Psicologia em Ênfase

v.4, p. 113-126 – Dezembro/2023

Relações entre engajamento e *burnout* de professores da educação básica: O que diz a literatura?

Elisabeth Lemes de Sousa Martins[1]
Thais Martins de Souza[2]

Resumo

Nas organizações modernas, os espaços de trabalho se tornaram mais exigentes, e o engajamento e suas relações com outras variáveis passaram ter destaques nas pesquisas. Para tanto, o presente artigo apresenta um levantamento de estudos empíricos sobre esta temática na última década. Primeiramente, o conceito de engajamento e *burnout* são discutidos numa perspectiva organizacional até a educacional. Na sequência, são feitas algumas reflexões fundamentais que justificam o estudo relativamente aos professores da educação básica. A metodologia adotada foi uma revisão sistemática, realizada por meio dos periódicos Capes, nas bases *Elsevier*, *Scopus* e *Esmerald*, entre os períodos de 2006 a 2018, com os termos em inglês. Adotaram-se critérios de inclusão e exclusão que serviram como base para a seleção dos dados. Para a seleção dos artigos foram utilizados dois grupos de descritores: *engagement and performance of teachers* e *burnout and performance of teachers.* Foram encontrados 11 artigos que atendiam os critérios para a análise. Posteriormente, foram apresentados os resultados e suas análises, que ilustraram que elevadas cargas de trabalho, mau comportamento de alunos influencia nas dimensões (exaustão emocional, despersonalização/cinismo e perda de desenvolvimento profissional) do *burnout*. No geral, os estudos analisados demonstraram que os mais altos níveis do engajamento possibilitam maiores níveis de desempenho. E altos níveis de *burnout* associam-se com baixo desempenho. Professores com excesso de exaustão emocional, despersonalização e falta de desenvolvimento profissional tendem-se aos aspectos negativos nos ambientes de trabalho, diminuindo os seus desempenhos. Em síntese, as discussões dos resultados mostraram a importância de pesquisar sobre engajamento, *burnout* e desempenho de professores da educação básica. Todavia, os poucos achados apresentaram a escassez de estudos empíricos, tanto nacional quanto internacional. Então, esta revisão colabora para incentivar futuros estudos e mais exploração da temática.

Palavras-chave: Engajamento; Burnout*;* Professores.

Abstract

In modern organizations, work spaces have become more demanding, and engagement and their relationships with other variables have gained prominence in research. For this, the present article presents a survey of empirical studies on this theme in the last decade. First, the concept of engagement and burnout is discussed from an organizational to an educational perspective. Following, some fundamental reflections are made that justify the study regarding teachers of basic education. The methodology adopted was a systematic review, carried out through the Capes journals, at the Elsevier, Scopus and Esmerald bases, between the periods 2006 to 2018, with the terms in English. Inclusion and exclusion criteria were used as the basis for data selection. For the selection of articles, two groups of descriptors were used: engagement and performance of teachers and burnout and performance of teachers. We found 11 articles that met the criteria for the analysis. Afterwards, the results and their analyzes were presented, which showed that high workloads and poor student behavior influence the dimensions (emotional exhaustion, depersonalization / cynicism and loss of professional development) of burnout. Overall, the studies analyzed demonstrated that the highest levels of engagement enable higher levels of performance. And high levels of burnout are associated with poor

[1] Doutora em Psicologia. Neuropsicóloga. Neurocientista. Mestra em Letras. Graduada em Letras. Assessora Pedagógica Seduc-GO. Email: bethinhalemes@gmail.com
[2] Psicóloga. Pós-Graduação em Psicologia Sistêmica. Pós-Graduação em Gestão de Pessoas. Psicóloga Educacional do Instituto Hortense/Seduc-Go. Email: thaaismartins07@gmail.com

performance. Teachers with excessive emotional exhaustion, depersonalization and lack of professional development tend to negative aspects in work environments, decreasing their performance. In summary, the discussions of the results showed the importance of research on the engagement, burnout and performance of basic education teachers. However, the few findings have presented the scarcity of empirical studies, both national and international. So, this review helps to encourage future studies and more exploration of the theme.

keywords: Engagement; Burnout; Teacher.

Diante do contexto moderno, os espaços de trabalho se tornaram mais exigentes. Para tanto, as organizações procuram cada vez mais incentivar seus trabalhadores para potencializar e manter os seus mais altos desempenhos. Na busca para colaborar com a capacidade de desenvolvimentos de seus profissionais, propiciam ambientes favoráveis para o engajamento no trabalho. Com isto, estimula a motivação dos trabalhadores e reforça competências, com vista a alcançar os objetivos organizacionais e obter melhores resultados (Bakker & Leiter, 2010).

A maior adaptação às necessidades do trabalho e as condições para o trabalhador propiciam maior engajamento. Portanto, alguns aspectos aliam-se aos trabalhos em equipe que exigem assertividades, requerem iniciativas pessoais para elaboração dos objetivos e resiliências para realizações das demandas físicas e psicológicas (Instrand, 2016).

Os avanços das pesquisas na área organizacional mostraram a importância das características do trabalho para o engajamento dos trabalhadores. Para tanto, este construto desenvolveu-se a partir da natureza dos recursos de trabalho oferecidos ao empregado, em contraponto com as demandas de trabalho. Diante disto, mesmo que as tarefas sejam estressantes, diante de elevados recursos de trabalho, maior será o engajamento e, consequentemente, melhores desempenhos (Demerouti et al., 2001; Bakker & Schaufeli, 2006; Bakker & Schaufeli, 2008; Shaufeli et al 2010).

