



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ
CAMPUS LARANJAL DO JARI
LICENCIATURA EM CIÊNCIAS BIOLÓGICAS**

GLEICE KELLI SANTOS TAVARES BATISTA

**SÍNDROME DE BURNOUT: UM ESTUDO DE CASO COM PROFESSORES DA
REDE PÚBLICA DE ENSINO, NO MUNICÍPIO DE LARANJAL DO JARI/AP**

Laranjal do Jari/ AP

2019

GLEICE KELLI SANTOS TAVARES BATISTA

**SÍNDROME DE BURNOUT: UM ESTUDO DE CASO COM PROFESSORES DA
REDE PÚBLICA DE ENSINO, NO MUNICÍPIO DE LARANJAL DO JARI/AP**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Licenciatura em Ciências Biológicas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá, Campus Laranjal do Jari, como requisito parcial para obtenção do Título de Licenciada em Ciências Biológicas.

Orientadora: Prof. Esp. Fernanda Freitas Fernandes

Co-Orientadora: Prof. Msc. Maryele Cantuária

Laranjal do Jari/ AP

2019

B333s Batista, Gleice Kelli Santos Tavares.

Síndrome de *burnout*: um estudo de caso com professores da rede pública de ensino, no município de Laranjal do Jari-AP / Gleice Kelli Santos Tavares Batista. – Laranjal do Jari, 2019.

41 f. : il. color. enc.

Monografia (Graduação)–Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá, Curso de Ciências Biológicas, 2019.

Orientadora: Fernanda Freitas Fernandes.

Coorientadora: Maryele Cantuária.

1. Síndrome de *burnout*. 2. Síndrome de *burnout* – estudo de caso – Laranjal do Jari (AP). 3. Saúde psicológica - professor I. Fernandes, Fernanda Freitas (orient.) II. Cantuária, Maryele (coorient.). III. Título.

CDD 371.10019 (CDD 21. ed.)

GLEICE KELLI SANTOS TAVARES BATISTA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Licenciatura em Ciências Biológicas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá, Campus Laranjal do Jari, como requisito parcial para obtenção do Título de Licenciada em Ciências Biológicas.

Gleice Kelli Santos Tavares Batista

Data de aprovação: Laranjal do Jari/AP, 28/ 01/2019.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Msc. Maryele Cantuária

Co- Orientadora - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá, Campus Laranjal do Jari

Prof. Msc. Francisco Damásio de Azevedo Segundo

Membro da banca examinadora - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá, Campus Laranjal do Jari

Psicóloga Elaine Aparecida Fernandes

Membro da banca examinadora - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá, Campus Laranjal do Jari

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a Jeová.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por me permitir viver inúmeras experiências ao longo de minha vida, e não somente nestes anos como universitária, mas que em todos os momentos é o maior mestre que alguém pode conhecer.

Agradeço ao Meu esposo e companheiro de todas as horas Jonas Tadeu, serei sempre grata por tudo e aos meus maravilhosos filhos Gustavo e Guilherme amo vocês, obrigada por sempre cuidarem de mim.

Agradeço as minhas amigas e companheiras de caminhada Lucinete Paixão (nossa cor de rosa e mãezona), Sandra Regina (miga rica), Vanessa Nielli (a intelectual), Renata Almeida (a batalhadora) e Cristiana Xavier (multitalentosa), o meu muito obrigado por todo apoio e carinho durante todos esses anos, vocês foram uma das maiores conquistas que fiz nestes quatro anos, amo vocês.

Agradeço meu querido Prof. Robson Marinho (irmão mais velho) que sempre acreditou e me deu forças para chegar até a conclusão deste sonho, agradeço pelas novas experiências vividas.

Agradeço minha Orientadora Fernanda Fernandes e co-orientadora Maryele Cantuária pela dedicação na elaboração deste trabalho, grata por acreditarem que esse momento seria possível.

Agradeço ao IFAP, pela oportunidade.

*“Confie no Senhor de todo seu coração, e não se
apóie em seu próprio entendimento”*

Provérbio 3:5

RESUMO

A Síndrome de Burnout é um distúrbio psíquico que vem sendo observado em muitas pessoas e se caracteriza por um intenso estado de estresse no ambiente de trabalho. O termo vem do inglês e se refere ao esgotamento, indicando que algo ou alguém não possui mais energia. A Síndrome de Burnout é problema muito comum em profissionais que estão diariamente sob pressão e lidam diretamente com o público, com responsabilidades e cobranças constantes. Frente a essa questão, fica evidente que a classe de professores é uma profissão que expõe o trabalhador ao risco de adquirir a síndrome ao longo dos anos. Este estudo se configura como um estudo de caso, de caráter quantitativo e qualitativo. O objetivo deste estudo foi investigar o perfil sócio-demográfico e profissional dos docentes e avaliar a ocorrência de casos de Síndrome de Burnout. A pesquisa contou com a participação de 26 professores de uma escola estadual no município de Laranjal do Jari, Amapá. Na análise de MBI, houve predomínio de profissionais na Fase inicial de Burnout representado por 57,6%, evidenciando assim que o profissional procure ajuda para debelar os sintomas e garantir, assim, a qualidade no seu desempenho profissional e a sua qualidade de vida. Todavia, 30,7% da amostra apresentam possibilidade de desenvolver Burnout, indicando assim que o docente procure trabalhar as recomendações de prevenção da Síndrome. Dentre as possíveis causas da Síndrome de Burnout analisadas nesta pesquisa está àquelas relacionadas ao tempo de serviço, faixa etária, falta de capacitação, sobre carga profissional e baixa remuneração dentre outro. Os resultados obtidos neste estudo de caso poderão servir para humanizar o ambiente de trabalho destes profissionais, sob os aspectos de bem-estar físico e mental do professor. Tais resultados servirão também para prevenir constantes afastamentos do trabalho, abandono da profissão, problemas no convívio interpessoal com colegas e alunos, menor desempenho em sala de aula.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout; docentes; Laranjal do Jari.

ABSTRACT

Burnout is a psychological disorder that has been observed in many people and is characterized by an intense state of stress in the workplace. The term comes from the English and refers to the exhaustion, indicating that something or someone has no more energy. Burnout is a syndrome, very common problem for professionals who are daily under pressure and deal directly with the public, with responsibilities and demands constant. In front of this issue, it is clear that the class of teachers is a profession that exposes workers to the risk of acquiring the syndrome over the years. This study sets up as a case study, quantitative and qualitative character. The objective of this study was to investigate the socio-demographic and professional profile of teachers and to assess the occurrence of cases of Burnout Syndrome. The research included the participation of 26 teachers from a State school in the municipality of Laranjal do Jari, Amapá. In the analysis of OWNERSHIP STRUCTURE, there was a predominance of professionals in the early stages of Burnout represented by 57.6%, so professional help to alleviate the symptoms and ensure the quality of your professional performance and your quality of life. However 30.7% of sample present possibility of developing Burnout, indicating that the Faculty find work the recommendations for prevention of the syndrome. Among the possible causes of Burnout Syndrome analyzed in this research are those related to length of service, age, lack of training on professional and low pay load among each other. The results obtained in this case study could humanize the workplace server para these professionals, under the mental and physical wellbeing that professor. These results serve also to prevent constant afastamentos do work, abandon da profession, problems in interpersonal coexistence and com colegas students, lower performance in the classroom.

Keywords: Burnout Syndrome; teachers; Laranjal do Jari.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Ocorrência da Síndrome de Burnout.....	28
Gráfico 2: Anos de profissão dos docentes.....	29

LISTA DE TABELAS

TABELA 1: Dados sócio-demográfico dos docentes 2018.....	23
TABELA 2: Perfil profissional dos docentes 2018.....	25
TABELA 3: Distribuição MBI. Adaptada por ChaficJbeili.....	26
TABELA 4: Índice de Burnout.....	27
TABELA 5: Distribuição MBI. Realização Pessoal (RP). 2018.....	31
TABELA 6: Distribuição MBI. Exaustão Emocional (EE). 2018.....	34
TABELA 7: Distribuição MBI. Despersonalização (DP). 2018.....	36

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	Error! Bookmark not defined.
2 OBJETIVOS	Error! Bookmark not defined.
2.1 GERAL.....	Error! Bookmark not defined.
2.2 ESPECÍFICOS.....	Error! Bookmark not defined.
3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	Error! Bookmark not defined.
3.1 ESTRESSE: O QUE É E DE QUE FORMA AFETA O SER HUMANO	Error! Bookmark not defined.
3.2 ESTRESSE NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	Error! Bookmark not defined.
3.3 SÍNDROME DE BURNOUT: UMA REALIDADE CADA VEZ MAIS ATUAL NA CLASSE DOCENTE.....	Error!
Bookmark not defined.	6
3.4 SAÚDE DO PROFESSOR.....	18
4 METODOLOGIA	20
4.1 TIPO DE PESQUISA E PÚBLICO ALVO.....	20
4.2 INSTRUMENTO DE PESQUISA.....	20
5 RESULTADOS E DISCUSSÃO	23
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
REFERÊNCIAS	38
APÊNDICE A Questionário Sócio-demográfico.....	41
ANEXO A Questionário MBI.....	42
APÊNDICE B Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	43

INTRODUÇÃO

Atualmente, no contexto geral, as pessoas estão cada vez mais vivendo em uma busca incessante por concretizações pessoais, familiares e profissionais. Porém, quando se passa a conviver com situações intensas de estresse, principalmente no ambiente profissional, pode-se desenvolver um estado crônico, comprometendo assim o desempenho profissional e não alcançando o retorno esperado. (MOREIRA, 2016).

