978. Ainda, segundo o autor esse instrumento avalia o Burnout independente das características ocupacionais da amostra, bem como as de sua origem. Além disso, conforme apresenta Carlotto e Câmara (2004, p.501), o MBI “avalia como o trabalhador vivencia seu trabalho, de acordo com três dimensões conceituais: exaustão emocional, despersonalização e realização profissional”.

Existem três versões do MBI, o HSS – Human Services Survey, sendo sua aplicação voltada para profissionais que realizam serviços humanos (médicos, enfermeiros, psicólogos, etc.); a ED – Educators Survey, destinados a profissionais da área da educação (professores e educadores em geral); e a GS – General Survey, o qual pode ser aplicado aos trabalhadores em geral (BENEVIDES-PEREIRA, 2010) e, este último utilizado no presente estudo.

### **3 METODOLOGIA DE PESQUISA**

Para responder ao objetivo geral deste estudo, que é identificar se as dimensões da Síndrome de Burnout estão presentes nos trabalhadores estudantes do ensino superior do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, bem como se há relação entre o perfil sócio demográfico com as dimensões da síndrome. A metodologia utilizada quanto a sua abordagem caracteriza-se como quantitativa e qualitativa. No que diz respeito aos objetivos da pesquisa, a mesma se caracteriza como descritiva, pois descreve e analisa os fenômenos da realidade que foi estudada, buscando descrever as características dos trabalhadores estudantes do ensino superior, bem como mensurar e identificar as possíveis relações entre o perfil da amostra e a Síndrome de Burnout.

Quanto aos procedimentos técnicos classifica-se como survey (levantamento), com aplicação de instrumento (questionário) para gerar dados estatísticos. Optou-se assim, por trabalhar com o Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS), formada por 16 questões com uma escala likert de 7 pontos que varia de 0 (nunca) a 6 (sempre). Conforme retrata Demerouti et al. (2003) apud Dias et al. (2013) a ferramenta MBI-GS foi desenvolvida em 1996 por Schaufeli et al. expandindo o entendimento de exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal para além da característica de domínio interpessoal aos serviços humanos, alterando para três dimensões genéricas, sendo elas: exaustão emocional,



cinismo e eficácia no trabalho, o qual inclui diferentes itens que se referem a aspectos mais gerais, não-sociais do trabalho.

Após a escolha do modelo MBI-GS o instrumento foi aplicado em uma amostra de 226 trabalhadores que estudam em instituições de ensino superior na região Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. A população estudada foi escolhida a partir de amostra aleatória por conveniência, em vista disso, não probabilística. Durante o período de coleta de dados foram enviados 1.200 e-mails contendo o link para acesso ao questionário estruturado no Google Docs, destes, 290 pessoas acessaram o link e 226 responderam todo o questionário, pois havia uma pergunta filtro, a qual solicitava que fosse respondido se a pessoa trabalhava e estudava, em caso afirmativo a mesma era direcionada para as demais questões, caso contrário o questionário era finalizado.

A análise deste estudo se constitui a partir da interpretação das informações coletadas a partir da amostra dos sujeitos da pesquisa, as quais foram organizadas em Tabelas no programa Microsoft Excel (Microsoft©) e, posteriormente os dados foram analisados estatisticamente através do programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Foi realizada análise do Alfa de Cronbach do instrumento e seus constructos, análises descritivas simples (frequências, médias e desvios-padrão) e a verificação de correlações entre as médias dos constructos (Coeficiente de Pearson).

## 4 RESULTADOS

### 4.1 Perfil da Amostra

A amostra do presente estudo (Tabela 1) é de 226 estudantes que desenvolvem atividades remuneradas e estudam em instituições de ensino região Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul.

