



CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO – UNILEÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

ALYNNE DE OLIVEIRA CHAGAS

**SÍNDROME DE BURNOUT: UMA ANÁLISE DO PROCESSO DE ADOECIMENTO
DOS DOCENTES EM DUAS CIDADES DO SUL DO CEARÁ**

JUAZEIRO DO NORTE - CE

2018

ALYNNE DE OLIVEIRA CHAGAS

**SÍNDROME DE BURNOUT: UMA ANÁLISE DO PROCESSO DE
ADOECIMENTO DOS DOCENTES EM DUAS CIDADES DO SUL DO CEARÁ**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à coordenação do curso de
Psicologia do Centro Universitário Dr.
Leão Sampaio, como requisito para
obtenção de grau de Bacharelado em
Psicologia.

Aprovado em: 11 / 12 / 18

BANCA EXAMINADORA

Alex F. da Nóbrega

Prof. Me. Alex Figueiredo da Nóbrega
Orientador(a)

Bruna Gomes Dantas

Prof.^a. Esp. Bruna Gomes Dantas
Avaliador(a)

Larissa Vasconcelos Rodrigues

Prof.^a. Esp. Larissa Vasconcelos Rodrigues
Avaliador(a)

ALYNNE DE OLIVEIRA CHAGAS

**SÍNDROME DE BURNOUT: UMA ANÁLISE DO PROCESSO DE ADOECIMENTO
DOS DOCENTES EM DUAS CIDADES DO SUL DO CEARÁ**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito total para à obtenção do título de graduada no curso de Psicologia pelo Centro Universitário Doutor Leão Sampaio.

Orientador: Prof. Me. Alex Figueiredo da Nóbrega

JUAZEIRO DO NORTE – CE

2018

SÍNDROME DE BURNOUT: UMA ANÁLISE DO PROCESSO DE ADOECIMENTO DOS DOCENTES EM DUAS CIDADES DO SUL DO CEARÁ

Alynne de Oliveira Chagas¹
Alex Figueirêdo da Nobrega²

RESUMO

O presente artigo objetiva analisar a síndrome de Burnout entre os professores da educação básica (ensino fundamental I e II) da rede pública das cidades de Juazeiro do Norte e Caririáçu, ambas no sul do estado do Ceará. A síndrome de burnout se caracteriza por ser um estado de esgotamento físico e mental qual decorre de uma vida profissional desgastante e sobrecarregada. A síndrome é formada por três dimensões, são elas: Exaustão Emocional que está ligada ao estado de esgotamento e diminuição de força vital para realizar atividades laborais, Despersonalização que é caracterizada pela perda de personalidade e manter relações frias e distantes e Realização pessoal que é quando há insatisfação com o trabalho e baixa motivação. O método para análise se dá por meio de uma abordagem quantitativa com objetivo descritivo através de um levantamento de campo, o qual foi realizado por meio de um questionário elaborado pela autora, contendo informações sociodemográficas, comportamentais e ocupacionais, e do Maslach Inventory Burnout – MBI. Os dados foram tabulados e analisados no Pacote Estatístico para Ciências Sociais (IBM SPSS 20), a partir do qual foram realizadas estatísticas descritivas e comparações de proporções entre grupos. Composta por 96 professores(as), a amostra foi, em sua maioria, do sexo feminino (71,9%), com uma média de 40,2 anos de idade (DP = 9,3; mín. = 20, máx. = 65). Verificou-se que 47,9% dos participantes encontram-se na fase inicial de Burnout (21 a 40 pontos na escala). Observou-se que a remuneração, relações interpessoais no ambiente de trabalho, insatisfação com o trabalho docente são fatores de risco para desenvolvimento da síndrome. As três dimensões da síndrome também foram analisadas isoladamente com associações a variáveis sociodemográficas, socio-ocupacionais e níveis de satisfação/reconhecimento.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout. Trabalho docente. Satisfação com o trabalho.

ABSTRACT

This article aimed to analyze the burnout syndrome among teachers of basic education and the state of Ceará. The burnout syndrome is characterized by a state of physical and mental exhaustion, as a result of an exhausting and overloaded professional life. The syndrome is formed by three large quantities: Emotional Exhaustion that is linked to the state of exhaustion and increase of vital force to perform work activities, depersonalization that is characterized by loss of personality and the current ties and detachment and personal fulfillment that there is when there is dissatisfaction with work and low motivation. The method used to analyze the type of quantitative calculation with the objective of obtaining a field survey was carried out through a questionnaire developed by the author, containing sociodemographic, behavioral and occupational information, and the Maslach Inventory Burnout - MBI. Data were tabulated and analyzed in the Statistical Package for Social Sciences (IBM SPSS 20), based on comparison statistics and comparative proportions between groups. It was composed of 96 teachers, the majority of whom were females (71.9%), with a mean age of 40.2 years (SD = 9.3, min = 20, max = 65). It was verified that 47.9% of the participants are in the initial phase of Burnout (21 to 40 points in the scale). Observe that the remuneration, interpersonal relations in the work environment, dissatisfaction with the teaching work are risk factors for the development of the syndrome.

¹Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: alynneoliveira7@gmail.com

²Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: alexfigueiredo@leaosampaio.edu.br

The three stages of the session were also analyzed in isolation with sociodemographic, socio-occupational variables and satisfaction / recognition levels.

Keywords: Burnout Syndrome. Teaching work. Satisfaction with work.

1 INTRODUÇÃO

Segundo Castro e Zanelli (2007) uma das definições relacionadas ao esgotamento físico e emocional em função do trabalho dentro das organizações é a síndrome de Burnout, que se desenvolve em resposta aos estressores crônicos presentes nas organizações. Freitas (2007) considera que o profissional docente se encontra em meio a muitas atividades atribuídas a ele, sendo o excesso dessas tarefas uma causa do esgotamento físico e mental.

A partir do tema exposto busca-se através do presente trabalho identificar a prevalência do desenvolvimento da síndrome de Burnout entre os professores de ensino fundamental I e II da rede pública das cidades de Juazeiro do Norte e Caririçu, ambas na região do Cariri no sul do estado Ceará.

Através de estudos na vertente saúde do trabalhador ao longo da graduação e das inquietações do processo de institucionalização dos professores e de como esse processo influencia na sua saúde no contexto educacional e fora dele, surgiu à necessidade de aprofundar o conhecimento sobre o desenvolvimento da síndrome de Burnout e ter através da quantificação dos profissionais que estão com a síndrome em desenvolvimento ou que tem possibilidade de desenvolvê-la.

Dentro dessa perspectiva busca-se analisar a síndrome de Burnout entre professores da educação básica (ensino fundamental I e II) da rede pública das cidades de Caririçu e Juazeiro do Norte, ambas na região do Cariri no sul do estado do Ceará.

No que tange os objetivos específicos, busca-se compreender os processos de adoecimento psíquico no trabalho, em especial no âmbito do trabalho docente; investigar a síndrome de Burnout considerando seu desenvolvimento, os fatores determinantes e todas as suas dimensões (exaustão emocional, despersonalização e perda de realização pessoal).

Para isso, realizou-se uma pesquisa de campo, do tipo descritiva, através de um questionário subdividido em questões sociodemográficas e ocupacionais, uma pesquisa de satisfação em relação ao trabalho e, por fim, o Maslach Inventory Burnout – MBI, desenvolvido por Christina Maslach e Susan Jackson em 1978.

