



**FACULDADE DE SINOP
CURSO DE PSICOLOGIA**

RANNIELLE MARIA SOUSA MARTINS

**ÍNDICE DE INCIDÊNCIA DA SÍNDROME DE *BURNOUT*
EM PROFESSORES DE 1º AO 5º ANO DAS ESCOLAS
MUNICIPAIS DO ENSINO BÁSICO DE SINOP - MT**

**Sinop/MT
2018**

RANNIELLE MARIA SOUSA MARTINS

**ÍNDICE DE INCIDÊNCIA DA SÍNDROME DE *BURNOUT*
EM PROFESSORES DE 1º AO 5º ANO DE ESCOLAS
MUNICIPAIS DO ENSINO BÁSICO DE SINOP – MT**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Avaliadora do Curso de Psicologia-FASIPE, Faculdade de Sinop, como requisito para obtenção do título de bacharel em Psicologia.

Orientador (a) Prof.^a Esp. Silvia Maria Silva.

**Sinop/MT
2018**

RANNIELLE MARIA SOUSA MARTINS

**ÍNDICE DE INCIDÊNCIA DA SÍNDROME DE *BURNOUT* EM
PROFESSORES DE 1º AO 5º ANO DE ESCOLAS MUNICIPAIS
DO ENSINO BÁSICO DE SINOP – MT**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Avaliadora do Curso de Psicologia – FASIPE Faculdade de Sinop, como requisito para obtenção do título de bacharel em Psicologia.

Aprovado em /_/_

Esp. Silvia Maria Silva
Professora Orientadora
Departamento de Psicologia –
FASIPE

Professor (a) Avaliador (a)
Departamento de Psicologia – FASIPE

Professor (a) Avaliador (a)
Departamento de Psicologia – FASIPE

Esp. Cleoní Carmen Regauer
Coordenador do Curso de
Psicologia FASIPE – Faculdade
de Sinop

**Sinop/MT
2018**

DEDICATÓRIA

Dedico primeiramente a Deus, ao meu esposo e toda a minha família que me ajudou durante esse tempo. Aos meus professores e, em especial, a minha orientadora Prof.^a Silvia, que foi fundamental para que eu pudesse chegar até aqui. Muito obrigada!

EPIGRAFE

Conheça todas as teorias, domine todas as técnicas, mas ao tocar uma alma humana, seja apenas outra alma humana.

Carl Jung

MARTINS, Ranielle Maria Sousa. **Índice de incidência da Síndrome de *Burnout* em professores de 1° ao 5° ano das escolas municipais de ensino básico de Sinop-MT**, 2018. 60 p. Monografia de Conclusão de Curso – FASIPE – Faculdade de Sinop.

RESUMO

O estudo em questão tem como objetivo geral investigar a incidência da Síndrome de Burnout em professores de 1° ao 5° ano do ensino básico de instituições municipais de Sinop-MT e, como objetivos específicos, investigar o perfil sócio familiar, econômico e profissional dos participantes da pesquisa e avaliar a frequência dos três fatores que compõem o constructo síndrome de Burnout: exaustão emocional, despersonalização e sentimentos de reduzida realização profissional. Foram avaliados 39 profissionais do ensino básico em escolas municipais de Sinop-MT. Utilizou-se, nesta pesquisa, dois instrumentos: Questionário sociodemográfico e profissional, contendo dados como identificação, gênero, faixa etária, grau de escolaridade e condição socioeconômica e profissional e o inventário Maslach Burnout Inventory (MBI) versão em português, que avalia a Síndrome de Burnout, a qual se manifesta a partir de sintomas específicos e abrange as três dimensões da síndrome, sendo elas: a exaustão emocional, a despersonalização e sentimentos de reduzida realização profissional. Tendo em vista o resultado da pesquisa pode se observar que apesar dos professores se sentirem cansados e esgotados o seu nível de realização profissional aparece extremamente elevado.

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

MARTINS, Rannielle Maria Sousa. **Rate of incidence of Burnout Syndrome in 1st to 5th year teachers in municipal schools of basic education of Sinop-MT, 2018.** 60 p. Conclusion Course Monograph - FASIPE - Faculty of Sinop

ABSTRACT

The general objective of this study is to investigate the incidence of Burnout Syndrome in teachers from 1st to 5th year of basic education in municipal institutions of Sinop-MT and, as specific objectives, to investigate the socio-family, economic and professional profile of the research participants and to evaluate the frequency of the three factors that make up the construct Burnout syndrome: emotional exhaustion, depersonalization and feelings of reduced professional achievement. A total of 39 basic education professionals in municipal schools in Sinop-MT were evaluated. Two instruments were used in this research: Sociodemographic and professional questionnaire, containing data such as identification, gender, age group, educational level and socioeconomic and professional status and the Portuguese version of the Maslach Burnout Inventory (MBI), which evaluates Burnout Syndrome, which is manifested by specific symptoms and covers the three dimensions of the syndrome, which are: emotional exhaustion, depersonalization, and feelings of reduced professional achievement.

Keywords: Burnout Syndrome. Teachers. Schools.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 (Distribuição de frequências e porcentagens em relação ao estado civil, número de filhos, veículo próprio, tempo do percurso até a instituição e atividades realizadas no tempo livre dos participantes).....	40
Tabela 2 (Distribuição da frequência e porcentagens em relação ao turno que trabalham a serie que lecionam escolarização dos participantes, tempo de experiência na área	42
Tabela 3 (Distribuição de frequência em relação em relação ao trabalho exclusivamente na instituição, fonte de renda, carga horaria, número de alunos atendidos).	44
Tabela 4 (Descrição dos resultados das três dimensões do <i>Burnout</i>)......	51

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 (Descrição dos resultados dos níveis de Exaustão Emocional.....	46
Gráfico 2 (Descrição dos resultados da dimensão Despersonalização).....	48
Gráfico 3 (Níveis de Realização Profissional)	49
Gráfico 4 (Pontuações medias nos níveis de Exaustão entre professores de diferentes escolas da educação básica de Sinop –MT).....	52
Gráfico 5 (Pontuações medias nos niveis de Exaustão entre professores que trabalham 30 horas, 40 horas ou mais)	53