Os trabalhadores com vigor, absorção e dedicação são mais comprometidos na realização. Para, além disto, quando potencializam seus recursos físicos, cognitivos, mentais e emocionais, tornam-se mais engajados, pois mantem-se mais atentos as tarefas e melhoram o desempenho organizacional (Schaufeli et al., 2010; Bakker & Demerouti, 2014).

Contudo, o engajamento é um estado positivo, uma maneira de persistir com afetividade, com clareza cognitiva em situações individuais e coletivas nos ambientes de trabalho. Além disto, é sinônimo de energia e envolvimento nas tarefas, pois os trabalhadores diminuem os esgotamentos emocionais, gerando eficácia profissional (Bakker et al., 2008; Maslach & Leiter, 2008; Leiter & Bakker, 2010; Schaufeli & Bakker, 2010).

Algumas variáveis antecedem o engajamento, dentre elas, destacam-se as situacionais como, por exemplo, as demandas e os recursos do trabalho. Sobretudo, associam-se também aos fatores individuais, que são os recursos pessoais do trabalhador, aliados às políticas organizacionais, à ambiguidade de papéis (demandas de obstáculo), à complexidade da tarefa (demanda desafiadora), ao *feedback* dos outros, à segurança psicológica e à participação nas tomadas de decisões (recursos do trabalho), à vivência autêntica e à identificação organizacional (recursos pessoais) (Bakker et al., 2014).

Os consequentes do engajamento classificam-se em motivacionais e

organizacionais, referentes ao trabalho e seus resultados. Quanto aos resultados motivacionais destacam-se a criatividade, o comportamento proativo e os comportamentos de redesenho do trabalho. Relativamente, aos resultados organizacionais, tem-se o desempenho intra-papel e extra-papel, os comportamentos de cidadania organizacional, a satisfação/lealdade do cliente, o clima de serviço, o comprometimento organizacional, o baixo absenteísmo e as baixas taxas de rotatividade (Bakker et al., 2014; Bakker & Xanthopoulou, 2013).

Por outro viés, o b*urnout* caracteriza-se em três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e falta de desenvolvimento profissional. A exaustão emocional refere-se às perdas da energia e motivação e da depreciação dos recursos físicos e emocionais nos ambientes do trabalho. A despersonalização corresponde às atitudes de distanciamento e indiferenças dos trabalhadores, que perdem o interesse e o significado para o trabalho. E a falta de desenvolvimento profissional assume-se como a redução do sentimento de competência, do sucesso e da realização organizacional (Maslach et al., 2001).

Este fenômeno trata-se de dimensões de estresse ocupacional prolongado e crônico, acometido em profissionais de forma direta, contínua e altamente emocional, relacionada às condições de trabalho. Geralmente, os trabalhadores mais vulneráveis são os envolvidos com prestações de serviços, tratamento de saúde e educação (Maslach & Jackson, 1981; 1986; Leiter & Maslach, 1988, Maslach, 1993; Maslach & Leiter, 1999; Vanderberghe & Huberman, 1999; Maslach & Leiter, 1999; Maslach, 2001).

Na perspectiva docente, o b*urnout* é antecedido por estresses que contribuem para os adoecimentos, diminuindo as energias para as atividades propostas. Por exemplo, as tensões emocionais constantes, devido às responsabilidades diferenciadas de ensinar, os desgastes, físicos e psicológicos, que comprometem seus desempenhos (Maslach et al., 2001).

Um dos seus consequentes é a falta de atenção às demandas individuais e coletivas, que levam os professores a pensarem em desistir ou realmente abandonar suas funções, por se sentirem sem equilíbrios emocionais e mentais para proporcionar qualidade de ensino. Para, além disto, prejudica a relação com o aluno, com a instituição e a sua própria saúde (Maslach, 2001; Carlotto, 2002).

Sobretudo, a exaustão emocional ocasiona esgotamentos emocionais pela intensa interação com os alunos, sentindo-se desgastados e não conseguem desenvolver estratégias adequadas para suas práticas em sala de aula. Além disto, a despersonalização docente pode apresentar atitudes depreciativas, frias e desconexas da qualidade do ensino-aprendizagem. E com a falta de realização pessoal no trabalho, os professores sentem-se insatisfeitos com o trabalho, revelando sentimentos de ineficácia (Carlotto, 2002).

Alguns estudos abordam estes dois construtos de maneiras diferenciadas. Numa primeira perspectiva, o engajamento é diretamente oposto ao *burnout*, pois trabalhadores engajados não apresentam as dimensões desta síndrome. Portanto, são polos opostos, um positivo e o outro negativo (Maslach & Leiter, 2008). Em outra perspectiva, são considerados como coexistentes, porque um trabalhador não engajado no trabalho, necessariamente não está em estado de *burnout*. Como também, em estado de *burnout* pode ter engajamento no trabalho. Portanto, este é um modelo que não considera o engajamento e *burnout* como polos opostos (Schaufeli & Bakker, 2009).

A distinção entre os construtos colabora para análises relações que podem exercer com outras variáveis, deixando de serem somente observações paradoxais. Sendo assim, o engajamento é visto como independente de *burnout*, podendo ser estudado de forma individual ou relacionado com seus antecedentes ou consequentes, como

também com o próprio *burnout* (Schaufeli & Bakker, 2009).

No contexto educacional, a maioria das produções científicas sobre as influências destas variáveis apresenta como antecedentes e consequentes de engajamento, o *burnout* e o desempenho, mas somente na perspectiva de professores universitários. Portanto, existe uma grande dificuldade de avançar nas discussões sobre esta temática na educação básica.