Tabela 1 - Perfil da amostra

Variáveis	Alternativas	Frequência	Percentual (%)
Sexo	Feminino	124	54,87
	Masculino	102	45,13
Faixa Etária	Até 20 anos	35	15,49
	De 21 a 35 anos	181	80,09
	De 36 à 51 anos	10	4,42
Estado Civil	Solteiro (a)	157	69,47
	Casado (a)	69	30,53
Renda	Até 1 salário mínimo	25	11,06
	De 1 a 3 salários mínimos	148	65,49
	De 3 a 6 salários mínimos	44	19,47
	De 6 a 9 salários mínimos	6	2,65
	Acima de 9 salários mínimos	3	1,33
Setor de Atuação	Comércio	60	26,55
	Indústria	30	13,27
	Serviços	103	45,58





	Outros	33	14,6
Cargo de Liderança	Sim	69	30,53
	Não	157	69,47

Fonte: Elaboração dos autores (2017)

A Tabela 1 demonstra que a maioria dos respondentes são indivíduos do sexo feminino (54,87%), com idade de 21 a 35 anos (80,09%) e solteiros (69,47%). Além disso, com predomínio da renda de 1 a 3 salários mínimos (65,49%). No que se refere ao setor de atuação, quase metade dos respondentes são do setor de serviços com um total de 45,58%, seguido do comércio com 26,55%, outros 14,60% e 13,27% do setor da indústria. Os dados demonstram a presença significativa de pessoas que trabalham no setor de serviços e comércio, sendo estes na maioria das vezes áreas que tem constante contato com o público externo, principalmente o comércio. Quando questionados se ocupavam cargo de liderança na empresa de atuação, 69,47% responderam que não e 30,53% que sim. Apesar do maior percentual ser de indivíduos que não ocupam cargo de liderança, 30,53% se apresenta como um dado significativo nesta amostra, pois mostra que cada vez mais indivíduos jovens estão ocupando cargos de liderança nas empresas.

#### 4.2 Análise das dimensões da Síndrome de Burnout

O presente tópico tem como propósito responder ao segundo objetivo desse estudo, o qual é verificar a possível incidência das dimensões Síndrome de Burnout (exaustão emocional, cinismo e eficácia no trabalho) nos trabalhadores estudantes.

Como se pode observar no Gráfico 1 na primeira dimensão exaustão emocional, 24,34% da amostra apresenta incidência caracterizada como nível alto que está relacionada ao desgaste físico e mental, devido ao estresse constante, bem como a sobrecarga de trabalho, seguido de 41,15% com média exaustão emocional e 31,86% baixa. Ou seja, 73,01% da amostra apresentou exaustão emocional em algum dos graus e apenas 2,65% nunca apresentou. De modo geral, a partir dos dados obtidos, os respondentes possuem baixa incidência desta dimensão, mas o percentual de nível médio apresentou um resultado significativo, podendo evoluir para um alto nível se não tratado.

Na segunda dimensão, 25,66% estão com nível alto de cinismo, o qual está relacionado ao comportamento, ocasionando atitudes negativas como indiferença, ironia e ausência de empatia. Em seguida, 41,59% estão com nível médio de cinismo e 6,64% com baixo nível, o qual representa que 48,23% da amostra apresentou cinismo e 26,11% nunca apresentou. A análise média geral dessa dimensão, demonstra que 73,89% dos trabalhadores estudantes que fizeram parte do estudo apresentam combinações de baixo, médio e alto nível de cinismo.

Na terceira dimensão, observa-se que 70,35% estão com nível alto de eficiência no trabalho, ou seja, significativamente mais da metade da amostra se sente útil e importante na execução de suas atividades na organização em que trabalham. No nível médio 24,78% da amostra está com eficácia no trabalho, seguido de 4,87% com nível baixo. Ou seja, 29,65% da amostra apresentou eficácia no trabalho no nível baixo e médio, deste modo não houve nenhum respondente que nunca apresentou tais sentimentos.