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	12
1.1 Justificativa.....	12
1.2. Problematização.....	12
1.3 Objetivos.....	13
1.3.1 Objetivo Geral.....	13
1.3.2 Objetivos Específico.....	13
2. REVISÃO DE LITERATURA.....	14
2.1 Psicologia Breve Histórico.....	14
2.1.2 Psicologia Organizacional e do Trabalho.....	15
2.2 Psicologia Organizacional.....	17
2.3 Conceito de Estresse.....	20
2.3.1 Causas e sintomas.....	22
2.3.2 Fases do Estresse.....	23
2.4 Saúde Mental no Contexto do Trabalho.....	24
2.5 Síndrome de Burnout.....	25
2.5.1 Sintomas.....	26
2.5.2 Causas.....	27
2.5.3 Estudos sobre a Síndrome de Burnout.....	28
2.7 Qualidade de vida no âmbito do trabalho.....	31
2.8 O papel do professor na educação básica.....	33
2.9 A instituição escolar.....	34
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	36
3.1. Tipo de Pesquisa.....	36
3.2. População e Amostra.....	38
3.3 Coleta de Dados.....	38
4. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS.....	40
4.1 Maslach Burnout Inventory.....	46
4.2.1 Dimensões.....	46
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	54
REFERÊNCIA.....	55
APÊNDICE.....	60

CAPÍTULO I

1. INTRODUÇÃO

Pode destacar na docência o grande acúmulo de estresse cotidiano, uma vez que os professores passam por muitas situações estressantes, por exemplo: violência da parte de alunos, críticas ou brincadeiras de mau gosto dos alunos, conversas que atrapalham o andamento da aula, além de dificuldades derivadas da interação com os pais dos alunos e até mesmo com a falta de estruturação da escola. Essas situações podem ser frequentes, o que acaba acarretando problemas tanto mentais quanto físicos para os professores.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou que o estresse é um mal global, pois o homem moderno é constantemente cobrado e exigido a atualizar-se, e é chamado diariamente a lidar com novas informações. O homem cada vez mais se vê a frente de responsabilidades, obrigações, autocrítica, dificuldades fisiológicas e psicológicas, além de diversas situações às quais precisam adaptar-se, como as demandas e pressões externas vindas da família, do meio social, do trabalho/escola e/ou do ambiente.

O estresse é determinado como qualquer fenômeno proveniente do ambiente externo ou interno que ultrapassa os modos de adaptação ou resistência de um indivíduo ou sistema social. É um contínuo que envolve mudanças orgânicas e psíquicas, com relevância para o sistema cognitivo na interpretação de diferentes estímulos. Para suportar as situações de estresse, estratégias de enfrentamento são utilizadas, a fim de que as dificuldades sejam vivenciadas de maneira mais adequada (PADILHA et al, 2015).

A Síndrome de *Burnout*, ou esgotamento profissional, é um fenômeno psicossocial em resposta aos estressores crônicos presentes no ambiente do trabalho, com consequências negativas em diversos âmbitos, sendo eles: individual, familiar, profissional e social. Desde

1999 esse problema já é reconhecido pela Previdência Social, no Brasil, como um transtorno relacionado ao trabalho. Ela é composta por três dimensões relacionadas entre si, mas independentes: exaustão emocional, despersonalização (também denominada de cinismo) e baixa realização profissional (ANDRADE et al, 2015).

1.1 Justificativa

A Síndrome de *Burnout* é um infortúnio relevante que está sendo vivido por uma grande quantidade de professores da educação infantil, portanto, é imprescindível que seja objeto de preocupação na área de educação e nas questões sociais e políticas referentes a esses trabalhadores. A importância do enfrentamento do problema em questão, deriva do fato de o professor desempenhar um papel crucial no andamento do progresso humano, com a função de educar e formar cidadãos críticos na sociedade moderna.

É de suma importância realizar estudos direcionados a esse tema para que possam destacar as principais causas da síndrome, englobando seus sintomas e de onde eles provêm. A área da educação implica um desgaste emocional muito grande por parte dos profissionais que a constituem por diversas razões, tais como esgotamento profissional e insatisfação no trabalho.

Tendo em vista as mazelas da sociedade e o cotidiano estressante dos sujeitos da pesquisa acredita-se que é de grande importância realizar pesquisas sobre este tema, para que possam apontar quais são os fatores mais preocupantes e que estão levando esses profissionais a adquirir a Síndrome de *Burnout*, considerando fatores como o relacionamento dos professores com toda a instituição, incluindo diversos aspectos do cotidiano desses profissionais no âmbito escolar.

1.2 Problematização

A educação no Brasil apresenta um cenário bastante problemático no que se refere às questões relacionadas à saúde dos professores e às condições de trabalho. Ensinar é uma atividade, em geral, altamente estressante, com repercussões evidentes na saúde física e mental e no desempenho profissional dos professores. A Síndrome de *Burnout* é um problema de saúde pública e principalmente entre professores, devido ao grande desgaste em seu dia a dia.

Exaustão emocional, baixa realização profissional, sensação de perda de energia, de fracasso profissional e de esgotamento são os sintomas que compõem a síndrome. O indivíduo é consumido física e emocionalmente pelo próprio objeto de trabalho. Daí o termo *burnout* - do inglês *burn* (queima) e *out* (para fora, até o fim). A doença acomete profissionais de várias áreas, mas seu diagnóstico é mais frequente em profissões com altas demandas emocionais e que exigem interações intensas, como é o caso, por exemplo, dos professores e dos profissionais de saúde.

Com intuito de entender os infortúnios relacionados ao tema e Investigar a presença ou ausência da Síndrome de *Burnout* em professores da educação infantil na cidade de Sinop-MT, o estudo em questão se propõe a pesquisar e responder o questionamento, levando em conta a rotina exaustiva, fatores ambientais e psicossociais, considerando então esses aspectos, Qual o índice de incidência da Síndrome de *Burnout* em professores da educação básica municipal da cidade de Sinop-MT?

1.3 Objetivo

1.3.1 Objetivo geral

Investigar a incidência da Síndrome de *Burnout* em professores da educação infantil básica da rede municipal da cidade de Sinop-MT.

1.3.2 Objetivos específicos

- Verificar as condições de trabalho dos professores;
- Investigar o perfil sócio familiar, econômico e profissional;
- Referenciar teoricamente estresse e Síndrome de *Burnout*;
- Avaliar os três fatores da síndrome: exaustão emocional; despersonalização e realização profissional.

