



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DO MARAJÓ – BREVES
FACULDADE DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS - FECH
CURSO DE PEDAGOGIA

NINO CASTILHO CORREA

O ADOECIMENTO DO PROFISSIONAL DOCENTE: a Síndrome de Burnout e suas
implicações na vida profissional do professor (a) no município de Curralinho-PA

BREVES
2020

NINO CASTILHO CORREA

O ADOECIMENTO DO PROFISSIONAL DOCENTE: a Síndrome de Burnout e suas implicações na vida profissional do professor (a) no município de Currealinho-Pá

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Universidade Federal do Pará - Faculdade de Educação e Ciências Humanas/ Campus Universitário do Marajó - Breve para obtenção do grau de Licenciatura plena em Pedagogia.

Orientador: Prof. Esp. Carlos Rodrigo Moraes de Souza.

BREVES
2020

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) de acordo com ISBD
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Pará
Gerada automaticamente pelo módulo Ficat, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)**

C824a Correa, Nino Castilho.
 O adoecimento do profissional docente : a síndrome de burnout suas
 implicações na vida profissional do professor (a) no município de
 Curraliho-PA / Nino Castilho Correa. — 2020.
 59 f. : il. color.

 Orientador(a): Prof. Esp. Carlos Rodrigo Moraes de Souza
 Trabalho de Conclusão (Graduação) - Universidade Federal do
 Pará, Campus Universitário de Breves, Faculdade de Educação,
 Breves, 2020.

 1. Síndrome de Bornout. 2. Estresse. 3. Professores. I. Título.

CDD 616.0019

NINO CASTILHO CORREA

O ADOECIMENTO DO PROFISSIONAL DOCENTE: a Síndrome de Burnout e suas implicações na vida profissional do professor (a) no município de Currealinho-Pá

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Universidade Federal do Pará - Faculdade de Educação e Ciências Humanas/ Campus Universitário do Marajó - Breve para obtenção do grau de Licenciatura plena em Pedagogia.

Orientador: Prof. Esp. Carlos Rodrigo Moraes de Souza.

Aprovação em: 26/ 11/ 2020.

Conceito: _____

Banca Examinadora:

Prof. Orientador Esp. Carlos Rodrigo Moraes de Souza
Especialista em AEE e Educação Especial Cândido Mendes

Prof.^a Renata Aparecida Farias Machado
Licenciada Plena em Pedagogia

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por tudo que ele proporcionou na minha vida, lembrando sempre que DEUS nós amou tanto que deu seu filho unigênito para nós salvar basta apenas cremos e o buscarmos de todo o coração para conseguirmos a tão almejada salvação, pois a salvação só é encontrada em Cristo o autor de nossa fé e não a outro nome para alcançar a salvação. Que adianta o homem ganhar o mundo inteiro e perder sua salvação. No mundo tudo é passageiro, às vezes não somos reconhecidos pelo exercício de nossa profissão em nosso serviço diário, pois as empresas capitalistas não reconhecem o valor do ser humano.

Toda honra e toda glória sejam dadas ao nosso DEUS JEová criador do céu e terra, não há outro nome a ser honrado a não ser o dele.

Agradeço também a minha esposa Josiete Rodrigues Castilho que sempre me apóia nas minhas decisões, ao meu filho Nielyson Castilho Correa que sempre me encoraja nas minhas lutas diárias. Minha mãe Marcilena Castilho Correa que sempre me incentivou e lutou para que continuasse nos estudos, quero agradecer também por todos os conselhos e dedicação que tem comigo e por sempre me ensinando o caminho correto a seguir e fazendo valorizar aquilo que é conseguido com esforço pelo nosso trabalho. A toda a minha família que de forma direta ou indireta sempre me ajuda a seguir firme na caminhada cotidiana.

Agradeço ao meu orientador Carlos Rodrigo Moraes de Souza, pelo incentivo, pela paciência que teve comigo e por toda dedicação ao longo da pesquisa.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo diagnosticar se há a presença de Síndrome de burnout nos professores. Primeiramente foi realizada uma pesquisa de natureza teórica com enfoque na definição da patologia abordada e nas múltiplas dificuldades existentes no ambiente escolar que podem gerar o burnout. De acordo com essa realidade foi realizada a coleta de dados através do questionário Instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI), entregues em duas escolas municipais de Currálinho, sendo utilizadas amostras de 10 professores de cada uma. Os métodos utilizados foram observação sistemática, entrevista, questionário, carta de apresentação, orientação, termo de consentimento livre esclarecido e questionário preliminar de identificação da Síndrome de Burnout. De acordo com os dados coletados e analisados constatou-se a existência da Síndrome, na fase inicial em 50% dos professores entrevistados de uma das amostras. Chegou-se a conclusão da necessidade dos professores terem uma melhor qualidade laboral, pois o Burnout interfere de forma significativa no ambiente de trabalho, na relação professor - aluno e na saúde do profissional.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout. Estresse. Professores.

ABSTRACT

The present work has as objective to diagnose if there is the presence of Burnout Syndrome in the teachers of the infantile education. Firstly, a theoretical research was carried out focusing on the definition of the pathology and the multiple difficulties in the school environment that can generate burnout. According to this reality, data were collected through the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire, delivered to two municipal schools, using samples of 10 teachers from each one. The methods used were systematic observation, interview, questionnaire, letter of presentation, orientation, informed consent form and preliminary questionnaire identifying Burnout Syndrome. According to the data collected and analyzed, it was verified the existence of the Syndrome, in the initial phase in 50% of the interviewed teachers of one of the samples. It was concluded that teachers need to have a better quality of work, because Burnout interferes significantly in the work environment, in the teacher- student relationship and in the health of the professional.

Keywords: Burnout Syndrome. Stress. Teachers.

LISTA DE TABELAS E GRÁFICOS

Tabela 1 -	Escola A: Identificação dos Professores.....	30
Tabela 2 -	Escola B: Identificação dos Professores.....	30
Tabela 3 -	Escola A: Faixa Etária das entrevistadas em Currálinho 2020.....	31
Tabela 4 -	Escola B: Faixa Etária das entrevistadas em Currálinho 2020.....	31
Tabela 5 -	Escola A: Estado Civil das entrevistadas em Currálinho 2020.....	32
Tabela 6 -	Escola B: Estado Civil das entrevistadas em Currálinho 2020.....	32
Tabela 7 -	Escola A: Tempo de serviço das entrevistadas em Currálinho 2020.....	33
Tabela 8 -	Escola B: Tempo de serviço das entrevistadas em Currálinho 2020.....	33
Tabela 9 -	Escola A: Resposta da pergunta 1 do questionário aplicado.....	34
Tabela 10 -	Escola B: Resposta da pergunta 1 do questionário aplicado.....	34
Tabela 11 -	Escola A: Resposta da pergunta 2 do questionário aplicado.....	35
Tabela 12 -	Escola B: Resposta da pergunta 2 do questionário aplicado.....	35
Tabela 13 -	Escola A: Resposta da pergunta 3 do questionário aplicado.....	36
Tabela 14 -	Escola B: Resposta da pergunta 3 do questionário aplicado.....	36
Tabela 15 -	Escola A: Resposta da pergunta 4 do questionário aplicado.....	36
Tabela 16 -	Escola B: Resposta da pergunta 4 do questionário aplicado.....	37
Tabela 17 -	Escola A: Resposta da pergunta 5 do questionário aplicado.....	37
Tabela 18 -	Escola B: Resposta da pergunta 5 do questionário aplicado.....	37
Tabela 19 -	Escola A: Resposta da pergunta 6 do questionário aplicado.....	38
Tabela 20 -	Escola B: Resposta da pergunta 6 do questionário aplicado.....	38
Tabela 21 -	Escola A: Resposta da pergunta 7 do questionário aplicado.....	38
Tabela 22 -	Escola B: Resposta da pergunta 7 do questionário aplicado.....	39
Tabela 23 -	Escola A: Resposta da pergunta 8 do questionário aplicado.....	39
Tabela 24 -	Escola B: Resposta da pergunta 8 do questionário aplicado.....	39
Tabela 25 -	Escola A: Resposta da pergunta 9 do questionário aplicado.....	40
Tabela 26 -	Escola B: Resposta da pergunta 9 do questionário aplicado.....	40
Tabela 27 -	Escola A: Resposta da pergunta 10 do questionário aplicado.....	40
Tabela 28 -	Escola B: Resposta da pergunta 10 do questionário aplicado.....	41
Tabela 29 -	Escola A: Resposta da pergunta 11 do questionário aplicado.....	41
Tabela 30 -	Escola B: Resposta da pergunta 11 do questionário aplicado.....	41
Tabela 31 -	Escola A: Resposta da pergunta 12 do questionário aplicado.....	42
Tabela 32 -	Escola B: Resposta da pergunta 12 do questionário aplicado.....	42
Tabela 33 -	Escola A: Resposta da pergunta 13 do questionário aplicado.....	43
Tabela 34 -	Escola B: Resposta da pergunta 13 do questionário aplicado.....	43
Tabela 35 -	Escola A: Resposta da pergunta 14 do questionário aplicado.....	43
Tabela 36 -	Escola B: Resposta da pergunta 14 do questionário aplicado.....	44
Tabela 37 -	Escola A: Resposta da pergunta 15 do questionário aplicado.....	44
Tabela 38 -	Escola B: Resposta da pergunta 15 do questionário aplicado.....	44
Tabela 39 -	Escola A: Resposta da pergunta 16 do questionário aplicado.....	44

Tabela 40 -	Escola B: Resposta da pergunta 16 do questionário aplicado.....	45
Tabela 41 -	Escola A: Resposta da pergunta 17 do questionário aplicado.....	45
Tabela 42 -	Escola B: Resposta da pergunta 17 do questionário aplicado.....	46
Tabela 43 -	Escola A: Resposta da pergunta 18 do questionário aplicado.....	46
Tabela 44 -	Escola B: Resposta da pergunta 18 do questionário aplicado.....	46
Tabela 45 -	Escola A: Resposta da pergunta 19 do questionário aplicado.....	47
Tabela 46 -	Escola B: Resposta da pergunta 19 do questionário aplicado.....	47
Tabela 47 -	Escola A: Resposta da pergunta 20 do questionário aplicado.....	47
Tabela 48 -	Escola B: Resposta da pergunta 20 do questionário aplicado.....	48
Grafico 1 -	Escola A: Resultado Final da análise de dados.....	49
Grafico 2 -	Escola B: Resultado Final da análise de dados.....	50

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
2	SÍNDROME DE BURNOUT.....	11
2.1	O Trabalho e os fatores desencadeantes do burnout.....	11
2.2	Conceito.....	15
2.3	Principais Sinais e Sintomas.....	17
2.4	Causas.....	18
2.5	Diagnóstico e Medidas de Prevenção.....	19
3	A SINDROME DE BURNOUT E A ATUAÇÃO DO PROFESSOR.....	23
3.1	O Papel do professor.....	23
3.2	Burnout em Professores.....	25
3.3	Tratamento.....	26
4	A PESQUISA.....	27
4.1	Métodos e Técnicas.....	29
4.2	Aplicação do Questionário.....	29
4.3	Apresentação dos Dados.....	30
4.4	Análise das Perguntas.....	33
4.5	Resultados.....	49
5	PROPOSTA DE INTERVENÇÃO.....	50
6	CONCLUSÃO.....	51
	REFERÊNCIAS.....	52
	APÊNDICE A.....	55
	APÊNDICE B.....	56
	APÊNDICE C.....	57
	ANEXO A.....	59
	ANEXO B.....	59

1 INTRODUÇÃO

A escolha do tema sobre a Síndrome de Burnout (SB) surgiu devido à realidade e os questionamentos referentes às péssimas condições envolvendo o trabalho do profissional da educação- o professor.

O trabalho parte da análise da construção histórica das relações sociais, onde o indivíduo depara com diversos problemas relacionados ao meio em que vive e que conseqüentemente atingem sua saúde, causando inúmeros danos a ele e aos que estão ao seu redor.

É o que acontece na vida do professor que enfrenta em seu dia a dia inúmeros desafios, devido ao seu ambiente de trabalho que possui muitos elementos estressores, causando-lhe adoecimento.

Um dos agravantes na saúde do professor da escola pública é o estresse crônico, gerando a síndrome de Burnout, que devido á falta de conhecimento e orientação muitas vezes é confundida com outra doença como depressão ou somente o estresse, sendo deixado de lado, tornando o profissional amargurado, irritado, deprimido com baixa e alta estima, isolando-se dos demais e dificultando sua atuação e a sua relação com as pessoas ao seu redor. Frente a essa realidade surge o questionamento se existe ou não a síndrome de Burnout no ambiente escolar, e qual as medidas para torná-lo conhecido na área da educação e as medidas necessárias para evitá-la. Assim busca-se entender a origem e os possíveis cuidados para se evitar o Burnout.

Questões estas que se colocam para todos os trabalhadores, assimiladas pelo curso de enfermagem, devido à relevância apresentada no contexto atual.

Este trabalho divide-se em três capítulos, o primeiro discute as relações sociais que se dão por meio do trabalho, a realidade existente através das desigualdades sociais e os resultados que estes ocasionam, exercendo pressão frente a mudanças tecnológicas e as perdas decorrentes desta.