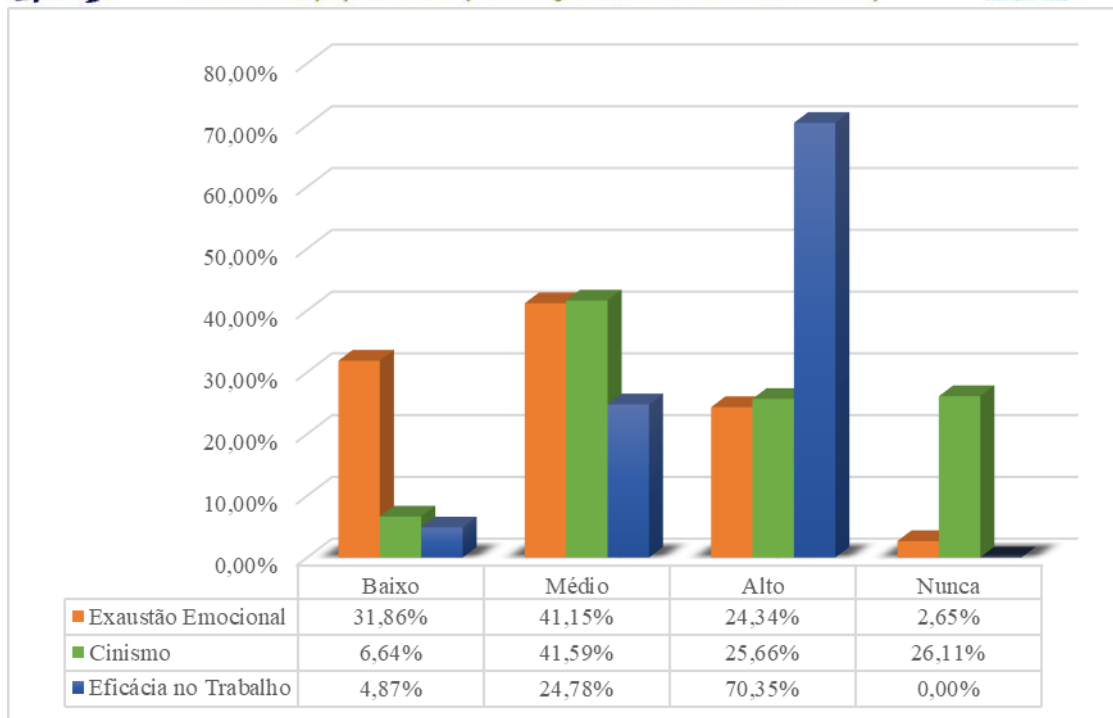


Gráfico 1 - Nível de incidência da Síndrome de Burnout

Fonte: Elaboração dos autores (2017)

Dessa forma, para consolidar as afirmações anteriores, a seguir é apresentado na Tabela 1, a média e desvio padrão da Síndrome de Burnout. Segundo Mendenhall (1985), o desvio padrão é caracterizado como uma medida de dispersão estatística comumente utilizada, o mesmo exibe o quanto de dispersão ou variação há em relação à média. Um alto desvio padrão indica que os dados estão dispersos por uma gama de valores, já quando se apresenta com um baixo desvio padrão, o mesmo indica que os dados podem estar mais próximos da média.

Tabela 2 - Média e desvio padrão das dimensões da Síndrome de Burnout

Dimensão	Média	Desvio Padrão
Exaustão Emocional	3,31	1,66
Cinismo	2,79	1,61
Eficácia no Trabalho	4,57	1,39
Geral	3,79	1,70

Fonte: Elaboração dos autores (2017)

Ao observar a Tabela 2, pode-se dizer que a média geral Síndrome de Burnout foi de 3,79 e desvio padrão de 1,70. A dimensão que obteve a maior média foi a eficácia no trabalho (ET) com 4,57 e desvio padrão de 1,39, o qual apresenta-se consideravelmente acima da média geral. A dimensão exaustão emocional (EE) ficou com 3,31 de média e 1,66 de desvio padrão. E a dimensão cinismo (CI) foi a que apresentou a menor média, com 2,79 e 1,61 de desvio padrão. Dessa forma, os dados apresentados confirmam que a dimensão eficácia no trabalho se apresenta de forma positiva, demonstrando que os trabalhadores estudantes se sentem motivados no ambiente em que atuam.



A partir dos resultados obtidos, considera-se que a amostra em questão não apresenta a incidência da Síndrome de Burnout, pois conforme retrata Maslach e Jackson (1986) apud Carlotto e Câmara (2004) altos escores em exaustão emocional e despersonalização (cinismo) e baixos escores em realização profissional (eficácia no trabalho) indicam alto nível de Burnout. Em contrapartida, a amostra obteve um nível baixo de incidência da exaustão emocional e cinismo e um alto nível de incidência da dimensão eficácia no trabalho, fato esse que evidencia que a amostra não apresenta alta incidência da síndrome. Entretanto, vale ressaltar que a amostra apresenta combinações de baixo, médio e alto nível nas dimensões exaustão emocional e cinismo (negativas), revelando que a maior parte da amostra possui a síndrome em desenvolvimento.