CAPÍTULO II

REVISÃO DE LITERATURA

Levando em conta os conceitos relacionados ao tema abordado, e utilizando-se da temática para a construção de um estudo significativo, apresenta-se, neste capítulo, a revisão e fundamentação necessária para se discutir de forma coerente e efetiva o contexto pesquisado. Para iniciar a apresentação das principais teorias e fontes relacionadas ao assunto, é de suma importância a construção de conhecimento acerca da história e base da Psicologia, sendo, portanto, apresentada a seguir.

2.1 Psicologia - Breve Histórico

A Psicologia está sempre presente no cotidiano de todos os indivíduos, especialmente nos relacionamentos interpessoais, desenvolvendo um papel fundamental na interação, no convívio e na dinâmica social como um todo, seja na visão do senso comum ou de maneira científica.

Usamos o termo psicologia, no nosso cotidiano, com vários sentidos. Por exemplo, quando falamos do poder de persuasão do vendedor, dizemos que ele usa de “psicologia” para vender seu produto; quando nos referimos à jovem estudante que usa seu poder de sedução para atrair o rapaz, falamos que ela usa de “psicologia”; e quando procuramos aquele amigo, que está sempre disposto a ouvir nossos problemas, dizemos que ele tem “psicologia” para entender as pessoas (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2001, p. 18).

Psicologia é a ciência da alma, ou da psique, ou da mente, ou do comportamento. Relaciona-se, na verdade, a um montante de usos que se diferenciam em três grandes métodos: o ativo (movimentos, instintos, hábitos, vontade, liberdade, tendências, e inconsciente); o afetivo (prazer e dor, emoção, sentimento, paixão, amor); e o intelectual (sensação, percepção, imaginação, memória, ideias, associação de ideias). Estes três

métodos se unem em grandes sínteses mentais, tais como: atenção, linguagem e pensamento, inteligência, julgamento, raciocínio e personalidade (GOMES, 2007).

Os significados de Psicologia vêm se modificando no tempo e de acordo com a personalidade de seus autores. Como ciência, a Psicologia é extremamente conhecida como o estudo da mente. Entre outros problemas, esse conceito coloca a questão de saber o que é a mente, para que haja um conceito inteligível. A Psicologia, nesse contexto, seria a ciência da vida mental, ainda que não se tenha clareza quanto a esse conceito. Outros autores, mais preocupados com o significado e as implicações dos termos incluídos em uma definição, afirmam ser a Psicologia o estudo do comportamento (TODOROV, 2007).

A Psicologia, de modo geral, pode ser interpretada de diversas maneiras, tanto no senso comum quanto na visão científica, é uma área muito vasta e de grandes direcionamentos em seu âmbito profissional e seus diversos objetos de estudo.

O campo da psicologia é muito vasto, e inclui áreas como a psicologia clínica, escolar, institucional, organizacional, social, jurídica e atividades em pesquisas básicas como o estudo dos processos psiconeurológicos e memória, um enorme conjunto de possibilidades aplicadas e de pesquisa que inclui áreas como a matemática, física, informática, engenharia, enfermagem, trânsito, ecologia, psicofísica, genética, administração, comunidade, sociologia, antropologia, educação e marketing. Podemos afirmar que a psicologia é uma ciência aplicada, mas também uma ciência básica de grande importância para qualquer campo de conhecimento (GOMES, 2007).

2.1.2 Psicologia Organizacional do trabalho

A Psicologia do Trabalho pode ser observada como uma área de compreensão e intervenção sobre o trabalho e as organizações, tendo como principal objetivo investigar a interação das diversas dimensões que compõem pessoas, grupos e organizações, a fim de construir estratégias e procedimentos que proporcionem, garantam e reestabeleçam o bem-estar (LEÃO, 2012 *apud* ZANELLI; BASTOS, 2004).

Uma das peculiaridades principais da Psicologia do Trabalho como área de conhecimento e intervenção, é a multi e a interdisciplinaridade, pois ela interage com inúmeros meios do conhecimento, em especial, a sociologia do trabalho, psicanálise, antropologia, ciências econômicas, história, engenharia e administração, construindo uma ecologia de saberes sobre o trabalho (LEÃO, 2012). A Psicologia do Trabalho é uma área de grande importância quando pensamos em organizações, divisões de trabalho, entre outras.

Refere-se a um conjunto de concepções e técnicas definidas pela sua diversidade no sentido de uma malha de variedades formada por interligações sendo o trabalho/organizações e os indivíduos articuladores da rede. Essa complexidade se revela diante dos aspectos conceituais desse campo, que emergem a luz da história social e dos contextos políticos e econômicos resultando em distintas abordagens sobre trabalho (LEÃO, 2012).

A Psicologia do trabalho é uma disciplina ao mesmo tempo teórica e aplicada, que busca, mediante o uso de conceitos, modelos e métodos procedentes da Psicologia, descrever, compreender, prever e explicar o comportamento laboral de indivíduos e grupos, assim como os processos subjacentes ao mesmo. Objetiva ainda a intervenção, tanto sobre a pessoa como sobre o trabalho, com o propósito de melhor satisfazer as necessidades dos trabalhadores, sem nunca se esquecer de incrementar os benefícios e rendimentos da empresa (GARCIA; VALDEHITA; JOVER, 2003, p. 22).

Com o crescimento da globalização e em razão do vínculo estreito com as atividades administrativas, a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) passou por inúmeras modificações em busca do desenvolvimento da produtividade do trabalhador e do seu bem-estar. Nos dias de hoje, os profissionais da Psicologia caminham para uma atuação psicossociológica, direcionados por uma visão ampla e dinâmica da organização dentro da sociedade (PEREIRA et al., 2011).

A Psicologia do Trabalho e das Organizações é um campo de conhecimento e de atuação profissional que, historicamente, tem sido motivo de diversas discussões no Brasil, seja por razões ideológicas, ou por razões teórico-metodológicas. Mostra também um crescimento com processos não concluídos, tanto em termos de desenvolver o conhecimento quanto em termos dos investimentos dos psicólogos na sua formação. O mercado de trabalho, porém, nunca deixou de solicitar a atuação desse profissional de Psicologia, tendo em vista que tal demanda pudesse ser maior, se a própria Psicologia o valorizasse mais. No final da década de 1980, pesquisas sobre o psicólogo mostraram que aqueles profissionais que atuavam no campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações eram os que mais gostariam de mudar de área, concluindo-se, que parecia haver um problema de identidade do profissional psicólogo com o campo da POT (BORGES, 2010).