2 REFERÊNCIAL TEÓRICO

2.1 SAÚDE DO TRABALHADOR

O trabalho, desde a modernidade, se desenvolveu voltado para o desenvolvimento da economia, centralizando na produtividade de bens e serviços, um reflexo das revoluções francesa e industrial, de modo que o labor passou a ser associado à produção de riqueza e à ascensão social, influenciado pelos ideais do mundo capitalista, conforme analisou Marx (ALKIMIN, 2007).

Atualmente, o trabalhador vê-se diante de um dilema quando o trabalho, que é essencial para a sobrevivência, se torna um perigo para a sua existência e suas estratégias de sobreviver não funcionam mais como mecanismo de enfrentamento para que o adoecimento seja evitado e o equilíbrio preservado, o sofrimento trás consequências que podem afetar a vida do profissional, pois o trabalho relaciona-se a toda a existência humana (MARTINS; OLIVEIRA, 2012).

Mendes (2007 apud LIMA, 2015) salienta que o processo produtivo é de acordo com a maneira como o trabalho é realizado, e é através dele que se percebe se a atividade é significativa ou não, sendo por meio dessa significância o sentido que esta assume para cada sujeito, que podem ser fontes de vivências de prazer e sofrimento. O trabalho sempre estará associado ao binômio prazer – sofrimento, sendo ele fonte de patologias, de adoecimentos ou de saúde.

Esse processo de adoecimento, segundo Alvarenga e Marchiori (2014), remete a importância do estudo na vertente saúde do trabalhador, qual fala-se também em qualidade de vida, onde o ambiente de trabalho deve ser saudável e equilibrado para que o exercício da profissão não prejudique a saúde mental e física dos indivíduos, os danos são diferentes entre si, mas podem se desenvolver de forma isolada ou cumulativamente.

Dentro do âmbito laboral, a atividade de trabalhar está diretamente relacionada a situações onde há risco tanto de acidentes como as diversas formas desse adoecimento, tais riscos que acontecem interiormente no trabalho são denominados, segundo a autora, como agentes de risco (ALGOSTINI, 2002).

Setores da Saúde, do Trabalho, do Judiciário, do Ministério Público, das universidades e dos órgãos de pesquisa começaram a ter suas agendas pautadas por sindicatos e outras entidades representativas dos trabalhadores, que observavam um contingente crescente de pessoas com transtornos psíquicos, os quais frequentemente não conseguiam

permanecer trabalhando pelas condições adversas das empresas e que não raramente eram isoladas e demitidas (SELIGMANN; SILVA. et al., 2010, p. 3).

Em detrimento dos setores envolvendo a área assistencial, a afirmativa nos remete a reflexão acerca da necessidade de suporte ao indivíduo que possa vir a desenvolver transtorno psíquico, pois muitas vezes, as possíveis soluções que se admitem para estes caos são o isolamento ou a demissão. Segundo Andrade e Cardoso (2012) esse afastamento do trabalho tem tido como um dos principais responsáveis o desenvolvimento de transtornos mentais associados à lógica do próprio trabalho, a inadequação do trabalhador contribui para o desemprego, sendo este fator um componente determinante de saúde e doença.

2.2 SÍNDROME DE BURNOUT

O termo Burnout (burn = queima, out = para fora, até o fim) significa uma queima intensa e interna, que é resultado de uma tensão produzida na modernidade e que afeta de forma negativa a relação do sujeito com o trabalho (JBELLI, 2008 apud MACHADO, 2015). Dentro do ambiente de trabalho a relação com os usuários, os clientes e as organizações de trabalho, no geral, trazem consigo um teor de experiência subjetiva com consequências prejudiciais práticas e emocionais para o trabalhador (DIAS, 2011).

Ainda no contexto organizacional, Carvalho e Santos (2016) trazem a síndrome de Burnout como indicador de fazer o profissional se sentir infeliz, com baixo rendimento profissional, tendência a faltar (absenteísmo) e com baixo desempenho pessoal.

O Burnout pode ser diferenciado do quadro tradicional de estresse por este último se referir a um esgotamento pessoal, interferindo na vida do sujeito, porém não há uma ligação direta com o trabalho (DIAS, 2011).

O estresse é uma condição de desgaste além do tolerável que restringe a habilidade do indivíduo para o trabalho, sobrevinda da incapacidade prolongada de o indivíduo suportar e superar as exigências psíquicas da vida ou de adaptar-se a elas. Os fatores desencadeadores deste processo são chamados estressores, que são situações ou vivências que geram sentimentos de tensão, ansiedade, medo ou ameaça que podem ser de origem interna ou externa (EVANGELISTA, et al, 2015, p. 2).

Silva (2010 apud DIAS, 2016) salienta que o estresse tido como ocupacional acontece quando o indivíduo não consegue suprir as necessidades demandadas pelo trabalho, como consequência há um sofrimento psíquico, mudanças de

comportamentos, sentimentos negativos entre outros. O burnout está associado como uma resposta ao estresse ocupacional crônico no qual existe a presença de três dimensões.

Segundo Carlotto e Câmara (2014), as três dimensões são relacionadas, no entanto independentes: exaustão emocional, a despersonalização e a baixa realização pessoal no trabalho.

Carvalho e Santos (2016) elucidam cada uma dessas dimensões. A exaustão emocional se caracteriza por falta de ânimo, carência de energias, sentimento de ineficiência e o tratamento das outras pessoas indicadas como objetos e sem importância, podendo ser somado sentimentos de frustrações e tensões. A segunda dimensão da síndrome, a despersonalização, pode ser identificada quando o profissional começa a tratar as outras pessoas como objetos havendo nessa categoria uma falta de sensibilidade proporcional. Por fim, a baixa realização pessoal com o trabalho representa a terceira dimensão da síndrome, na qual o trabalhador se auto avalia de forma negativa, somando a um sentimento de incompetência.

Os autores Santos e Honório (2014) identificam a dimensão exaustão emocional como sendo o esgotamento, qual pode ser mental e físico, também há uma baixa na energia vital para executar as atividades laborais, os sentimentos de esgotamento são transformados em sentimentos de frustração e tensão no trabalho. Os mesmos autores trazem a perspectiva de desgaste do vínculo afetivo onde o profissional não se sente capaz em responder o intenso nível psicológico que a profissão exige.

A dimensão despersonalização é também chamada de desumanização, esta não se refere a perda de personalidade por parte do indivíduo, mas traz consigo que o indivíduo vem sofrendo alterações, obrigando-o a manter relações frias e impessoais com outros colegas de trabalho. Estabelece-se assim que o vínculo afetivo é substituído pelo vínculo racional, a partir daí o sujeito apresenta sintomas como: ansiedade, aumento de irritabilidade, perda de motivação (CARLOTTO; GOBBI, 1999 apud SANTOS; HONÓRIO, 2014).

Apenas a exaustão emocional e despersonalização eram avaliadas pelo instrumento MBI – Maslach Burnout Inventory, a necessidade da terceira dimensão – realização profissional – surgiu após o estudo ter sido desenvolvido e validado nos mais variados contextos, este instrumento que mais é utilizado é o, que foi elaborado

por Christina Maslach e Susan Jackson em 1978. (MASLACH, 1993 apud CARLOTTO; CÂMARA, 2004).

Sobre o inventário Maslach Burnout Inventory – MBI, o autor traz como definição para a síndrome sendo multidimensional que engloba o conjunto das três variáveis ou também conhecidas como três dimensões da síndrome. Este instrumento é utilizado mundialmente para a medição da Síndrome (BISPO, 2006, apud NASCIMENTO, 2012).

A síndrome trata-se de um fenômeno psicossocial provocado por conta de estresse crônico dentro do ambiente de trabalho, trazendo consequências negativas em outros âmbitos da vida do indivíduo: familiar e social. (KOGA et al, 2015).