Discute o que é a Síndrome de Burnout e esclarece os tratamentos e traz orientações quanto à sua prevenção, o segundo capítulo apresenta a importância do trabalho do professor e as dificuldades enfrentadas em seus desafios diários, em relação a sua atuação e ao meio estressor em que vivem.

Enfocando conhecer a rotina diária e os problemas existentes nas relações que permeiam o trabalho, e que resultam em diversas patologias, destacando a síndrome de Burnout, que às vezes por falta de conhecimento é confundida com outras doenças ou simplesmente com o estresse diário.

O terceiro capítulo apresenta o desenvolvimento e a análise da pesquisa de campo, junto aos resultados da pesquisa sobre os professores das duas escolas da rede municipal de Currálinho, por meio de um roteiro de entrevista/questionário, enfocando conhecer se realmente existe a Síndrome de Burnout nestes profissionais ou não.

Utilizou-se uma carta de apresentação, com a da pesquisa e as instruções do que é a patologia, para melhor conhecimento do assunto pesquisado e de um questionário preliminar para a detecção do Burnout, instrumento elaborado e adaptado por chafic jbeili, inspirado no Maslach Burnout Inventory- MBI, para o diagnóstico da síndrome de Burnout.

Respondidos os questionários, tabulados os dados e os resultados obtidos foram de forma satisfatória, com a responsabilidade de transcrevê-la aos entrevistados; orientando, conscientizando sobre os resultados obtidos, com a finalidade de se difundir o assunto, tornando-o conhecido pelos profissionais da área, destacando assim a proposta de intervenção.

2 SINDROME DE BURNOUT

2.1 O trabalho e os fatores desencadeantes do burnout

O trabalho é toda atividade desenvolvida pelo ser humano, seja ela atividade física, manual, mental ou intelectual, é muito importante, pois além de ser necessário para a manutenção da sobrevivência, também faz parte da construção da sua identidade humana e é o meio pelo qual o indivíduo se integra e interage na sociedade.

Vivemos em sociedade, não como opção, mas como imposição, em virtude de nossa própria condição de ser humano. A pessoa isolada, totalmente independente dos outros, é uma abstração, não existe. Poderia dizer que nosso viver só é possível na convivência. Para alcançar nossos objetivos, temos condição necessária o realizar dentro de um meio social. Estamos, pois, destinados a uma constante interação com os outros, a concordar ou discordar de alguém, o que sem dúvida gera conflitos, tensões, stress. (FRANÇA; RODRIGUES, 2009. p.17)

Através do trabalho o homem consegue realização, dignidade, condições para se manter na sociedade, se realizar e dignificar-se.

O trabalho é uma atividade fundamental do homem, pois mediatiza a satisfação de suas necessidades diante da natureza e dos outros homens. Pelo trabalho o homem se afirmar como ser social. (IAMAMOTO, 2007, p.60).

O trabalhar é essencial à sobrevivência, porém, nem sempre o trabalho é realizado e desejado ou o preferido pelo indivíduo, sendo assim na maioria dos casos ele exerce sua

função no emprego que encontra para suprir suas necessidades e manter sua família e muitas vezes não possui prazer no que faz, ficando assim uma atividade mecanizada, sem estímulo e prazer.

Frequentemente convivemos com pessoas de temperamentos diferentes do que esperávamos em nosso projeto de vida, notadamente no cotidiano das empresas, e esse fato pode configurar um desafio a sobrevivência do modo de ser, de pensar e de manter nosso bem-estar biológico, psicológico e social. Além disso, ter de cumprir metas, executar múltiplas tarefas e atender a funções nem sempre compatíveis com nossos desejos profissionais, e, ao mesmo tempo, preservar nossa necessidade de autoestima e realização compatibilizando com a cultura da empresa pode ser um desafio a nossa saúde. (FRANÇA; RODRIGUES, 2009. p.17- 8).

Diariamente no ambiente do trabalho surgem muitos desafios, incertezas, acertos ou erros e as tomadas de decisões encontra-se nas mãos do trabalhador, que deve corresponder com o que lhe está proposto.

Um dos agravantes existente é que no sistema capitalista vigente é muito difícil ter o emprego dos sonhos, que promova prazer e em conjunto proporcione uma condição econômica satisfatória para suprir todas as necessidades do indivíduo, sendo assim, o trabalhador se esforça para manter-se empregado ou ao contrário perde o emprego.

A sociedade moderna têm condições de vida que demandam muitas exigências individuais, sociais, econômicas, culturais e políticas. Alimentação regularizada, selecionada, tratada e balanceada. Necessidade de locomoção por meio de máquinas (máquinas que mudaram o mundo) – os automóveis. Necessidades de informações atualizadas pelos meios de comunicação massificados ou segmentados. Capacitação profissional e educacional, em mercados de trabalho fortemente elitizado, gerando, de um lado, falta de especialistas em multicapacitação e, de outro, desempregados ou subempregados, distantes da elite da nova classe trabalhadora (FRANÇA; RODRIGUES, 2009. p.168).

Com a realidade das mudanças promovidas pelo próprio sistema capitalista vigente, tem grande destaque a flexibilização do trabalho, que exige muito do trabalhador, além da implantação do uso de máquinas ocupando lugares de muitas pessoas.

Por outro lado, nesses tempos de crescente automação e informatização, o reconhecimento pela produção já não é mais creditado ao trabalhador, mas a máquina. Importante frisar que esse processo não se dá apenas na relação do capital com o trabalhador, ou de suas chefias para com ele, mas também está presente na relação que o trabalhador estabelece consigo mesmo. Ora, não tendo reconhecimento seu trabalho, a obtenção do prazer no fazer, no realizar, fica ainda mais comprometido (já o estava, em função do exposto, quando destacamos a relação de trabalho alienada). (FRANÇA; RODRIGUES, 2009. p.119).

O mercado de trabalho tornou-se mais competitivo, buscam-se profissionais altamente qualificados, treinados e capacitados para exercer diversas funções e quem não se esforça para cumprir as metas propostas, perde seu lugar para os inúmeros trabalhadores que estão à espera de uma vaga de trabalho.

Para o trabalhador que usa sua capacidade física e mental como garantia de retorno financeiro para sua sobrevivência e de sua família, além de outras necessidades, a doença ou até mesmo a dor, geralmente, significa fragilidade, limitação e preocupação quanto a sua capacidade, além de condições de trabalhos inadequadas, quedas de desempenho, despesas a mais (FRANÇA; RODRIGUES, 2009, p.128).

É nesta realidade que se encontra o trabalhador hoje em dia, não importa o cargo ou a função que exerça, o importante é sua produção sua mão de obra, a partir da correria diária, do estresse ocasionado, dos obstáculos existentes, da competitividade, do desgaste físico ou emocional, do surgimento das doenças que fica bem claro que o trabalho também está relacionado com o fator saúde-doença.

O trabalhador está a todo o momento tentando se adaptar para desenvolver seu trabalho dentro das exigências que lhe são impostas pelo empregador, pois, tem por obrigação cumprir com o seu dever.

Isso não significa que todos os impactos do trabalho sobre as pessoas sejam agradáveis e saudáveis, pois o trabalho em conformidade com as condições em que se realiza, pode promover tanto saúde quanto seu contrario, o adoecimento. (JACQUES, 2002, p.339).

Nesta realidade estão inúmeras pessoas que encantadas e seduzidas por melhores condições e promoções se esforçam para atingir metas, cumprir com as exigências impostas, deixam de viver a vida, ter momentos de lazer, de estar entre os familiares para dedicar-se integralmente ao trabalho, chegam até adoecer querendo cumprir metas e ser reconhecido ou até mesmo conseguir promoções, tudo em favor do trabalho. Porém o ser humano também adoce e precisa estar amparado em leis, principalmente quando a doença ocorre devido o desgaste causado pelo ambiente de trabalho.

A doença raramente é bem vista durante o trabalho. Para o trabalhador que usa a sua capacidade física e mental como garantia de retorno financeiro para sua sobrevivência e de sua família, além de outras necessidades, a doença ou até mesmo a dor, geralmente, significa fragilidade, limitação e preocupação quanto a sua capacidade, além de condições de trabalho inadequadas, queda de desempenho, despesas a mais (FRANÇA; RODRIGUES, 2009, p.128).

No Brasil existem leis e princípios norteadores para diagnosticar diversas doenças causadas no ambiente de trabalho e em especial encontra-se a síndrome de Burnout ou síndrome do esgotamento profissional, doença muito comum entre os profissionais da atualidade, principalmente os que se dedicam integralmente ao cuidado e trabalho com pessoas.

Segundo o Ministério de Saúde do Brasil (Brasil, 2001), também associada à esfera psicoafetiva e presente em trabalhadores da saúde e em agentes penitenciários, entre outros profissionais da área de serviços ou “cuidadores”, encontra-se uma síndrome específica denominada síndrome de Burnout ou síndrome do esgotamento profissional (no Código Internacional de Doenças - CID – classificada como Z73.0).(JACQUES, 2002, p.339).

Devido à realidade do trabalhador e do estresse sofrido por ele no ambiente de trabalho, começa o aparecimento dos sinais e sintomas da doença, que ataca principalmente os profissionais que atuam diretamente com o público.

Hoje, valoriza-se a competência voltada para resultados estratégicos e não só a incondicional. São horizontes desafiadores; a saúde sinaliza os limites de resistência física, mental, e de relacionamento das pessoas nesses processos de esforços contínuos de profissionalização trabalhadora (FRANÇA; RODRIGUES, 2009. p.169).

O estresse é um dos agravantes que se nota claramente quando a doença já está alojada, conforme demonstra os autores França e Rodrigues:

Quando surge o stress e suas consequências, as queixas psicossomáticas, eles não são unicamente expressão de doenças, como se acredita normalmente, mas sinalizam pressões externas que precisam ser compreendidas e gerenciadas para se atingir bem estar e desempenho adequado no trabalho. (FRANÇA; RODRIGUES, 2009. p.169).

A Síndrome de Burnout nem sempre é diagnosticada com rapidez devida não ser muito comentada e às vezes ser confundida com o estresse diário, porém, já está preconizado e garantido seu atendimento como síndrome do esgotamento profissional, devido a problemas ocasionados no ambiente de trabalho.

Para ter em conta um conceito de síndrome de Burnout é preciso ter claro que é necessário assumir o pressuposto de que se trata de uma alteração psíquica cuja gênese está na relação do ser humano com o trabalho. Isso implica assumir que existe um nexos mutuo entre o trabalho e a saúde psíquica. (FRANÇA; RODRIGUES, 2009. p.169).

O Burnout instala-se vagarosamente, sendo um estado que vai ocorrendo à relação trabalhador X trabalho.

De acordo com Lara (1999, p.3), “Burnout significa uma resposta ao estresse crônico, trata-se de uma síndrome tridimensional que envolve: esgotamento emocional, despersonalização e propensão ao abandono”, sendo uma doença sigilosa que tende a ser confundida com o estresse diário.

2.2 Conceito

O nome é de origem inglesa, sendo composto por dois termos o Burn e Out, que significa “queimar” fora” ou exterior” e para alguns autores pode ter sua tradução compreendida como combustão completa, por isso a partir da década de 80 o termo passou a ser usado para designar a Síndrome que decorre principalmente pela exaustão emocional.

A Síndrome de Burnout corresponde á resposta emocional as situações de estresse crônico em razão das relações intensas de trabalho com outras pessoas ou de profissionais que apresentem grandes expectativas com relação ao seu desenvolvimento profissional e dedicação a profissão e não alcançam o retorno esperado. Decorre de um processo gradual de desgaste no humor e desmotivação acompanhado de sintomas físicos e psíquicos. (JODAS HADDAD; 2009 p.193).

A Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional como é conhecida, é considerada um distúrbio psíquico. Segundo Arayago et. al (2016) em seu artigo a síndrome de Burnout causa uma erosão no campo profissional.

Síndrome de Burnout (SB) inclui um conjunto de sinais, sintomas e comportamentos que refletem uma erosão no campo profissional (1). Ela geralmente afeta pessoas que tem um monte de interação social na parte de trabalho. Ele foi inicialmente descrita por Freudenberger em 1974(4), e, embora existam muitas definições, o mais conhecido é o Maslach e Jackson, feito no desenvolvimento do questionário, conforme Maslach Burnout Inventory (MBI) na década de oitenta, que é caracterizada pela presença de altos níveis de exaustão emocional (AE), despersonalização (DP) e reduzida realização pessoal (RP). (ARAYAGO et al, 2016, p.5).

Há alguns anos o assunto tem sido estudado e transmitido através de diversos artigos para conhecimento de todos, pois causa grandes transtornos a vida do ser humano. Alguns autores o definem como o resultado mais marcante do estresse profissional, pois se caracteriza principalmente pelo estado de tensão emocional e estresse crônico provocado geralmente por condições de trabalho.