Dentre os estudos com foco universitário, destacam os professores com atribuições que exigem produção, estabilidade e resultados rápidos. Portanto, muitas de suas atividades ultrapassam seus interesses pessoais e carga de trabalho, deixando-os poucos engajados no trabalho e predispostos à exaustão, diminuindo seu desempenho no processo de ensino-aprendizagem. Neste interim, seus estudos individuais ou em equipe são mais reduzidos, deixando-se de qualificar, favorecer seu desenvolvimento intelectual e sua realização profissional (Hypólito, Vieira, & Garcia, 2002, Garcia & Anadon, 2009).

Para os professores, além das dificuldades da sua prática docente, que os desgastam fisicamente, também vivenciam os sofrimentos psíquicos, vinculados às demandas da profissão, elevando o seu estado de estresse. Estes sofrimentos podem estar relacionados às faltas de alcance dos resultados positivos esperados na profissão, como também podem ser influenciados pelas indisciplinas e desgaste pela cobrança relacionada às reprovações dos alunos (Mendes, Araújo & Freitas, 2008).

Relativamente à educação básica, as diversidades de atribuições da profissão docente influenciam conflitos individuais e organizacionais, pois além da carga de trabalho, os professores também assumem atividades extras para conseguir suprir suas necessidades pessoais. Eles são cobrados por resultados de seus alunos e muitos não reconhecem realmente o seu papel nos espaços escolares. Estas cobranças colaboram na construção de aspectos negativos, tornando-se profissionais mais adoecidos e com pouco desempenho no trabalho (Roslan, Ho, Imm Ng & Sambasivan, 2015).

Além disto, não possuem tempo suficiente para a realização de um trabalho decente, pois enfrentam dificuldades e desinteresses dos alunos e turmas numerosas. Estes fatores aumentam, consideravelmente, o número de afastamentos de professores da sala de aula por motivo de doença, pois desgastam fisicamente e psicologicamente para conseguir atender todas as demandas da profissão (Sobrinho, 2002).

As práticas de ensino-aprendizagem não são os objetivos principais, pois os professores planejam, investigam, orientam alunos e atendem os pais sobre as situações vivenciadas no ambiente escolar. Além destas exigências, também tem a função de organizarem e participarem de atividades extraescolares, reuniões pedagógicas, seminários, conselhos de classe, efetuar processos adicionais de recuperação e muitas outras atribuições que surgem no decorrer do ano letivo.

Torna-se evidente que a maioria dos estudos apresenta pesquisas com enfermeiros, com bombeiros, policiais militares e professores universitários, mas relativamente aos professores da educação básica, poucos estudos têm sido desenvolvidos. Dada à importância destes profissionais, pois tem um papel social que contribui para a formação social dos futuros profissionais, das diferentes áreas dos conhecimentos, são necessárias mais discussões, que possam refletir sobre a qualidade do seu trabalho, consequentemente, na aprendizagem dos alunos.

Para, além disto, a socialização e a adaptação dos professores à sua organização, motivados para seu desempenho, são questões essenciais para serem discutidas. Estas ações fortalecem o engajamento, mesmo com recursos de trabalho escassos e com excessivas demandas de trabalho. Então, justifica uma revisão sistemática que esclareça, através dos

seus achados, o que a literatura diz sobre engajamento e *burnout*, que favoreça os embasamentos teóricos e práticos do ato de ensinar na educação básica.

Método

Revisão sistemática é um método sistêmico de informações na tentativa de responder questões sobre temáticas definidas por variáveis individuais ou suas relações com outras variáveis. É uma maneira de organizar achados com intuito de apontar necessidades de novas pesquisas. Diante disto, neste artigo, adotou-a características do campo das ciências sociais, baseando-se no processo de busca e seleção das variáveis nas perspectivas descritivas e exploratórias (Petticrew & Roberts, 2006).

Para tanto, o estudo objetivou a análise de artigos científicos empíricos encontrados no periódico Capes, nas bases eletrônicas de dados *Elsevier Science Direct Journals* (05 artigos), *Scopus* (05 artigos) e *Esmerald* (01artigo). Foram utilizadas as seguintes palavras-chave: *engagement and performance of teachers* e *burnout and performance of teachers.* Ressalta-se que a pesquisa com descritores em Língua Portuguesa não obteve resultados.

A busca bibliográfica foi realizada no mês de novembro de 2018, considerando trabalhos publicados de 2008 a 2018. Pelo princípio de busca pareada, realizaram-se duas pesquisas, por dois profissionais experientes em revisão sistemática. Para tanto, adotaram os seguintes critérios de inclusão: (1) artigos publicados na língua inglesa e portuguesa, (2) artigos científicos e empíricos e (3) relações entre engajamento, *burnout* e desempenho de professores da educação básica. Os critérios de exclusão foram: (1) livros, capítulos de livros, dissertações e teses; e (2) artigos repetidos na base.

Para além dos critérios de exclusão estabelecidos, os artigos foram retirados da amostra porque eram do contexto educacional universitário com foco nos alunos, repetidos nas bases, com foco em professores de outros contextos educacionais, não abordavam engajamento e *burnout* como foco, dentre outros. Foram encontrados 11 artigos relacionados ao engajamento, burnout e desempenho docente que atendiam os critérios para a análise.

Resultados

Os periódicos dos estudos foram três, todos internacionais. Na Tabela 1 são sistematizadas as produções científicas com as descrições autorais, revista e seu fator de impacto e as bases inseridas.