A síndrome de Burnout está inserida no capítulo XXI da categoria que se refere aos problemas relacionados com a organização de seu modo de vida (Z73), descrita na Classificação Internacional de Doenças (CID10), versão 2010, pelo código Z73. 0 Burn-out (estado de exaustão vital). (PONTES, 2014, p.2)

O Ministério da Saúde instituiu em 1999 a “Sensação de estar acabado” (Síndrome de Burnout ou Síndrome do esgotamento profissional) na lista de doenças relacionadas ao trabalho nos transtornos mentais e de comportamento que estão diretamente relacionados ao trabalho (PONTES; 2014).

Segundo Dias (2001), a síndrome afeta diretamente profissionais da área de serviços e cuidadores, tais como profissionais da educação, da saúde, policiais, assistentes sociais, agentes penitenciários, professores, entre outros, o risco de desenvolvimento da síndrome é maior para aqueles que estão em constante ameaça de mudanças compulsórias na jornada de trabalho e declínio na situação econômica. Os fatores de insegurança social e econômica aumentam o risco/incidência do desenvolvimento em todos os grupos etários.

2.2.1 Síndrome de Burnout e o trabalho docente

Frigotto (1999 apud ANDRADE; CARDOSO, 2012) identifica que a escola, da mesma forma que todos os ambientes de trabalho, passou por um processo de massificação pela sociedade industrial moderna, a qual passou a cobrar dos docentes produtividade e eficiência empresarial.

Os professores estão na classe de risco a desenvolver a síndrome, pois eles estão expostos a ambientes laborais que tem uma exigência profissional elevada, passando muitas vezes por situações conflitantes, como ser companheiro do aluno,

ajudá-lo a desenvolver-se ao passo que também julgá-lo (DIAS, 2001). Não obstante o fato dos baixos salários, é somado aos anteriormente expostos como também a precariedade de condições de trabalho, falta de reconhecimento e não participação de planejamento de políticas institucionais (KOGA et al, 2015).

O professor ao longo do tempo, pode perder sua autonomia diante das tarefas, por vezes é controlado pelas atividades, está em constante pressão, ao mesmo tempo que há pouco ou nenhum reconhecimento, recompensas ou possíveis promoções (GILLESPIE, 2010, apud CARLOTTO; CÂMARA, 2017).

Vale salientar a importância do conhecimento dessa síndrome, não só da classe de risco a seu desenvolvimento como todas as que atuam na área da saúde, mais especificadamente na segurança do trabalho. É necessário conhecer e elaborar estratégias de prevenção acerca dessa síndrome no âmbito laboral qual é pautado por produtividade, qualidade, lucratividade. Paralelamente ligados à competitividade e problemas psicossociais (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

2.2.2 Quadro clínico, diagnóstico, tratamento e outras condutas

Segundo Bruna (2011), o principal sintoma de Burnout é o esgotamento físico e emocional associado a atitudes negativas, como por exemplo, ausência no trabalho, agressividade, isolamento, oscilações no humor, irritação, falta de concentração, problemas de memória, ansiedade, depressão, baixa autoestima. A mesma autora traz como quadro sintomatológico físico, dor de cabeça, enxaqueca, cansaço, suor excessivo, palpitação, pressão alta, dor muscular, insônia, crise de asma, distúrbio gastrintestinais.

Maslach et al (2009 apud DIEHL; CARLOTTO, 2015) caracteriza o diagnóstico como sendo vigente através da combinação da análise de todas as dimensões da Síndrome de Burnout.

É importante destacar que, em todos os casos, são necessários a realização de entrevista clínica e o emprego de outros métodos de avaliação psicológica para confirmar o diagnóstico e descartar problemas que possam estar influenciando os sintomas avaliados, assim como para possibilitar a análise das consequências do Burnout e o grau de incapacidade para o exercício da atividade laboral (GIL-MONTE, 2008 apud DIEHL; CARLOTTO, 2015, p. 3).

Machado et al. (2015) identificam que a síndrome deve ser tratada pois, além dos prejuízos pessoais e do sofrimento causado ao indivíduo, no contexto específico dos professores, as consequências comprometem também a qualidade de ensino.

Desse modo, parece fundamental que docente e as instituições de ensino sejam capazes de procurar ajuda de profissionais da saúde, podendo ser necessárias as intervenções psicofarmacológica e psicoterápica.

A psicoterapia é indicada mesmo com a prescrição de fármacos, pois a síndrome é um processo de desinvestimento afetivo do trabalho que anteriormente era o todo ou grande parte do seu investimento, fazem-se necessários tempo e espaço dados ao paciente para repensar e ressignificar sua vida e seu trabalho (DIAS, 2001).

Segundo Carlotto & Palazzo (2006), pode-se pensar como intervenção preventiva ações conjuntas entre professores, alunos, instituição de ensino e sociedade. Sugere-se, também, atividades que possam estabelecer um contexto mais favorável ao exercício da profissão, qual vislumbre atividades voltadas a equipes diretivas e pedagógicas da escola possibilitando um espaço de reflexão e discussão entre os mesmos.

Os mesmos autores chamam a atenção para a importância de atividades direcionadas aos professores, que podem ter caráter preventivo, através da identificação possíveis fatores de risco com relação ao trabalho e quais são as possibilidades de desenvolver esse tipo de estresse ocupacional crônico.

3 METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa de abordagem quantitativa, com objetivo descritivo, utilizando-se de um levantamento de campo para coleta de dados, no qual houve a aplicação de um questionário diretivo previamente estruturado e aplicado, inicialmente, por meio da plataforma *Qualtrics* e, posteriormente, por meio de material impresso.

3.1 AMOSTRA

A amostra total é de 96 professores, a maioria do sexo feminino (71,9%), com idade variando de 20 a 65 anos obtendo uma média de 39,5 anos de idade. Houve participantes das cidades de Juazeiro do Norte (68,7%) e de Caririçu (31,3%). A maioria dos sujeitos da pesquisa tem situação conjugal casado (a) (46,9%), e possui

filhos (71,9%). Os detalhes do perfil sociodemográfico encontram-se na tabela 1, em anexo.

3.2 INSTRUMENTO

O instrumento foi dividido em três partes, sendo as duas primeiras elaboradas pelos autores e a última o Inventário de Burnout de Maslach.(MBI). A primeira parte do instrumento é composta por itens tais como idade, estado civil, sexo, tempo de profissão, horas trabalhadas diariamente e remuneração. A pesquisa de satisfação foi dividida em 2 blocos de perguntas, o primeiro no que tange a satisfação do docente e a segunda no que tange se sentir reconhecido e valorizado ambos com as seguintes variáveis: em relação ao trabalho docente, em relação a outros membros da mesma hierarquia, superior imediato e sociedade em geral, contendo ao todo um bloco de 7 itens. O Inventário de Burnout de Maslach (Maslach Burnout Inventory – MBI), adaptado por Jbeilli Chafic (1978), é composto por 20 perguntas, subdivididas nas três dimensões da síndrome: Exaustão emocional (perguntas 1,2,3,6,10,14,16), despersonalização (perguntas 5,7,15,18,20) e realização pessoal (perguntas 4,8,9,11,12,13,17,19). A escala apresenta cinco alternativas de resposta, podendo variar de “nunca = 1 ponto” a “diariamente = 5 pontos”.