Síndrome de Burnout, também chamada de síndrome Burnout, considerada pela organização mundial de Saúde (OMS) desde 2000 como uma doença de risco ocupacional que detrimento causa do bem-estar mental, presentes da saúde do trabalhador e sintomas físicos. Esta síndrome como uma resposta ao estresse crônico e ambiente de trabalho sustentado, composto de atitudes e sentimentos negativos para com uma resposta ao estresse crônico e ambiente de trabalho, sustentado, composto de atitudes e sentimentos para com as pessoas com quem trabalha e ao papel profissional, bem como a experiência de estar emocionalmente esgotado. (ARAYAGO et al, 2016,p.6).

A Síndrome de Burnout e o estresse não são iguais, por isso devem ser identificados segundo os sintomas apresentados.

O estresse caracteriza-se por modificações físicas e mentais do indivíduo, sendo um processo temporário de adaptação, o Burnout é a resposta a um estado prolongado de estresse, ocorre quando métodos de enfrentamentos falharam ou foram insuficientes. Enquanto o estresse pode apresentar aspectos positivos e negativos, o Burnout tem sempre um caráter negativo. (JACQUES, 2002, p.339).

Muitas vezes, o indivíduo está com a síndrome e não sabe devido à falta de conhecimento em relação ao que é a síndrome de Burnout, e as consequências que surgem.

Sintomas da síndrome Burnout não tem um quadro clínico homogêneo, mas pode ter mais diversos sintomas físicos ou psicológicos, que são de repente. Desconforto físico não tem nenhuma causa orgânica, são psicossomáticas, que é que gastrointestinais, vertigens, distúrbios do equilíbrio corporal, distúrbios do sono, a susceptibilidade a infecções, palpitações. Desconforto psicológico habitual baixa auto-estima, maior vulnerabilidade as decepções ou perdas, predisposição ao estresse, diminuição da satisfação no trabalho, sinais de depressão. (ARAYAGO, et al., 2016,p.7).

Geralmente a pessoa que trabalha em um ambiente que exige envolvimento interpessoal intenso e direto, em ambientes que envolvam as relações pessoais, é as mais afetadas, porém independentemente da idade, do sexo, das condições financeiras, o ambiente extressivo é o que mais influência na saúde do indivíduo.

A síndrome de Burnout tem como principal característica o estado de tensão emocional e estresse crônico provocado por condições de trabalho físico, emocional e psicológico desgastante. Os sintomas da síndrome de Burnout torna a pessoa isolada, agressiva, com alterações de humor, irritada, com mal estar, com ansiedade, falta de memória, tristeza, pessimismo e tudo isso afeta as pessoas que estão ao redor dela.

Esse estado costuma deixar os profissionais, pouco tolerantes, facilmente irritáveis, “nervosos”, “amargos”, no ambiente de trabalho e ate mesmo fora dele, com familiares e amigos. (FRANÇA; RODRIGUES, 2009. p.53)

Segundo Benevides-Pereira (2002), a Síndrome de Burnout caracteriza-se pela presença de sintomas físicos, psíquicos, comportamentais e defensivos. Ocorrendo no individuo de forma gradual, sem que ele perceba.

Trata-se de uma síndrome multidimensional, caracterizada por 3 componentes: exaustão emocional, diminuição de realização pessoal/profissional e despersonalização. O primeiro refere-se a sentimentos de fadiga e redução de recursos emocionais necessários para lidar com a situação estressora. O segundo refere-se à percepção de deterioração da auto-competência e falta de satisfação com as realizações e os sucessos de si próprio no trabalho e o terceiro componente refere-se a atitudes negativas, ceticismo, insensibilidade e despreocupação com respeito a outras pessoas. (ARGOLO et al., 2002 p. 193).

Por não ser muito comentada a pessoa às vezes apresenta os sinais e sintomas, mas não sabe que se trata de síndrome de Burnout.

2.3 Principais Sinais e Sintomas

A Síndrome de Burnout tem os sinais e sintomas parecidos com os sintomas do estresse e da depressão, porém, só é diagnosticado no estágio mais avançado da doença. A pessoa apresenta além dos sintomas físicos, também psíquico e emocional. Conforme pesquisa recente

há autores que distinguem a Síndrome de Burnout em dois perfis:

O perfil 1- refere-se ao surgimento de um conjunto de sentimentos de condutas vinculadas ao estresse laboral, que dá origem a uma forma moderada de mal-estar, mas que não incapacita o indivíduo para o exercício do seu trabalho, ainda que pudesse realizá-lo da melhor forma. (COSTA, et al.,2012, p.637)

O indivíduo trabalha, mas com pouco rendimento e os que estão ao seu lado sentem a mudança no comportamento, pois o indivíduo estando mal reflete isso em sua relação com os outros.

O perfil 2 define os casos clínicos mais deteriorados pelo desenvolvimento da Síndrome de Burnout, incluindo, além dos sintomas já mencionados, sentimento de culpa (COSTA, et al.,2012, p.637)

A autora Benevides Pereira (2002, p. 44), descreveu os sintomas de Burnout, sendo estes divididos em quatro categorias:

1) Sintomas físicos: fadiga constante e progressiva, distúrbio do sono, dores musculares ou osteomusculares, cefaleias, enxaquecas, perturbações gastrointestinais, imunodeficiência, transtornos cardiovasculares, distúrbios do sistema respiratório, disfunções sexuais e alterações menstruais.2) *Sintomas Psíquicos*: falta de atenção, de concentração, alterações de memória, lentificação do pensamento, sentimento de alienação, sentimento de solidão, impaciência, sentimento de insuficiência, baixa autoestima, labilidade emocional, dificuldade de auto-aceitação, astenia, desânimo, disforia, depressão, desconfiança e paranóia.3) *Sintomas Comportamentais*: negligência ou excesso de escrúpulos, irritabilidade, incremento da agressividade, incapacidade para relaxar, dificuldade na aceitação de mudanças, perda de iniciativa, aumento do consumo de substâncias, comportamentos de alto risco e suicídio.4) *Sintomas Defensivos*: tendência ao isolamento, sentimento de onipotência, perda do interesse pelo trabalho (ou até pelo lazer), absentéismo, ironia e cinismo.

Tudo isso afeta o indivíduo e o meio em que está, dificultando assim seu relacionamento e diminuindo assim a sua produtividade.

Como resultado desses sintomas a pessoa com síndrome de Burnout desenvolve comportamentos como: agressividade nas relações cotidianas, desmotivação para o trabalho e baixa capacidade de planejar, preferindo se isolar.

2.4 Causas

Muitas são as causas que levam a síndrome de Burnout, dentre estas estão às relações do trabalho e os desgastes neste ambiente, além da história de vida da pessoa e de sua vulnerabilidade. “O desgaste a que as pessoas são submetidas, nos ambientes e nas relações com o trabalho, e um dos fatores na determinação das doenças dos mais significativos.” (FRANÇA, et al., 2009. p.41)

De acordo com o autor Jacques os fatores individuais ou ambientais, geralmente ligados ao trabalho são os principais causadores da síndrome, estando entre os principais as condições de desmerecimento, desvalorização profissional, estresse entre outros.

Atualmente, o termo é utilizado por especialistas da saúde mental para designar um estado avançado de estresse, cuja causa é, exclusivamente, o ambiente de trabalho. A doença é estudada como mais um dos diversos problemas relacionados ao trabalho, a exemplo do estresse, do esgotamento, a falta de repouso e lazer e adversidades no modo de vida, estando classificada no Código Internacional de Doenças (CID-10) sob o código Z73. (JACQUES, 2002, p.339)

E como consequências da síndrome estão apatia, dificuldade de desempenhar função, isolamento, desvalorização do lazer, descuido com o corpo, automedicação, resistência na busca de ajuda.

2.5 Diagnóstico e Medidas de Prevenção

Indiferente da profissão, o estresse faz parte do cotidiano das pessoas nesse mundo cada vez mais competitivo. Sendo assim, a síndrome de Burnout é consequência dessa realidade vivenciada e dos problemas relacionados com o próprio sistema capitalista vigente que com a flexibilização do trabalho e as mudanças ocorridas, principalmente da troca de mão de obra operária por máquinas, vem diminuindo a quantidade de trabalhadores, o aumento nos valores de mercadorias e as dificuldades para a sobrevivência. Tudo isso ocasiona muito estresse e preocupação nos trabalhadores.

Com a correria diária, surgem inúmeras doenças que muitas vezes passa despercebida, como é o caso da síndrome de Burnout, que a princípio aparenta diversos sintomas que no começo podem ser confundidos com outras doenças como depressão, estresse profundo e outras.

Por isso o diagnóstico da Burnout só pode ser realizado por médico ou psicoterapeuta, levando em consideração as características peculiares das três dimensões da doença, a saber: esgotamento emocional; despersonalização; envolvimento pessoal no trabalho.

A exaustão emocional se dá primeiramente pela falta de energia, vontade de fazer o serviço, cansaço, fadiga e desgaste. Através das inúmeras tarefas a serem realizadas diariamente, do estresse desenvolvido pelo contato com diferentes pessoas e até mesmo com as divergências ocorridas pelos indivíduos nas relações pessoais no ambiente familiar, no emprego e com a correria diária, ocasiona uma carga emocional muito grande o que pode gerar uma exaustão emocional ou esgotamento emocional.

Diante da intensa carga emocional que o contato frequente e intenso com pessoas impõe, principalmente com aquelas que vivem situações de sofrimento, o indivíduo pode desenvolver uma exaustão emocional. O profissional sente-se esgotado, com pouca energia para fazer frente ao dia seguinte de trabalho, e a impressão que ele tem é de que não terá como recuperar (reabastecer) essas energias. Esse estado costuma deixar os profissionais, pouco tolerantes, facilmente irritáveis, “nervosos”, “amargos”, no ambiente de trabalho e até mesmo fora dele, com familiares e amigos. O profissional torna-se pouco generoso, aparentemente insensível e, muitas vezes, apresenta um comportamento rígido e adota rotinas inflexíveis, como uma forma de manter-se “imparcial”, distante de qualquer envolvimento com clientes e colegas. As relações com o trabalho e com a vida são vividas como insatisfatórias e pessimistas. (FRANÇA; RODRIGUES, 2009. p.53).

A despersonalização surge pelos sentimentos de atitudes negativas, isolamento dos outros, irritabilidade, perda de vontade e motivação para trabalhar além da falta de realização profissional. O indivíduo acaba demonstrando que não está bem por suas atitudes seus atos, suas frustrações e pessimismo, isso prejudica seu relacionamento na família e no trabalho, tornando-se uma pessoa amargurada e frustrada, sem vontade até mesmo de viver em sociedade.

É o desenvolvimento do distanciamento emocional que se exacerba, como frieza, indiferença diante das necessidades dos outros, insensibilidade e postura desumanizada. O contato com as pessoas é impregnado por uma visão e atitudes negativas, frequentemente desumanizadas, com a consciência de que em seu trabalho a profissional lida com seres humanos e com perda de aspectos humanitários na interação interpessoal. O profissional que assume atitude desumanizada deixa de perceber os outros como pessoas semelhantes a ele, com sentimentos, impulsos, pensamentos e processos que ele também pode ter. Como resultado do processo de desumanização o profissional perde a capacidade de identificação e empatia com as pessoas que procuram em busca de ajuda e as trata não como seres humanos, mas como “coisas”, “objetos”. Tende a ver cada questão relacionada ao trabalho como um transtorno, como mais um problema a ser resolvido, pois que o incomode e perturba. Assim, o contato com as pessoas será apenas tolerado, e a atitude em geral será de intolerância, irritabilidade, ansiedade. (FRANÇA; RODRIGUES, 2009. p.53- 4).

Envolvimento pessoal no trabalho que muitas vezes gera a redução da realização pessoal e profissional, diante de tantos sentimentos negativos, a pessoa fica com o moral baixa e conseqüentemente diminui a produtividade no trabalho e apresenta problemas nas relações pessoais e no ambiente de trabalho.

Diante de tal deterioração da qualidade da atividade, a realização pessoal e a profissional ficam extremamente comprometidas. Freudenberger afirma que o Burnout surge principalmente nas áreas em que as pessoas acreditam serem as mais promissoras para suas realizações, nos profissionais que procuram a competência, uma posição de destaque na comunidade, ser reconhecidos e alcançar boa situação econômica. No entanto, a sensação que muitos tem é de que “estão batendo a cabeça”, “dando murro em ponta de faca”, dia após dia, semana após semana, ano após ano, o que desenvolve intensos sentimentos de decepção e frustração. (FRANÇA; RODRIGUES, 2009. p.54).

Com essa realidade vivenciada, a pessoa passa a se sentir cheia de culpa, perde sua autoestima e acaba adquirindo outras doenças, como a depressão.

Com o incremento da exaustão emocional e da despersonalização e todas suas consequências, não é raro um senso de inadequação e o sentimento de que se têm cometido falhas, com seus ideais, normas, conceitos. Pode surgir a sensação de que se tornou outro tipo de pessoa, diferente, bem mais fria e descuidada. Como consequência, surge queda da autoestima, que pode chegar à depressão. (FRANÇA, RODRIGUES, 2009. p.54)

Na realidade estas são as características demonstradas pelo profissional quando desenvolve a exaustão emocional. Já na etapa em que ocorre a despersonalização ou desumanização, o indivíduo acaba se tornando frio e tratando as pessoas com frieza, indiferença, insensibilidade, a tolerância com os outros é mínima, desenvolve também atitudes negativas.