O estresse ocupacional é definido como uma dificuldade de lidar com as pressões exercidas no trabalho que afeta tanto o indivíduo quanto as organizações, sendo que neste caso esse processo é percebido pelo trabalhador que sofre pela incapacidade de enfrentamento. Assim, o estresse tem sido apontado como um dos possíveis mecanismos de explicação para a relação entre desigualdades sociais e o risco de adoecer. (MACEDO et al 2007; ARAUJO et al 2015).

A Síndrome de Burnout é um distúrbio psíquico que vem sendo observado em muitas pessoas e se caracteriza por um intenso estado de estresse no ambiente de trabalho. O termo vem do inglês e se refere ao esgotamento (FREUNDERBERGER 1974 apud NUNES, 2017), indicando que algo ou alguém não possui mais energia.

Neste sentido, considerando que a profissão escolhida por uma pessoa pode ocupar boa parte de seu tempo, e nem sempre as instituições disponibilizam meios, recursos e pessoal para se desenvolver um trabalho com excelência, os problemas que poderão surgir podem provocar desde a insatisfação até exaustão física e psicológica. (NUNES e SMEHA, 2017).

A Síndrome de Burnout é problema muito comum em profissionais que estão diariamente sob pressão e lidam diretamente com o público, com responsabilidades e cobranças constantes. (FENAM, 2017). Frente a essa questão, fica evidente que a classe de professores é uma profissão que expõe o trabalhador ao risco de adquirir a síndrome ao longo dos anos.

Assim, considerando a docência uma das profissões mais importantes e, inerente a isso, a preocupação com a saúde e bem-estar do professor, o objetivo deste trabalho é verificar a possível ocorrência da Síndrome de Burnout em docentes de uma escola no município de Laranjal do Jarí/AP.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL:

Verificar a ocorrência da Síndrome de Burnout em professores da rede pública de ensino no município de Laranjal do Jari/AP.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Investigar o perfil sócio-demográfico e profissional de docentes de escola pública em Laranjal do Jari;
- Avaliar a ocorrência de casos de Síndrome de Burnout em professores da escola;
- Verificar as possíveis causas da ocorrência da SB nesses professores.

3. FUNDAMENTAÇÃO TEORICA

3.1 ESTRESSE: O QUE É E DE QUE FORMA AFETA O SER HUMANO.

Hans Selye, médico endocrinologista, foi o primeiro cientista a utilizar o termo “stress” na área da saúde. Ele observou que muitas pessoas sofriam de doenças físicas e reclamavam de sintomas comuns. Assim, em 1936, ele definiu “stress” como “o resultado inespecífico de qualquer demanda sobre o corpo, seja de efeito mental ou somático, e “estressor”, como todo agente ou demanda que evoca reação de estresse, seja de natureza física, mental ou emocional”. (SILVIA et al, 2004).

Este mesmo autor observou que o estresse resultaria em reações de defesa e adaptação diante do agente estressor, ou seja, o comportamento desenvolvido pelo indivíduo torna se resposta ao fator que desencadeou esse processo de mudança seja ela mental ou somática. O estresse, quando presente no indivíduo, pode levar a uma série de doenças. Se nada é feito para aliviar a tensão, a pessoa cada vez mais se sentirá exaurida, sem energia e depressiva (SILVIA et al, 2004).

Os fatores que causam o estresse são chamados estressores e podem ser de origem externa ou interna (percepção particular de cada um frente às experiências da vida), não sendo, assim, o estresse manifestado de forma semelhante e fixa em todos os indivíduos, mas variável, já que depende da subjetividade de cada um. O excesso de tarefas é sinônimo de um dispêndio muito grande de esforço mental e físico. Conseqüentemente, muitos apresentam queixas dos sintomas do estresse como fadiga, falta de memória, entre outros. (WITTER et al, 2010).

Diante de toda esta perspectiva, verifica-se que o empenho para se ter melhores prática possa ser o investimento em qualidade de vida, evitando assim esse tipo de sofrimento e danos devido essa sobrecarga emocional que o indivíduo eventualmente poderá está sofrendo. Assim, abrem-se possibilidades de melhoria para um ambiente de trabalho, mais sadio, reduzindo as frustrações perante os eventos que colaboram para o adoecimento do trabalhador.

O estresse atualmente tem estado muito presente em todas as sociedades, atingindo a todos independente de sua condição econômica ou social. Embora não exista evidência científica de que as pessoas na sociedade atual sofram mais com a presença do estresse do que em outras épocas, temos que considerar que, na sociedade atual, vêm ocorrendo mudanças

acentuadas e em uma velocidade também acentuada, obrigando as pessoas a despenderem esforços no sentido de um constante movimento de adaptação as novas situações que se apresentam, (GOULART et al., 2014).

A evidência de estresse reduz a qualidade de vida das pessoas, afetando o seu comportamento nos diferentes âmbitos de sua vida, sobretudo, no âmbito profissional. De todas as situações que influenciam a vida das pessoas, o trabalho tem papel de destaque por ser uma atividade da espécie humana estando presente à consciência e a intencionalidade. O trabalho conceituado por diversos autores converge, de forma quase unânime, para uma dimensão: a relação de transformação entre homem e natureza. (JUNIOR et al., 2014).

Muito se é falado sobre levar uma vida de qualidade, mas que diante de tantos avanços e tantas exigências não há tempo para viver com qualidade. Ressalta-se então a grande necessidade de atividade inovadora para que a gestão de pessoas atue no sentido de tentar levar um bem-estar para o trabalhador, para este executar seu trabalho de modo eficiente, mas com motivação e livre do estresse, considerando especialmente o estresse ocupacional.

3.2 ESTRESSE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Segundo FERREIRA et al (2016) o estresse ocupacional pode ser definido como um processo pelo qual vivências e demandas psicológicas no local de trabalho produzem alterações a curto e longo prazo na saúde física e mental do trabalhador.

Da mesma forma, pode determinar “uma dificuldade de lidar com as pressões exercidas no trabalho que afeta tanto o indivíduo quanto as organizações, sendo que neste caso esse processo é percebido pelo trabalhador que sofre pela incapacidade de enfrentamento”. (ARAUJO et al; REVISA; 2015; pg.97)

Corroboram, nesta perspectiva, estudos que apontam a necessidade de programas que favoreçam o enfrentamento das dificuldades, políticas educativas, métodos de gestão e métodos de intervenção. É necessário internalizar que a prevenção do estresse exige uma atenção coletiva, e as estratégias utilizadas devem ser baseadas em um ambiente macro organizacional, incluindo a dimensão entepares, e o cotidiano do trabalho. (ARAUJO et al; REVISA; 2015; pg.97)

O modo de vida que a sociedade urbana enfrenta pode se apresentar como uma das principais causas de adoecimento físico e mental e gerar níveis elevados de estresse. Este é responsável por produzir consequências negativas para o indivíduo e para a comunidade

(LIPP, 2003). Atualmente, sabe-se que algumas atividades profissionais expõem o trabalhador a situações que acarretam custos emocionais oriundos do estresse.

Segundo BATTISTON, CRUZ E HOFFMANN (2006) apud WITTER et al (2010) a situação de trabalho como o ambiente na qual determinada tarefa será realizada e a forma como esta será executada, engloba os objetivos para qual tal atividade é desenvolvida. Todos estes aspectos podem, e geralmente isto ocorre para influenciar na satisfação ou insatisfação de um profissional em relação a seu trabalho, por isto, entre os fatores que se deve considerar na avaliação dos processos de saúde mental no contexto laboral, estão a características da organização e as condições de trabalho, entendendo as diversas relações entre características das tarefas e tempo exigido para seu cumprimento, fica fácil compreender de onde surgem muitas das tensões e desgastes mentais em trabalhadores.

Da mesma forma, estresse profissional decorre das contingências vivenciadas pela pessoa e que estão relacionadas com o seu ambiente de trabalho. Como aponta MELEIRO (2002), a maior parte do tempo e da energia das pessoas é ocupada pelo trabalho, e seu papel é de fundamental importância, já que é comum alguém ser conhecido por aquilo que faz ou pela categoria de trabalho a que pertence.

Dentre os aspectos geradores do estresse psicológico no contexto do trabalho, encontram-se: a carga de trabalho inadequada e a falta de estímulo, o ambiente hostil e o relacionamento conflituoso com colegas ou autoridades, a ambiguidade de funções e a falta de controle sobre as tarefas ou decisões, a sobrecarga cognitiva e a falta de apoio por parte de supervisores, companheiros de trabalho ou familiares (BATTISTON et al., 2006).

Diante disso, ao persistir o estresse profissional, pode surgir, também, a chamada Síndrome de Burnout, que pode ser entendida como a resposta emocional ao estresse ocupacional crônico ou à exaustão emocional no trabalho com pessoas. (WITTER et al., 2010).