Tabela 1. Distribuição dos estudos elegíveis - *engagement "and" performance of teachers e burnout"and" performance of teachers*

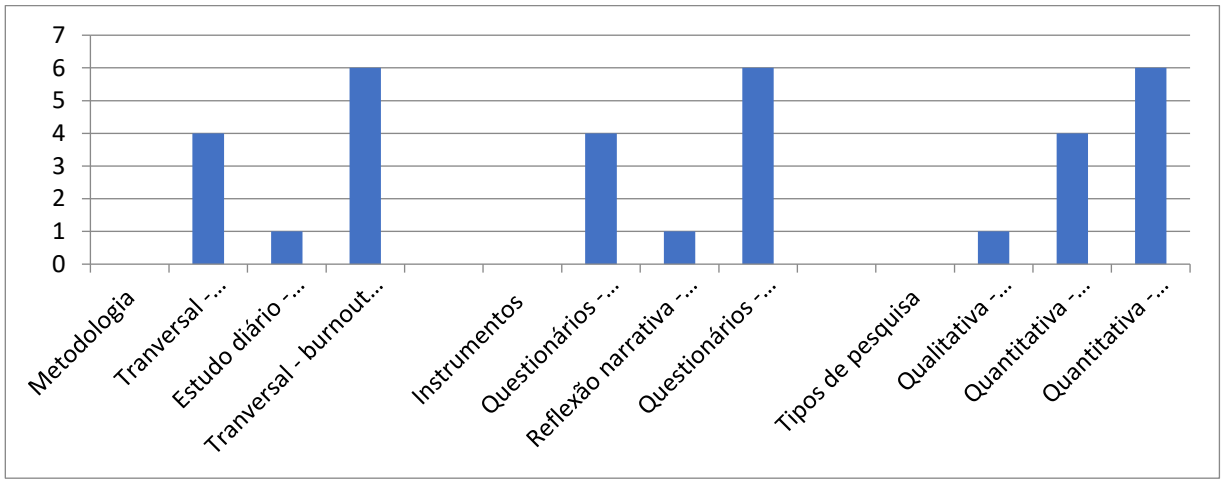
Autor / Ano	Revista/ Fator de impacto	Bases
Hakanen, Bakker, & Schaufeli, (2006)	Journal of school psychology/ 1.925	Elsevier Science Direct Journals
Schaufeli.; Hakanen; Bakker & Demerouti (2007)	Journal of Educational Psychology/ 5.045	Scopus
Simbula (2010)	Anxiety, Stress, & Coping / 1.596	Scopus
Mariken (2013)	Teaching and Teacher Education / 2.754	Elsevier Science Direct Journals
Runhaar; Konermann & Sanders (2013)	Teaching and Teacher Education / 2.754	Elsevier Science Direct Journals

Stoeber & Renner (2008)	Anxiety, Stress, & Coping /1.596	Scopus
Inandi & Sezin (2013)	Educational Sciences: Theory & Practice / 2.462	Scopus
Cohenand & Abedallah (2015)	Management Research Review/ 4.854	Esmerald
Berghe; Soenensb; Aeltermana; & Haerensa (2014)	Psychology of Sport and Exercise/ 3.380	Elsevier Science Direct Journals
Fernet, Tre Painer, & Levesque-Cote, (2016)	Teaching and Teacher Education/ 2.754	Elsiver Science Direct Journals
Zhang (2016)	The Journal of Creative Behavior/ 1.706	Scopus

Fonte: elaborada pela autora

Quanto ao delineamento, para *engagement and performance of teachers*, a maioria dos estudos apresentou a pesquisa do tipo transversal, um total de 04 artigos, e 01 artigo de estudo diário. Para *burnout and performance of teachers* todos os 06 artigos foram de delineamentos transversais. Relativamente aos instrumentos de pesquisa, para *engagement and performance of teachers*, 04 artigos apresentaram questionários e 01artigo apresentou a reflexão narrativa. Enquanto para *burnout and performance of teachers*, os 6 artigos apresentaram questionários. No que se refere ao tipo de pesquisa, para *engagement and performance of teachers*, foram 04 artigos quantitativos e 01 artigo de estudo qualitativo. Para *burnout and performance of teachers*, apresentou 06 artigos quantitativos. Conforme figura 1 que segue.

Figura 1. Metodologia, instrumentos e tipos de pesquisa.

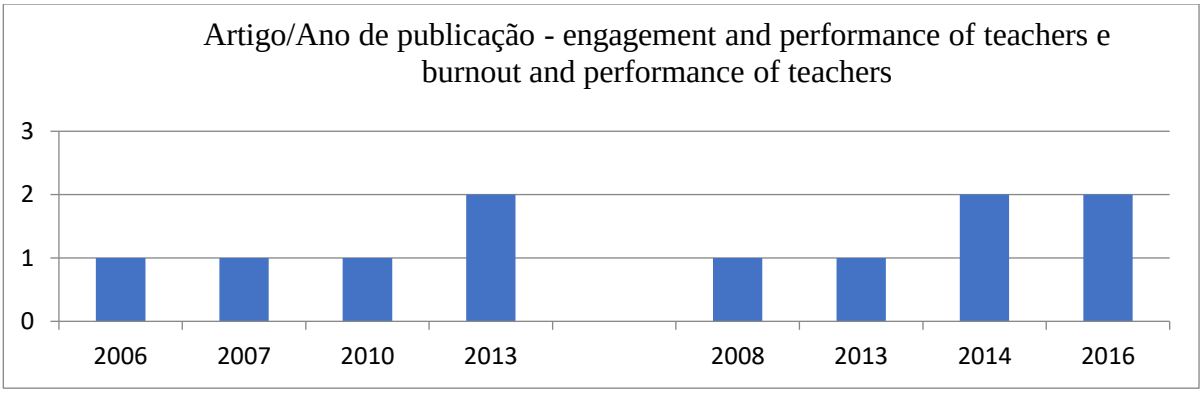


Fonte: elaborado pela autora

Especificamente ao ano de publicação, para *engagement and performance of teachers*, identificou-se 01 artigo para o ano de 2006, 01 artigo para o ano de 2007 e 01 artigo para 2010 e 02 artigos em 2013, que assumiu a predominância de trabalhos.