O contato com as pessoas é impregnado por uma visão e atitudes negativas, frequentemente desumanizadas, com a consciência de que em seu trabalho profissional lida com os seres humanos e com perda de aspectos humanitários na interação interpessoal. O profissional que assume atitude desumanizada deixa de perceber os outros como pessoas semelhantes a ele, com sentimentos, impulsos, pensamentos e processos que ele também pode ter. Como resultado do processo de desumanização, o profissional perde a capacidade de identificação e empatia com as pessoas que o procuram em busca de ajuda e as trata não como seres humanos, mas como “coisas”, “objetos”. (FRANÇA; RODRIGUES, 2009. p.53 e 54).

Sendo assim o indivíduo deve procurar auxílio médico para reverter esse quadro, cabe também aos que estão ao seu redor, orientar e estimular o tratamento, pois às vezes o portador da Síndrome de Burnout não tem conhecimento disso e pode confundir com outras doenças ou simplesmente com o estresse diário.

Para se detectar a Síndrome é realizada a anamnese da pessoa que aparenta os sinais e sintomas e o tratamento adequado exige a avaliação correta para diagnóstico preciso da doença.

O diagnóstico leva em conta o levantamento da história do indivíduo e seu envolvimento pessoal no trabalho, seu comprometimento e entrega ao mesmo.

Atualmente há uma preocupação maior com essa Síndrome, principalmente por parte dos empresários, pois na busca por melhores qualidades e desempenho no trabalho procuram profissionais especializados para trabalhar com os funcionários para resolver as questões e conflitos presentes diariamente no ambiente de trabalho, pois, melhorando o ambiente e as relações pessoais, promove o bem estar e consegue evitar faltas e melhorar o rendimento profissional e pessoal.

Para o empregador, a doença significa queda da produtividade, comprometimento nos resultados da empresa, necessidade de rever condições, processo de trabalho, problemas com sindicatos e pressão da fiscalização, além do comprometimento da imagem da empresa junto à comunidade e a opinião pública. (FRANÇA; RODRIGUES, 2009. p.129).

Então, tanto para o empregador quanto para o empregado é melhor prevenir do que remediar. Desta forma, buscam medidas para se prevenir e evitar o estresse pensando no bem estar da empresa e na produção e conseqüentemente no empregado.

Há também medidas para se prevenir e evitar o estresse do dia a dia no ambiente de trabalho e nas relações pessoais, sendo estas medidas as que proporcionam melhores relações no trabalho e em casa, desenvolvimento das atividades de acordo com o ritmo de cada pessoa, repensar e rever conceitos, reorganizar o tempo, buscar harmonia, descansar sempre que possível e valorizar a vida.

Geralmente a pessoa portadora da síndrome de Burnout fica isolada e assim deixa de lado os cuidados com o próprio corpo, não busca nenhuma forma de lazer e de divertimento, trata com indiferença todos os que chegam perto dele.

Segundo os autores França e Rodrigues (2009) muitos outros sintomas aparecem deixando a pessoa deprimida e fraca, demonstrando a existência da Síndrome de Burnout.

O Burnout instala-se insidiosamente. É um estado que vai corroendo progressivamente a relação do sujeito com sua atividade profissional. Ao detalhar os outros sintomas do Burnout, Pines o faz de maneira diferente de Maslach, mas que devem estar presentes naquela conceituação, embora nem todos foram explicitados. São os seguintes: mal-estar, sentimento de exaustão e fadiga, esgotamento e perda de energia, em termos emocional, mental e físico, com sentimentos de infelicidade, desamparo, diminuição da autoestima, perda do entusiasmo com a profissão e, eventualmente, com suas vidas em geral, além da sensação de que a pessoa dispõe de poucos recursos para dar ou cuidar de outras pessoas. (FRANÇA.; RODRIGUES, 2009. p.55).

Estes sinais e sintomas afetam todas as categorias do trabalho, porém com maior incidência em pessoas que atuam diretamente com o público, destacando-se principalmente os profissionais da saúde e principalmente da educação.

A síndrome mencionada afeta trabalhadores envolvidos com qualquer tipo de atividade, ocupação e profissão, sendo profissionais na área da saúde um dos grupos mais vulneráveis, de estar envolvido com o processo saúde-doença-cuidados de saúde em uma proporção de atendimento direto, contínuo e altamente emocional, bem como profissionais da educação. (FREIRE et al., 2015, p.3).

Partindo da realidade do ambiente estressante os profissionais da saúde e da educação são os mais afetados, desta forma o presente trabalho abordará o papel do professor e sua atuação no contexto de inúmeras mudanças que vem sofrendo a educação.

O papel do professor é de muita relevância, pois afinal é responsável pela formação das crianças desde a educação infantil, ensino fundamental, ensino médio até a formação em nível superior, destaca-se neste trabalho a atuação do professor e os problemas que decorrem desta profissão, que sempre foi e é tão importante para a sociedade em todos os tempos, inclusive neste momento de inúmeras mudanças.

Partindo da realidade vivenciada do estresse causado pela correria diária e pelo relacionamento professor e aluno surgem muitos conflitos, que resultam em inúmeras doenças entre elas se encontram a Síndrome de Burnout que é um agravante silencioso atingindo em grande quantidade esses profissionais. De acordo com essa realidade segue os capítulos subsequentes.

3 A SINDROME DE BURNOUT E A ATUAÇÃO DO PROFESSOR

3.1 O papel do professor

A aquisição de conhecimentos proporciona melhores condições de vida, de trabalho, tudo depende em grande parte dos ensinamentos dedicados pelas famílias e pelos professores com quem a criança passa desde a infância até a fase adulta.

O mundo que todos idealizamos viver só é possível mediante a transformação do homem em sua forma de pensar e agir esta transformação, no entanto tem uma fonte fidedigna, a educação por esta via que as pessoas conseguem se inserir no contexto humano como gente que pensa que fala que escreve; que expõe suas ideias e seus ideais. É pela educação que a pessoa consegue melhores oportunidades de emprego e, conseqüentemente, mais acesso a alimentos, vestuário, cultura e bem de consumo. (JBEILI, 2008, p.05).

O professor exerce um trabalho muito importante na sociedade, em suas mãos encontra-se a tarefa de disseminar os conhecimentos de uma forma em que o aluno compreenda e se interesse pelo conteúdo, pois a educação tem o desafio de formar cidadãos, tanto para a formação profissional quanto para a busca da realização pessoal através do conhecimento.

O professor, neste processo se depara com a necessidade de desempenhar vários papéis muitas vezes contraditórios, que lhe exigem manter o equilíbrio em várias situações. Exige-se que seja companheiro e amigo do aluno, lhe proporcione apoio para o seu desenvolver pessoal, mas ao final do curso adote um papel de julgamento, contrário ao anterior.

O desafio é ensinar os alunos a pensar, questionar e a aprender a ler a nossa realidade, para que possam construir opiniões próprias. É nesse processo de ensino aprendizagem que o professor se depara com a necessidade de desempenhar vários papéis, sendo para ele um grande desafio.

O professor se depara no seu dia a dia com diversos fatores que contribuem para o esgotamento físico e mental, entre eles destacam-se salas de aulas lotadas, alunos indisciplinados, falta de recursos, muitas horas de trabalho gerando a sobrecarga de suas

atividades.

Um elemento que mais interfere nas condições do professor é a baixa remuneração e a sobrecarga de trabalho, pois, para melhorar a renda os professores assumem várias salas de aula, chegando a atuar em até três turnos. O que ainda não é suficiente, sendo necessário levar para casa diversas tarefas como, por exemplo, a correção de trabalhos, provas entre outros.

O ato de ensinar é constituído de peculiaridades geradoras de estresse e de alterações de comportamento daqueles que o executam, expondo permanentes os professores a uma degeneração progressiva de sua saúde mental e que os professores estão entre as três principais categorias atingidas pela síndrome de Burnout, faltava para nós a conscientização, divulgação e a apropriação política desta situação (JBEILL, 2008,p.4).

Com essa correria ficam sem tempo para descansar, para dedicar-se a família, ao lazer e a diversão e o resultado disto é a sobrecarga que gera o esgotamento profissional, sendo que a própria profissão exige que ele possua conhecimentos e capacitação para trabalhar com a demanda existente, com os avanços tecnológicos trazidos pela própria realidade do sistema capitalista, onde o professor deve ser polivalente, sabendo de tudo um pouco.

Desta forma ele busca a formação profissional contínua, pois a própria educação está num processo constante de mudanças e o professor é parte essencial neste processo de transferência social, são através de seu conhecimento que se traz para a sala de aula as realidades ocorridas na sociedade, no mundo e ele é o agente.

Segundo afirma o autor Kenski (2001, p.103).

O papel do professor em todas as épocas é ser o arauto permanente das inovações existentes. Ensinar é fazer conhecido o desconhecido. Agente das inovações por excelência o professor aproxima o aprendiz das novidades, descobertas, informações e notícia orientada para a efetivação da aprendizagem.

No mundo globalizado é requerido do professor a constante formação, deve estar sempre atualizado, pois com a tecnologia existente com computadores, smartphones, tablets, celulares, o mundo digital, os alunos estão na era digitalizada e faz-se necessário que o professor tenha o mínimo de conhecimentos destas tecnologias.

Conforme afirma o autor Kenski (2001).

As tecnologias digitais permitem aos professores trabalhar na fronteira do conhecimento que pretende ensinar. Mais ainda, possibilitam que eles e seus alunos possam ir além e inovar, gerar informações novas não apenas no conteúdo, mas também na forma como são viabilizadas nos espaços das redes. Para isso, além do domínio competente para promover ensino de qualidade, é preciso ter um razoável conhecimento das possibilidades e do uso do computador, das redes e demais suportes mediáticos em variadas e diferenciadas atividades de aprendizagem. (p.105)

O que caracteriza a sociedade hoje é o conhecimento, porém, com tantas cobranças e exigências os professores acabam sobrecarregados, onde o trabalho do professor não se resume só em ensinar na sala de aula, indo além dessa dimensão.

Este ambiente não diz respeito somente à sala de aula ou ao contexto institucional, mas sim a todos os fatores envolvidos nesta relação, incluindo os fatores macrossociais como políticos educacionais e fatores sócio- históricos. (CARLOTTO, 2002, p.23).

No Brasil a educação não dispõe de muitos instrumentos de ensino informatizado, o que torna mais difícil a atuação do professor.

No Brasil os professores trabalham em péssimas condições e com poucos recursos. Mas eles sabem da importância do seu trabalho e continuam fazendo de tudo para ensinar seus alunos. Em um quadro como este, onde um trabalho tão essencial é feito em condições tão ruins, os profissionais acabam se desgastando emocionalmente. (CODD, 1999, p.1).

Apesar de todas essas mudanças, os professores continuam enfrentando os mesmos problemas, decorrentes das rápidas modificações sociais, culturais e econômicas, vivendo em um mundo de incertezas e dificuldades, um transtorno a mais para o professor administrar e é na correria do dia a dia com o estresse, que a Síndrome de Burnout pode ocorrer.

3.2 Burnout em Professores

Lecionar é uma atividade estressante com recuperações incalculáveis na saúde física, mental e no desempenho profissional dos professores, geralmente causada pela falta de reconhecimento da importância do trabalho realizado, pelos baixos salários, falta de respeito dos alunos, falta de reconhecimento dos governantes, o que torna o professor cada vez mais sobrecarregado e desmotivado.

No caso específico da educação, os trabalhadores mais afetados são os professores. Estes passam a apresentar danos ao seu plano de aula nas relações de ensino – aprendizagem, aspectos cognitivos, virando frequentemente ausente na sala de aula, entre outras situações irá gradualmente se manifestando. (FREIRE et al., 2015, p.3)

O trabalho do professor é importante para o desenvolvimento da nação, para tornar os cidadãos conscientes e responsáveis.

Educadores é uma categoria particularmente exposta a riscos psicossociais, suporta uma carga de trabalho que envolve cognitiva, relacional e aspectos emocionais; além de enfrentar os estressores possui organização educacional com situações onde as expectativas profissionais individuais e a realidade do trabalho diário (FREIRE et al., 2015, p.3)

Alguns fatores no ambiente de trabalho são responsáveis pelo desenvolvimento da síndrome de Burnout.

Professores, devido ao seu tempo abrangente e carga de trabalho, pode ter perda de entusiasmo e criatividade, sentindo menos simpatia pelos estudantes e sendo menos otimistas sobre sua futura avaliação. Você também pode facilmente se sentir frustrado pelos problemas ocorridos na sala de aula ou a falta de progresso de seus alunos, o desenvolvimento de uma grande distância em relação a eles. (COSTA et al.,2012, p.637).

Também as relações de trabalho, podem propiciar o surgimento da síndrome de Burnout.