3.3 SÍNDROME DE BURNOUT: UMA REALIDADE CADA VEZ MAIS ATUAL NA CLASSE DOCENTE.

O termo Síndrome de Burnout foi utilizado e descoberto pela primeira vez na década de 70 por FREUNDERBERGER que passou a observar que alguns profissionais de seu ambiente de trabalho, começaram a desenvolver um comportamento diferente, demonstrando desmotivação e mudanças de caráter. Esses profissionais assumiram um estado de exaustão

emocional e um sentimento de fracasso, devido ao desgaste excessivo de energias e recursos. (NUNES, et al 2017).

Há uma tendência de o trabalhador se auto-avaliar de forma negativa, com uma evolução que acaba afetando a habilidade para a realização do trabalho e o atendimento. (MUROFUSE et al; 2005).

Segundo Maslach & Jackson (1981 a 1986); MASLACH (1993), a síndrome de esgotamento profissional é composta por três elementos centrais:

- Exaustão emocional (sentimentos de desgaste emocional e esvaziamento afetivo);
- Despersonalização (reação negativa, insensibilidade ou afastamento excessivo do público que deveria receber os serviços ou cuidados do paciente);
- Diminuição do envolvimento pessoal no trabalho (sentimento de diminuição de competência e de sucesso no trabalho). (Ministério da Saúde, 2019).

Devido a essas condições, no Brasil, o Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999, aprovou o Regulamento da Previdência Social e, em seu Anexo II, trata dos Agentes Patogênicos causadores de Doenças Profissionais. O item XII da tabela de Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho (Grupo V da Classificação Internacional das Doenças– CID-10) cita a “Sensação de Estar Acabados” (“Síndrome de Burnout”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”) como sinônimos do Burnout, que, na CID-10, recebe o código Z73. 0. (Ministério da Saúde, 2019).

Burnout, atualmente, tem levado muitos profissionais à constante da sensação de esgotamento de recursos psicológicos e energia para atender a clientes ou colegas de trabalho e de não ser mais capaz de lidar com seus próprios problemas, trazendo frustração, insensibilidade emocional e sentimentos e atitudes negativas em relação ao próprio trabalho e às pessoas com quem convive neste contexto. (WITTER et al., 2010).

Segundo CARLOTTO (2002) muitos estudos têm se preocupado em identificar as causas da SB, especificamente na população de professores. O Burnout em professores afeta o ambiente educacional e interfere na obtenção dos objetivos pedagógicos, levando os profissionais a um processo de alienação, cinismo, apatia, problemas de saúde e intenção de abandonar a profissão. Além disso, gera repercussões importantes no sistema educacional e na qualidade da aprendizagem. (LOPES E PÊGO, 2015).

A respeito dos fatos que podem indicar a existência desta síndrome nessa classe de profissionais, podem se destacar as evidências vividas pelos mesmos dentro e fora da sala de aula. Percebe-se que a SB em professores pode estar relacionada diretamente com alguma

insatisfação no âmbito de trabalho, à violência instalada em sala de aula, à jornada excessiva, aos baixos salários, à idade do professor (associada à falta de experiência/profissional) e à formação continuada deficitária, já que a falta de realização profissional pode fazer com que os trabalhadores se sintam descontente consigo mesmo e insatisfeitos com os resultados de seu trabalho (SILVA, CARLOTTO, 2003).

Professores tem sido motivo de diversos estudos; pois, no trabalho docente, observam-se os fatores que levam a geração de quadros de estresse. Possivelmente, a Síndrome de Burnout (SB) pode facilmente se instalar em professores de Instituições públicas visto que muitos demonstram, no dia a dia, traços de estresse. Quando isso acontece, é claramente possível a instalação da SB ou simplesmente da exaustão dos profissionais da área da educação as quais poderão interferir no trabalho, provocando desmotivação pelas aulas e subsequentes momentos de perda de equilíbrio, gerando certos desconfortos no convívio diário com os alunos. CAMPOS et al (2008)

Sabe-se que o professor é reconhecido como um ser de extrema importância na vida da escola como instituição e na vida do aluno em sua formação educacional, indicando, portanto que se faz necessário investir em uma melhor qualidade de vida para estes profissionais que estão diretamente ligados a formação de novos cidadãos.

3.4 SAÚDE DO PROFESSOR

Segundo DUTRA (2016) qualidade de vida, em termos de saúde física e mental, é essencial para a realização plena das pessoas, tanto na vida pessoal como profissional. Entretanto, alcançar bons níveis nem sempre é tarefa fácil, em função de diversos fatores pessoais, profissionais e institucionais. Esses são evidenciados na educação, uma das áreas mais afetadas pelas transformações globais, transmutada pela rápida e profunda transição da sociedade industrial para uma economia de prestação de serviços que devasta a identidade profissional do indivíduo.

A carreira de docente é uma atividade que retém do indivíduo muitas horas de sua dedicação, não significando que mesmo em sua extrema dedicação o indivíduo terá a sua realização profissional.

Muitas mudanças ocorrem constantemente no ambiente de trabalho exigindo assim cada vez mais da dedicação do profissional, que devido à necessidade de manter se no padrão de exigências as consequências são inevitáveis como o desgaste físico e emocional. (LOPES E PÊGO, 2015).

Por conseqüências dos fatores que já foram mencionados, novas patologias surgem e com destaque em decorrência dessas cobranças os agravos mentais predominam, em destaque encontra-se a Síndrome de Burnout (SB).

Herbert FREUDENBERGER descreveu o fenômeno como um sentimento de fracasso e exaustão causado pelo acúmulo de estresse no trabalho. O próprio termo “Burnout” demonstra que esse desgaste danifica aspectos físicos e psicológicos da pessoa. Traduzindo do inglês, “burn” quer dizer queima e “out” significa exterior. (FENAM, 2017).

Dentre os sintomas associados ao Burnout, os que afetam o físico estão: a fadiga constante, dores musculares, distúrbio do sono, alterações menstruais em mulheres e cefaléias/enxaquecas.

Aos sintomas psíquicos está a falta de atenção/concentração; alterações da memória; sentimento de solidão e de impotência; impaciência, baixa autoestima, depressão; desconfiança. Aos sintomas comportamentais está às negligências excessivas, irritabilidade, incapacidade para relaxar, dificuldade na aceitação de mudanças, perda de iniciativa, suicídio. (SÁ et al, 2014).

Algumas profissões estão mais vulneráveis principalmente a educação. O processo do SB é individual e sua evolução pode levar anos e o seu aparecimento é gradativo, geralmente o afetado se recusa acreditar que está acontecendo algo de errado com ele. (SÁ et al, 2014).

Estando em observância o trabalho docente, inspirado no modelo industrial de produção em série, acabou se fragmentando, determinando que os profissionais desenvolvessem funções simultâneas e dedicassem cada vez menos tempo para aprimoramento profissional, além de reduzir seu tempo de lazer, convívio social e familiar. E conseqüentemente a isso, os professores são foco de expectativas dos alunos, pais e de diversos segmentos da sociedade que vêm, na educação, o alicerce para a vida pessoal e profissional. Tal demanda social, nem sempre concretizada na educação escolar, acaba produzindo um forte mal-estar, provocado por estressores psicossociais atrelados à natureza de suas funções e ao contexto institucional e social no qual essas são exercidas. Esta circunstância, em geral, leva ao esgotamento físico e emocional, pois para a Organização Internacional do Trabalho, a atividade de professor é considerada como de alto risco, sendo a segunda categoria profissional, em nível mundial, a portar doenças de caráter ocupacional. (DUTRA et al, 2016).

4. METODOLOGIA

4.1 Tipo de pesquisa e público alvo

Este estudo se configura como um estudo de caso, de caráter quantitativo e qualitativo. A abordagem quantitativa, segundo RICHARDSON (1999) apud EVANGELISTA et al (2015) representa a intenção de garantir a precisão dos resultados, evitarem distorções de análise e interpretação, além de possibilitar uma margem de segurança quanto às interferências. No sentido qualitativo GERHARDT et al (2009) descreve as características da pesquisa qualitativa como: objetivação do fenômeno; hierarquização das ações de descrever, compreender, explicar, precisão das relações entre o global e o local em determinado fenômeno; observância das diferenças entre o mundo social e o mundo natural; respeito ao caráter interativo entre os objetivos buscados pelos investigadores, suas orientações teóricas e seus dados empíricos; busca de resultados os mais fidedignos possíveis; oposição ao pressuposto que defende um modelo único de pesquisa para todas as ciências.

Para VOSS; TSIKRIKTSIS; FROHLICH (2002) apud FREITAS et al (2011) um estudo de caso é uma história de um fenômeno passado ou atual, elaborada a partir de múltiplas fontes de provas, que pode incluir dados da observação direta e entrevistas sistemáticas, bem como pesquisas em arquivos públicos e privados.

A população do estudo foi composta por docentes da rede pública de ensino da Escola Estadual Professora Vanda Maria de Souza Cabete, localizada na Avenida Fortaleza, no município de Iaranjal do Jari/ AP. Os docentes em licença de qualquer natureza foram excluídos da pesquisa

Atualmente, essa escola realiza trabalhos com os seguintes níveis de ensino da educação básica: Ensino Fundamental (anos finais), assim como a modalidade de ensino Educação Jovens e Adultos (EJA). (Censo, 2017).