Dentre os diversos conceitos da POT ao autor destaca de maneira sucinta que:

A Psicologia do trabalho é uma disciplina ao mesmo tempo teórica e aplicada, que busca, mediante o uso de conceitos, modelos e métodos procedentes da Psicologia, descrever, compreender, prever e explicar o comportamento laboral de indivíduos e grupos, assim como os processos subjacentes ao mesmo. Objetiva ainda a intervenção, tanto sobre a pessoa como sobre o trabalho, com o propósito de melhor satisfazer as necessidades dos trabalhadores, sem nunca se esquecer de incrementar os benefícios e rendimentos da empresa (GARCIA, VALDEHITA & JOVER 2003 p.22).

Com o crescimento da globalização e em razão do vínculo estreito com as atividades administrativas, a Psicologia organizacional e do trabalho (POT) passou por inúmeras modificações em busca do desenvolvimento da produtividade do trabalhador e do seu bem-estar. Nos dias de hoje, os profissionais da Psicologia caminham para uma atuação psico-sociológica, direcionados por uma visão ampla e dinâmica da organização dentro da sociedade (PEREIRA et al, 2011).

A Psicologia do Trabalho e das Organizações é um campo de conhecimento e de atuação profissional que historicamente tem sido motivo de diversas discussões no Brasil, seja por razões ideológicas, seja por razões teórico-metodológicas. Mostra também um crescimento com processos não concluídos, tanto em termos de desenvolver o conhecimento quanto em termos dos investimentos dos psicólogos na sua formação. O mercado de trabalho, porém, nunca deixou de solicitar a atuação desse profissional de Psicologia, tendo em vista que tal demanda pudesse ser maior, se a própria Psicologia o valorizasse mais. No final da década de 1980, pesquisa sobre o psicólogo vem nos mostrar que aqueles profissionais que atuavam no campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações eram os que mais gostariam mudar de área, concluindo-se, que parecia haver um problema de identidade do profissional psicólogo com o campo da POT (BORGES, 2010).

2.2 Psicologia Organizacional

Até a era industrial o trabalho foi institucionalizado junto com a vida social e familiar, naquela época, em muitas sociedades, era difícil distinguir a atividade de trabalho, das atividades sociais e da vida familiar. Com o advento da mecanização na revolução industrial, seria agora reservado um espaço para os trabalhadores dentro das organizações iniciando o distanciamento do espaço social e familiar com o espaço de trabalho colocando, assim, o domínio de uma gramática própria de trabalho (ZANELLI; BORGES-ANDRADE;

BITTENCOURT, 2014).

Para Campos (2008) a Psicologia foi dividida em três fases, o período entre guerras, que veio a ser chamado de Psicologia Industrial, foi considerado como a primeira fase da psicologia que era aplicada no trabalho, onde ela exercia atividades restritas à seleção e colocação profissional nas organizações.

No aspecto evolutivo, a prática da Psicologia nas organizações desenvolveu-se a partir do início do século XIX, sob o nome de Psicologia industrial, sendo definida como o estudo do comportamento humano nos aspectos da vida relacionados com a produção, distribuição e uso dos bens e serviços de nossa civilização, dedicando-se à aplicação dos conhecimentos no comportamento humano para a solução dos problemas no contexto industrial (TIFFIN; MCCORMICK, 1975, apud CAMPOS; DUARTE; OLIVEIRA, E.; OLIVEIRA, J., 2011, p. 3).

Segundo Goulart e Sampaio (1998, apud CAMPOS, 2008) pode se destacar a Psicologia Organizacional como sendo a segunda fase da Psicologia aplicada ao ambiente de trabalho, a qual se apoiou à medida que os psicólogos deixaram de estudar apenas os postos de trabalho e passaram a contribuir também na discussão das estruturas da organização. Essa fase, no entanto, não pode ser vista como uma ruptura com a Psicologia Industrial, mais sim como uma ampliação do seu elemento de estudo, sendo que os psicólogos ainda continuariam atrelados aos problemas da produtividade dos trabalhadores na empresa, apesar de ter ampliado a visão sobre o treinamento onde o foco não estava mais voltado à capacitação para o Trabalho. Foi inserida nessa fase uma perspectiva de desenvolvimento de recursos humanos.

A Psicologia Industrial e do Trabalho é uma área de especialização da psicologia, que surgiu em 1900, através de estudos dos psicólogos acerca do comportamento no trabalho e os problemas que eram relacionados ao trabalho, nesses estudos os psicólogos verificavam a maneira como os operadores de telégrafo adquiriam suas habilidades, e a utilização de princípios da Psicologia na propaganda (KRUMM, 2011).

No aspecto da evolução, são considerados dois psicólogos como sendo os criadores da Psicologia aplicada ao campo de trabalho: Hugo Munsterberg e Walter Dill Scott. Ambos eram professores universitários e psicólogos experimentais, foram eles que utilizaram os testes psicológicos para a seleção dos funcionários, foi à primeira atividade que eles desenvolveram na organização, e considerada como “a pré-história” da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). Fase que ficou conhecida como “Psicologia Industrial” (GOULART; SAMPAIO, 1998; SAMPAIO, 1998, apud CAMPOS, 2008).

Para Krumm (2011), foi Walter Dill Scott quem deu abertura a este campo, neta época assume o seu interesse pela propaganda, mas confessa que não tinha admitido aos seus colegas, publicou um livro de publicidade e propaganda em 1903. Outro fundador é Hugo Munsterberg, que escreveu o livro *Psychology and Industrial Efficiency* que trouxe uma grande contribuição a essa área, pois apresenta a ideia de possibilidade da psicologia dentro da Indústria. Considerado outro grande fundador e principal influência sobre o campo da psicologia organizacional, Frederick. W. Taylor foi um engenheiro que estudou longamente a produtividade de funcionários durante o final do século XIX e início do século XX. Taylor desenvolveu o que ele chamava de “administração científica” que aborda a noção de tempo e movimento.

Krumm (2011, p. 4) define Psicologia Organizacional como sendo “a aplicação da teoria e da metodologia psicológicas aos problemas das organizações e aos problemas de grupos de indivíduos em ambientes organizacionais”.