Sentimentos de hostilidade em relação aos administradores, pais e alunos também são comuns; e o desenvolvimento de uma visão desdenhosa sobre a profissão. Professor autodepreciativo e se arrependeu de ter entrado na profissão, fantasiando ou seriamente planejando deixar mostrado (FREIRE et al., 2015,p.3)

Mas, com o estresse do dia a dia a Síndrome de Burnout pode estar alojada no profissional sem que ele perceba, pois, não é muito conhecido este termo, e apesar de ser objeto de estudo desde a década de 1970, a pouco ano foi reconhecido pelas OMS e ainda não é muito divulgado entre a população, que muitas vezes confunde-o com outras doenças, pois, o seu diagnóstico é realizado pelo médico através de considerações feitas sobre as características peculiares das três dimensões da doença. Sendo este o esgotamento emocional, a despersonalização, e o envolvimento pessoal no trabalho.

Geralmente o profissional procede à entrevista de anamnese, podendo ser complementado por aplicação de instrumento próprio de avaliação que são questionário específico de detecção da síndrome, também chamados de “*inventário de Burnout*”. O tratamento adequado exige e depende da avaliação correta para diferenciar o quadro da *Burnout* de outras psicologias como estresse e depressão, por exemplo.

3.3 Tratamento

A síndrome de Burnout é uma reação do organismo a um estresse prolongado resultante de uma vida profissional desgastante, sobrecarregada, com pouco tempo livre e com muitos deveres e poucos prazeres.

Torna-se uma questão de saúde pública devido as suas implicações á saúde física, mental e social. O melhor remédio é a orientação e conhecimentos para se prevenir o seu aparecimento.

O tratamento da síndrome é essencialmente psicoterapêutico, ou seja, por mediação temporária de psicólogo ou psicanalista, podendo haver atendimento juntamente com cuidados de um médico caso a pessoa apresente problemas biofisiológicos, sendo estes dores, alergias, alteração na pressão arterial, problemas cardíacos, insônia, entre outras possíveis intercorrências físicas de qualquer natureza. (, JBEILI, 2008, p.21).

O tratamento é psicoterápico, mas devido às alterações sofridas no organismo, pode haver a necessidade do acompanhamento de um médico com tratamento medicamentoso para impedir que o organismo fique sobrecarregado, diminuindo alguns sintomas físicos.

A técnica a ser administrada é de acordo com o quadro apresentado e a intensidade da síndrome e depende de cada pessoa. Já a medicação pode variar de analgésicos até ansiolíticos e antidepressivos, conforme cada caso, o médico é quem prescreve o receituário. A melhor maneira de prevenir o aparecimento desta doença, portanto, ainda é a orientação. É necessário que os trabalhadores conheçam esta realidade e percebam seus sintomas, a exemplo da depressão, da ansiedade, da falta de motivação, da irritabilidade, entres outros. (WINTENBERG, 2009, p.8).

“Atualmente, a Síndrome de Burnout é considerada um dos agravos ocupacionais de caráter psicossocial mais importante na sociedade.” (MELAMED, SHIRON, TOKER, et. al., 2006 apud COSTA, et al., 2012, p.636).

A evolução do esgotamento profissional pode ser minimizada pelo acesso à psicoterapia e ao apoio social, à compreensão por parte dos colegas e chefia; à possibilidade de se integrar em comissões de saúde ou grupo voltado para humanizar a situação de trabalho, à variação de atividade e ao apoio familiar. (WINTENBERG, 2009, p.8).

Mudar os hábitos: deitar mais, manter uma alimentação saudável, socializar com os amigos, com a família, praticar esportes, tirar férias e buscar orientações sobre a síndrome de Burnout, são condições para se prevenir.

4 A PESQUISA

Observa-se que a partir da realidade em que a Síndrome de Burnout se faz presente em todos os ambientes de trabalho que geram estresse, destaca-se com prioridade o ambiente escolar, que além de muito estressante, ainda requer dos professores muita atenção, cuidado e dedicação no trabalho desenvolvido com as crianças e nas relações pessoais existentes.

Com base em uma amostra de professores de duas escolas de educação infantil municipal, foi realizada a pesquisa que teve como objetivo verificar e avaliar se há ocorrência da síndrome de Burnout nesses trabalhadores.

Foi escolhido o segmento da educação inicial, pois é nele que os inúmeros cuidados com as crianças, pois por estarem entre as faixa etária de 01 à 06 anos demandam maiores cuidados, pois exigem maior atenção e apoio, pois o que exigem maior atenção e apoio, pois o aprendizado é constante e nesta fase é que se concentra a formação da personalidade e de valor para a vida toda.

Isso requer do profissional uma visão ampla e tratamentos essenciais, pois a criança passa muito tempo aos seus cuidados e como resultado o professor acaba sendo responsável por seu desenvolvimento pessoal e social, pois através da educação é que se tem o pilar das relações sociais.

Nas mãos do professor, encontram-se pessoas e por menores que sejam, a responsabilidade é maior. Inclusive o sucesso do ensino dependerá grande parte da qualidade do trabalho exercido pelo professor.

Sendo assim espera-se que o professor esteja bem e que ele tenha condições para realizar um bom trabalho, pois, além dos conhecimentos que possui e de sua graduação escolar é exigido dele a formação continuada com a participação em cursos, palestras, eventos e outros.

O atual sistema de ensino centralizado no professor e na matéria, a tarefa de transmitir conhecimentos é a maior carga que o professor carrega sobre os ombros. Por sua vez, o aluno que deseja passar de ano vê-se obrigado a absolver uma considerável e cada dia maior quantidade de informações: conceitos, nomes, fatos, dados, datas, cores, relações, quantidades de fórmulas, processos, normas, etc ; a maioria das quais ele recebe “ via professor “. A emissão, transmissão e recepção de informação, entretanto são apenas uma das funções da comunicação entre professores e alunos. Da boa comunicação dependem não só a aprendizagem, mas também o respeito mútuo, a cooperação e a criatividade. (RODRIGUES, 2011, p.1).

Com a correria diária e a busca por atender todas as necessidades das crianças o professor termina o dia com inúmeros questionamentos sobre sua prática, pois muitas vezes não consegue atingir seus objetivos, pois, tem que atender primeiramente as necessidades prioritárias das crianças.

Fica frustrado e desmotivado, pois a demanda é grande e o professor é um só para atender muitas crianças que chegam nas escolas sem limites e muitas vezes sem a educação que é o dever da família.

O próprio sistema educacional dispõe como função do professor a obrigação e responsabilidade de ensinar e para isso dispõe de recursos didáticos os parâmetros com eixos norteadores contendo os tópicos a serem abordados e estudados devendo ser cumpridos durante o ano. São muitos tópicos e há uma cobrança também na parte de documentação sendo estas: caderneta a ser preenchida, caderno de relatórios, fichas de avaliação, elaboração de provas e de trabalhos, vistoria diária de agendas, além do contato direto dos pais.

Tudo isto gera uma pressão no profissional, gerando muita carga sobre uma só pessoa e é nesse ambiente que elaboramos a pesquisa.

A pesquisa foi realizada no município de Currálinho, em duas escolas da zona urbana, a Escola Municipal de Ensino Fundamental Francisco Chagas da Silva (Escola A) e a Escola municipal de Ensino Fundamental Preparatória Professora Lindalva Pinho (Escola B), com

profissionais da educação sendo professores (as) da rede. Objetivando conhecer se existe a síndrome de Burnout nesse meio escolar, A pesquisa constituiu-se de 20 professores, sendo 10 de cada uma das escolas.

4.1 Métodos e Técnicas

- a) Observação sistemática
- b) Entrevista
- c) Questionário
- d) Instrumentos
- e) Carta de Apresentação e Orientação (APÊNDICE A)
- f) Termo de consentimento livre esclarecido (TCLE) (APÊNDICE B)
- g) Questionário Preliminar de Identificação da Síndrome de Burnout (APÊNDICE C).

4.2 Aplicação do Questionário

Na carta de apresentação (APÊNDICE A), foi feito um breve resgate sobre o significado da Síndrome de Burnout, pois, ainda existem pessoas que não conhecem o termo.

Houve o esclarecimento sobre a diferença de Síndrome de Burnout e do estresse diário. Foi esclarecido sobre o comprometimento do retorno dos resultados do mesmo além do sigilo da identidade dos participantes.

No termo de consentimento livre esclarecido, cada participante registrou seus dados e tomou ciência de que a pesquisa seria relatada e estudada sem a propagação dos dados pessoais. Todos ficaram cientes dos principais sinais e sintomas iniciais da síndrome fazendo os questionamentos necessários, e se inteirando dos benefícios quanto à prevenção.

O questionário foi bem aceito pelos participantes que na maioria relatou não conhecer essa síndrome.

4.3 Apresentação dos Dados

Tabela 1 – Escola A: Identificação dos Professores

Professora	Idade	Filhos	Escolaridade	Estado Civil	Tempo Serviço
1- A	33	01	Pedagogia	Casada	05
2- B	23	/	Pedagogia	Solteira	15
3- C	46	02	Pedagogia	Casada	06
4- D	42	01	Pedagogia	Casada	05
5- E	29	01	Pedagogia	Casada	02
6- F	36	02	Pedagogia	Casada	02
7- G	38	02	Pedagogia	Solteira	02
8- H	31	/	Pedagogia	Solteira	06
9- I	22	/	Pedagogia	Solteira	02
10-J	42	/	Pedagogia	Divorciada	05

Fonte: O autor, 2020

Tabela 2 - Escola B: Identificação dos Professores

Professora	Idade	Filhos	Escolaridade	Estado Civil	Tempo Serviço
1- K	41	01	Pedagogia	Casada	18
2- L	39	01	Pedagogia	Casada	15
3- M	52	02	Pedagogia	Casada	15
4- N	28	01	Pedagogia	Casada	16
5- O	41	02	Pedagogia	Casada	12
6- P	31	/	Pedagogia	Casada	19
7- Q	36	02	Pedagogia	Casada	08
8- R	47	02	Pedagogia	Casada	22
9- S	35	/	Pedagogia	Solteira	08
10-T	44	/	Pedagogia	Solteira	23

Fonte: O autor, 2020

Os dois quadros acima demonstram que as mulheres estão presentes de forma marcante nas salas de aula, e traz mais uma agravante, pois a maioria assume dupla jornada de trabalho, pois atuam como professoras e a maioria são casadas atuam como donas de casa e no cuidados dos filhos, no restante do expediente do dia, trabalhando fora para complementar a renda familiar.

Na Escola “A” as entrevistadas compreendem a faixa etária de 20 à 49 anos, onde o maior percentual encontra-se na faixa etária de 38 à 43 anos. Os dados são observáveis abaixo.

Tabela 3- Escola A: Faixa Etária das Entrevistadas em Curralinho, 2020

Idade	Frequência	Frequência (%)
20 a 25 anos	02	20
26 a 31 anos	02	20
32 a 37 anos	02	20
38 a 43 anos	03	30
44 a 49 anos	01	10
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020

Na escola B as entrevistadas compreendem a faixa etária de 26 à 55 anos, onde o maior percentual encontra-se na faixa etária de 38 à 43 anos. Os dados são observáveis abaixo.

Tabela 4 - Escola B: Faixa Etária das Entrevistadas em Curralinho, 2020

Idade	Frequência	Frequência (%)
26 à 31 anos	02	20
32 à 37 anos	02	20
38 à 43 anos	03	30
44 à 49 anos	02	20
50 à 55 anos	02	20
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020.

Verifica-se que conforme a tabela abaixo a maioria das entrevistadas, tanto da Escola “A” quanto da Escola “B” são casadas, e exercem dupla jornada de trabalho, além de exercer sua função como professora. Também trabalham em casa e cuidam dos filhos, pois, a maioria é mãe.

Desta forma a mulher conseguiu destaque na sociedade com sua libertação e sendo reconhecida com o passar do tempo pela sociedade.

O trabalho fora de casa se por um lado significou o início de sua libertação, já que unificou a mulher a classe operária e lhe deu assim, as ferramentas para lutar contra o capital e por sua emancipação, por outro lado impôs a ela duplicação da jornada de trabalho {...}.(TOLEDO,2005,p.39).

Trabalham para auxiliar na renda familiar e nas despesas do lar, devido ao próprio sistema capitalista.

Tabela 5 - Escola A: Estado Civil das Entrevistas em Currálinho, 2020

Estado Civil	Frequência	Frequência %
Solteira	04	40
Casada	05	50
Divorciada	01	10
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020.

Tabela 6 - Escola B: Estado Civil das Entrevistas em Currálinho, 2020

Estado Civil	Frequência	Frequência (%)
Solteira	02	20
Casada	08	80
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020.

As entrevistadas comentam que a dupla jornada de trabalho traz como consequência o cansaço físico e mental, o estresse, a falta de ânimo e relatam a dificuldade que encontram em conciliar a rotina doméstica com o trabalho.

Observa-se que as desvantagens das mulheres inseridas no mercado de trabalho, é menos tempo para ficar com a família, dupla jornada de trabalho, cansaço, estresse, desmotivação, entre outros. De acordo com os resultados mostrados na tabela nº3 e nº 4, nota-se que o maior percentual está na condição civil de casada isso nas duas escolas pesquisadas, confirmando a realidade da dupla jornada de trabalho.

Os dados referidos nas tabelas são demonstrados nos gráficos abaixo.