No final do instrumento de pesquisa foi inserida uma pergunta aberta, a qual questionava se conciliar trabalho e estudo é estressante. Os resultados obtidos demonstraram que sim, pois 87,61% considera estressante conciliar as duas atividades, enquanto que apenas 12,39% respondeu que não (Tabela 3).

Tabela 3 - A influência do estresse na conciliação do trabalho e estudo

Variáveis	Alternativas	Frequência	Percentual (%)
Conciliar trabalho e estudo é estressante?	Sim	198	87,61
	Não	28	12,39

Fonte: Elaboração dos autores (2017)

Os dados acima demonstram que mesmo a amostra sendo predominantemente de indivíduos jovens e que possuem agilidade e disposição para realizar diversas tarefas, a correria do dia a dia e a sobrecarga de atividades acabam por gerar insatisfação aos mesmos, e por consequência levar ao estresse em diversos níveis, o que pode ocasionar a Síndrome de Burnout. Pois, apesar de não ser possível afirmar que a amostra apresenta a Síndrome de Burnout, é possível perceber que combinações entre alta, média e baixa incidência de exaustão emocional e cinismo são representativas em relação as pessoas que nunca apresentaram tal sentimento. Como justificativa, o principal motivo relatado pelos respondentes que ocasiona o estresse é a falta de tempo. O trabalho é o local onde se passa a maior parte do tempo e após a carga diária há o deslocamento do indivíduo para sua casa, seguido do deslocamento para instituição de ensino superior para estudar. Segundo Filho (2007), o estudante do ensino superior noturno que trabalha durante o dia, na maioria das vezes, se desloca do seu local de trabalho direto para a instituição de ensino, dessa forma, chega cansado para a realização das atividades acadêmicas. Logo, esses intervalos de deslocar-se de um lugar a outro, por muitas vezes se torna extremamente curto e corrido, o que gera desgaste físico e emocional, ainda mais naqueles indivíduos que fazem tal rotina diariamente.

Os respondentes apontam também que outro fator que ocasiona o estresse em conciliar o trabalho com o estudo é a sobrecarga no ambiente de trabalho, o qual as organizações exigem cada vez mais de seus funcionários e estes assumem inúmeras responsabilidades e compromissos. Ainda, foi possível identificar a partir das respostas abertas, que a maioria dos respondentes sente falta de conseguir dar a atenção adequada aos estudos e que gostariam de conseguir se dedicar mais para ter um melhor aproveitamento. Não somente as atividades advindas do ambiente de trabalho, se precisa executar aquelas que envolvem os estudos, realizando tarefas que envolvem o aprendizado, provas, participações em eventos acadêmicos e elaboração de trabalhos extracurriculares. Referente a isso, Carelli e Santos (1998), retratam que no ambiente acadêmico, nota-se um rendimento muitas vezes deficitário por parte do



aluno que trabalha e sustenta sua família em relação as atividades do estudo. Em muitos casos ocorre insuficiência de tempo para os estudos, justamente com desânimo, cansaço, falta de sono e estresse. Além disso, os hábitos destes indivíduos também podem acabar por prejudicar o seu rendimento, tais como dormir pouco e alimentação inadequada.

E como relatam os respondentes, sempre uma das atividades fica prejudica, sendo esta na maioria das vezes, o estudo. Fato esse que se justifica pela dependência financeira que os indivíduos têm com o trabalho, por ser fonte geradora de renda para sua sobrevivência, bem como para poder arcar com as despesas oriundas do estudo. Concernente a isso, Filho (2007) retrata que o ensino superior noturno norteia cerca de 60% dos estudantes do país, no qual o aluno pode exercer atividade remunerada durante os anos de graduação, obtendo recurso financeiro e podendo assim realizar o curso e custear suas despesas pessoais e familiares.