4.2 Instrumento de pesquisa

Os dados foram coletados de maneira aleatória. Inicialmente foi realizado contato com a direção da instituição, sendo apresentados os objetivos do estudo a fim de obter a autorização e o apoio para a realização da pesquisa.

Os instrumentos para a coleta de dados consistem em 2 questionários. O primeiro (Apêndice A) foi elaborado com questões fechadas, que envolvem variáveis que buscam verificar o perfil sócio-demográfico e profissional dos docentes.

O segundo questionário utilizado é o inventário de *Maslach Burnout Inventory* (Anexo A) este foi desenvolvido por Maslach e Jackson (1981) e adaptado para a população brasileira por Carvalho (1995) apud CARVALHO (2004). Este questionário se trata de um inventário com 20 itens auto-aplicável, com escala de cinco pontos em cada item, em que: 1- Nunca, 2- Anualmente, 3-Mensalmente, 4-semanalmente; e 5-Diariamente. Os itens são distribuídos em 3 domínios, da seguinte forma: Exaustão Emocional (EE) formada pelos itens 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 e 20; Despersonalização (DP) pelos itens 5, 10, 11, 15; e Realização Pessoal (RP) composta pelos itens 4, 7,9, 12, 17, 18, 19. (EVANGELISTA, 2015).

Esses 3 domínios ou dimensões, segundo MONTEIRO (2000) e MASLACH E LEITER (1997: 1986) citado por FERENHOF et al (2002), se caracterizam por:

- Exaustão emocional (EE) – situação em que os professores sentem que, afetivamente, já não podem dar de si mesmos; percebem que a energia e os recursos emocionais próprios se esgotam, em razão do contato diário com os problemas no ambiente escolar. Quando esses sentimentos de impotência se tornam crônicos, educadores julgam-se incapazes de uma doação integral aos discentes.
- Despersonalização (DP) – referida ao segundo nível da Síndrome de Burnout em professores, ocorre quando estes não mais apresentam sentimentos positivos a respeito de seus alunos e desenvolvem cinismo, sentimentos e atitudes negativas. Entre as várias maneiras de os professores mostrarem indiferença e agir negativamente sobre seus alunos estão os rótulos negativos, como: “todos eles são uns animais”. Dessa forma, friamente, distanciam-se do corpo discente, como se fossem ‘entrincheirados’ atrás de suas mesas, desarmonizando os estudantes com pressões psicológicas – endurecimento afetivo, ‘coisificação’ da relação.
- Baixa realização pessoal (RP) – um sentimento de baixa realização pessoal do trabalho, que é particularmente crucial para professores. A maioria dos educadores ingressa na profissão para ajudar os alunos na apropriação do conhecimento, levando-os ao crescimento intelectual e ao resgate da autoestima. Por esse motivo, quando percebem que não mais contribuem para o desenvolvimento dos estudantes, os professores ficam vulneráveis a sentimentos de profundo desapontamento e enfrentam a depressão psicológica.

Para análise de resultado do questionário MBI é feito a somatória dos itens 1 ao 5 seguindo uma escala de acordo com a adaptação feita por ChaficJbeili, onde a somatória varia de:

- 0 a 20 pontos: Nenhum indício da Burnout.
- De 21 a 40 pontos: Possibilidade de desenvolver Burnout procure trabalhar as recomendações de prevenção da Síndrome.

- De 41 a 60 pontos: Fase inicial da Burnout procure ajuda profissional para debelar os sintomas e garantir, assim, a qualidade no seu desempenho profissional e a sua qualidade de vida.
- De 61 a 80 pontos: A Burnout começa a se instalar. Procure ajuda profissional para prevenir o agravamento dos sintomas.
- De 81 a 100 pontos: Você pode estar em uma fase considerável da Burnout, mas esse quadro é perfeitamente reversível.

Antes da aplicação dos questionários, foi entregue o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) (Apêndice B) aos docentes para os mesmos assinarem, com intuito de dar ciência a respeito do trabalho e autorizar o uso dos dados coletados, de forma anônima.

Todos os questionários foram entregues aos participantes para serem preenchidos individualmente. Depois de preenchidos, os questionários foram recolhidos e as informações foram tabuladas e feito um comparativo dos resultados.

Para organização e análise dos dados, foi criado um banco de dados no programa Excel (Office 2007).

6. RESULTADOS E DISCUSSÃO

O objetivo deste estudo foi investigar o perfil sócio-demográfico e profissional dos docentes e avaliar a ocorrência de casos de Síndrome de Burnout.

A pesquisa contou com a participação de 26 professores de uma escola estadual no município de Laranjal do Jarí, Amapá.

A Tabela 1 traz as respostas dos 26 professores ao primeiro questionário. De acordo com as respostas, tem-se 13 (50%) homens e 13 (50%) mulheres que exercem atividade de docente na escola.

Tabela 1 – Distribuição dos dados sócio demográfico dos docentes. 2018

Variáveis	N	%
Sexo		
Masculino	13	50%
Feminino	13	50%
TOTAL	26	100%
Idade		
< 30 anos	6	23%
30 a 40 anos	12	46,1%
> 40 anos	8	30,7%
TOTAL	26	100%
Situação Conjugal		
Casado (a)	15	57,6%
União estável	4	15,3%
Solteiro	7	26,9%
TOTAL	26	100%
Com quem reside		
Família	21	80,7%
Amigo	0	0%
Sozinho	5	19,2%
TOTAL	26	100%
Filhos		
Sim	19	73%
Não	7	26,9%
TOTAL	26	100%
Religião		
Sim	25	96,1%
Não	1	3,8%
TOTAL	26	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Dentre os professores que participaram da pesquisa 15 (57,6%) são legalmente casados, 4 (15,3%) possuem união estável e 7 (26,9%) são solteiros. Quanto a convivência familiar 21 (80,7%) reside com a família, e 5 (19,2%) moram sozinhos, dentre estes 19 (73,0%) possuem filhos e 7 (26,9%) não possuem.

No perfil profissional (Tabela 2) identifica-se que 100% do total de 26 professores possui a especialização como grau de escolaridade, observou se também que 3 (11,5%) tem entre 0 a 4 anos, e que 12 (46,1%) possuem de 5 a 9 anos, e 11 (42,3%) possuem > que 10 anos de profissão.

Sobre possuir outra função remunerada, 4 (15,3%) afirmam que sim, e 22 (84,6%) afirmam que não possuem. Quanto a desempenhar tarefas além da função, 10 (38,4%) afirmam que raramente, e que 10 (38,4%) às vezes e apenas 6 (23,0%) desempenham funções além das tarefas que lhe é destinada.

Dentre os participantes 15 (57,6%), afirmam conviver em um ambiente saudável, enquanto que 9 (34,6%) descrevem como mais ou menos e 2 (7,6%) definem o ambiente como pouco saudável. Quanto pensar em mudar de profissão 18 (69,2%) afirmam que raramente pensam nessa decisão, 7 (26,9%) pensam algumas vezes e apenas 1 (3,8%) refletem frequentemente neste pensamento. Quando questionados sobre a possibilidade de mudar de instituição a maioria, 19 (73,0%), afirma que raramente sentem desejo de mudar, enquanto que 6 (23,0%) pensam algumas vezes, e apenas 1 (3,8%) frequentemente pensa em mudar de instituição.

Questionou-se também sobre o número de horas dormidas/dia onde 14 (53,8%) afirmam que o tempo de descanso variava entre 3 a 6 horas /dia, e 12 (46,1%) responderam que tinham tempo de >6 horas/dia. Para a frequência de cansaço para as tarefas cotidianas, 8 (30,7%) referem que quase nunca sentem cansaço, 12 (46,1%) sentem-se cansados 1 a 2x/semana, e os demais que equivale a 6 (23,0%) relatam cansaço >4x/semana. Contribuindo ainda nesta mesma linha de pensamento 76,9% afirmam ter tirado férias no último ano, enquanto que 6 (23,0%) relatam não ter tirado férias no último ano de trabalho.

Tabela 2 – Perfil profissional dos docentes. 2018 (continua)

Variáveis	N	%
Grau de Escolarização		
Especialização	26	100%
Mestrado	0	0%
Doutorado	0	0%
TOTAL	26	100%
Anos de profissão		
0 a 4	3	11,5%
5 a 9	12	46,1%
> 10	11	42,3%
TOTAL	26	100%
Outra função Remunerada		
Sim	4	15,3%
Não	22	84,6%
TOTAL	26	100%
Tarefas além da função		
Frequentemente	6	23,0%
Às vezes	10	38,4%
Raramente	10	38,4%
TOTAL	26	100%
Ambiente Saudável		
Bastante	15	57,6%
Mais ou menos	9	34,6%
Pouco	2	7,6%
TOTAL	26	100%
Pensa em mudar de profissão		
Raramente	18	69,2%
Algumas vezes	7	26,9%
Frequentemente	1	3,8%
TOTAL	26	100%
Pensa em mudar de Instituição		
Raramente	19	73,0%
Algumas vezes	6	23,0%
Frequentemente	1	3,8%
TOTAL	26	100%
Número de horas dormidas		
3 a 6	14	53,8%
> 6	12	46,10%
TOTAL	26	100%

Tabela 2 – Perfil profissional dos docentes. 2018 (conclusão)

Frequência de cansaço para as tarefas cotidianas		
Quase nunca	8	30,7%
1 a 2x/ semana	12	46,1%
3 a 4x/ semana	0	0%
> 4x/ semana	6	23,0%
TOTAL	26	100%
Tirou férias no último ano		
Sim	20	76,9%
Não	6	23,0%
TOTAL	26	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Na tabela 3 serão encontradas as variáveis para a leitura do MBI referente ao 2º questionário. Este questionário se trata de um inventário com 20 itens, com escala de cinco pontos em cada item, em que: 1- Nunca, 2- Anualmente, 3-Mensalmente, 4-semanalmente; e 5-Diariamente. Os itens são distribuídos em 3 domínios, da seguinte forma: Exaustão Emocional (EE) formada pelos itens 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 e 20; Despersonalização (DP) pelos itens 5, 10, 11, 15; e Realização Pessoal (RP) composta pelos itens 4, 7,9, 12, 17, 18, 19. (EVANGELISTA et al, 2015).