Tabela 1. *Maslach Burnout Inventory - MBI*

QUESTÃO	Exaustão Emocional
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
6	Tenho que desprender grande esforço para realizar minhas tarefas laborais
10	Sinto-me com pouca vitalidade, desanimado (a)
14	Sinto-me sem forças para conseguir algum resultado significativo
16	Tenho me sentido mais estressado (a) com as pessoas que atendo
Realização Pessoal	
4	Envolve-me com facilidade nos problemas dos outros
8	Sinto que meu salário é desproporcional às funções que executo
9	Sinto que sou uma referência para as pessoas que lido diariamente
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

- 17 Sinto-me responsável pelos problemas das pessoas que atendo
 19 Penso que não importa o que eu faça nada vai mudar no meu trabalho
-

Despersonalização

- 5 Trato algumas pessoas como se fossem da minha família
 7 Acredito que eu poderia fazer mais pelas pessoas assistidas por mim
 15 Sinto que estou no emprego apenas por causa do salário
 18 Sinto que as pessoas me culpam pelos seus problemas
 20 Sinto que não acredito mais na profissão que exerço

3.3 PROCEDIMENTO

Tratando-se de uma pesquisa de campo de caráter quantitativo, o projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa, e apresentado às secretarias de educação das cidades de Juazeiro do Norte e Caririaçu para que pudesse ser autorizada e executada. A pesquisa, inicialmente, foi coletada através de uma plataforma online de formulários – Qualtrics.com - a partir da qual o link foi encaminhado para grupos das redes sociais Facebook e WhatsApp. Posteriormente o questionário foi impresso e aplicado pessoalmente com os professores de 2 escolas de Juazeiro do Norte. Todos os participantes leram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e concordaram em participar voluntariamente da pesquisa, no sentido garantir a segurança e o sigilo das informações fornecidas.

3.4 ANÁLISE DOS DADOS

Os dados foram tabulados e analisados através do Pacote Estatístico para Ciências Sociais (IBM SPSS 20) e foram realizadas medidas de tendência central, estatísticas descritivas e inferenciais, como correlações de variáveis. Verificou-se como o fenômeno ocorre em função das variáveis sociodemográficas e comportamentais. Observou-se também a relação entre satisfação/reconhecimento e suas variáveis e o desenvolvimento de Burnout nas três dimensões. A análise do inventário deu-se de acordo com a escala do MBI, onde se observou o resultado de desenvolvimento da síndrome de acordo com a pontuação geral do questionário: De 0 a 20 pontos (Nenhum indício da Burnout); de 21 a 40 pontos (Possibilidade de desenvolver Burnout); de 41 a 60 pontos (Fase inicial da Burnout); de 61 a 80 pontos (A Burnout começa a se instalar); de 81 a 100 pontos (Fase considerável da

Burnout). As três dimensões (exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal) também foram analisadas individualmente para que fosse compreendido o parâmetro de desenvolvimento de cada uma dentro da amostra. Para análise das dimensões, considerou-se o mesmo critério utilizado por Koga et al. (2015), considerando-se os 25% de maior pontuação nas dimensões exaustão emocional e despersonalização e os 25% de menor pontuação na dimensão realização profissional como sendo os casos de maior risco para desenvolvimento da síndrome, enquanto os demais foram considerados como aqueles que não se encontravam em baixo risco de desenvolver a doença.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 CATEGORIAS DE BURNOUT E OS FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS

A partir do inventário Maslach Burnout aplicado com os sujeitos da pesquisa, na categoria de “Nenhum indicio de Burnout” (somatório de 0 a 20 pontos) não obteve nenhum sujeito, ou seja, dos 93 docentes que responderam a pesquisa todos encontram-se nas categorias subsequentes.

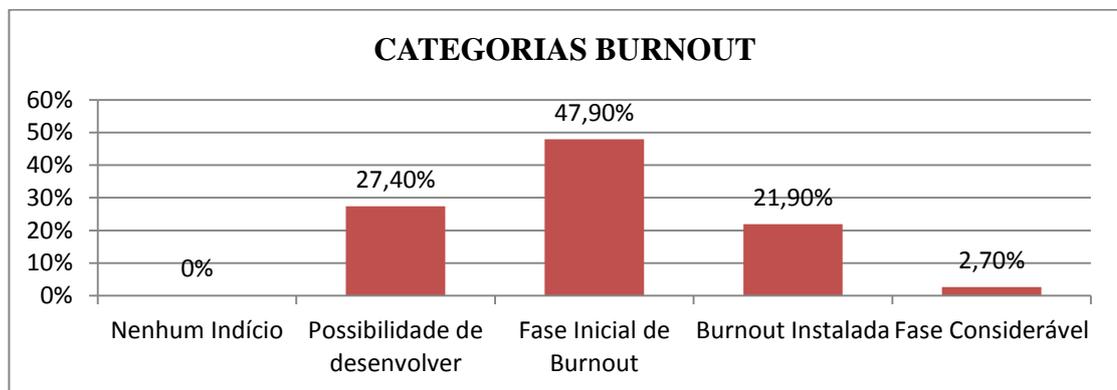
Na categoria “Possibilidade de Desenvolver Burnout” (somatório de 21 a 40 pontos) encontram-se 27,40% dos docentes da pesquisa, indica-se a esses profissionais que procurem trabalhar as recomendações de prevenção da síndrome. Os autores Rodrigues (2006 apud MORENO et al, 2011) trazem que uma das formas de prevenção do desenvolvimento de Burnout individualmente é utilizar estratégias do *coping* qual pode ser definido como um esforço cognitivo e comportamental qual tem a finalidade de tolerar, dominar ou reduzir as demandas internas e externas.

A categoria na qual se encontra a maioria dos docentes desta pesquisa caracteriza-se na “Fase Inicial de Burnout” (somatório de 41 a 60 pontos), onde estão 47,90% dos docentes, a recomendação para esses profissionais é que procure ajuda profissional para debelar os sintomas e garantir, assim, a qualidade no seu desempenho profissional e a sua qualidade de vida. O tratamento deve-se incluir psicoterapia, a realização de atividades físicas regularmente e exercícios de relaxamento (BRUNA, 2011).

Na quarta categoria onde a “Burnout encontra-se instalada” (somatório de 61 a 80 pontos) compromete 21,90% dos docentes, indica-se que o docente procure ajuda profissional para prevenir o agravamento dos sintomas.

Na última categoria, onde estão 2,70% dos sujeitos que é a categoria “Fase Considerável da Síndrome de Burnout” (somatório de 81 a 100 pontos), indica-se aos sujeitos que procurem o profissional competente de sua confiança e inicie o quanto antes o tratamento.

Gráfico 1 – Demonstrativo de sujeitos nas categorias de Burnout



Fonte: pesquisa (2018)

Para fins de análise da categoria dos níveis de burnout na amostra estudada, em função do pequeno número de participantes, optou-se por dicotomizar os sujeitos entre aqueles que atingiram até 40 pontos, ou seja, estão com possibilidade de desenvolver a síndrome, e aqueles que pontuaram de 41 acima, isto é, aqueles que já se encontram pelo menos na fase inicial da doença.

A partir disso, pôde-se observar que as mulheres estão com o índice maior do que os homens, dos 53 sujeitos dentro dessa categoria 40 são mulheres e 13 são homens. Dias (2011) remete que o Burnout traz consigo um teor de experiência subjetiva com consequências prejudiciais práticas e emocionais para o trabalhador, ambos os autores expõem que não são as práticas em sua totalidade e literalidade que causam o Burnout e sim como você as vivencia e que as mulheres podem vir a ter vivências com maior profundidade por terem forte tendência a prestar assistência ao outro.