Além disso, muitos destacam que além de conciliar o trabalho e o estudo, há as tarefas domésticas e educação dos filhos. Logo, acaba por gerar ainda mais correria e no tempo que poderia ser de lazer com a família e de descanso, muitas vezes acaba sendo utilizado para realizar pendências de atividades acumuladas, bem como para o desenvolvimento de trabalhos. Pode-se perceber que a conciliação dessas duas atividades gera certa insatisfação, pois os mesmos sentem-se sobrecarregados e cansados com a exaustiva rotina. Isso, por vezes impulsiona o aparecimento do estresse no indivíduo, acarretando em baixa qualidade de vida e impactando negativamente na produtividade, tanto no ambiente de trabalho, como em sala de aula no ambiente acadêmico.

Portanto, apesar da amostra não apresentar a Síndrome de Burnout, existe uma significativa parte dos respondentes que apresentam indícios dos sintomas de Burnout. Ou seja, a maior parte dos respondentes possuem combinações de baixo, médio e alto nível, apresentando a síndrome em desenvolvimento. É de suma importância que as organizações fiquem atentas, pois a exposição constante a situações de estresse, quando não tratadas, direcionam para o aparecimento dos sintomas de Burnout. Com o intuito de constatar a confiabilidade ou o grau de consistência interna entre os indicadores de um fator, utilizou-se o alpha Cronbach (Tabela 4). Segundo Field (2009), os valores que se apresentam entre  $0,7 \leq \alpha < 0,8$  representam índices aceitáveis,  $0,8 \leq \alpha < 0,9$ , representam um bom índice e  $> 0,9$ , diz respeito a um ótimo índice. Já os valores que são  $< 0,6$  indicam uma escala não confiável. Na Tabela 3 são apresentados os valores do alpha Cronbach da Síndrome de Burnout.

Tabela 4 - Alpha de Cronbach das dimensões da Síndrome de Burnout

Exaustão Emocional	Cinismo	Eficácia no Trabalho	Média Geral
0,906	0,854	0,877	0,814

Fonte: Elaboração dos autores (2017)

Como pode-se observar, as dimensões de cinismo (0,854) e eficácia no trabalho (0,877) apresentaram índices aceitáveis do alpha de Cronbach. Já a dimensão exaustão emocional (0,906) apresentou um bom índice. De modo geral, o alpha obteve um índice de 0,814, sendo considerado um índice aceitável de confiabilidade e consistência interna entre as três dimensões da Síndrome de Burnout. Ou seja, o alpha de cada dimensão e o total, apresentou uma consistência considerada aceitável conforme determina os parâmetros estatísticos.

Quanto as relações existentes entre as dimensões da Síndrome de Burnout e o perfil sócio demográfico da amostra, foi evidenciado que não há resultados significativos quanto a esta possível relação, visto que todas as variáveis do perfil apresentaram nível médio em relação a Burnout. Concernente a isso, ressalta-se que não somente as variáveis de sexo, faixa etária, estado civil, renda e setor de atuação podem ser facilitadores para o desencadeamento



de Burnout, mas também as características do trabalho, organizacionais e sociais que envolvem o indivíduo.

Para responder ao objetivo deste estudo, o qual buscou analisar a possível incidência das dimensões da Síndrome de Burnout em estudantes trabalhadores do Ensino Superior do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, utilizou-se do cálculo do coeficiente de correlação de Pearson, o qual indica a força de associação entre as variáveis. Nesta amostra, há uma associação estatisticamente positiva entre a maioria dos fatores na Tabela 5.

Tabela 5 - Correlação de Pearson entre as dimensões da Síndrome de Burnout

	Exaustão Emocional	Cinismo	Eficácia no Trabalho	Síndrome de Burnout
Exaustão Emocional	1.00000	0.50355	- 0.12335	0.85078
Cinismo	0.50355	1.00000	- 0.11605	0.65207
Eficácia no Trabalho	- 0.12335	- 0.11605	1.00000	0.26799
Síndrome de Burnout	0.85078	0.65207	0.26799	1.00000

Fonte: Elaboração dos autores (2017)

Os resultados obtidos através da correlação de Pearson, demonstram que quanto mais o trabalhador estudante apresentar exaustão emocional (0.85078) e Cinismo (0.65207), maior será a incidência da Síndrome de Burnout, pois apresentam uma forte relação. Cinismo e exaustão emocional (0.50355) apresentam uma relação moderada, indicando também que quanto maior incidência de cinismo, maior probabilidade de aumentar a exaustão emocional. Respondendo ao objetivo geral, pode-se afirmar que há uma relação direta e forte entre as dimensões exaustão emocional (0.85078) e cinismo (0.65207) com a Síndrome de Burnout.