Tabela 7 - Escola A: Tempo de Serviço das Entrevistadas em Currálinho, 2020

Tempo de Serviço	Frequência	Frequência%
01 à 6 anos	9	90
Resposta obtida no Trabalho	Frequência	Frequência (%)
13 à 18 anos	1	10
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020

Tabela 8 - Escola B: Tempo de Serviço das Entrevistadas em Currálinho, 2020

Tempo de Serviço	Frequência	Frequência%
07 à 12 anos	3	30
13 à 18 anos	4	40
19 à 24 anos	3	30
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020.

Das entrevistadas da escola **A**, que trabalham na educação destaca-se que: 90% delas trabalham de 01 à 06 anos na área e somente 10% das funcionárias tem de 13 à 18 anos de serviço.

Já na escola **B** nota-se que 30% das funcionárias trabalham na área de 07 à 12 anos, 40% trabalham de 13 a 18 anos e 30% já trabalham de 19 à 24 anos, demonstrando assim maior quantidade de anos no magistério e maior propensão a Síndrome de Burnout.

4.4 Análise das Perguntas

Em seguida podemos ver os resultados obtidos na tabela 7, referentes à pergunta 1 do questionário aplicados as professoras da escola **A**, relatando seu cansaço diário, semanalmente, mensalmente, anualmente, e nunca sente.

Tabela 9 - Escola A: Resposta da Pergunta 1 do Questionário Aplicado

Respostas obtidas no trabalho	Frequência	Frequência%
Nunca	1	10
Anualmente	1	10
Mensalmente	3	30
Semanalmente	3	30
Diariamente	2	20
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020

.De acordo com o questionário, na primeira pergunta quando se se refere ao sentir-se esgotada, nota-se que na escola A- tem 10% das entrevistadas que relatam nunca, 10% relatam anualmente, 30% relatam mensalmente, 30% relatam o cansaço semanal e 20% relatam o cansaço diário.

Tabela 10 - Escola B: Resposta da Pergunta 1 do Questionário Aplicado

Resposta obtida no trabalho	Frequência	Frequência%
Nunca	3	30
Anualmente	2	20
Mensalmente	2	20
Semanalmente	1	10
Diariamente	2	20
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020.

Nota-se que os professores da escola A sentem-se mais esgotados mensalmente 30%, 30% anualmente, e 20% diariamente, enquanto os professores da escola B sentem-se mais esgotados anualmente 20%, 20% mensalmente e 20% diariamente.

Em relação à segunda pergunta do questionário, as respostas foram as seguintes:

Tabela 11 - Escola A: Resposta da Pergunta 2 do Questionário Aplicado

Resposta obtida no trabalho	Frequência	Frequência%
Nunca	1	10
Anualmente	1	10
Mensalmente	3	30
Semanalmente	3	30
Diariamente	2	20
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020.

Tabela 12 - Escola B: Resposta da Pergunta 2 do Questionário Aplicado

Resposta obtida no trabalho	Frequência	Frequência%
Nunca	1	10
Semanalmente	6	60
Diariamente	3	30
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020.

Fica claro que na escola **A** à exaustão ao final da jornada de trabalho e abrange 10% dos funcionários, relatam nunca sentir 10% anualmente, 30% mensalmente, 30% semanalmente e 20% diariamente.

Já na escola **B** nota-se que 10% nunca se sentem cansados, 60% dos professores demonstram cansaço semanalmente e 30% diariamente. Não foi constatado mensalmente e nem anualmente os sintomas da síndrome avaliada no questionário.

Verifica-se que de acordo com a terceira pergunta do questionário tabela nº12, preliminar de identificação da Síndrome de Burnout, na escola **A** 40% dos professores dizem nunca se levantar cansados anualmente, 30% declaram levantar-se mensalmente cansado e 20% semanalmente e somente 10% diariamente.

Tabela 13 – Escola A: Resposta da Pergunta 3 do Questionário Aplicado.

Resposta obtida no trabalho	Frequência	Frequência %
Nunca	04	40
Mensalmente	03	30
Semanalmente	02	20
Diariamente	01	10
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020.

Tabela 14 - Escola B: Resposta da Pergunta 3 do Questionário Aplicado

Resposta obtida no trabalho	Frequência	Frequência %
Nunca	05	50
Anualmente	01	10
Mensalmente	01	10
Semanalmente	02	20
Diariamente	01	10
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020.

Enquanto na escola B, 50% dos professores declaram nunca estar cansados, 10% declaram a cansa ao levantar anualmente, 10% mensalmente, 20% semanalmente e 10% diariamente. Portanto nota-se que nas duas escolas são observados um índice total de 40%(A) e 50%(B) que nunca se levantam cansados e 10% das duas escolas levantam-se cansados diariamente

Na tabela 14 da escola A destaca-se que a metade 50% dos professores nunca se envolve nos problemas dos outros, 20% declaram o envolvimento anualmente, 10% semanalmente e 20% diariamente.

Tabela 15 - Escola A: Resposta da Pergunta 4 do Questionário Aplicado

Resposta obtida no trabalho	Frequência	Frequência %
Nunca	5	50
Anualmente	2	20
Semanalmente	1	10
Diariamente	2	20
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020.

Tabela 16 - Escola B: Resposta da Pergunta 4 do Questionário Aplicado

Resposta obtida no trabalho	Frequência	Frequência %
Nunca	3	30
Semanalmente	1	10
Diariamente	4	40
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020.

Já na escola B, verifica-se que 30% não se envolvem nunca, 20% anualmente, 10% semanalmente e em quantidade mais elevadas sendo 40% dos professores se envolvem com facilidade nos problemas dos outros.

Tabela 17 - Escola A: Resposta da Pergunta 5 do Questionário Aplicado

Resposta obtida no trabalho	Frequência	Frequência %
Nunca	5	50
Semanalmente	1	10
Diariamente	4	40
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020.

No tratamento das pessoas como se fosse da família destaca-se que na escola A, dos professores 50% nunca se envolvem, 10% semanalmente e 40% diariamente.

Tabela 18 - Escola B: Resposta da Pergunta 5 do Questionário Aplicado.

Resposta obtida no trabalho	Frequência	Frequência %
Nunca	2	20
Semanalmente	1	10
Diariamente	7	70
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020

Já na escola B, nota-se que 20% dos entrevistados nunca se envolvem no tratamento das pessoas como se fossem da família, porém, 10% se envolvem semanalmente e uma grande quantidade sendo 70% tratam algumas pessoas como se fossem da família.

Tabela 19 - Escola A: Resposta da Pergunta 6 do Questionário Aplicado

Resposta obtida no trabalho	Frequência	Frequência %
Nunca	3	30
Anualmente	2	20
Mensalmente	5	50
Total	10	100

Fonte: o autor, 2020.

Tabela 20 - Escola B: Resposta da Pergunta 6 do Questionário Aplicado

Resposta obtida no trabalho	Frequência	Frequência %
Nunca	4	40
Anualmente	1	10
Mensalmente	1	10
Semanalmente	1	10
Diariamente	3	30
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020. (conclusão tabela 18)

Observa-se que na escola **A** o percentual é de 30% quando a alternativa refere-se a nunca, 20% quando é anualmente, 50% ou metade dos entrevistados dizem desprender grande esforço para realizar as tarefas laborais mensalmente, sendo assim mensalmente esforçam mais para realizar seus trabalhos.

Na escola **B**, 40% relatam terem que se esforçar para realizar as tarefas, mas fica empate em 10% para os itens anualmente e semanalmente e 30% declaram se esforçar diariamente para realizar as tarefas laborais.

Tabela 21 - Escola A: Resposta da Pergunta 7 do Questionário Aplicado

Resposta obtida no trabalho	Frequência	Frequência %
Anualmente	2	20
Mensalmente	3	30
Semanalmente	1	10
Diariamente	4	40
TOTAL	10	100

Fonte: o autor, 2020

Tabela 22 - Escola B: Resposta da Pergunta 7 do Questionário Aplicado.

Resposta obtida no trabalho	Frequência	Frequência %
Nunca	2	20
Anualmente	2	20
Mensalmente	1	10
Semanalmente	2	20
Diariamente	3	30
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020.

No quesito fazer mais pelas pessoas assistidas pelas professoras na escola (A) nota-se que 20% sentem essa falta anualmente, 30% mensalmente, 10% semanalmente e 40% diariamente. Na escola B, 20% dos professores relatam nunca sentir essa realidade, 20% anualmente sentem essa necessidade e mais 20% semanalmente, sendo que 30% diariamente sentem essa necessidade.

Tabela 23 - Escola A: Resposta da Pergunta 8 do Questionário Aplicado.

Resposta obtida no trabalho	Frequência	Frequência %
Nunca	1	10
Resposta obtida no trabalho	Frequência	Frequência (%)
Anualmente	2	20
Mensalmente	2	20
Diariamente	5	50
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020.

(Conclusão da Tabela 21).

Tabela 24 - Escola B: Resposta da Pergunta 8 do Questionário Aplicado.

Resposta obtida no trabalho	Frequência	Frequência %
Nunca	1	10
Anualmente	1	10
Mensalmente	4	40
Semanalmente	1	10
Diariamente	3	30
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020

De acordo com essa pergunta nota-se claramente que na escola A, 50% dos professores vêm a realidade do baixo salário em relação ao que fazem diariamente. Na escola B, 40% sentem isso mensalmente, ao receber suas remunerações e 30% dos professores diariamente.

São inúmeros os problemas que afetam o trabalho do professor que vão desde relações conturbadas, cansaço, cobranças, salários baixos entre outros.

Tabela 25 - Escola A: Resposta da Pergunta 9 do Questionário Aplicado.

Resposta obtida no trabalho	Frequência	Frequência %
Anualmente	2	20
Mensalmente	4	40
Semanalmente	1	10
Diariamente	3	30
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020.

Comparando as duas escolas, fica claro que na escola **A** 20% dizem ser referências aos outros anualmente, e a maioria 40% mensalmente, 10% semanalmente e 30% diariamente.

Tabela 26 - Escola B: Resposta da Pergunta 9 do Questionário Aplicado.

Resposta obtida no trabalho	Frequência	Frequência %
Nunca	1	10
Mensalmente	1	10
Semanalmente	2	20
Diariamente	6	60
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020.

Na escola **B**, 10% diz não ser referência nunca, 10% mensalmente, 20% semanalmente e o maior percentual 60% diz ser referência diariamente. Comparando as duas escolas observa-se que no que diz respeito à ser uma referência com a pessoa a maioria ocorre no item diariamente.

Tabela 27 - Escola A: Resposta da Pergunta 10 do Questionário Aplicado.

Resposta obtida no trabalho	Frequência	Frequência %
Nunca	1	10
Anualmente	3	30
Mensalmente	1	10
Semanalmente	4	40
Diariamente	1	10
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020.

De acordo com a pergunta nota-se que na escola A, 10% nunca fica desanimado e sem vitalidade, já 30% dizem ficar assim anualmente, 10% diariamente, 40% dos entrevistados semanalmente e 10% diariamente.

Tabela 28 - Escola B: Resposta da Pergunta 10 do Questionário Aplicado.

Resposta obtida no trabalho	Frequência	Frequência %
Nunca	3	30
Resposta obtida no Trabalho	Frequência	Frequência (%)
Anualmente	4	40
Semanalmente	1	10

Fonte: O autor, 2020.

Já na escola B, 30% dos professores relatam nunca ficar desanimado, 40% ficam desanimados com pouca vitalidade anualmente, 10% semanalmente e 20% diariamente. De todos que responderam a maioria respondeu que ficam desanimados anualmente e em segundo lugar diariamente.

Tabela 29 - Escola A: Resposta da Pergunta 11 do Questionário Aplicado.

Resposta obtida no trabalho	Frequência	Frequência %
Nunca	6	60
Anualmente	3	30
Mensalmente	1	10
TOTAL	10	100
Diariamente	2	20
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020.

Tabela 30 - Escola B: Resposta da Pergunta 11 do Questionário Aplicado.

Resposta obtida no trabalho	Frequência	Frequência %
Nunca	7	70
Anualmente	1	10
Mensalmente	1	10
Semanalmente	1	10
TOTAL	10	100

. Fonte: O autor, 2020.

Conforme se observa a maioria das profissionais das duas escolas relatam nunca estar na condição de não realização quanto ao trabalho desempenhado, pois, foram 60% da escola A e 70% da escola B, mas mesmo assim na escola A 30% sentem-se não realizado com o trabalho anualmente e 10% mensalmente.

Na escola B, 10% relatam anualmente, 10% mensalmente e 10% semanalmente. Deixando a vista que mesmo em menor percentual, há os que não se sentem realizados com que fazem no trabalho.

Tabela 31 - Escola A: Resposta da Pergunta 12 do Questionário Aplicado.

Resposta obtida no trabalho	Frequência	Frequência %
Nunca	7	70
Anualmente	1	10
Mensalmente	1	10
Semanalmente	1	10
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020.

Tabela 32 - Escola B: Resposta da Pergunta 12 do Questionário Aplicado.

Resposta obtida do trabalho	Frequência	Frequência %
Nunca	6	60
Anualmente	1	10
Mensalmente	1	10
Diariamente	2	20
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020.

Na escola A, 70% dos professores declaram nunca a esta pergunta sobre não sentir mais tanto amor pelo trabalho como antes, também ficam empatados 10% os que dizem anualmente e mensalmente e semanalmente não sentem mais tanto amor pelo trabalho como antes.