Tabela 3 – Distribuição Maslach Burnout Inventory, adaptação feita por ChaficJbeili. (continua)

Variáveis		
Características psicofísicas em relação ao trabalho		
Nº		
Exaustão Emocional		
1	Sinto-me esgotado (a) emocionalmente em relação ao meu trabalho	EE
2	Sinto-me excessivamente exausto ao final da minha jornada de trabalho	EE
3	Levanto-me cansado (a) e sem disposição para realizar o meu trabalho	EE
6	Tenho que desprender grande esforço para realizar minhas tarefas laborais	EE
8	Sinto que meu salário é desproporcional às funções que executo	EE
13	Não acredito mais naquilo que realizo profissionalmente	EE
14	Sinto-me sem forças para conseguir algum resultado significativo	EE
16	Tenho me sentido mais estressado (a) com as pessoas que atendo	EE
20	Sinto que não acredito mais na profissão que exerço	EE
Realização Pessoal		
4	Envolve-me com facilidade nos problemas dos outros	RP
7	Acredito que eu poderia fazer mais pelas pessoas assistidas por mim	RP
9	Sinto que sou uma referência para as pessoas que lido diariamente	RP
12	Não sinto mais tanto amor pelo meu trabalho como antes	RP
17	Sinto-me responsável pelos problemas das pessoas que atendo	RP

Tabela 3 – Distribuição Maslach Burnout Inventory, adaptação feita por ChaficJbeili. (conclusão)

18	Sinto que as pessoas me culpam pelos seus problemas	RP
19	Penso que não importa o que eu faça nada vai mudar no meu trabalho	RP
Despersonalização		
5	Trato algumas pessoas como se fosse da minha família	DP
10	Sinto-me com pouca vitalidade, desanimado (a)	DP
11	Não me sinto realizado (a) com o meu trabalho	DP
15	Sinto que estou no emprego apenas por causa do salário	DP

Fonte: ChafeicJebeili

Para a análise do MBI foi feito uma somatória dos itens seguindo uma escala de acordo com a adaptação feita por ChaficJbeili, onde as somatórias podem se representar da seguinte de forma: **0 a 20 pontos:** Nenhum indício da Burnout. **De 21 a 40 pontos:** Possibilidade de desenvolver Burnout procure trabalhar as recomendações de prevenção da Síndrome. **De 41 a 60 pontos:** Fase inicial da Burnout procure ajuda profissional para debelar os sintomas e garantir, assim, a qualidade no seu desempenho profissional e a sua qualidade de vida. **De 61 a 80 pontos:** A Burnout começa a se instalar. Procure ajuda profissional para prevenir o agravamento dos sintomas. **De 81 a 100 pontos:** Você pode estar em uma fase considerável da Burnout, mas esse quadro é perfeitamente reversível. (Tabela 4).

Tabela 4 - Índice de Burnout

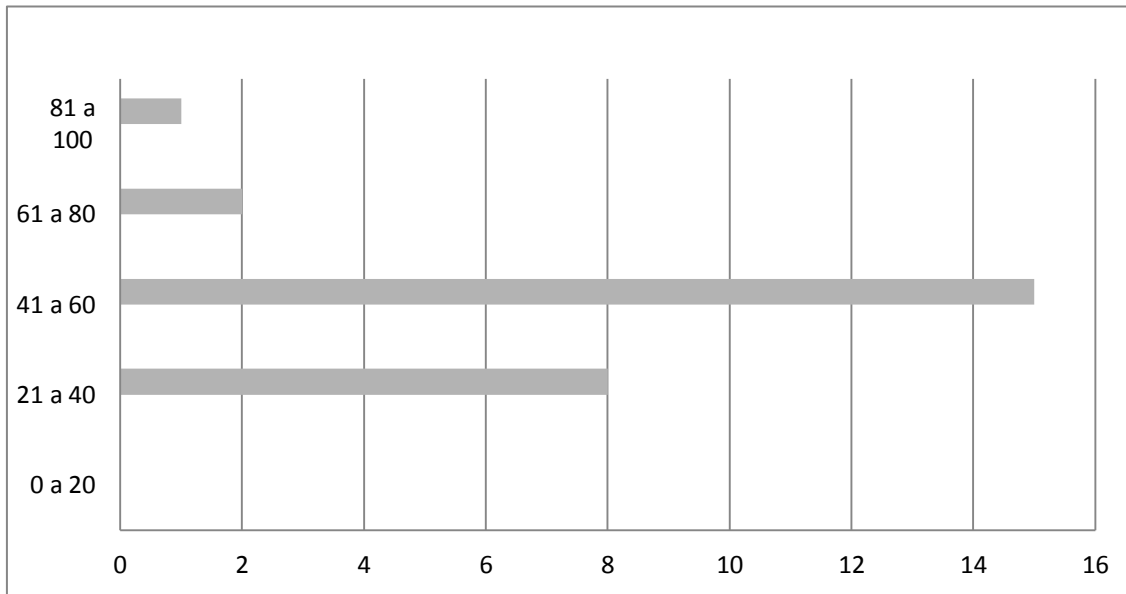
Variáveis	
0 a 20	Nenhum indício da Burnout.
21 a 40	Possibilidade de desenvolver Burnout
41 a 60	Fase inicial da Burnout
61 a 80	A Burnout começa a se instalar.
81 a 100	Fase considerável da Burnout

Fonte: ChaficJbeili

Neste sentido, de acordo com a análise feita aos questionários respondidos, de 26 professores, 15 (58%), estão na fase inicial de Burnout. 8 que equivale a 31% tem a possibilidade de desenvolver a Síndrome, 2 (8%) Burnout começa a se instalar e 1 (3%) dos participantes já está na fase onde o nível de Burnout é considerável.

Como se pode ver, a incidência da Síndrome de Burnout entre os professores que participaram da pesquisa alcançou porcentagens significativas. O Gráfico 1 ilustra a ocorrência da Síndrome de Burnout entre os participantes.

Gráfico 1 - Ocorrência da Síndrome de Burnout entre os participantes.



Fonte: Dados da pesquisa

Analisando os resultados obtidos através da aplicação destes questionários buscou se compreender quais as possíveis causas e em quais aspectos afetaria a vida dos docentes, então buscou se considerar os 3 domínios: Exaustão Emocional, Despersonalização e Realização Pessoal.

De acordo com Levy et al (2009) a idade do professor, somada à sua pouca experiência profissional e formação continuada deficitária para atender as demandas atuais, podem se transformarem fatores condicionantes a essa síndrome, como começa observar e registrar alguns pesquisadores. Um dos mais recentes resultados de pesquisa refere-se à idade do professor como elemento determinante para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout.

De acordo com a Tabela 1 sobre faixa etária dos docentes, 23,0% dos professores apresentam idade inferior a 30 anos; 46,1% estão entre 30 e 40 anos; e 30,7% têm idade acima de 40 anos. Em relação à capacitação, todos os professores possuem somente especialização (*Latu sensu*) como grau de escolaridade. Assim, a maioria dos professores são ainda jovens, com pouco tempo na atividade docente.