#### 4.3 Ações e estratégias que possibilitem a prevenção e minimização da Síndrome de Burnout

As consequências da Síndrome de Burnout impactam em todas as áreas da vida do indivíduo, ocasionando prejuízos profissionais e pessoais, bem como trazendo resultados negativos para a organização, refletindo negativamente na produtividade, na sua imagem de eficiência, nos custos dispensados para realização de tratamento da saúde dos funcionários, na contratação e treinamento para novos profissionais (BENEVIDES-PEREIRA, 2010).

Mesmo que, a amostra de trabalhadores estudantes não esteja com a Síndrome de Burnout, percebe-se combinações de médios e altos níveis de exaustão emocional e cinismo, ou seja, estão com a síndrome em desenvolvimento, caso não houver ações para prevenir e/ou minimizar, com o passar dos anos pode levar o agravamento provocando o surgimento dos sintomas de Burnout. Vale ressaltar que 28,76% da amostra não tem nenhum sinal da síndrome, logo necessita-se que haja ações de prevenção e 73,01% apresentam algum indício de Burnout, sendo preciso realizar de ações de minimização. Como forma de prevenção e minimização da Síndrome de Burnout, inúmeras ações podem ser realizadas. É de suma importância que o funcionário se sinta engajado e responsável por aquilo que executa, não se sentindo acuado por normas e políticas rígidas. Logo, a reestruturação dos processos de trabalho é de suma importância para propiciar um ambiente mais favorável. Além disso, é



imprescindível que o trabalho seja fonte de bem-estar, trazendo crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional para o indivíduo.

Concomitante a isso, é necessário que se tenha harmonia entre a vida acadêmica e a vida profissional, visto que o fato de conciliar estas duas atividades é a realidade da maior parte dos funcionários das organizações. E assim, quando realizadas em equilíbrio, consequentemente haverá uma boa performance em ambas as atividades. A seguir, são elencadas algumas ações e práticas que podem ser de grande valia para se evitar a Síndrome de Burnout, tanto para o indivíduo, como para a organização.

Ações para o indivíduo	Ações para a organização
<ul style="list-style-type: none"><li>- Gestão do tempo;</li><li>- Técnicas de relaxamento;</li><li>- Organização dos estudos;</li><li>- Avaliar a quantidade de disciplinas cursadas no semestre;</li><li>- Praticar exercícios físicos regularmente;</li><li>- Sono adequado;</li><li>- Relacionamento Interpessoal;</li><li>- Acompanhamento com psicológico;</li><li>- Evitar horas extras</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ambiente de trabalho com estrutura física adequada;</li><li>- Disseminação sobre a Síndrome de Burnout;</li><li>- Momentos de Integração;</li><li>- Flexibilização do horário de trabalho;</li><li>- Evitar horas extras;</li><li>- Realização de ações de educação continuada;</li><li>- Incentivo a qualidade de vida dentro e fora do trabalho;</li><li>- Dimensionamento de pessoal com número suficiente;</li><li>- Comunicação eficaz;</li><li>- Feedbacks constantes pela liderança;</li><li>- A solução de conflitos de forma imparcial e justa;</li><li>- Liderança participativa;</li><li>- Incentivo ao estudo e aplicação do conhecimento adquirido.</li><li>- Participação do funcionário no processo de tomada de decisão.</li></ul>

Quadro 1 – Ações para prevenção e minimização da Síndrome de Burnout

Fonte: Elaboração dos autores (2017)

As ações propostas para o indivíduo, buscam proporcionar qualidade de vida, possibilitando uma melhor atuação no ambiente de trabalho e acadêmico. Tais ações, precisam ser trabalhadas em conjunto para um melhor resultado e adaptadas para cada indivíduo, de acordo com a sua personalidade e necessidades. Portanto, as estratégias propostas estão direcionadas para a qualidade de vida do funcionário, bem como para a melhoria da performance da organização em que este atua. Logo, para que o profissional consiga atender as exigências da empresa em que atua, o mesmo precisa se adequar as formas de trabalho, seja enquanto cultura organizacional, normas, políticas institucionais, entre outros.