Por último, e definido como a terceira fase da Psicologia aplicada ao trabalho, é denominada como Psicologia Organizacional e do Trabalho, que tem seu surgimento após a escala que procurava estudar os efeitos do ambiente, do indivíduo da tecnologia e cultura dentro das organizações sobre o trabalho, essa escala era denominada de contingencialista. Podemos ter em vista que a Psicologia Organizacional e do Trabalho vai ter como foco central de estudo compreender o trabalho humano em todos os seus significados e manifestações e vai se aproximar do homem que trabalha (GOULART; SAMPAIO, 1998; SAMPAIO, 1998, apud CAMPOS, 2008).

De acordo com Minucci (1995), é nessa fase que o psicólogo irá desenvolver atividades como: seleção e colocação de pessoal, planejamento de recursos humanos, treinamento de pessoal, desenvolvimento de recursos humanos, avaliação de desempenho, saúde mental no trabalho, condições de trabalho, plano de cargos e salários, mudança e análise das organizações, ensino e pesquisa, e então ele irá sair da limitação de recrutamento, seleção e treinamento. Vai ter um olhar sobre o indivíduo como um sujeito que irá almejar esforços voltados ao seu bem-estar como trabalhador.

A psicologia contemporânea tem como finalidade primordial, dentro do ambiente de trabalho, ultrapassar a ideia de recrutar, selecionar e treinar profissionais na procura da produtividade e do lucro. Atualmente, a Psicologia não volta o olhar apenas sobre o profissional, mas também para o indivíduo, que possui características além do profissional, sendo ele um sujeito que possui crenças, expectativas e frustrações. Tornando, assim, importante a compreensão sobre o que o sujeito apresenta como variáveis, e que o fortalece

para ser um profissional satisfeito (FIORELLI, 2003).

Segundo Zanelli (2014), a psicologia organizacional e do trabalho tem como dever e tarefa investigar, analisar e entender a forma em que se dá a interação entre a variedade de dimensões que ocupa a vida das pessoas, dos grupos e das organizações dentro de um contexto de mundo que vive em constantes mudanças. Sendo sua finalidade desenvolver uma tática e um procedimento que irá promover e restabelecer o bem-estar das pessoas e a sua qualidade de vida.

Para Zanelli et al. (2004, apud TONETTO et al., 2008, p. 166):

Um dos principais desafios na área de POT é compreender como interagem os múltiplos aspectos que integram a vida das pessoas, grupos e organizações em um mundo em constante transformação, de modo a propor formas de promover, preservar e restabelecer a qualidade de vida e o bem-estar.

2.3 Conceito de estresse

O estresse vem sendo considerado como o mau do século, e uma das maiores causas de afastamento no âmbito do trabalho, pode-se levar em conta diversos fatores para que isso ocorra, tais como ambientais e psicossociais, assim, o estresse é definido de diversas formas. Lipp Malagris (2001, p. 475) apresentam uma delas:

O stress pode ser definido como “uma reação do organismo, com componentes físicos e/ou psicológicos, causada pelas alterações psico fisiológicas que ocorrem quando a pessoa se confronta com uma situação que, de um modo ou de outro, a irrite, amedronte, excite ou confunda, ou mesmo que a faça imensamente feliz”.

Kristensen et al. (2002, apud Selye, 1959) definem o estresse como sendo, primordialmente, o índice de esgotamento total trazido pela vida. Entretanto, no século XVII, o termo foi utilizado por Robert Hooke, na área da Física, para denotar uma grande carga que afeta certa estrutura física. Teoricamente, a palavra estresse vem do latim *stringere*, significando apertar, cerrar, comprimir e degradar estruturas mentais e físicas. O termo estresse é citado por diversos autores e cada um deles de uma maneira diferente é inserido em vários contextos, embora o termo derive de imprecisões, as diversas áreas do conhecimento afirmam que a concepção de estresse é o resultado de um estado de desequilíbrio tanto na relação do indivíduo com o ambiente de trabalho quanto no paralelo com as demandas de trabalho (GOMES, FERNANDES & PELLEGRINI, 2010).

As modificações na economia, nas tecnologias, organizacionais e institucionais vêm acontecendo de forma acelerada principalmente nas três últimas décadas, e, com isso, têm

grande intensidade no contexto organizacional, principalmente no quesito que se trata de pessoas, a cada dia está mais complicado o mercado de trabalho e a convivência dentro das organizações, assim, as empresas estão tendo que se atualizar e implantar um novo conceito organizacional para poderem se encaixar nesse novo momento e gestar esse ambiente que se mostra cada vez mais imprevisível e com baixa estabilidade (GOMES; FERNANDES; PELLEGRINI, 2010).

De acordo com Gomes, Fernandes e Pellegrini (2010, apud COUTO; MORAES, 2000), o ambiente de trabalho de diversas áreas é composto por inúmeras racionalizações, tais como um grande e instável corte de colaboradores e a acelerada inserção de mudanças tecnológicas no ambiente de trabalho, nesse contexto denota-se um trabalho de grande esforço que envolve o uso permanente de computadores.

O dia a dia dos docentes não difere dos conceitos citados acima, os professores passam diariamente por uma carga de trabalho às vezes exaustiva quando se leva em conta fatores sociais e mentais. Considerando o contexto das políticas que visam educação para todos, é necessário se rever, de forma considerável, as condições de trabalho e as metas traçadas para esse docente devido às más condições de trabalho e até mesmo ao esforço que esses professores fazem no seu cotidiano escolar (ASSUNÇÃO; BARRETO; GASPARINI, 2005).

O estresse ocupacional é um dos principais fatores de afastamento no ambiente do trabalho por diversos fatores, podemos afirmar referente ao estresse, fundamentando-se na OMS:

As estimativas da OMS, ressaltam que transtornos mentais menores acometem 30% dos trabalhadores ocupados, e os transtornos mentais graves, entre 5 e 10%. No Brasil, dados do Instituto Nacional do Seguro Social, referente a benefícios previdenciários de auxílio-doença, por incapacidade para o trabalho superiores a 15 dias e de aposentadoria por invalidez ou incapacidade definitiva para o trabalho, demonstram que os transtornos mentais ocupam o terceiro lugar entre a causa dessas ocorrências (BRASIL, 2002, apud GOMES; FERNANDES; PELLEGRINI, 2010, p. 716).

No ano de 1936, Selye, autor referência no que se trata de estresse, publicou na revista britânica *Nature*, seus estudos sobre o que denominou Síndrome Geral de Adaptação (SGA), ou Síndrome do *Stress*, onde diz que ela é como um processo em que o corpo entra em confronto com agentes nocivos, ou agentes estressores, de natureza diversa. Tais estímulos, embora inespecíficos, proporcionam uma resposta específica do organismo, que varia conforme a força do estímulo, e que guarda uma relação causal com quadros clínicos que vão até desde casos com pouca gravidade até situações com comprometimento orgânico generalizado (SELYE, 1976).