Por sua vez, com os descritores *burnout and performance of teachers* foram encontrados 01 artigo em 2008, 01 artigo em 2013, 02 artigos em 2014 e 02 artigos em 2016. Obteve-se uma constância de pesquisas nos últimos anos sobre a temática, entre 2014 e 2016. Como se pode observar na figura 2 que segue.

Figura 2. Artigos por ano de publicação: *engagement and burnout performance of teachers*.



Fonte: elaborado pela autora

Resultados

O mau comportamento das dos alunos, carga de trabalho e ambiente físico são demandas de trabalho consideradas negativas para engajamento do trabalho. Enquanto que recursos do trabalho, como suporte do supervisor, controle do trabalho, informações, clima social e clima inovador relacionam positivamente para engajamento (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006). Então, os esforços para diminuir as demandas e a potencialização dos recursos do trabalho levam aos resultados positivos nos ambientes escolares.

Para, além disto, os recursos de trabalho são particularmente relevantes em situações estressantes, especialmente para o trabalho docente. Eles podem atuar como variáveis motivadoras, como efeitos diretos no engajamento do trabalho, ou abafar as relações entre as demandas de trabalho e engajamento. Portanto, as demandas de trabalho e recursos de trabalhos podem trazem efeitos favoráveis ou desfavoráveis ao trabalho, depende das relações que exercem com outras variáveis (Schaufeli, Hakanen, Bakker, & Demerouti, 2007).

A partir do teste de parte do modelo JDR (Demandas e Recursos de trabalho), com 805 professores finlandeses, evidenciou-se que combinações diferentes, com variáveis diferentes, podem exercer resultados diversos sobre o nível de engajamento no trabalho. As demandas de trabalho (mau comportamento de alunos) influenciam negativamente para o engajamento quando o efeito é direto. Porém, quando é moderada por recursos de trabalho (suporte do supervisor, informação, apreciação e clima organizacional) podem apresentar resultados positivos no nível de engajamento. Este estudo avança quando questiona as generalizações das demandas e recursos com engajamento, considerando valorizar as diferentes combinações (Schaufeli, Hakanen, Bakker, & Demerouti, 2007).

Por outro lado, este modelo de pesquisa tem o caráter dinâmico entre os processos motivacionais e energéticos dos trabalhadores. Ou seja, o modelo JD-R propõe, respectivamente, que a interação entre as demandas de trabalho e recursos de

trabalho são importantes para o desenvolvimento de tensão e motivação no trabalho. Simbula (2010), através de um estudo diário com 61 professores italianos, confirmou que o recurso de trabalho (suporte social) promove um efeito positivo direto com engajamento. Como também, demonstrou que este efeito direto sobre o engajamento influenciou na satisfação no trabalho e saúde mental dos professores da educação básica.

Com vistas no suporte social, este atua como um recurso de trabalho importante, pois, além das flutuações diárias, independente dos níveis do engajamento do trabalho, ele manifesta influências indiretas, através da mediação do engajamento sobre a satisfação no trabalho e saúde mental. Estes resultados sugerem, portanto, que os professores do ensino básico ao receberem apoio social adequado de colega, são mais dispostos ao engajamento em seus trabalhos. Por sua vez, também ficam mais satisfeitos e adquirem melhores saúdes mentais (Simbula, 2010).

Por outro viés de pesquisa, os professores da educação básica demonstram que o processo colaborativo e a valorização das iniciativas próprias resultam em engajamento no trabalho. Consequentemente, incide de forma positiva em seus desempenhos. Ou seja, quando possuem oportunidades para o desenvolvimento através do trabalho, agregam altos níveis de vigor, dedicação e absorção, que estimulam uma autonomia que os fazem desempenhar melhor (Makinen, 2013).

A autonomia dos professores e as relações sociais de troca com seu líder (Leader Membership eXchange LMX) podem influenciar o engajamento do trabalho e o Comportamento de Cidadania Organizacional (OCB) (Runhaar, Konermann, & Sanders, 2013). Para tanto, evidenciam que as situações de trabalho podem fornecer dicas para a autonomia e a LMX, pois os professores mais engajados, ao receber apoio da chefia e autonomia de trabalho conseguem desenvolver comportamentos de cidadania organizacional. Em consonância, a teoria LMX baseia-se no pressuposto de que uma liderança eficaz deriva de relacionamentos maduros entre líderes e colaboradores.

Este achado mostra a importância entre o engajamento do trabalho e a OCB no contexto da educação básica. Professores compromissados são importantes para a escola, porque são mais dispostos para realizar tarefas extras, que não fazem parte de seu planejamento individual, pois contribuem nas tarefas de seus colegas. Destarte, são maneiras de ajudar ou apoiar os colegas em atividades extracurriculares que colaboram no desempenho do trabalho (Runhaar, Konermann, & Sanders, 2013).