As ações propostas para a organização, visam a melhoria contínua da gestão de pessoas, buscando proporcionar maior qualidade de vida no trabalho, bem como o engajamento dos funcionários. Vale ressaltar, que tais ações precisam ser trabalhadas em conjunto e adaptadas para melhor atender a necessidade da organização, pois cada uma tem a sua realidade. Entretanto, para que isso ocorra, a organização também precisa ser flexível para facilitar este processo. Além disso, é preciso avaliar o quanto o indivíduo se sente feliz no trabalho que realiza, pois de nada adiantará colocar as ações sugeridas em prática se este não sentir prazer e significado na atividade que executa, pois acabará colocando barreiras que lhe impedirá de buscar melhorias.



## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho exerce papel de suma importância na vida humana, é através dele que o homem constrói o mundo e se constrói, formando sua própria identidade e subjetividade. A realização do trabalho poderia parecer em primeiro momento como algo prazeroso, entretanto, em muitos casos, ainda tal atividade é sentida como um sacrifício e desencadeadora de sofrimento e adoecimento. Isso não acontece pelo trabalho em si, mas pelo clima organizacional e emocional em que o indivíduo está inserido no ambiente de trabalho (SOARES, 2008).

Através dos dados obtidos, o perfil da amostra é composto predominantemente por indivíduos do sexo feminino, a maioria com idade de 21 a 35 anos e solteiros. Além disso, a maioria possui renda de 1 a 3 salários mínimos e trabalha no setor serviços, e mais da metade não possui cargo de liderança na organização em que atuam. Em seguida, buscou-se identificar a possível incidência da Síndrome de Burnout em suas três dimensões. Logo, se pode observar que a amostra pesquisada não apresentou a Síndrome de Burnout, pois conforme retrata Schaufeli et al. (2002) apud Brito et al. (2016) quando se tem níveis médios de exaustão e despersonalização e altos níveis de realização profissional, não representam indicativo de Burnout. A amostra obteve um nível baixo de incidência da exaustão emocional e cinismo e um alto nível de incidência da dimensão eficácia no trabalho, fato esse que evidencia que a amostra não apresenta alta incidência da síndrome. É necessário salientar, que a mesma apresenta combinações de baixo, médio e alto nível das dimensões exaustão emocional e cinismo demonstrando que a maior parte da amostra possui a síndrome em desenvolvimento.

No que se refere as relações existentes entre as dimensões da Síndrome de Burnout e o perfil sócio demográfico da amostra, não se identificou resultados significativos quanto a relação, visto que em todas as variáveis do perfil apresentaram nível médio em relação a Burnout. Concernente a isso, ressalta-se que não somente as variáveis sócio demográficas podem ser facilitadoras para o desencadeamento de Burnout, mas também as características do trabalho, organizacionais e sociais que envolvem o indivíduo.

Ainda, na aplicação da pesquisa perguntou-se aos respondentes se conciliar o trabalho e o estudo é estressante, sendo está uma questão de resposta descritiva. Quando questionados, a maioria respondeu que o principal fator que torna estressante a conciliação dessas duas atividades é o tempo, sendo o deslocamento a parte mais desgastante, afirmando que, na maioria das vezes a atividade que fica mais prejudicada é o estudo. Outro fator apontado está relacionado a sobrecarga e altas responsabilidades no trabalho, o que acaba interferindo na produtividade em ambas as atividades. Vale ressaltar, que a amostra apresentou mais de 70,35% de eficácia no trabalho, ou seja, mesmo afirmando que conciliar as duas atividades é estressante, mais da metade se sente motivado no ambiente de trabalho em que atua.