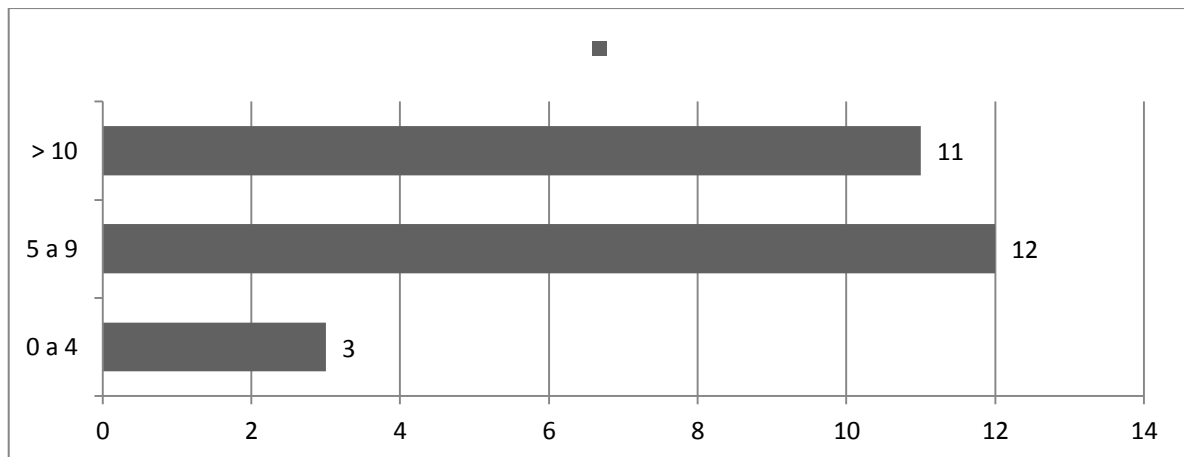
Para Farber (1991) apud Carlotto (2011) acredita que jovens professores possuam maior risco de desenvolver Burnout, provavelmente pelas expectativas irrealistas em relação à profissão. Geralmente professores iniciam suas carreiras bastante entusiasmados e com muita dedicação, tendo senso do significado social do seu trabalho e imaginando que o mesmo lhe proporcionará grande satisfação pessoal. Contudo, as inevitáveis dificuldades do ensino em interação com vulnerabilidades e questões pessoais, acrescidas das pressões e valores sociais,

engendam os sentimentos de frustração, desencadeando uma série de questionamentos com relação à profissão e ao desejo de manter o investimento na mesma.

No Gráfico 2, observou-se que 3 (11,5%) tem entre 0 a 4 anos, e que 12 (46,1%) possuem de 5 a 9 anos, e 11 (42,3%) possuem > que 10 anos de profissão.

Segundo Friedman (1991) apud Carlotto et al (2002) no que tange às variáveis profissionais, quanto maior a experiência profissional do professor, menores eram os níveis do Burnout, pois há indícios de que os professores de mais idade e experiência estão mais capacitados a administrar situações de sala de aula, pois utilizam, além dos recursos técnicos, habilidades profissionais adquiridas ao longo do tempo (LEVY et al, 2009).

Gráfico 2: Anos de profissão dos docentes



Fonte: Dados da pesquisa

Além do tempo de serviço, faixa etária e da falta de capacitação, outros aspectos aparecem na pesquisa e se destacam como fatores condicionantes para o desenvolvimento da Síndrome, que é o indício de frustração emocional. Segundo Ostrofe Koslowski (1992) apud Campos et al (2008), um professor é bem ouvido quando conquista uma importância especial em seus alunos. Assim, como o passar do tempo, cria-se um envolvimento emocional entre professor/aluno, e que graças a esse envolvimento, o mestre passa a ter em mãos um poder de influência sobre o aluno. Isso pode gerar uma certa pressão emocional, ou sentimento de querer fazer além do que o docente é capaz para auxiliar seus alunos a resolver questões educacionais ou pessoais.

Na Tabela 5 estão os indícios correspondentes a um dos três domínios citados anteriormente da escala referente ao questionário de MBI, a Realização Pessoal, onde pode se

observar porcentagens relevantes que indicam que os professores se sentem responsáveis pelos alunos que atendem.

Tabela 5– Distribuição Maslach Burnout Inventory. Realização Pessoal (RP). 2018 (continuação)

Variáveis			
Nº	Características psicofísicas em relação ao trabalho		
4	Envolve-me com facilidade nos problemas dos outros		RP
	Nunca	9	34,6%
	Anualmente	6	23,0%
	Mensalmente	1	3,8%
	Semanalmente	3	11,5%
	Diariamente	7	26,9%
7	Acredito que poderia fazer mais pelas pessoas assistidas por mim		RP
	Nunca	2	7,6%
	Anualmente	1	3,8%
	Mensalmente	4	15,3%
	Semanalmente	3	11,5%
	Diariamente	16	61,5%
9	Sinto que sou uma referência para as pessoas que lido diariamente		RP
	Nunca	3	11,5%
	Anualmente	0	0%
	Mensalmente	3	11,5%
	Semanalmente	5	19,2%
	Diariamente	15	57,6%

Fonte: Dados da pesquisa

Na dimensão Realização Pessoal, verifica-se que esses profissionais têm um envolvimento emocional muito grande com as pessoas que lidam diariamente. Eles se importam e buscam poder colaborar com todos, porém entende-se que nem sempre isso pode ser alcançado. Isso pode gerar frustração, descontentamento e um desgaste que ao longo do tempo pode acarretar sérias consequências.

Para Schaufeli & Enzmann (1998) apud Jimenez et al (2002) um dos sintomas mais característicos do Burnout é a falta de Realização Pessoal, que

produz uma valoração negativa do próprio papel profissional. Os professores, desgastados profissionalmente, sentem-se insatisfeitos com seu trabalho, o que os leva a revelar sentimentos de ineficácia no desenvolvimento de seu trabalho (p. 13).

Segundo Monteiro (2000) e Maslach E Leiter (1997: 1986) apud Ferenhof et al (2002), baixa Realização Pessoal (RP) se caracteriza por:

um sentimento particularmente crucial para professores. A maioria dos educadores ingressa na profissão para ajudar os alunos na apropriação do conhecimento, levando-os ao crescimento intelectual e ao resgate da autoestima. Por esse motivo, quando percebem que não mais contribuem para o desenvolvimento dos estudantes, os professores ficam vulneráveis a sentimentos de profundo desapontamento e enfrentam a depressão psicológica.

Segundo Campos et al (2008) não se pode deixar de pensar em envolvimento emocional na formação educacional do indivíduo; isso ajuda a fazer uma avaliação do que é bom ou ruim e nos orienta a buscar novas formas de aprendizagens que nos levam à satisfação. Se o professor atuar com alto grau de estresse, comprometerá o trabalho com o aluno.

Assim, o campo de relação aluno/professor pode ficar comprometido se essa figura for acometida com a Síndrome de Burnout (SB), sobretudo, o mestre que pode, mudando de atitude, promover um ambiente de trabalho doente, onde não mais se terá um refúgio para as tensões dos alunos, uma ocupação atraente, um lugar prazeroso para que ocorra o processo de construção de conhecimento. (CAMPOS et al,2008).

Neste sentido, para Maslach (1998) apud Abreu et al (2002), realização pessoal no trabalho também se caracteriza como uma tendência que afeta as habilidades interpessoais relacionadas com a prática profissional, o que influi diretamente na forma de atendimento e contato com as pessoas usuárias do trabalho, bem como com a organização.

Dessa forma, percebe-se que o professor é reconhecido como um ser de extrema importância na vida da escola como instituição e na vida do aluno em sua formação educacional. E essas mudanças que vem ocorrendo de forma constante e acelerada gera estresse nos professores, que pode dificultar sua manutenção no trabalho de forma satisfatória, levando a uma cronificação do estresse e, posteriormente, a Síndrome de Burnout. (CAMPOS et al, 2008)

Maslach & Goldberg (1998) apud Carlotto et al (2002) cita que professores possuem expectativas de atingir metas um tanto quanto inalcançáveis, pois pretendem não somente ensinar seus alunos, mas também ajudá-los a resolverem seus problemas pessoais. Esse autor ainda relata que o campo educacional pode ser associado ao Burnout, devido ao alto nível de expectativa destes profissionais, o qual não pode ser totalmente preenchido.

Segundo Melo (2015) apud Nunes e Smha (2017) “Caso esses fatores não sejam atendidos satisfatoriamente ao docente, ele poderá vir a desencadear a Síndrome de Burnout, uma forma de adoecimento no trabalho que reverbera negativamente na autoestima do trabalhador”.

Na Tabela 6, encontram-se os resultados equivalentes ao fator Exaustão Emocional, o qual Jimenez et al (2002) descreve como fadiga e perda de recursos emocionais. Alguns exemplos são: “Sinto-me emocionalmente esgotado devido ao meu trabalho”, “Sinto-me cansado ao final da jornada de trabalho”.

Para Trigo et al (2007) a exaustão emocional também abrange sentimentos de “desesperança, solidão, depressão, raiva, impaciência, irritabilidade, tensão, diminuição de empatia; sensação de baixa energia, fraqueza, preocupação; aumento da suscetibilidade para doenças, cefaléias, náuseas, tensão muscular, dor lombar ou cervical, distúrbios do sono.”

Somando a esta pesquisa, Abreu et al (2002) caracteriza a exaustão emocional em um sentimento muito forte de tensão emocional que produz uma sensação de esgotamento, de falta de energia e de recursos emocionais próprios para lidar com as rotinas da prática profissional e representa a dimensão individual da síndrome.