Muitos fatores podem influenciar nos comportamentos dos indivíduos, os aspectos do perfeccionismo é uma destas características, especialmente, quando estes são específicos do trabalho dos professores. O perfeccionismo é um fator importante nas avaliações de stress relacionado ao trabalho dos professores, estilos de enfrentamento e *burnout*. Além disso, os resultados mostram que as diferentes facetas do perfeccionismo mostram diferentes maneiras de influenciar em outras variáveis do comportamento dos professores. (Stoeber & Renner, 2008).

Uma pesquisa com 118 professores da educação básica na Alemanha apresentou as diferentes facetas do perfeccionismo. Este estudo comprovou que diferentes esforços dos professores para a perfeição nas tarefas são positivamente relacionados com o *burnout*, pois desgastam muito na tentativa de ir além de suas obrigações. Por exemplo, não tirar horário de almoço para terminar tarefas (Stoeber & Renner, 2008).

Os 1699 professores, do ensino primário público da Rússia, evidenciaram as relações entre comportamento de cidadania organizacional (OCB) e *burnout*. Apresentaram que existe uma relação

significativa e negativa entre o nível altruísmo do OCB e a dimensão exaustão emocional e despersonalização de professores. Como também existe uma relação significativa e negativa entre conscienciosidade e cortesia, outra dimensão do OCB e a exaustão emocional e despersonalização (Inandi, & Sezin, 2013).

Estudo com 221 professores em Israel apresenta que avaliação e expressão da emoção, regulamentação da emoção e utilização de emoção são preditores negativos de *burnout*, consequentemente de OCBI e OCB e auto-eficácia. Um dos resultados mais importantes deste estudo é a relação de *burnout*, OCB e desempenho extra papel. Sobretudo, todas as três dimensões de burnout foram negativamente relacionadas com OCBI e desempenho (Cohenand & Abedallah, 2015)

Pesquisa com 201 professores da educação básica da Bélgica, baseado em auto-relato sobre motivação para ensinar, satisfação no trabalho, necessidade-apoio no ensino e *burnout*, apresentaram os seus perfis motivacionais nos ambientes de trabalho, demostraram as associações entre estes perfis motivacionais e experiências de satisfação da necessidade, dimensões do ensino de estilo e *burnout*. Para tanto, Berghe et al (2014) demonstraram que existiu uma relação positiva para o *burnout* quando relacionaram estas variáveis.

Estudo com 589 professores, com até três anos de trabalho docente, investigou a percepção da motivação no ambiente de trabalho. Os resultados trouxeram que carga de trabalho e recognição agem de forma positiva quando se relacionam diretamente com exaustão emocional. Enquanto, o controle de trabalho e sentido de comunidade influenciam positivamente para o compromisso no trabalho (Fernet, Tre panier, & Levesque, 2016).

Outro recurso organizacional importante é o conhecimento compartilhado dos professores que pode aumentar as possibilidades de ensino. Zhang (2016), ao pesquisar 796 professores chineses do ensino primário e secundário, apresentaram sobre cinco traços de personalidades, *burnout* e conhecimento compartilhado, correlacionando-os. As relações entre eles foram testadas, concluindo que extravasão e condescendência foram positivamente associadas com conhecimento compartilhado, enquanto abertura para o trabalho, neuroticismo não foram significativos na predição do conhecimento compartilhado.

Burnout foi negativamente associado com conhecimento compartilhado após o controle da personalidade, como também *burnout* moderou o relacionamento entre personalidade e conhecimento compartilhado, quando existiram altos níveis de *burnout*. Ao contrário disto, o relacionamento entre personalidade e conhecimento compartilhado foi forte quando existiram baixo sintomas de *burnout*. Estes resultados sugerem que é preciso intervenção para reduzir o *burnout* em professores.

Contudo, a tabela 2 abaixo mostra os antecedentes e consequentes de engajamento, *burnou*t de professores, que os estudos analisados apresentaram:

Tabela 2. Antecedentes e consequentes do engajamento, burnout de professores.

Antecedentes	Engajamento/*Burnout*	Consequentes
Hakanen J, J; Bakker, A, B & Schaufeli, W. B. (2006)		

Recursos do trabalho (Suporte do supervisor, controle do trabalho, informações, clima social e clima inovador)	Engajamento (vigor e dedicação)	Compromisso organizacional (investimentos em missões e importância para os objetivos organizacionais)
Demandas de trabalho (mau comportamento dos alunos, carga de trabalho e ambiente físico)	*Burnout* (exaustão e cinismo)	Adoecimentos (baixa percepção de saúde e baixa habilidade de trabalho)
Schaufeli, W. B.; Hakanen J, J; Bakker, A, B & Demerouti E. (2007)		
Recursos do trabalho (Suporte do supervisor, informações, apreciação e clima organizacional) (positivo)		
Demandas de trabalho (mau comportamento dos alunos) (negativo)	Engajamento (vigor, dedicação e absorção)	Compromisso organizacional
Simbula, Silvia (2010)		
Recursos de trabalho (apoio social)	Engajamento (vigor, dedicação e absorção)	Satisfação no trabalho Saúde mental
Makinem, Marita (2013)		
Processo colaborativo e a valorização das iniciativas próprias	Engajamento (vigor, dedicação e absorção)	Desempenho extra papel.
Runhaar, P; Konermann, Judith & Sanders, Karin (2013)		
Engajamento (vigor, dedicação e absorção)	Recursos de trabalho como moderador (autonomia e apoio do líder)	Comportamento de cidadania organizacional
Stoeber, Joaquim & Renner, Dirk (2008)		
Perfeccionismo	*Burnout* (exaustão emocial, despersonalização e perda do desenvolvimento profissional)	
Inandi, Yusuf & Sezin, Ayse (2013)		
Comportamento de cidadania organizacional (altruísmo, conscienciosidade e cortesia) positiva	*Burnout* (exaustão emocional e despersonalização)	
Comportamento de cidadania organizacional (altruísmo, conscienciosidade e cortesia) negativa	*Burnout* (Desenvolvimento pessoal)	
Cohenand, Aaron & Abedallah, Mohamed (2015)		