No que diz respeito às limitações da pesquisa, devido ao tema ser relativamente novo, há poucos materiais sobre Burnout e a maioria em língua estrangeira. Além disso, não foi encontrado nenhum estudo específico sobre a incidência da síndrome em trabalhadores estudantes. A partir da realização deste estudo, pode-se concluir que a Síndrome de Burnout tem efeitos negativos para a organização, para o indivíduo e para sua profissão. É um grave problema de saúde pública, sendo indispensável a sua divulgação para a população em geral, visto que o conhecimento é o pontapé inicial e crucial para se implementar medidas de prevenção e/ou minimização de suas consequências. Ainda, é necessário salientar que a Síndrome de Burnout pode ser evitada, mas para isso a cultura da organização deve ser favorável para a execução de medidas preventivas do estresse.

Como sugestão de estudos futuros, indica-se que seja aplicado em uma ou mais empresas de grande porte, a fim de analisar a percepção dos funcionários que estudam e



trabalham. Outra possibilidade, é a realização de um novo estudo segmentando por tipo de setor de atuação (comércio, indústria e serviços) realizando comparações entre os mesmos. E por último, sugere-se uma pesquisa comparativa com estudantes trabalhadores de intuições privadas e públicas.

Os resultados obtidos neste estudo corroboram a importância da gestão de pessoas eficiente e eficaz nas organizações, visto que, as mesmas precisam realizar a busca constante por um ambiente humanizado e com qualidade de vida. E também, sendo indispensável que as lideranças engajem suas equipes e incentivem o desenvolvimento acadêmico, bem como possibilitem condições favoráveis para a geração de conhecimento com qualidade, ocasionando benefícios para ambas as partes. Este trabalho teve como objetivo principal contribuir para o campo do comportamento organizacional, bem como expandir o conhecimento sobre esse tema que está cada vez mais presente na vida dos profissionais de diferentes áreas.

## REFERÊNCIAS

- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. (2010) *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. 4 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- BRITO, L. C. et al. (2016) Abordagem Biopsicossocial e Síndrome de Burnout: Em Busca da Associação dos Constructos. *Revista de Administração da UFSM*, 9(3), 408-424.
- CARELLI, M. J. G.; SANTOS, A. A. A. (1998) Condições temporais e pessoais de estudo em universitários. *Psicologia Escolar e Educacional*, 2(3), 265-278.
- CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. (2008) Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. *Revista PSICO*, 39(2), 152-158.
- CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. (2004) Análise fatorial do Maslach Burnout Inventory (MBI) em uma amostra de professores de instituições particulares. *Revista Psicologia em Estudo*, 9(3), 499-505.
- DIAS, V. da V. et al. (2013) Inventário de *Burnout* de Maslach e sua Aplicação General *Survey* no Serviço Público. *Anais do SEMEAD Seminários em Administração*. São Paulo, SP, 16.
- FIELD, A. (2009) *Discovering Statistics Using Sps*. Third edition. Sage.
- GARCIA, L. P; BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. (2003) Investigando o *Burnout* em Professores Universitários. *Revista Eletrônica InterAção Psy*. 1(1), 76-89.
- LIMONGI FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. (2012) *Stress e Trabalho: uma abordagem psicossomática*. 4. Ed. 5.reimp. São Paulo: Atlas.
- MENDENHALL, W. (1985) *Probabilidade e Estatística*. Traduzido por: José Fabiano da Rocha. Rio de Janeiro: Campus.
- MORENO-JIMENEZ, B. et al. (2002) A Avaliação do *Burnout* em Professores. Comparação de instrumentos: CBP-R E MBI-ED. **Revista Psicologia em Estudo**, 7(1), 11-19.





SOARES, A. S. (2008). *Mobbing: relações com a Síndrome de Burnout e a qualidade de vida dos trabalhadores de uma instituição universitária de Campo Grande*, Dissertação de de mestrado em psicologia da Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande.

TERRIBILI FILHO, A. (2007) *Educação Superior no Período Noturno: Impacto do Entorno Educacional no Cotidiano do Estudante*. Tese de doutorado da Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Filosofia e Ciências, Programa de Pós-Graduação em Educação – Políticas Públicas e Administração da Educação Brasileira.

TOLFO, S. da R.; PICCININI, V. (2007) Sentidos e Significados do Trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Revista Psicologia Social*, 19, 38-46,