Em relação à cidade onde lecionam, a cada 10 docentes da cidade de Caririaçu, da amostra, 8 estão nessa categoria da síndrome. Em Juazeiro do Norte, em cada 10 docentes 7 estão com sintomas a partir da fase inicial de Burnout,

ambos os resultados mostram semelhanças em relação à condição de ambas as cidades. De fato, chama atenção a grande possibilidade de desenvolvimento da síndrome nas duas realidades, tendo em vista que a maioria dos sujeitos já se encontram na fase inicial de Burnout.

Dentro da “fase inicial/outras fases” associada ao estado civil não houve alto nível de diferenças estatísticas, compreende-se que tanto os sujeitos solteiros quanto os que são casados ou vivem com um(a) companheiro(a) apresentam altos níveis de desenvolver a síndrome em uma mesma proporção (69,7% e 74,3%, respectivamente).

Houve diferença estatisticamente significativa em relação à presença de burnout entre os níveis de renda, onde 90,5% dos(as) professores(as) que recebem possuem renda familiar mensal de até 2 salários mínimos encontram-se na “fase inicial/outras fases”, acima de todos os demais grupos. Sousa e Souto Filho (2018) afirmam que a baixa remuneração representa um dos principais fatores de risco da síndrome.

Embora não tenha havido diferença significativa entre as várias faixas de idade, percebeu-se que, dentre as pessoas entre 30 e 49 anos, quase 8 a cada 10 professores(as) estão pelo menos na fase inicial da síndrome, enquanto nos demais grupos observa-se que entre 5 e 6 a cada 10 participantes encontram-se neste nível da síndrome.

4.2 AS DIMENSÕES DE BURNOUT AVALIADAS CONFORME OS DADOS SOCIAIS, DEMOGRÁFICOS E OCUPACIONAIS.

O desenvolvimento da síndrome costuma se dar de tal modo que o indivíduo, inicialmente, sente-se exaurido emocionalmente (Exaustão Emocional), em decorrência das pressões que lida diariamente no trabalho. Em seguida, ocorre um distanciamento do trabalhador, no sentido de se afastar das pessoas com quem convive (Despersonalização). Ambos os fatores comprometem o desempenho do profissional, provocando uma diminuição no sentimento de realização profissional (baixa Realização Pessoal) (CODO; VASQUES-MENESES, 1999 apud SANTOS; HONÓRIO, 2014).

Na associação da variável sociodemográfica “sexo” com as três dimensões da síndrome (Exaustão Emocional, Despersonalização e baixa Realização Pessoal)

observou-se que as mulheres encontram-se com níveis mais elevados de exaustão emocional do que os homens (embora não tenha sido uma diferença estatisticamente significativa). Santos e Honório (2014) identificam que é na exaustão emocional que ocorre uma diminuição na energia vital para executar as atividades laborais, podendo tal característica estar relacionada à força biológica masculina ser maior que em mulheres, por diferenças genética, os coloca em vantagem a não desenvolver Exaustão Emocional. É importante considerar que tal interpretação é bastante suscetível a críticas, tendo em vista que a exaustão emocional não está concentrada, muito menos reduzida, a forças da ordem do organismo, mas a uma série de fatores psicológicos, subjetivos, culturais que influenciam a maneira como cada um – homens e mulheres – responde a tais situações.

Na dimensão de despersonalização ambos os sexos tiveram uma margem pequena de diferença de 0,5%. Já na dimensão “baixa realização pessoal” houve o oposto da Exaustão Emocional, onde 27,8% dos homens e 20% das mulheres encontram-se com baixa realização pessoal em níveis críticos. Valendo-se da ideia dos mesmos autores supracitados identifica-se que na dimensão de baixa Realização Pessoal é onde os indivíduos mostram sinais de baixa autoestima, fracasso profissional, sentimento de insuficiência e frustração, sentimentos esses que podem remeter a problemas de relacionamentos intrapessoais, podendo assim colocar os homens em um grupo de pessoas com tal característica.

No que diz respeito à faixa etária, percebe-se que 22,2% dos sujeitos que tem 20 a 29 anos, 28,6% dos sujeitos que estão entre 40 e 49 anos, 31,8% com idade de 30 a 39 anos e 9,1% dos sujeitos com 50 anos ou mais estão com sinais de despersonalização. De tal forma pode-se compreender que dentre todas as idades dos sujeitos da pesquisa, os que têm mais tendência a desenvolver características de atitudes de isolamento, perda de sentimento de estar lidando com o ser humano e falta de envolvimento pessoal sendo também uma característica a coisificação do outro, são aqueles com idade de 30 a 39 anos.

Os sujeitos mais jovens da pesquisa (20 a 29 anos) apresentam níveis mais críticos na dimensão Exaustão Emocional (33,3%), em seguida na dimensão Realização Pessoal (28,6%), sendo o segundo grupo que mais se destaca nessas dimensões. Segundo Cordes e Douguerty (1993 apud 2005) aponta que os

profissionais mais jovens possuem ideias irreais sobre o que se pode ou não fazer desta forma há frustrações profissionais (E.E).

Entre os mais velhos (50 anos ou mais), observa-se uma situação mais grave no que diz respeito ao nível de Realização Pessoal, que compromete 41,7% desses(as) professores(as). Isso representa sofrimento no que tange à relação afeto-trabalho, havendo perda de investimento afetivo, pois é dentro dessa dimensão que surgem características de impotência, de incapacidade pessoal para realizar algo que sempre sonhou, sentimento este que pode ser gradual em detrimento dos estressores a que a profissão é submetida.

Em relação ao tempo de docência, observa-se a maior presença de exaustão emocional entre aqueles que têm entre 11 e 20 anos de docência, enquanto os que têm entre 6 e 10 anos de tempo de profissão parecem estar mais comprometidos no que tange à despersonalização. Por fim, a baixa realização pessoal representa uma característica muito forte entre os mais antigos, com mais de 20 anos de profissão, conforme pode ser observado na tabela abaixo.

Tabela 2 – Dimensões de Burnout em função dos Dados Demográfico e Ocupacionais

		Exaustão			Realização (muito baixa)			Despersonalização		
		Total válido	N	%	Total válido	N	%	Total válido	N	%
Sexo	Homem	20	4	20,0%	18	5	27,8%	20	5	25,0%
	Mulher	53	15	28,3%	50	10	20,0%	51	13	25,5%
	Total	73	19	26,0%	68	15	22,1%	71	18	25,4%
Faixa etária	20 a 29 anos	9	3	33,3%	7	2	28,6%	9	2	22,2%
	30 a 39 anos	23	6	26,1%	22	2	9,1%	22	7	31,8%
	40 a 49 anos	28	9	32,1%	26	6	23,1%	28	8	28,6%
	50 anos ou mais	12	1	8,3%	12	5	41,7%	11	1	9,1%
	Total	72	10	13,9%	67	11	16,4%	70	9	12,9%
Tempo de docência	Até 5 anos	14	4	28,6%	10	2	20,0%	14	2	14,3%
	De 6 a 10 anos	15	4	26,7%	15	3	20,0%	14	6	42,9%
	De 11 a 20 anos	32	10	31,3%	32	7	21,9%	31	8	25,8%
	Mais de 20 anos	12	1	8,3%	11	3	27,3%	12	2	16,7%
	Total	73	11	15,1%	68	10	14,7%	71	10	14,1%

Quantidade de vínculos empregatícios	Apenas 1 vínculo	37	12	32,4%	33	8	24,2%	37	10	27,0%
	2 vínculos	34	7	20,6%	33	7	21,2%	33	8	24,2%
	3 ou mais vínculos	2	0	0,0%	2	0	0,0%	1	0	0,0%
	Total	73	19	26,0%	68	15	22,1%	71	18	25,4%

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

4.3 SATISFAÇÃO E RECONHECIMENTO NO TRABALHO E AS DIMENSÕES DA SÍNDROME DE BURNOUT

Na pesquisa de satisfação realizada, observa-se que a maioria dos sujeitos da pesquisa encontra-se “satisfeito” em relação ao trabalho docente (37,5%), “totalmente satisfeitos” nas relações com outros docentes (43,2%) e com o superior imediato (42,3%).