2.3.1 Causas e Sintomas

São diversos os fatores causadores do estresse, podem-se denotar aqui os de maior incidência e que estão presentes no dia a dia das pessoas, esses aspectos são divididos em subcategorias (CALBONI, 1997, apud CABRAL, 2004). Sendo essas subcategorias:

- a) Fatores sociais;
- b) Fatores familiares e afetivos;
- c) Fatores organizacionais;
- d) Fatores pessoais.

Os *fatores sociais* estão ligados à falta de segurança nas cidades, os infortúnios com o trânsito e cotidiano corrido nas grandes metrópoles; já os *fatores familiares* e afetivos estão ligados à relação entre pessoas, por exemplo: problemas de relacionamento conjugal e com amigos, situações de doenças prolongadas na família, conflitos familiares e outros acontecimentos da vida familiar, como o nascimento, a morte, o casamento, o divórcio, entre outros; os *fatores organizacionais* estão relacionados tanto ao âmbito escolar como ao do trabalho, e dentro desses âmbitos, fatores como problemas de relacionamento com colegas, dificuldade de aprendizagem, conflitos com as autoridades que regem a instituição, seja ela escola ou empresa, podendo essas pessoas ser professores, diretores ou chefes de departamento, etc. Os *fatores pessoais* englobam as dificuldades emocionais do indivíduo, que podem ser entendidas como sentimento de culpa atribuído aos outros ou a si mesmo, de raiva contida e de medo de falar o que pensa não ser aceito, errar, não ser capaz, perder, etc. (CABRAL, 2004).

Para diversos autores o processo de estresse no organismo se modifica de acordo com o tempo de duração de cada situação estressante sobre o indivíduo. Dessa maneira os sinais relacionados com o estresse de curta duração, que são causados pelo aumento dos níveis de adrenalina no sangue, ou seja, o aumento da frequência cardíaca, transpiração excessiva, pele, mãos e pés frios, sensação de náusea, respiração rápida e a boca seca. Em contrapartida, o estresse prolongado, além das disfunções características do estresse de curta duração, também apresenta transtornos, tais como: alterações do apetite, crises de asma, dores diversas, perturbações da sexualidade e cansaço. Incluindo também perturbações emocionais como depressão, frustração, agressividade, impaciência e

irritabilidade, incapacidade de repousar e dormir tranquilamente, dificuldades de concentração e esquecimentos, podendo também, em alguns casos, os indivíduos fazerem o uso excessivo de álcool e drogas (CABRAL, 2004).

2.3.2. Fases do Estresse

Hans Selye foi o primeiro estudioso que tentou definir estresse, atendendo à sua dimensão biológica; de acordo com o autor (1959), o estresse é um elemento inerente a toda doença, que produz certas modificações na estrutura e na composição química do corpo, as quais podem ser observadas e mensuradas. Para Selye, o estresse é definido como um estado que se manifesta pela S. G. A. (Síndrome Geral de Adaptação) e essa síndrome é dividida por três fases, sendo elas: fase de alarme, fase de resistência e fase de exaustão.

O autor afirma que o estresse pode ser encontrado em qualquer dessas fases, mesmo que suas manifestações sejam diferentes ao longo do tempo. Além disso, não é necessário que as três fases se desenvolvam para haver registro da síndrome, uma vez que somente o estresse mais grave leva a fase da exaustão (SEYLE, 1976).

Fase de Alarme é aquela de ataque ou fuga de Cannon perante uma emergência, sua função primordial é a de mobilizar todos os recursos do organismo. No primeiro momento da reação de alarme, a estimulação e o despertar orgânico avaliados, por exemplo, pela pressão arterial descem abaixo dos valores normais por momentos para depois subirem rapidamente acima dos valores de referência. **Fase de Resistência**, o agente indutor de estresse se mantém ativo, mas não são suficientemente severas para causar a morte, as reações fisiológicas entram na denominada fase de resistência, é nessa fase que o organismo tenta se adequar ao fator causador de estresse e, puser fim, a **Fase de Exaustão**, é aquela em que a estimulação fisiológica é prolongada com os seus níveis continuamente elevados, causada por repetidos ou severos acontecimentos traumáticos da vida e é muito pesada para o organismo, podendo causar-lhe danos irreparáveis e até a morte. Enfraquece o sistema imunológico e esgota as reservas energéticas do organismo até um ponto onde a capacidade de resistência se torna muito baixa. É dessa maneira que a fase de exaustão começa e com isso o autor afirma que:

Se os fatores de Stress continuam a influenciar o organismo, então é bastante provável que as doenças e as lesões fisiológicas e psicológicas comecem a aumentar, podendo a morte ocorrer como fim último deste processo (CASTRO; SANTOS, 1998, p. 677).

2.4 Saúde mental e emocional no contexto do trabalho

O Direito do Trabalho, desde os primórdios, tem como objetivo principal levar a dignidade humana ao trabalhador por meio de ferramentas normativas de apoio à saúde do trabalhador. A saúde do trabalhador é um campo amplo estruturado e com trabalhos sociais que surgiu por meio de críticas às limitações dos modelos sociais e políticos vigentes em sua época. Nessa linha, como parte da saúde coletiva formou-se como espaço interdisciplinar e multi-institucional que liga o trabalho como um dos principais fatores sociais da saúde. Por esse motivo, a saúde do trabalhador segue em um caminho favorável ao desenvolvimento dos trabalhadores, valorizando o bem-estar do indivíduo em agravo das práticas organizacionais, o que muitas vezes resulta em discussões teóricas quanto à possibilidade do pleno exercício de suas proposições (SILVA et al, 2017).

O direito fundamental à saúde mental está, assim, intimamente ligado à qualidade de vida dos trabalhadores no ambiente de trabalho e tem como objetivo principal promover a integridade psíquica e física destes colaboradores quando está realizando sua atividade profissional, de maneira que o trabalho venha a ser desenvolvido de maneira saudável e equilibrado, já que “sem saúde não há vida digna e sem meio ambiente equilibrado não há saúde” (SILVA, J. A. R. O, 2008, apud MARCHIORI; ALVARENGA, 2014, p. 8).