Na escola B, 60% declaram nunca a resposta da pergunta sobre não sentir mais tanto amor pelo trabalho como antes. Porém, 10% dos professores sentem isso anualmente e 10% mensalmente e 20% relatam esse sentimento diariamente.

Tabela 33 - Escola A: Resposta da Pergunta 13 do Questionário Aplicado.

Resposta obtida do trabalho	Frequência	Frequência %
Nunca	8	80
Anualmente	2	20
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020.

Tabela 34 - Escola B: Resposta da Pergunta 13 do Questionário Aplicado.

Resposta obtida do trabalho	Frequência	Frequência %
Nunca	7	70
Mensalmente	2	20
Diariamente	1	10
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020.

Verifica-se conforme dados que na escola A, 80% dos professores dizem que nunca como resposta a pergunta, mas os outros 20% declaram esse sentimento anualmente. Na escola B, 70% dos participantes dizem que nunca desacreditaram da profissão, porém 20% relatam ter esse sentimento mensalmente e 10% diariamente.

Tabela 35 - Escola A: Resposta da Pergunta 14 do Questionário Aplicado.

Resposta obtida do trabalho	Frequência	Frequência %
Nunca	7	70
Anualmente	2	20
Semanalmente	1	10
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020.

Quanto à pergunta acima, na escola A 70% dos professores relatam nunca a esse sentimento, mas 20% relatam essa realidade anualmente e 10% relatam diariamente sentir-se sem forças para obter resultados significantes.

Tabela 36 - Escola B: Resposta da Pergunta 14 do Questionário Aplicado.

Resposta obtida do trabalho	Frequência	Frequência %
Nunca	3	30
Anualmente	4	40
Mensalmente	1	10
Semanalmente	1	10
Diariamente	1	10

TOTAL	10	100
--------------	----	-----

Fonte: O autor, 2020.

Em relação a escola B, nota-se que 30% relatam nunca a esse sentimento de falta de forças para chegar a um resultado significativo, já a maioria 40% relatam esse sentimento anualmente em contra- partida com 10% que dizem ter esse sentimento mensalmente, semanalmente e diariamente.

Tabela 37 - Escola A: Resposta da Pergunta 15 do Questionário Aplicado.

Resposta obtida do trabalho	Frequência	Frequência %
Nunca	9	90
Mensalmente	1	10
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020

Tabela 38 - Escola B: Resposta da Pergunta 15 do Questionário Aplicado.

Resposta obtida do trabalho	Frequência	Frequência %
Nunca	9	90
Mensalmente	1	10
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020.

As duas escolas demonstraram a mesma quantidade de percentual em relação às respostas obtidas, sendo estas 90% de ambas as escolas responderam nunca ao sentimento de estar no emprego somente por causa do salário e a minoria 10% relatam sentir essa realidade mensalmente.

Tabela 39 - Escola A: Resposta da Pergunta 16 do Questionário Aplicado.

Resposta obtida do trabalho	Frequência	Frequência%
Nunca	1	10
Anualmente	2	20
Mensalmente	2	20
Semanalmente	2	20
Diariamente	3	30
TOTAL	10	100

Fonte: o autor, 2020.

Tabela 40 - Escola B: Resposta da Pergunta 16 do Questionário Aplicado.

Resposta obtida do Trabalho	Frequência	Frequência %
Nunca	4	40
Anualmente	3	30
Diariamente	2	20
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020

Conforme respostas obtidas a escola **A** apresenta 10% dos entrevistados que dizem nunca estar estressados com as pessoas que atendem, porém, 20% apresentam estresse anualmente, 20% mensalmente, 20% semanalmente e 30% a maioria dos entrevistados apresenta esse sentimento diariamente.

Na escola B, 40% declaram nunca se sentirem estressados com os atendidos por elas sendo a maioria das respostas, porém 30% vem em segundo lugar demonstrando esse sentimento anualmente, seguido por 20% diariamente e 10% semanalmente.

Nota-se que o sentimento de estresse está presente nos profissionais entrevistados diariamente, semanalmente, mensalmente e anualmente sendo um dos agravantes da Síndrome de Burnout.

Tabela 41 - Escola A: Resposta da Pergunta 17 do Questionário Aplicado.

Resposta obtida do trabalho	Frequência	Frequência %
Nunca	7	70
Semanalmente	1	10
Diariamente	2	20
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020.

De acordo com as respostas nota-se que 70% das professoras da escola **A** nunca se sentem responsáveis pelos problemas das pessoas que atendem, porém, 10% do total sentem-se responsáveis semanalmente e 20% sentem-se diariamente pelos problemas das pessoas que atendem.

Tabela 42 - Escola B: Resposta da Pergunta 17 do Questionário Aplicado.

Resposta obtida do trabalho	Frequênci a	Frequência %
Nunca	7	70
Anualmente	1	10
Mensalmente	1	10
Diariamente	1	10
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020

Na escola **B** também se conta com 70% das professoras que responderam nunca se sentirem responsáveis pelos problemas das pessoas que atendem, porém, 10% sentem-se responsáveis anualmente, 10% mensalmente e mais 10% diariamente.

Tabela 43 - Escola A: Resposta da Pergunta 18 do Questionário Aplicado.

Resposta obtida do trabalho	Frequência	Frequência %
Nunca	8	80
Resposta obtida no Trabalho	Frequência	Frequência (%)
Mensalmente	2	20
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020.

Tabela 44 - Escola B: Resposta da Pergunta 18 do Questionário Aplicado.

Resposta obtida no trabalho	Frequência	Frequência %
Nunca	8	80
Semanalmente	1	10
Diariamente	1	10
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020.

Observa-se que na escola **A** 80% dos professores relatam nunca em relação à pergunta sinto que as pessoas me culpam pelos seus problemas e 20% das entrevistadas responderam mensalmente.

Na escola **B**, também foram 80% das entrevistadas que disseram nunca em relação à pergunta, porém, 10% responderam semanalmente e os outros 10% diariamente. Mesmo sendo em menor percentual isso ocorrem em ambas as escolas.

Tabela 45: Escola A: Resposta da Pergunta 19 do Questionário Aplicado.

Resposta obtida no trabalho	Frequência	Frequência %
Nunca	8	80
Diariamente	2	20
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020.

Tabela 46 - Escola B: Resposta da Pergunta 19 do Questionário Aplicado.

Resposta obtida no trabalho	Frequência	Frequência %
Nunca	4	40
Anualmente	1	10
Semanalmente	2	20
Diariamente	3	30
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020.

Nota-se que na escola **A** 80% dos funcionários professores relatam nunca sentirem essa negatividade de que nenhuma mudança mudará o trabalho que exercem já 20% sentem isso diariamente.

Porém, na escola **B** as respostas foram bem variadas, sendo que 40% relatam nunca a pergunta, 10% relatam anualmente, 20% relatam semanalmente e 30% relatam diariamente esse pensamento de que não importa o que eu faça nada vai mudar no meu trabalho.

Na tabela 45, abaixo a escola **A** dos professores 60% relatam que nunca sentem que não acreditam na profissão que exercem, porém, 30% declaram essa realidade anualmente e 10% sentem essa realidade mensalmente.

Tabela 47 - Escola A: Resposta da Pergunta 20 do Questionário Aplicado.

Resposta obtida do trabalho	Frequência	Frequência %
Nunca	6	60
Anualmente	3	30
Mensalmente	1	10
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020

Tabela 48 - Escola B: Resposta da Pergunta 20 do Questionário Aplicado.

Resposta obtida do trabalho	Frequência	Frequência %
Nunca	9	90
Mensalmente	1	10
TOTAL	10	100

Fonte: O autor, 2020

De acordo com o questionário respondido pelas duas escolas (**A**, **B**), nota-se que ao somar os pontos referentes à tabela de Maslach, que serve como referencial para diagnosticar previamente a Síndrome de Burnout, ou vem trazendo a contagem indicando que de 10 pontos à 20 pontos o resultado é nenhum para o Síndrome de Burnout, de 21 pontos à 40 pontos existe a possibilidade de desenvolver a Síndrome de Burnout, de 61 pontos à 80 pontos a Síndrome de Burnout começa a se instalar e por final de 81 pontos à 100 pontos a Síndrome Burnout já está instalada e encontra-se em fase considerável e por esta realidade já deve existir o acompanhamento de um médico ou especialista.

Comparando as respostas dos professores da escola **A** e da escola **B**, constata-se que na escola **A** e também na escola **B** não houve total de pontuação entre 10 a 20, pois, essa alternativa refere-se a não existência da Síndrome de Burnout,

Na escola **A** houve três participantes que somaram em seus questionários a quantidade de 34, 34 e 32 pontos, considerando assim a possível possibilidade de desenvolvimento da Síndrome de Burnout. Na escola B houve três pessoas que somaram 28,37 e 40 pontos deixando clara a possível possibilidade de desenvolvimento da Síndrome de Burnout.

Já em relação à tabela na questão de somarem de 41 a 60 pontos, na escola **A** sete funcionários tiveram a somatória entre 43, 46, 47, 54, 60,62 e 68 pontos indicando a fase inicial da Síndrome de Burnout.

Na escola **B** fica claro que em relação a quantidade de pontos relativo à 41 pontos até 60 pontos, cinco professores se enquadram com a somatória dos pontos que foram de 42,44,52,59,59, que nesta posição indicam a fase inicial da Síndrome de Burnout.

A escola **A** não apresentou em sua amostra nenhum profissional com maiores quantidades de pontos, ficando assim entre a possibilidade da Síndrome de Burnout e a fase inicial de Burnout; que conforme a tabela de Maslasc vem Trazendo, a somatória que envolveu somente os pontos de 0-20, 21-40, 41-60, não passando disso.

Já na escola **B** teve duas funcionárias que atingiram o quadro de 61 pontos à 80 pontos indicando a somatória de 74 e 75, que conforme os resultados da tabela de Malasc detecta que

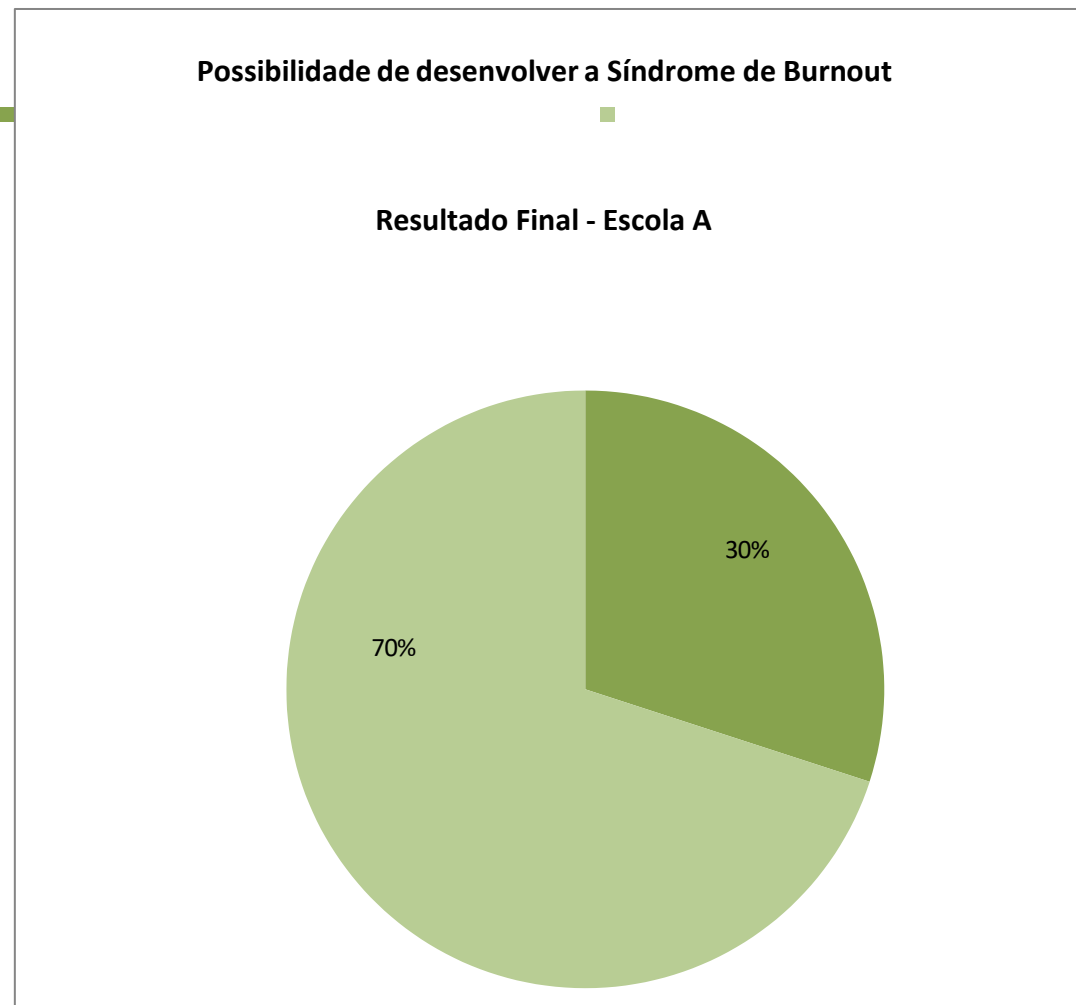
a Síndrome de Burnout começa a se instalar.