No que tange ao fato de se sentir reconhecido/valorizado por outros professores, a maioria dos sujeitos respondeu que se encontram “satisfeitos” (33%), a diferença entre as respostas “insatisfeito” e “razoavelmente satisfeito” foi de pequena proporção. Ser reconhecido/valorizado pelo superior direto nos traz como maioria a perspectiva de se sentir “razoavelmente satisfeito” (27,30%), os profissionais também trazem a mesma variável em relação a sociedade (35,20%). No que tange se sentir reconhecido/valorizado pelos alunos a maioria traz como sentimento a “satisfação” (44,30%). Para mais informações sobre a pesquisa de satisfação consultar tabelas 6 e 7 em anexo.

Quando comparada a proporção de participantes que apresentam um nível crítico em cada uma das dimensões em função dos níveis de satisfação e de reconhecimento profissional, os dados apontam para as seguintes considerações.

A exaustão emocional parece sofrer alguma influência do nível de satisfação com o trabalho docente em si, assim como com o nível de satisfação com a relação estabelecida com os colegas e com o superior imediato. Da mesma forma, o reconhecimento do trabalho pelos alunos representa um aspecto importante que exerce influência no nível de exaustão emocional.

No que diz respeito à Despersonalização, observa-se que os fatores que demonstram maior relação com este fenômeno são os níveis de satisfação com o

trabalho docente e com a relação com os colegas, bem como o fato de sentir-se reconhecido pelos colegas, pelos superiores e pela sociedade como um todo.

Por fim, a baixa realização pessoal não mostrou associação significativa com nenhum dos fatores avaliados, essa dimensão, os autores, Codo e Vasques-Meneses (1999 apud SANTOS; HONÓRIO, 2014) identificam essa dimensão como ser a última, das três, a atingir o sujeito com Burnout, de fato, dentro da pesquisa observou-se que a maior quantidade de profissionais com a síndrome estão na fase inicial de Burnout segundo a escala do MBI, onde podem estar desenvolvendo o quadro sintomatológica de Exaustão Emocional, vale salientar que é necessário o aprofundamento neste aspecto pois não há arcabouço teórico suficiente neste ponto específico da síndrome, corroborando com que trate-se de uma hipótese da pesquisa.

Tabela 3 – Dimensões de Burnout em função das variáveis de satisfação.

		Exaustão Emocional			Despersonalização			Baixa realização		
		Total Válido	N	%	Total Válido	N	%	Total Válido	N	%
Satisfação com a docência	Nada/pouco satisfeito	22	14	63,6%	22	11	50,0%	22	2	9,1%
	Muito/totalmente satisfeito	51	5	9,8%	49	7	14,3%	46	13	28,3%
	Total	73			71			68		
Satisfação com a relação com os colegas	Nada/pouco satisfeito	13	7	53,8%	13	7	53,8%	12	1	8,3%
	Muito/totalmente satisfeito	60	12	20,0%	58	11	19,0%	56	14	25,0%
	Total	73			71			68		
Satisfação com a relação com o superior imediato	Nada/pouco satisfeito	21	10	47,6%	20	8	40,0%	19	2	10,5%
	Muito/totalmente satisfeito	51	9	17,6%	50	9	18,0%	48	13	27,1%
	Total	72			70			67		
Reconhecimento dos colegas	Nada/pouco reconhecido	30	10	33,3%	28	12	42,9%	26	6	23,1%
	Muito/totalmente reconhecido	43	9	20,9%	43	6	14,0%	42	9	21,4%
	Total	73			71			68		

Reconhecimento do superior imediato	Nada/pouco reconhecido	39	12	30,8%	37	15	40,5%	37	5	13,5%
	Muito/totalmente reconhecido	34	7	20,6%	34	3	8,8%	31	10	32,3%
	Total	73				71			68	
Reconhecimento dos alunos	Nada/pouco reconhecido	24	11	45,8%	23	9	39,1%	22	5	22,7%
	Muito/totalmente reconhecido	49	8	16,3%	48	9	18,8%	46	10	21,7%
	Total	73				71			68	
Reconhecimento da sociedade	Nada/pouco reconhecido	51	16	31,4%	50	18	36,0%	48	13	27,1%
	Muito/totalmente reconhecido	22	3	13,6%	21	0	0,0%	20	2	10,0%
	Total	73				71			68	

Fonte: dados da pesquisa 2018

Diante do pressuposto onde a maior classe de docentes encontra-se na fase inicial de Burnout faz-se necessário a elaboração de estratégias no que tange transmitir informações acerca do processo de adoecimento mental e quais são as possibilidades de prevenção e erradicação da mesma.

Tendo como contexto o sistema de educação básica nas duas cidades da região do Cariri vislumbra-se as potencialidades através da micro instituição (escola) e da macro instituição (secretaria de educação), as quais devem estar alinhadas nas medidas interventivas.

Uma maneira de prevenção da síndrome é o reforço da participação dos professores na construção das rotinas pedagógicas da escola, no planejamento de atividades e tomadas de decisões para que assim o mesmo encontre-se ativos no processo e levantando possibilidades e demandas profissionais, corroborando com a não existência do sentimento de distanciamento da sua profissão (CARLOTTO; PALAZZO, 2006).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através do aprofundamento teórico no tema, da coleta e análise dos dados e do Maslach Burnout Inventory, conseguiu-se verificar que o processo de adoecimento psíquico nos docentes das duas cidades no sul do Ceará parece estar associado, principalmente, à insatisfação em relação ao trabalho docente, a insatisfação nas relações interpessoais no local de trabalho (colegas e superiores) e ao não reconhecimento do seu valor por parte do aluno e da sociedade em geral, levando ao desenvolvimento de níveis críticos de Exaustão Emocional e de Despersonalização.

Em detrimento dos índices, pode-se perceber que a síndrome se dá em uma maior proporção entre as mulheres, a idade considerada de risco a desenvolvimento da síndrome é de 30 a 49 anos e que não foi conseguido ver relação entre o estado civil dos profissionais em relação com o desenvolvimento da síndrome.

É notória a necessidade emergente de transmitir informações acerca da síndrome para estes profissionais que exercem um trabalho de risco para a doença, visto que na pesquisa observou-se que 47,9% dos docentes estão em uma fase inicial do Burnout, sendo necessário um trabalho preventivo, que pode ser iniciado com a simples possibilidade de acesso ao conhecimento sobre esse processo.

O desenvolvimento de estratégias no que tange a transmitir informações das doenças relacionadas ao trabalho aos trabalhadores é essencial, possibilita-los de ter espaço de fala, de participarem dos planejamentos pedagógicos e de estarem em contato com as ações também é de primordial importância.

Na perspectiva de mudanças estratégicas em escolas e secretarias de educação visualiza-se como uma possibilidade programas de desenvolvimento humano para esses profissionais, buscando mudanças desde as relações interpessoais nos níveis institucionais até consequentes medidas de facilitar e possibilitar o processo de desenvolvimento intrapessoal com os docentes.