Sendo assim e levando em conta que a saúde do trabalhador deve ser um ponto de grande importância e valorização, para Marchiori e Alvarenga (2014, p. 4):

Para melhor qualidade de vida, o trabalhador assim necessita conviver em um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado, a fim de que o exercício do trabalho não prejudique a sua saúde mental e, por consequência, à sua integridade física. Os danos de ordem psíquica e física são distintos entre si e podem atuar tanto de forma isolada como cumulativamente.

O professor não é diferente das demais categorias que estão entre as mais importantes quando falamos de qualidade de vida no âmbito do trabalho, devido a sua carga de trabalho, muita vezes exaustiva, e suas péssimas condições de trabalho. Sobre a importância do professor e visibilidade do aspecto saúde mental na área da docência, Peterlle et al. (2018, p. 60) afirmam:

O professor, em seu trabalho, enfrenta inúmeros desafios e assume grandes responsabilidades, constituindo uma das categorias profissionais mais sujeitas a apresentar sofrimento mental. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) aponta a categoria docente como sendo a segunda a apresentar doenças ocupacionais.

Nesse contexto, é de suma importância enfatizar que o nexo causal entre desgaste mental

e trabalho ainda é um grande desafio. De acordo com estudos realizados, pode-se afirmar que é raro que sejam levados em conta elementos sociais presentes no processo de saúde/doença psíquica. Dessa forma as razões do adoecimento são, muitas vezes, atribuídas ao indivíduo, culpabilizando e individualizando um problema que é, essencialmente, social. O trabalhador é considerado, nesse sentido, como desleixado e irresponsável frente a acidentes e ao adoecimento, não levando em conta as pressões, exigências, prazos e outras formalidades que caracterizam o trabalho contemporâneo, especialmente em países de economia dependente como o Brasil e outros da América Latina. Ainda é comum que se perceba o trabalho como algo naturalmente penoso, como se não fosse possível modificar os aspectos que geram adoecimento ao trabalhador (SOUZA; BERNARDO; SILVA, 2016).

2.5 Síndrome de *Burnout*

A palavra *Burnout* tem origem inglesa e diz respeito ao que não funciona corretamente por diversas razões, como exaustão de energia, esgotamento físico, esgotamento psíquico e emocional, que surge através de ações do sujeito diante de um trabalho com alto índice de estresse e com cargas altamente tensas (ANDRADE; CARDOSO, 2012). O *Burnout* é definido de várias maneiras, mas a definição mais aceita nos dias de hoje é fundamentada em perspectiva social psicológica, que é constituída por três etapas importantes, quais sejam: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal (MASLACH; LEITER, 1999).

A síndrome de *Burnout* é explicada de diferentes maneiras. Uma delas é a de Woods (1999, apud CARLOTTO, 2002) que utiliza o modelo sociológico, enfatizando os níveis micro (são comportamentos do organismo em que trabalha individualmente), meso (procura compreender os comportamentos do organismo que trabalha em conjunto, sendo equipes ou grupos) e macro (visa compreender o comportamento da empresa como um todo). Com os avanços do ensino, alguns professores não se adaptam bem, o que se deve, principalmente, ao fato de que têm pouco tempo para aprender a dominá-los, trazendo-lhes inúmeras dificuldades de percurso e lhes prejudicando a qualidade de vida.

Para Esteve (1999, apud CARLOTTO, 2002), nos últimos anos as responsabilidades e exigências têm aumentado sobre os professores, fazendo com que, em muitos casos, esse profissional tenha que executar funções que não estejam relacionadas a sua respectiva função. Segundo Maslach e Jackson (1981, apud ANDRADE; CARDOSO, 2012) *burnout* é uma reação ao estresse ocupacional crônico, ligado a outra síndrome

envolvendo comportamento de desilusão, exaustão e isolamento. Esse comportamento prejudica principalmente os trabalhadores em contato direto com outras pessoas.

2.5.1 Sintomas

A pessoa com a Síndrome de *Burnout* apresenta sinais como: ceticismo, insensibilidade, despreocupação, desconforto, insônia, fadiga, irritabilidade, tristeza, desinteresse, apatia, angústia, tremores e inquietação; caracterizando uma síndrome depressiva ou de ansiedade (MASLACH; LEITER, 2008; CODO, 1999, apud ANDRADE; CARDOSO, 2012). O professor com *Burnout* pode apresentar planejamento de aula menos frequente, menos criatividade, menos entusiasmo e quando em contato com os estudantes apresenta pouco interesse e afeto pelo progresso de seus alunos (CARLOTTO, 2002). Com esse tipo de comportamento, pode demonstrar dificuldade de se relacionar, afetando, assim, a aprendizagem e motivação dos alunos, além de ser um fator influente no comportamento desses estudantes (RUDOW, 1999, apud CARLOTTO, 2010).

Benevides-Pereira (2002, apud ANDRADE; CARDOSO 2012) criou um quadro que sintetiza os sintomas da Síndrome de *Burnout*, são eles: Sintomas Físicos: o indivíduo sente um cansaço extremo devido ao excesso e ao esforço de trabalho, problemas em dormir, dores musculares ou osteomusculares, cefaleias, problemas em respirar, disfunção sexual e alteração menstrual. Sintomas Psíquicos: falta de atenção, dificuldade de se concentrar em algo ou alguém, modificação na memória, o processo de pensar fica mais lento, sente como se não soubesse nada, como se fosse incapaz de fazer tudo, se sente sozinho, fica impaciente, adquire baixa autoestima, instabilidade emocional, fraqueza sem perder capacidade muscular, falta de ânimo, o indivíduo fica depressivo, paranoico e desconfiado de tudo. Sintomas Comportamentais: falta de cuidado, se irrita facilmente, aumento de agressividade, não consegue relaxar, não aceita mudanças, não tem mais iniciativa de nada, tende a se suicidar e apresenta comportamentos de riscos. Sintomas Defensivos: o indivíduo se isola, sente que é o “todo-poderoso”, não se interessa mais pelo trabalho, se torna irônico e cínico.

2.5.2 Causas

Merazzi (1983, apud CARLOTTO, 2002) afirma que a inserção de funções que não estão diretamente relacionadas com as atividades dos professores e que podem influenciar no desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*, estão ligadas a três fatos fundamentais: 1º mudanças ocorrerem nos ambientes tradicionais de socialização e família, ou seja, algumas responsabilidades que são da família são deixadas de lado, fazendo com que os professores as assumam. 2º com a inversão de papéis, professores são responsáveis por transmitir conhecimentos de cultura, comunicação e consumo das massas. 3º existe uma divergência quando se pretende definir qual é a função do professor, quais valores, entre os existentes em nossa comunidade o docente deve passar, e quais deve questionar.