Tabela 6 – Distribuição Maslach Burnout Inventory. Exaustão Emocional. 2018 (continua)

Variáveis			
Nº	Características psicofísicas em relação ao trabalho		
1	Sinto-me esgotado (a) emocionalmente em relação ao meu trabalho		EE
	Nunca	12	46,1%
	Anualmente	3	11,5%
	Mensalmente	2	7,6%
	Semanalmente	6	23,00%
	Diariamente	3	11,5%
2	Sinto-me excessivamente exausto ao final da minha jornada de trabalho		EE
	Nunca	2	7,6%
	Anualmente	6	23%
	Mensalmente	3	11,5%
	Semanalmente	7	26,9%
	Diariamente	8	30,7%

Tabela 6 – Distribuição Maslach Burnout Inventory. Exaustão Emocional. 2018 (conclusão)

3	Levanto-me cansado (a) e sem disposição para realizar o meu trabalho		EE
	Anualmente	3	11,5%
	Mensalmente	7	26,9%
	Semanalmente	1	3,8%
	Diariamente	3	11,5%
8	Sinto que meu salário é desproporcional às funções que executo		EE
	Nunca	3	11,5%
	Anualmente	5	19,2%
	Mensalmente	10	38,4%
	Semanalmente	1	3,8%
	Diariamente	7	26,9%
13	Não acredito mais naquilo que realizo profissionalmente		EE
	Nunca	20	76,9%
	Anualmente	3	11,5%
	Mensalmente	0	0%
	Semanalmente	2	7,6%
	Diariamente	1	3,8%
14	Sinto-me sem forças para conseguir algum resultado significativo		EE
	Nunca	15	57,6%
	Anualmente	6	0%
	Mensalmente	3	11,5%
	Semanalmente	1	3,8%
	Diariamente	1	7,6%
16	Tenho me sentido mais estressado (a) com as pessoas que atendo		EE
	Nunca	10	38,4%
	Anualmente	8	30,7%
	Mensalmente	5	19,2%
	Semanalmente	1	3,8%
	Diariamente	2	7,6%
20	Sinto que não acredito mais na profissão que exerço		EE
	Nunca	19	73%
	Anualmente	0	0%
	Mensalmente	4	15,3%
	Semanalmente	0	0%
	Diariamente	3	11,5%

Fonte: Dados da pesquisa

Nesta dimensão verifica-se algo muito interessante. Os professores apesar de relatarem cansaço, desgaste físico e mental, e frustração por falta de reconhecimento, eles ainda acreditam na sua profissão, se esforçam para alcançar seus objetivos, e sentem prazer

em atender seus alunos. Percebe-se que esses profissionais amam realizar suas atividades, porém, infelizmente, vivem em meio à muitas dificuldades que provocam desgastes e insatisfações.

A Tabela 7 apresenta o resultado que equivale à terceira dimensão, Despersonalização que é considerada por Abreu et al (2002) como o resultado do desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas, por vezes indiferentes e cínicas em torno daquelas pessoas que entram em contato direto com o profissional, que são sua demanda e objeto de trabalho. Num primeiro momento, é um fator de proteção, mas pode representar um risco de desumanização, constituindo a dimensão interpessoal de Burnout.

Segundo Freire et al (2012) a despersonalização diz respeito ao segundo nível da Síndrome de Burnout, que ocorre quando o indivíduo não mais apresenta sentimentos positivos em relação a outros sujeitos específicos e desenvolvem cinismo, sentimentos e atitudes negativas.

Tabela 7 – Distribuição Maslach Burnout Inventory. Despersonalização (DP). 2018 (continua)

Variáveis		
Nº	Características psicofísicas em relação ao trabalho	
5	Trato algumas pessoas como se fosse da minha família	DP
	Nunca	4 15,3%
	Anualmente	1 3,8%
	Mensalmente	0 0,00%
	Semanalmente	4 15,3%
	Diariamente	17 65,3%
10	Sinto-me com pouca vitalidade, desanimado (a)	EE
	Nunca	14 53,8%
	Anualmente	2 7,6%
	Mensalmente	8 30,7%
	Semanalmente	1 3,8%
	Diariamente	1 3,8%
11	Não me sinto realizado (a) com o meu trabalho	EE
	Nunca	18 69,2%
	Anualmente	3 11,5%
	Mensalmente	0 0%
	Semanalmente	0 0%
	Diariamente	5 19,2%

Tabela 7 – Distribuição Maslach Burnout Inventory. Despersonalização (DP). 2018 (conclusão)

15	Sinto que estou no emprego apenas por causa do salário	EE
	Nunca	18 69,2%
	Anualmente	1 3,8%
	Mensalmente	5 19,2%
	Semanalmente	1 3,8%
	Diariamente	1 3,8%

Fonte: Dados da pesquisa

Novamente, nesta dimensão percebe-se que esses docentes estão nesta área por dedicação a sua profissão. Apesar das adversidades, eles se importam com as pessoas que convivem e em nenhum momento aparentam decepção com a profissão, ou se sentem desmotivados a ponto de desistir. Talvez esse sentimento tão grande pela docência e pelos seus alunos, faça com que esses professores dêem o seu melhor e queiram sempre fazer mais pela instituição, mesmo que as expectativas nem sempre sejam alcançadas. E em meio a essas frustrações e ao sentimento de impotência, as situações vão se complicando e se tornando mais séria. Porém, é importante que medidas preventivas sejam tomadas no sentido de amenizar o sentimento de insatisfação em relação a alguns aspectos dentro do ambiente de trabalho. O estresse pode ter consequências graves. Não há dados exatos sobre suicídios no Brasil, em casos provocados por estresse no trabalho, no entanto há dados sobre pessoas que cometeram suicídio sofrendo depressão. (SOUZA e CÂNDIDO, 2016).

Na medida em que entendemos melhor este fenômeno psicossocial como um processo, identificando suas etapas e dimensões, seus estressores mais importantes, seus modelos explicativos, podemos vislumbrar ações que permitam prevenir, atenuar ou estancar o Burnout. Desta forma, é possível auxiliar o professor para que este possa prosseguir concretizando seu projeto de vida pessoal e profissional com vistas à melhoria da qualidade de vida sua e de todos os envolvidos no sistema educacional. (CARLOTTO et al, 2002).

É importante também que não se confunda Síndrome de Burnout com outro tipo de transtorno psicológico como depressão, transtornos de humor ou de ansiedade. (TRIGO et al, 2007), para que assim o seu diagnóstico e tratamento seja direcionado corretamente, afim de encontrar melhorias na qualidade de vida desses profissionais.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta pesquisa, verificou-se que a maioria dos profissionais da escola atuam na área docente entre 5 a 9 anos, possuem dedicação exclusiva, não exercendo outra função remunerada, e a maioria tirou férias no último ano. São profissionais com especialização na área atuante e consideram a renda mensal insuficiente para a sua manutenção. A situação familiar é estável, já que a maioria é casado, tem filhos e vivem com a família. E a crença religiosa aparece como fator importante para quase todos.

Apesar das dificuldades e de algumas situações desgastantes, esses professores não pensam em mudar de profissão, nem da instituição. 16 deles desenvolvem na escola atividades além de sua atribuição, o que pode conseqüentemente, proporcionar mais estresse e poucas horas de sono, que é corroborado por 14 desses profissionais que afirmam dormir somente 6h por dia.

Na análise de MBI, houve predomínio de profissionais na Fase inicial de Burnout, representado por 57,6%, evidenciando assim que o profissional deve procurar ajuda para debelar os sintomas e garantir, assim, a qualidade no seu desempenho profissional e a sua qualidade de vida. Todavia, 7% da amostra apresentam possibilidade de desenvolver Burnout, indicando assim que o docente procure trabalhar as recomendações de prevenção da Síndrome.

Sobre as possíveis causas dos professores apresentarem a Síndrome de Burnout verificada nessa escola, alguns fatores podem estar relacionados ao pouco tempo de serviço, faixa etária, falta de capacitação, falta de reconhecimento e baixa remuneração, dentre outros aspectos que podem comprometer a realização profissional.

É importante o levantamento de questões que ajudam a refletir a relação entre o processo de trabalho desses professores e sua saúde (ou seu adoecimento), abrindo a possibilidade de contribuição com a qualidade de ensino e de seus profissionais nesse nível de escolaridade.

Os resultados obtidos neste estudo de caso poderão servir para humanizar o posto de trabalho docente, sob os aspectos de saúde, bem-estar físico e mental do professor. Tais resultados servirão também para prevenir constantes afastamentos do trabalho, abandono da profissão, problemas no convívio interpessoal com colegas e alunos, baixo desempenho em sala de aula e tantas outras variáveis, que podem ser identificadas como incapacidade do professor de lidar com a Síndrome.

Sugerem-se atividades que estabeleçam um contexto mais favorável ao exercício da profissão docente através de programas voltados às equipes diretivas e pedagógicas das escolas, a fim de que possam propiciar um espaço institucional de discussão e reflexão entre equipes e professores. Também, atividades direcionadas aos docentes, alertando-os sobre os possíveis fatores de estresse relacionados ao trabalho.