Inteligência emocional, percepção emocional, utilização das emoções e auto-eficácia.	*Burnout* (exasutão emocional, despersonalização e perda do desenvolvimento profissional)	OCBI OCBO Desempenho extra-papel
Berghe, Lynn Van den; Soenensb, Bart; Aeltermana, Nathalie; Cardona Greet & Haerensa, Isabel B. Tallira, Leen (2014).		
Combinações de motivações de professores nos ambientes de trabalho (se baixo)	*Burnout*	
Fernet, Claude; Tre panier, Sarah-Genevie; Austin & Levesque-Cote, Stephanie Julie (2016)		
Carga de trabalho, recognição	Exaustão emocional	
Controle do trabalho e senso de comunidade	Compromisso	
Zhang, Jinfeng (2016)		
Efeitos de personalidades	*Burnout*	Conhecimento compartilhado

Fonte: Elaborada pela autora

Discussão

Esta tabela demonstra que recursos do trabalho é diretamente mediador ou moderador positivo de engajamento. E demandas de trabalho são diretamente negativas para engajamento e, possivelmente, influenciaram para burnout. Estes achados empíricos mostraram que suporte social, supervisão de chefia, informação, participação nas decisões da organização contribuíram para níveis elevados de engajamento.

Respectivamente, estes estudos também apresentaram que elevadas cargas de trabalhos, mau comportamento de alunos influenciaram as dimensões (exaustão emocional, despersonalização/cinismo e perda de desenvolvimento profissional) do *burnout* (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006).

Os mais altos níveis de engajamento possibilitam maiores níveis de desempenho, como também os mais altos níveis de dimensões de *burnout* associam-se com baixo desempenho. Para, além disto, professores com excesso de exaustão emocional, despersonalização e falta de desenvolvimento profissional, de certa maneira, distanciam-se de aspectos positivos nos ambientes de trabalho, diminuindo os seus desempenhos (Schaufeli, Hakanen, Bakker & Demerouti, 2007).

A revisão da literatura mostrou que a discussão sobre engajamento e burnout, relativamente aos desempenhos dos professores da educação básica ainda é muito insuficiente. Destarte, as produções científicas demonstram pouca evolução, entre 2013-2016, apresentando mais consistência com três artigos em 2013 e dois artigos para 2014 e dois artigos para 2016.

Não se percebeu muita predominância de estudos por autores, variou-se, a cada ano de estudos encontrados, eram autores diferentes que participavam da pesquisa, exceto para 2006 e 2007 que apresentou

estudos de Schaufeli e Bakker, mas com parceiros diferentes. Depois destes anos, não houve repetições destas parcerias.

Os resultados apresentaram o predomínio dos estudos transversais, deixando evidente a lacuna de estudos longitudinais e de flutuações diárias, que poderiam colaborar na busca das relações engajamento, *burnout* e desempenhos de professores, de maneira, que fossem observá-las em intervalos intencionais de tempo. A pesquisa longitudinal e de flutuação diária permitem o acesso a informações das variáveis do tempo pesquisado, colaborando para os processos de intervenções.

Quanto aos instrumentos de coleta de dados, o inventário do *burnout* de Maslach foi o mais citado, seguido pelo Engajamento de Ultrech, todos traduzidos para a língua e contexto de pesquisa. Justifica-se por ser o mais usado porque são instrumentos que já foram testados em diversas organizações e contextos, sempre mostrando ajuste adequado para o uso (Bakker & Bal, 2010).

Considerações finais

Os achados da presente revisão sistemática sugerem que a redução dos níveis de exaustão, despersonalização e perda de desenvolvimento profissional podem ser vantajosas para os professores da educação básica. Para tanto, as literaturas discutidas trazem exemplos de intervenções que colaboram na redução do *burnout*, consequentemente, para os processos de vigor, dedicação e absorção do engajamento (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006).

Analogicamente, os estudos empíricos apresentaram suportes que viabilizam as concepções de bem-estar dos professores com fatores essenciais para o desempenho. Tais perspectivas vão além de pesquisas anteriores, que somente apontavam focos para a exaustão emocional. Diante disto, este estudo mostra que outras dimensões do *burnout* são essenciais para serem abordadas, pois podem relacionar negativamente para o desempenho de professores, quando não são mediados ou moderados por recursos de trabalho (Schaufeli, Hakanen, Bakker & Demerouti, 2007).

Em síntese, os resultados obtidos e suas discussões permitem perceber a importância de pesquisa com engajamento, *burnout* e desempenho de professores, pois é um campo ainda muito incipiente de estudos empíricos. Tal fato se procede, devido aos poucos achados com foco na educação básica. Então, esta revisão colaborou para incentivar futuros estudos e mais exploração da temática.