Sendo assim, a escola **B**, apresenta 30% dos professores com a possibilidade de desenvolver a Síndrome de Burnout, 50% dos profissionais na fase inicial da Burnout e 20% dos entrevistados na fase em que a Síndrome de Burnout começa a se instalar.

4.5 Resultados

A partir da Análise de dados pode-se constatar que os professores atuantes na escola **A** apresentam 30% de possibilidade de desenvolver a Síndrome de Burnout e 70% desses profissionais já estão no estágio inicial da doença.

Gráfico 1: Escola A: Resultado Final da Análise de Dados

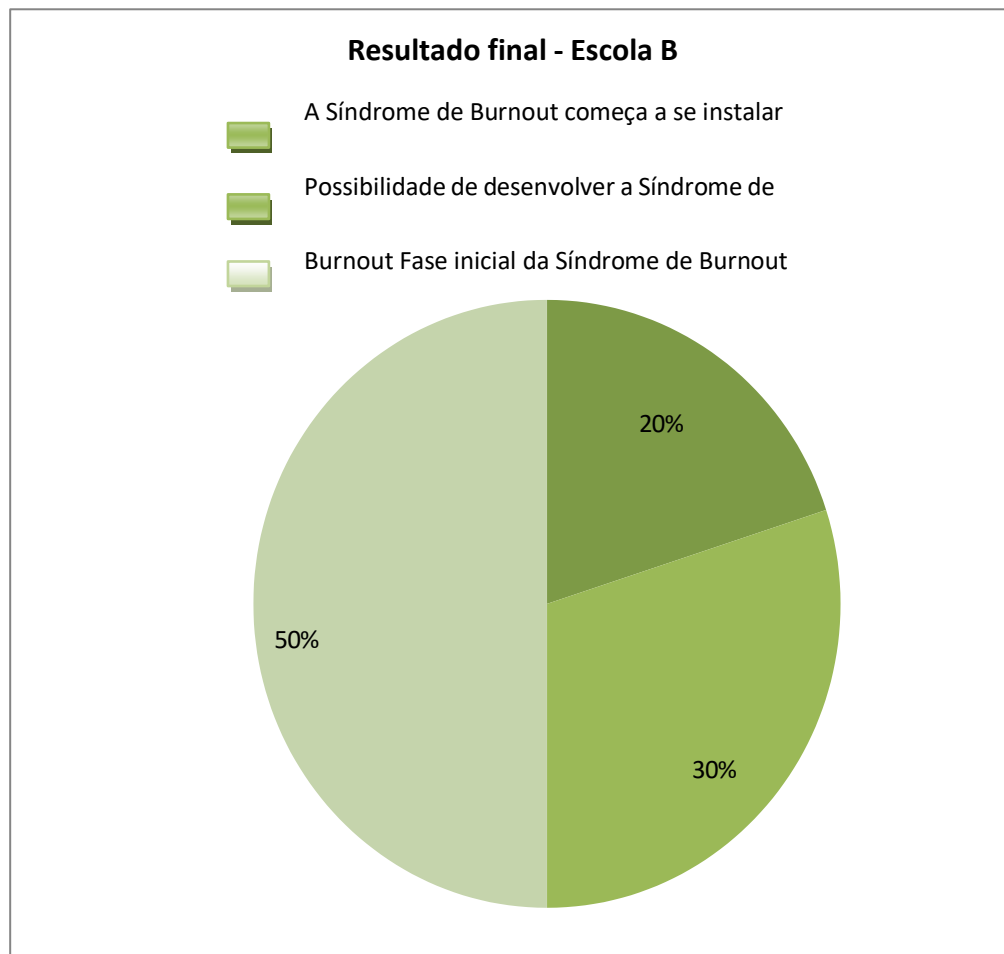


Fonte. O autor,2020

Na Escola **B** os dados obtidos também são preocupantes visto que, 30% apresentam a possibilidade de desenvolver a Síndrome de Burnout, enquanto que em 20% a doença já começa

a se instalar e 50% estão na fase inicial da síndrome.

Gráfico 2 - Escola B: Resultado Final da Análise de Dados



Fonte: O autor, 2020.

Constata-se que conforme a hipótese levantada existe indícios sim da presença da Síndrome de Burnout no ambiente escolar, principalmente nas duas escolas pesquisadas da rede municipal.

5 PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Após tabulação dos dados e de acordo com os resultados obtidos e com a evidência da presença da Síndrome de Burnout que começa se instalar, que pode ser desenvolvida e também a realidade apresentada da síndrome de Burnout na fase inicial que abrange 50% dos profissionais de uma das amostras de professores, compete aos profissionais buscar informações e orientações sobre essa realidade, sua abrangência e os meios para se prevenir a síndrome de Burnout, principalmente para não atingir o estágio agudo da doença.

Nesta perspectiva observou-se a necessidade de sugerir uma proposta de intervenção buscando melhores condições de vida, de lazer, de bem estar para os professores.

Contudo verificou-se a importância e a necessidade de aprofundamento no assunto em prol das mudanças e melhoras para o trabalho exercido, pois observa-se que o local onde atuam tem um potencial estressor, que traz tensão e desgaste que vem do exercício laboral.

Inclusive fica claro a necessidade de se conhecer mais sobre o tema a Síndrome de Burnout como estresse ocupacional crônico, pois de acordo com o questionário é desconhecido pela maioria dos professores entrevistados, que atribuíam seus sintomas ao estresse diário.

6 CONCLUSÃO

Conclui-se que o professor, sendo um dos profissionais mais importantes para a formação do indivíduo é um dos mais afetados com a Síndrome de Burnout devido aos diversos fatores que levam a patologia.

A pesquisa bibliográfica e de campo confirmaram a existência da Síndrome de Burnout, advinda dos conflitos nas relações sociais e principalmente do meio estressor do trabalho dos profissionais da educação com ênfase no professor e nos problemas enfrentados no seu dia a dia.

Constataram-se as dificuldades encontradas e enfrentadas pelos professores frente à sala de aula, devido à demanda vigente e as dificuldades sofridas devido à falta de recursos ou a limitação destes para auxiliar no seu trabalho, além da baixa remuneração, fatores que levam a trabalhar em dobro; para se manter. Tudo isso afeta a saúde do professor que acaba adquirindo a Síndrome Burnout e conseqüentemente refletindo-nos que estão ao seu redor.

O tema contribuiu para as reflexões sobre a realidade vivenciada e sobre as questões que são fatores desencadeantes da Síndrome de Burnout, e como intervenção houve a proposta de se estudar mais sobre essa problemática, buscando maiores orientações, quanto à precaução da mesma, destacando assim a atuação da enfermagem como orientador sobre essa realidade.

Permaneceu conforme pesquisador para a enfermagem o desafio de intervir sempre que necessário com ações articulada a outros setores, propondo mudanças e reflexões quanto à realidade existente, na busca de promover conhecimentos inclusive sobre essa patologia.

REFERÊNCIAS

- ARAYAGO, R. et al: Síndrome de Burnout entre os residentes e especialistas em Anestesiologia. **Salus**, v.20, n.1, Valencia, Venezuela, Abr., 2016.
- ARGOLO, J. C. T. et al. A síndrome de Burnout e os valores organizacionais: Um estudo comparativo em Hospitais Universitários. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v.15, n.1, 2002.
- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. (org.). **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.
- CARLOTTO, M. S. Síndrome de Burnout e o trabalho docente. **Revista Psicologia em Estudo**, vol.7, Jan/jun.2002.
- CODO, W. **Educação: carinho e trabalho**. Vozes. Petrópolis: Rio de Janeiro, 1999.
- COSTA, T.S.L. et al. **Prevalência da Síndrome de Burnout em uma Amostra de Professores Universitários Brasileiros**. Piracicaba. São Paulo, 2012.
- FRANÇA, L. C. A.; RODRIGUES, L. A. **Estress e Trabalho: uma abordagem Psicossomática**. Ana Cristina Limongi França, Avelino Luiz Rodrigues- 4. ed.3.Reimpressão. São Paulo: Atlas, 2009.
- FREIRE, A. M. et al. **Síndrome de Burnout: Um Estudo com Professores**. São Paulo, 2015.
- IAMAMOTO. M. V. **O serviço social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. 6ed. São Paulo: Cortez, 2007.
- JACQUES, G. M. **Saúde Mental e Trabalho**. Petrópolis (RJ): Vozes, 2002.
- JACQUES. M. G. C., Borges, L. O., Heloani, R., & Cassiolato, R. Saúde/ doença no trabalho do psicólogo: a síndrome de burnout. *In: A. V. B. Bastos, & S. M. G. Gondin (Org.). O trabalho do psicólogo no Brasil: um exame à luz das categorias da psicologia organizacional e do trabalho*. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- JODAS, D. A.; HADDAD, M. C. L. A Síndrome de Burnout em trabalhadores de enfermagem de um pronto socorro de hospital universitário. **Acta Paul Enferm**, 2009.
- KENSKI, V.M. **O papel do Professor na Sociedade: Ensinar a Ensinar: didática para a Escola Fundamental e Média**. São Paulo; Ed. Pioneira Thompson Learning, 2001.
- LARA, S. A. **Síndrome de burnout em profissionais da área da saúde mental**. Monografia de conclusão de curso de especialização o de saúde do trabalho, UFPR, Curitiba, 1999.
- JBEILL, C. **Burnout em Professores: Identificação, Tratamento e Prevenção**. 2008. Disponível em://[http://www.sinpro-rio.org.br / download/ cartilhas/burnout.pdf](http://www.sinpro-rio.org.br/download/cartilhas/burnout.pdf). Acesso em: 18 jun.2019.

RODRIGUES, W. S., **Dificuldades e Desafios para a Prática da Docência nas Instituições Privadas**, 2011.

TOLEDO, C. **Mulheres:** o gênero nos une, a classe nos divide. 2 ed. São Paulo: Editora Instituto José Luís e Rosa Sundermann, 2005.

WINTENBERG, D. C. D. **Síndrome de Burnout:** Conhecer para prevenir-se uma intervenção necessária. São Mateus do Sul, 2009.

APÊNDICES

APÊNDICE A: Carta de Apresentação e Orientação

Carta de Apresentação da Pesquisa

Na oportunidade, solicitamos autorização para que realize a pesquisa através da coleta de dados utilizando o questionário de identificação preliminar da Síndrome de Burnout (MBI), a pesquisa é intitulada “Síndrome de Burnout em Professores”. A pesquisa visa identificar o estágio inicial, intermediário e conclusivo da síndrome de Burnout.

Burnout significa uma resposta ao estresse crônico, trata-se de uma síndrome tridimensional que envolve: esgotamento emocional, despersonalização e propensão ao abandono, sendo uma doença sigilosa que tende a ser confundida com o estresse diário.

A Síndrome de Burnout nem sempre é diagnosticada com rapidez devida não ser muito comentada e às vezes ser confundida com o estresse diário, porém já esta preconizada e garantido seu atendimento como síndrome do esgotamento profissional, devido a problemas ocasionados no ambiente de trabalho.

Queremos informar que o caráter ético desta pesquisa assegura a preservação da identidade das pessoas participantes.

Uma das metas para a realização deste estudo é o comprometimento do pesquisador em possibilitar, aos participantes, um retorno dos resultados da pesquisa.

Solicitamos ainda a permissão para a divulgação desses resultados e suas respectivas conclusões, em forma de pesquisa, preservando sigilo e ética, conforme termo de consentimento livre que será assinado pelo participante.

Agradecemos vossa compreensão e colaboração.

Atenciosamente.

APÊNDICE B: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO (T.C.L.E)

Eu,
 portador do RG nº, atualmente com.....anos,
 residindo na....., após
 leitura da CARTA DE INFORMAÇÃO AO PARTICIPANTE DA PESQUISA, devidamente
 explicada pela equipe de pesquisadores.....,
 apresento meu CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO em participar da pesquisa
 proposta, e concordo com os procedimentos a serem realizados para alcançar os objetivos da
 pesquisa.

Concordo também com o uso científico e didático dos dados, preservando a minha identidade.
 Fui informado sobre e tenho acesso a Resolução 466/2012 e, estou ciente de que todo trabalho
 realizado torna-se informação confidencial guardada por força do sigilo profissional e que a
 qualquer momento, posso solicitar a minha exclusão da pesquisa.

Ciente do conteúdo assino o presente termo.

Local,..... de de 20.....

.....

Assinatura do Participante da Pesquisa

.....

Pesquisador

Responsável

Endereço:

Telefone:

APÊNDICE C: Questionário Preliminar de Identificação da Síndrome de Burnout

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 Envolver-me com facilidade nos problemas dos outros					
5 Trato algumas pessoas como se fossem da minha família					
6 Tenho que despende 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					
Totais (multiplique o numero de X pelo valor da coluna)					
Some o total de cada coluna e obtenha seu score					

ANEXOS



Anexo A: Escola Francisco Chagas da Silva



Anexo B: Escola E.M.E.F. PREP. Agroambiental Prof. Lindalva Pinho