Os professores possuem a identidade de serem os profissionais que estão presentes na construção de todas as outras profissões, garantindo o processo de formação para além dos conhecimentos escolares, mas também de formação para a vida, daí a necessidade de valorizar e cuidar desta categoria desses profissionais de modo a promover seu reconhecimento social bem como sua saúde de forma integral.

REFERÊNCIAS

AGOSTINI, M. **Saúde do trabalhador**. SciELO Books. 2002. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:wN4ZD5xJyXoJ:books.scielo.org/id/sfwjtj/pdf/andrade-9788575413869-46.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>> Acesso em: 20 de agosto de 2018.

ALKIMIN, M.A. **A violência na relação de trabalho e a proteção a personalidade do trabalhador**. 2007. Tese (Doutorado em Direito nas Relações Sociais) – PUC, São Paulo, 2007.

ALVARENGA, R. Z. DE; MARCHIORI, F. M. Saúde mental e qualidade de vida no trabalho. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 3, n. 28, p. 23-36. 2014. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/94956>>. Acesso em 10 de abril de 2018.

ANDRADE, P. S; CARDOSO, T. A. O. Prazer e dor na docência: revisão bibliográfica sobre a Síndrome de Burnout. **Saúde soc**. São Paulo, v. 21, n. 1, p. 129-140. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902012000100013&lng=en&nrm=iso> Acesso em: 10 de abril de 2018.

ANDRÉ, M. Políticas de valorização do trabalho docente no Brasil: algumas questões. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, vol. 23, n. 86, p. 213-230. 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ensaio/v23n86/0104-4036-ensaio-23-86-213.pdf>> Acesso em: 24 de novembro de 2018.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. **Quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do psicólogo. 1. ed. 2002.

BRUNA, M. H. V. **Síndrome de burnout**. 2011. Disponível em: <<https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout/>> Acesso em: 07 de novembro de 2018.

CARLOTTO, M. S; CAMARA. S. G. Análise Fatorial do Maslach Burnout Inventory (MBI) em uma amostra de professores de instituições particulares. **Psicologia em estudo**, Maringá, v. 9, n. 6, p. 499 – 505. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722004000300018&lng=en&nrm=iso> Acesso em: 09 de abril de 2018.

_____, M. S; CÂMARA, S. G. Riscos psicossociais associados à síndrome de burnout em professores universitários. **Avances en Psicología Latinoamericana**, Bogotá – Colombia, v. 35, n. 3, p. 447-457. 2017. Disponível em: <<http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v35n3/1794-4724-apl-35-03-00447.pdf>> Acesso em: 06 de novembro de 2018.

_____, M. S; PALAZZO, L. S. Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de

Janeiro, v.22, n. 5, p. 1017 – 1026. 2006. Disponível em:
<https://www.scielo.org/scielo.php?pid=S0102-311X2006000500014&script=sci_arttext&tlng=en > Acesso em: 20 de novembro de 2018.

CARVALHO, G. L; SANTOS W. L. **Síndrome de Burnout em professores da facesa-faculdade de ciências educação sena aires**. Sena Aires, v. 5, n. 2, p. 150 - 157, 2016. Disponível em:
<<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:3DmJyQOW8JlJ:revistafacesa.senaaires.com.br/index.php/revisa/article/download/266/139+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>

CASTRO, F. G; ZANELLI, J. C. Síndrome de Burnout e projeto de ser. **Cadernos de psicologia social do trabalho**, Santa Catarina, v. 10, n. 2, p. 17 – 33. 2007. Disponível em:< <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v10n2/v10n2a03.pdf> > Acesso em: 09 de abril de 2018.

DIAS, E. C. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para serviços de saúde. Editora MS, Brasília, 2001. Disponível em: < http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf > Acesso em: 06 de novembro de 2018.

DIAS, F. M. et al. O estresse ocupacional e a síndrome do esgotamento profissional (burnout) em trabalhadores da indústria do petróleo: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 2016. Disponível em: < <http://www.redalyc.org/html/1005/100549989018/> > Acesso em: 06 de novembro de 2018.

DIEHL, L; CARLOTTO, M. S. Síndrome de Burnout: indicadores para a construção de um diagnóstico. **Psicol. Clin**, Rio de Janeiro , v. 27, n. 2, p. 161-179, 2015. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-56652015000200009&lng=pt&nrm=iso>. Acessos em 07 de novembro de 2018

EVANGELISTA, M. D. S. Síndrome de burnout em docentes universitários da área de saúde de uma faculdade privada do entorno do Distrito Federal. **REVISA**, v. 4, n. 2, p. 78-85, 2015. Disponível em: < <http://revistafacesa.senaaires.com.br/index.php/revisa/article/view/241/116> > Acesso em: 06 de novembro de 2018.

FREITAS, E. D. A situação do professor brasileiro. **Brasil Escola**. 2007. Disponível em: <<https://educador.brasilecola.uol.com.br/trabalho-docente/a-situacao-professor-brasileiro.htm> >Acesso em: 04 de abril de 2018.

JBEILI, C. Burnout em professores. Questionário. 2008.

KOGA, G. K. C. et al. Fatores associados a piores níveis na escala de Burnout em professores da educação básica. **Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 3, p. 268 – 275. 2015. Disponível em:< http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-462X2015000300268&script=sci_abstract&tlng=pt >Acesso em: 10 de abril de 2018.

LIMA, D. S. **Prazer e sofrimento no trabalho**: estudo sobre os motoristas de uma empresa de ônibus da cidade de Belo Horizonte. 2015. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2015. Disponível em: < <http://www.unihorizontes.br/mestrado2/wp-content/uploads/2015/06/DIRCE-SANTANA-DE-LIMA.pdf>> Acesso em: 24 de novembro de 2017.

MARTINS, A. C. A.; OLIVEIRA, G. Trabalho: fonte de prazer e sofrimento e as práticas orientais. São Paulo: UNICAMP, 2012. Disponível em: < https://www.fef.unicamp.br/fef/sites/uploads/deafa/qvaf/fadiga_cap16.pdf > Acesso em: 24 de novembro de 2018.

MACHADO, V. R. et al. Síndrome de burnout: uma reflexão sobre a saúde mental do educador. **Revista Transformar**, Rio de Janeiro, 7.ed, 2015. Disponível em: <<http://www.fsj.edu.br/transformar/index.php/transformar/article/view/44> > Acesso em: 07 de novembro de 2018.

MORENO, F. N. et al. Estratégias e Intervenções no Enfrentamento da Síndrome de Burnout. **Rev. Enferm**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 1, p. 140 – 145. 2011. Disponível em: < <http://www.facenf.uerj.br/v19n1/v19n1a23.pdf> > Acesso em: 28 de novembro de 2018.

MORENO-JIMINEZ, B. et al. A avaliação do burnout em professores. Comparação de instrumentos: CBP-R e MBI-ED. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 7, n. 1, p. 11-19. 2002. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722002000100004 > Acesso em: 11 de novembro de 2018.

NABUCO, C. Burnout: os sinais da síndrome que é causada pelo esgotamento no trabalho. **Revista Claudia**. 2016. Disponível em: < <https://claudia.abril.com.br/saude/burnout-os-sinais-da-sindrome-que-e-causada-pelo-esgotamento-no-trabalho/> > Acesso em: 28 de novembro de 2018.

NASCIMENTO, D. F. L. et al. Identificação Preliminar da Síndrome de Burnout em Professores do IF Goiano Campus Urutaí – GO. **Enciclopédia Biosfera**, Goiânia, v.8, n.15, p. 2089 – 2098. 2012. Disponível em: < <http://www.conhecer.org.br/enciclop/2012b/ciencias%20humanas/identificacao%20preliminar.pdf> > Acesso em: 11 de novembro de 2018.