REFERÊNCIA

- ABREU, Klayne Leite de et al. Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 22, n. 2, p. 22-29, 2002.
- ARAÚJO BLS, GOMES DV, PIRES VS, MORAES FILHO IM, COSTA ALS. **Estresse Ocupacional Em Docentes De Uma Instituição De Ensino Superior Da Região Metropolitana De Goiânia. Revisa. 2015; 4(2): 96-104.**
- CÂNDIDO, J.; SOUZA, L. R. DE. **Síndrome de Burnout: As novas formas de trabalho que adoecem.** UNESPAR - Universidade Estadual do Paraná - Campus Apucarana (Brasil) 2016.
- CARLOTTO, M. S. **A Síndrome De Burnout E O Trabalho Docente**, Psicologia em Estudo, Maringá, v. 7, n. 1, p. 21-29, jan./jun. 2002
- CARLOTTO, MARY S. **A síndrome de Burnout e o trabalho docente psicologia em estudo, Maringá**, v. 7, n. 1, p. 21-29, jan./jun. 2002
- CARLOTTO, Mary Sandra. Síndrome de Burnout em professores: prevalência e fatores associados. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 27, n. 4, p. 403-410, 2011.
- CENSO 2017. <http://acenso.com.br/educacaobasica/amapa/16010787-escola-est-prof-vanda-maria-de-souza-cabete/acessado em: 16/01/2019>.
- DUTRA, L. B.; AERTS, D.; ALVES, G. G.; CÂMARA, S. G. **A Síndrome De Burnout Em Docentes Do Ensino Superior De Instituições Privadas De Santarém, PA.** 4 set, 2016.
- EVANGELISTA MDS, SILVA RM, KIMURA CA. **Síndrome de Burnout em docentes universitários da área de saúde de uma faculdade privada do entorno do distrito federal. REVISA. 2015; 4(2): 78-85.**
- FENAM. **Programa de pós-graduação em psicologia social da universidade federal de Sergipe**, revista superinteressante, Drauzio Varela, canção nova, 2017
- FERENHOF, A. I. ;FERENHOF, A. E. **Sobre a Síndrome de Burnout em professores.**EccoS Revista Científica, vol. 4, núm. 1, junho, 2002, pp. 131-151 Universidade Nove de Julho São Paulo, Brasil
- FERREIRA, C. A. A.; NETO, M.T. R.; KILIMNIK, Z.M.; SANTOS, A. S.DOS ;**O Contexto Do Estresse Ocupacional Dos Trabalhadores Da Saúde: Estudo Bibliométrico**, revista de gestão em sistemas de saúde, 2016.
- FREIRE, M. A.; CAVALCANTE, M. M. B.; MACHADO, F. K. M; LOPES, R. E; ELOIA, S. C; LIMA, G. F. **Estado Da Arte Sobre Síndrome De Burnout No Brasil StateOf The ArtAbout Burnout Syndrome In Brazil** 6S A N A R E, Sobral, V.11. n.1.,p. 66-71, jan./jun. - 2012
- FREITAS, W. R. S; JABBOUR, C. J. C. **UTILIZANDO ESTUDO DE CASO(S) COMO ESTRATÉGIA DE PESQUISA QUALITATIVA: BOAS PRÁTICAS E SUGESTÕES ESTUDO & DEBATE**, Lajeado, v. 18, n. 2, p. 07-22, 2011

GERHARDT, T. E; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa**. coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

JUNIOR, Edward Goulart et al. **Trabalho e estresse: identificação do estresse e dos estressores ocupacionais em trabalhadores de uma unidade administrativa de uma Instituição Pública de Ensino Superior (IES)**. Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL, v. 7, n. 1, p. 01-17, 2014.

LEVY, G. C. T. DE M.;UERJ; SOBRINHO , F. DE P. N. UERJ; SOUZA, C. A. A. DE UERJ. **Síndrome De *Burnout* Em Professores Da Rede Pública**. Produção, v. 19, n. 3, set./dez. 2009, p. 458-465

LOPES, PEREIRA; RODRIGUES, DELCIR. **Síndrome de *Burnout***. Francinara, revisão de literatura. 2015.

MACEDO, L. E. T. DE; CHOR, D.; ANDREOZZI, V.; FAERSTEIN, E.; WERNECK, G. L.; LOPES, C. S.**Estresse No Trabalho E Interrupção De Atividades Habituais, Por Problemas De Saúde, No Estudo Pró-Saúde**.Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 23 (10): 2327-2336, out, 2007

MINISTÉRIO DA SAÚDE. (2019). **Doenças relacionadas ao trabalho. Manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília, DF: Autor. Recuperado em http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf

MUROFUSE, N.; ABRANCHES, S.; NAPOLEÃO, A. **Reflexões sobre estresse e *Burnout* e a relação com a enfermagem**. Revista Latino-Americana de Enfermagem, v. 13, n. 2, p. 255-261, 1 abr. 2005

NUNES, S. F.; SMEHA, L. N. **Síndrome De *Burnout* Em Docentes**. 2017

NUNES, SUELEN F.; SMEHA, LUCIANE NAJAR. **Síndrome de *Burnout* em docentes, disciplinar um scientia**. Série: ciências humanas, Santa Maria, v. 18, n. 1, p. 261-271, 2017.

SÁ, A. M. S., MARTINS-SILVA, P. O., & FUNCHAL, B. ***Burnout*: o impacto da satisfação no trabalho em profissionais de enfermagem**. (2014).

SCHUSTER, M. DA S.; DIAS, V. DA V.; GROHMANN , M. Z.; MARQUETTO, M. F. **MASLACH BURNOUT INVENTORY – GENERAL SURVEY (MBI-GS): Uma Aplicação em Instituição de Ensino Público Federal**. 2013

SILVA, A. M. M. DA; ALMEIDA, G.D. O.; CARVALHO, D.**O Papel Das Dimensões Da Justiça Organizacional Distributiva, Processual, Interpessoal E Informacional Na Predição Do *Burnout***.2004

SILVA, G. N. DA. CARLOTTO, MARY S.**Síndrome de *Burnout*: um estudo com professores da rede pública**. Psicologia escolar e educacional, 2003.

SILVIA, H; CAMELO H; ANGERAMI, E. L. S..**Sintomas de estresse nos trabalhadores atuantes em cinco núcleos de saúde da família**. Ver. Latino-am enfermagem 2004.

TRIGO, T. R.; TENG CHEI TUNG; HALL AK, J. E. C **Síndrome De *Burnout* Ou Estafa Profissional E Os Transtornos Psiquiátricos**. 2007

TRIGO, Telma Ramos; TENG, Chei Tung; HALLAK, Jaime Eduardo Cecílio. **Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos**. Revista de psiquiatria Clínica, v. 34, n. 5, p. 223-233, 2007.

WITTER, G. P.; PASCHOAL G. A., **Estresse Profissional**, 2010.

Anexo A**QUESTIONÁRIO PRELIMINAR DE IDENTIFICAÇÃO DA BURNOUT****MARQUE "X" na coluna correspondente:**

1- Nunca | 2- Anualmente | 3- Mensalmente | 4- Semanalmente | 5 Diariamente

Nº	Características psicofísicas em relação ao trabalho	1	2	3	4	5
1	Sinto-me esgotado (a) emocionalmente em relação ao meu trabalho					
2	Sinto-me excessivamente exausto ao final da minha jornada de trabalho					
3	Levanto-me cansado (a) e sem disposição para realizar o meu trabalho					
4	Envolve-me com facilidade nos problemas dos outros					
5	Trato algumas pessoas como se fossem da minha família					
6	Tenho que desprender grande esforço para realizar minhas tarefas laborais					
7	Acredito que eu poderia fazer mais pelas pessoas assistidas por mim					
8	Sinto que meu salário é desproporcional às funções que executo					
9	Sinto que sou uma referência para as pessoas que lido diariamente					
10	Sinto-me com pouca vitalidade, desanimado (a)					
11	Não me sinto realizado (a) com o meu trabalho					
12	Não sinto mais tanto amor pelo meu trabalho como antes					
13	Não acredito mais naquilo que realizo profissionalmente					
14	Sinto-me sem forças para conseguir algum resultado significativo					
15	Sinto que estou no emprego apenas por causa do salário					
16	Tenho me sentido mais estressado (a) com as pessoas que atendo					
17	Sinto-me responsável pelos problemas das pessoas que atendo					
18	Sinto que as pessoas me culpam pelos seus problemas					
19	Penso que não importa o que eu faça nada vai mudar no meu trabalho					
20	Sinto que não acredito mais na profissão que exerço					

Fonte: ChaficJbeili (2008).

Apêndice B

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado (a) a participar, como voluntário (a), do estudo/ pesquisa intitulado (a) **Síndrome de Burnout: um estudo de caso com professores da Rede pública de ensino, no município de Laranjal do Jari/AP**, conduzida por **Gleice Kelli Santos Tavares Batista**, aluna do curso Licenciatura Plena em Ciências Biológicas pelo Instituto Federal do Amapá – IFAP, campus Laranjal do Jari, que utilizará estes dados em seu Trabalho de Conclusão de Curso. Este estudo tem por objetivo verificar a ocorrência de casos de professores com Síndrome de Burnout no município de Laranjal do Jari/AP. Sua participação **não é obrigatória**. A qualquer momento, você poderá desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa, desistência ou retirada de consentimento não acarretará prejuízo. Sua participação nesta pesquisa consistirá em responder o questionário aplicado a todos os professores que ministram aula nesta instituição. Os dados obtidos por meio desta pesquisa serão **confidenciais** e não serão divulgados em nível individual, visando assegurar o sigilo de sua participação. O pesquisador responsável se comprometeu a tornar públicos nos meios acadêmicos e científicos os resultados obtidos de forma consolidada sem qualquer identificação de indivíduos participantes. Caso você concorde em participar desta pesquisa, assine ao final deste documento.

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa, e que concordo em participar.

Laranjal do Jari, ____ de _____ de ____.

Assinatura do (a) participante: _____

Assinatura da pesquisadora: _____