O estudo apresentou algumas limitações, sendo que algumas delas permearam negativamente os resultados desta revisão sistemática. Primeiro, a presente revisão não delimitou os instrumentos de medida e modelos teóricos de pesquisa direcionados para recursos e demandas do trabalho, quando também, os artigos achados não trouxeram esta delimitação.

A pesquisa limitou-se nas relações entre engajamento, *burnout* e desempenho de professores, entretanto, não tem teve possibilidades de incluir somente aqueles estudos que apresentassem instrumentos e modelos citados, uma vez que poucos permaneceriam para a análise. Mesmo tomando estes critérios, muitos artigos foram excluídos no processo de leitura, por apresentarem conceitos poucos focados nos objetivos pré-definidos. Ou seja, constava a temática, mas não se prolongava no foco.

Uma segunda limitação é que a maioria dos artigos apresentou o delineamento transversal em suas metodologias. As desvantagens pautaram-se na falta de comprovação dos comportamentos encontrados em tempos variados, com possibilidades de generalizar algo que acontece somente em determinadas situações do ambiente educacional. É considerável que existam interferências diferentes em determinado tempo ou flutuações, e somente um estudo trouxe o delineamento de estudo diário.

Referências

Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, *29*(2), 147-154.

Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, *99*(2), 274-284.

Baker, N. (2010). Employee feedback technologies in the human performance system. *Human Resource Development International*, *13*(4), 477-485.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. In P. Y. Chen, & C. L.

Cooper (Eds.), Work and wellbeing: Wellbeing: A complete reference guide (Vol. 3, pp. 37-64). Chichester, UK: Wiley-Blackwell.

Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2013). Creativity and charisma among female leaders: The role of resources and work engagement. International *Journal of Human Resource Management*, *24*(14), 2760-2779.

Bakker. A. B al, P. M. (2010). *Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers*. In: Journal of Occupational and Organizational Psychology, (No 83, pp 189–206).

Bakker, A.B. & Leiter, M.P. (2010), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, New York: Psychology Press.

Bakker, A.B., & Schaufeli, W.B. (2014). *Work engagement*. In P.C. Flood & Y. Freeney (Eds.), Organizational Behaviour

Berghe, Lynn Van den; Soenensb, Bart; Aeltermana, Nathalie; Cardona Greet & Haerensa, Isabel B. Tallira, Leen (2014). *Within-person profiles of teachers' motivation to teach: Associations with need satisfaction at work, need-supportive teaching, and burnout.* In: Psychology of Sport and Exercise, n.15, pp. 407-417

Carloto, Sandra M. (2002). A Síndrome de burnout e o trabalho docente. *Psicologia em Estudo, Maringá*, *7*, 1, 21-29, jan./jun.

Cohenand, Aaron & Abedallah, Mohamed (2015). *The mediating role of burnout on the relationship of emotional intelligence and self-efficacy with OCB and performance*. In Management Research Review, Vol.38, No.1, pp.2-28

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 499-512.

Fernet, Claude; Tre panier, Sarah-Genevie; Austin & Levesque-Cote, Stephanie Julie (2016). *Committed, inspiring, and healthy teachers: How do school environment and motivational factors facilitate optimal functioning at career start?*. In: Teaching and Teacher Education, n.59, pp. 481-491

Hakanen J, J; Bakker, A, B & Schaufeli, W. B. (2006). *Burnout and engagement among teachers.* In: Journal of School Psychology, 43, 495-513

Inandi, Yusuf & Sezin, Ayse (2013). *The Effect of Organizational Citizenship Behaviours of Primary School Teachers on Their Burnout*. In: Educational Sciences: Theory & Practice, n.13, pp. 1545-1550

Makinen, Marita (2013). *Becoming engaged in inclusive practices: Narrative reflections on teaching as descriptors of teachers' work engagement*. In: Teaching and Teacher Education, n. 35, pp. 51-61

Maslach, C. & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology, 93*, 3, 498-512.

Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). *Systematic reviews in the social sciences: A practical guide*. Recuperado de http://onlinelibrary.wiley.com/book/10.1002/9780470754887

Philipp, A., Kunte, M.. (2013). *How do teachers spend their time? A study on teachers' strategies of selection, optimisation, and compensation over their career cycle*. In Teaching and Teacher Education, October, DOI: 10.1016/j.tate.2013.04.014.

Runhaar, P; Konermann, Judith & Sanders, Karin (2013). *Teachers' organizational citizenship behaviour: Considering the roles of their work engagement, autonomy and leade remember exchange*. In: Teacher and teaching education, n. 30, pp. 99-118.

Schaufeli, W. e Bakker, B. (2009). *Extension of the Job Demands-Resources model in the prediction of burnout and engagement among teachers over time*. In: Psicothema, Vol. 20, nº 3, pp. 354-360.

Schaufeli, W. B.; Hakanen J, J; Bakker, A, B & Demerouti E. (2007). *Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High*. In: Journal of Educational Psychology, vol. 99, no. 2, 274–284

Simbula, Silvia, (2010). *Daily fluctuations in teachers' well-being: a diary study using the Job Demand - Resources model*. In: Anxiety, Stress, & Coping, vol. 23, no. 5, October, pp. 563-584

Stoeber, Joaquim & Renner, Dirk (2008). *Perfectionism in school teachers: Relations with stress appraisals, coping styles, and burnout*. In: Anxiety, Stress & Coping, n.21, January, pp. 37-53

Zhang, Jinfeng (2016). *The interactive effects of personality and burnout on knowledge sharing among teachers*. In: Social Behavior and personality, n. 44, pp. 1267-1280.