PONTES, C. **Síndrome de Burnout e os direitos do trabalhador**. 2014. Disponível em: <<https://www.carlapontes.adv.br/2013/08/sindrome-de-burnout-e-os-direitos-do-trabalhador.html>> Acesso em: 06 de novembro de 2018.

SANTOS, A.C.O.S; HONÓRIO, L. C. As Dimensões da Síndrome de Burnout no Trabalho dos Pastores da Igreja Presbiteriana do Brasil em Minas Gerais. XXXVIII Encontro da Anpad. Rio de Janeiro. 2014. Disponível em: < http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2014_EnANPAD_GPR359.pdf > Acesso em: 28 de novembro de 2018.

SELIGMANN-SILVA. Saúde do trabalhador no século XXI. **Revista Bras. de Saúde Ocupacional**. São Paulo, v. 35, n. 122, p. 185 – 186. 2010. Disponível em: <

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=100515726001> > Acesso em: 28 de novembro de 2018.

SOUSA, D. **Burnout: Síndrome afeta mais de 15% dos docentes.** Portal do Professor. 2008. Disponível em: <<http://portaldoprofessor.mec.gov.br/conteudoJornal.html?idConteudo=38>> Acesso em: 04 de abril de 2018.

SOUZA, S. A. G; SOUTO FILHO, J. M. S. Síndrome De Burnout: Um Alerta Para Professores De Educação Física Escolar No Brasil. **Revista eletrônica de extensão da URI.** v. 14, n. 26, p. 324 – 331. 2018. Disponível em: <http://www.reitoria.uri.br/~vivencias/Numero_026/artigos/pdf/Artigo_27.pdf> Acesso em: 28 de novembro de 2018.

VICENTE, C. S. et al. Análise Fatorial do Inventário de Burnout de Maslach (Mbi-Hss) em Profissionais Portugueses. **Psicologia, Saúde & Doenças.** v. 14, n. 1, p. 152 – 167. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1645-00862013000100010&lng=en&nrm=i&tlng=pt> Acesso em: 28 de novembro de 2018.

ANEXOS

Tabela 4. Dados Sociodemográfico

Variáveis Sociodemográficas	Município				Total	
	Carriáçu		Juazeiro do Norte		n	%
Sexo	n	%	n	%	n	%
Homem	9	9,4	18	18,8	27	28,2
Mulher	21	21,8	48	50,0	69	71,8
Total	30	31,2	66	68,8	96	100,0
Faixa etária	n	%	n	%	n	%
20 a 29 anos	7	7,4	6	6,4	13	13,8
30 a 30 anos	7	7,4	22	23,4	29	30,8
40 a 49 anos	13	13,8	21	22,4	34	36,2
50 anos ou mais	2	2,2	16	17,0	18	19,2
Total	29	30,8	65	69,2	94	100,0
Situação conjugal	n	%	n	%	n	%
Solteiro(a)	7	7,3	17	17,7	24	25,0
Casado(a)/Vive com companheiro(a)	18	18,8	27	28,1	45	46,9
Separado(a)/Divorciado(a)	3	3,1	18	18,8	21	21,9
Outra	2	2,0	4	4,2	6	6,2
Total	30	31,2	66	68,8	96	100,0
Possui filhos?	n	%	n	%	n	%
Não possui	7	7,3	20	20,8	27	28,1
Possui filhos	23	24,0	46	47,9	69	78,9
Total	30	31,2	66	68,8	96	100,0

Renda Familiar Mensal	n	%	n	%	n	%
Até 1 S.M.	5	5,2	1	1,0	6	6,2
Mais que 1 até 2 S.M.	7	7,3	14	14,6	21	21,9
Mais que 2 até 3 S.M.	12	12,5	22	22,9	34	35,4
Mais que 3 até 5 S.M.	4	4,2	13	13,5	17	17,7
Acima de 5 S.M.	2	2,1	16	16,7	18	18,8
Total	30	31,3	66	68,7	96	100,0

Fonte:

Tabela 5. Dados Socio- ocupacionais

Variáveis Ocupacionais	Município					
	Caririaçu		Juazeiro do Norte		Total	
Formação	N	%	N	%	N	%
Ens. Médio Completo	2	2,1	2	2,1	4	4,2
Ens. Superior Completo	9	9,4	16	16,7	25	26,1
Pós-Graduação (especialização)	17	17,6	45	46,9	62	64,5
Pós-Graduação (mestrado)	2	2,1	3	3,1	5	5,2
Total	30	31,2	66	68,8	96	100,0
Carga horária semanal	N	%	N	%	N	%
Até 10 horas	1	1,1	1	1,1	2	2,2
Entre 10 e 20 horas	7	8,0	18	20,5	25	28,5
Entre 20 e 40 horas	16	18,2	25	28,4	41	46,6
Mais de 40 horas	4	4,5	16	18,2	20	22,7
Total	28	31,8	60	68,2	88	100,0
Tempo de docência	N	%	N	%	N	%
Até 5 anos	3	3,4	12	13,8	15	17,2
Mais de 5 até 10 anos	7	8,0	13	14,9	20	23,0
Mais de 10 até 20 anos	14	16,1	24	27,6	38	43,7
Mais de 20 anos	3	3,4	11	12,6	14	16,1
Total	27	31,0	60	69,0	87	100,0
Quantidade de vínculos empregatícios	N	%	N	%	N	%
Apenas 1 vínculo	13	14,8	30	34,1	43	48,9
2 vínculos	14	15,9	28	31,8	42	47,7
3 ou mais vínculos	1	1,1	2	2,3	3	3,4
Total	28	31,8	60	68,2	88	100,0
Tipo de vínculo empregatício	N	%	N	%	N	%
CLT	3	3,4	3	3,4	6	6,8
Concurso público	17	19,3	33	37,5	50	56,8
Contrato temporário	7	8,0	20	22,7	27	30,7

Outro tipo	1	1,1	4	4,5	5	5,7
Total	28	31,8	60	68,2	88	100,0
Turno no(s) qual(is) trabalha	N	%	N	%	N	%
Apenas manhã	7	8,0	11	12,5	18	20,5
Apenas tarde	4	4,5	10	11,4	14	15,9
Apenas noite	0	0,0	1	1,1	1	1,1
Manhã e tarde	14	15,9	30	34,1	44	50,0
Manhã, tarde e noite	3	3,4	8	9,1	11	11,0
Total	28	31,8	60	68,2	88	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Tabela 6. Pesquisa de Satisfação

SATISFAÇÃO	Trabalho docente	Relações Mesma Hierarquia	Relação com Superior Imediato
Totalmente insatisfeito	4,50%	2,30%	5,70%
Insatisfeito	3,40%	1,10%	4,50%
Razoavelmente satisfeito	23,90%	17%	19,30%
Satisfeito	37,50%	36,40%	27,30%
Totalmente satisfeito	30,70%	43,20%	42%

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Tabela 7. Pesquisa de Satisfação

RECONHECIDO/VALORIZADO	Outros Professores	Superior Imediato	Alunos	Sociedade
Nada reconhecido/valorizado	4,50%	12,50%	5,70%	20,50%
Pouco reconhecido/valorizado	17%	13,60%	11,40%	12,50%
Razoavelmente reconhecido/valorizado	20,50%	27,30%	17%	35,20%
Muito reconhecido/valorizado	33%	25%	44,30%	20,50%
Totalmente reconhecido/valorizado	25%	21,60%	21,60%	11,40%

Fonte: Dados da pesquisa (2018)