Farber (1991, apud CARLOTTO, 2002) enfatiza que a maior decorrência dessa síndrome se dá quando os professores se sentem emocional e fisicamente esgotados e, em virtude disso, ficam irritados, ansiosos ou tristes. Dessa forma esses professores têm sérios prejuízos no seu trabalho, queda do rendimento docente, pois perdem a vontade de trabalhar, planejar as suas aulas e apresentam certa apatia por seus alunos.

Etzion (1987, apud SILVA; CARLOTTO, 2003, p. 146) afirma que a diferenciação entre homens e mulheres na decorrência dessa síndrome está relacionada a fatores organizacionais e sociais. A faixa etária com menos de 40 anos tem uma maior ocorrência da Síndrome de *Burnout* pelo fato de terem maiores expectativas em relação à sua profissão e acabarem se frustrando. O *Burnout* não tem idade, tanto professores de modo geral e os mais jovens estão propensos a desenvolver a síndrome, apresentando maior tendência em abandonar seu trabalho e sua profissão. As pessoas com *Burnout*, que optam por ficar no trabalho, podem ter a produtividade do seu trabalho afetada, ficando muito abaixo do seu real potencial.

Através de pesquisas, Pithers (1995, apud CARLOTTO, 2002) afirma que os fatores estressores não tornam todos os professores frágeis e vulneráveis, alguns usam esses motivos para a obtenção de sucesso, então é relevante estudar as características dos professores frágeis com maiores chances de obter a Síndrome de *Burnout* e aqueles resistentes a ela. Reinhold (2002, apud SILVA; CARLOTTO, 2003) cita que a Síndrome de *Burnout* se desenvolve com a insatisfação do trabalho e afetará os fatores estressores, levando, automaticamente, o docente a trabalhar de um modo mecânico e não satisfeito, diminuindo, assim, a qualidade e a produção de seu trabalho, trazendo para si uma série de sintomas físicos e mentais.

Segundo Esteve (1999, apud CARLOTTO, 2002) novas demandas são motivos de

resistência para os professores, pelo fato que ainda não dominam o saber novo que lhe é imposto, muita pressão em pouco tempo para dominá-lo, causando mal-estar a eles. É esta a imagem descrita por Codo e Menezes (1999, apud TIBÚRCIO; MORENO, 2009, p. 02), a imagem de um professor que desistiu e desenvolveu a síndrome de *Burnout*.

No modelo, muitas são as atribuições do professor, fazendo com que se sobrecarregue, ocasionando conflitos, pois vê seu tempo disponível para reciclagem diminuir, desfavorecendo seu desenvolvimento e sua realização profissional. Estar o tempo todo lidando com diversos estressores, que persistem, podem levar à Síndrome de *Burnout*. (CARLOTTO; PALAZZO, 2006, p. 1026, apud BARBOSA, 2013, p. 27). Segundo Sarafino (1994, apud MAZON; CARLOTTO; CÂMARA, 2008 p. 57-58) o estresse é recorrente à “interação do indivíduo e o ambiente”, uma vez que o indivíduo percebe a diferença das situações e os sintomas que sente, ou seja, ele percebe que em determinada situação tem um determinado sintoma que o incomoda. Burker e Greenglass (1989, apud CARLOTTO, 2002) afirmam que a falta de um bom suporte social é a causa mais significativa para a aparição do *Burnout* em professores.

Para Abel e Sewell (1999, apud CARLOTTO, 2002), o envolvimento do professor com os problemas pessoais do aluno e com a família se mostra problemático e bastante estressante. Recentes estudos apontam que professores que apresentam a Síndrome de *Burnout* passam a ver seu trabalho como inconsistente e sem sentido, conflitando com que tinham estabelecido como importante papel no início de sua carreira (WOOD; MCCARTHY, apud TIBÚRCIO; MORENO, 2009).

Essa situação acaba gerando profissionais insatisfeitos, sem vontade de buscar novas experiências, principalmente por gerar sobrecarga de trabalho e grande desgaste dos recursos físicos, psicológicos ou materiais. O estresse em professores ocorre devido à falta de integração com os colegas de trabalho, pelo fato de a maior parte do tempo estar em sala de aula e, com isso, não conversam sobre seus pensamentos ou situações, sejam elas boas ou ruins (SPARKS, 1983, apud MAZON; CARLOTTO; CÂMARA, 2008).

2.5.3 Estudos sobre a Síndrome de *Burnout*

Estudos realizados por vários pesquisadores indicam a maior recorrência do *Burnout* em professores. Farber (1991, apud CARLOTTO, 2002) afirma que a síndrome está relacionada com uma combinação de fatores que se relacionam entre si e são fatores da própria organização. Esses fatores organizacionais estão ligados à pouca valorização desse

profissional e, em decorrência disso, começa a surgir a Síndrome de *Burnout*. Segundo Farber (1991, apud SILVA; CARLOTTO, 2003, p. 147), os professores do sexo masculino estão mais propensos a adquirir o *Burnout*, pelo fato de que as mulheres são menos rígidas em relação às ocasiões estressantes que podem ocorrer no dia a dia de sua profissão.

De acordo com Merazzi (1983, apud CARLOTTO, 2002), com tantas funções a serem executadas, o professor acaba não sabendo lidar com tantos papéis, que muitas vezes parecem contraditórios. O professor precisa saber como atender as necessidades dos alunos, sabendo de cada peculiaridade, deve estimular a autonomia de seus alunos, precisa entender e saber lidar com as políticas educacionais e compreender as necessidades sociais de seus alunos. A síndrome de *Burnout* pode atuar de forma negativa no comportamento do professor, pois diante da administração escolar, ele pode se mostrar de forma hostil e arrependido pela escolha da profissão (EDELWICH; BRODSKY, 1980, apud CARLOTTO, 2010).

Foi realizada uma pesquisa por Ferenhof (2002, apud SILVA, 2006), no Município de Duque de Caxias localizado no Rio de Janeiro, com 71 professores, do início da alfabetização até o ensino médio e escola especial. Utilizou-se para a realização da pesquisa um questionário que visou analisar três dimensões, sendo elas: exaustão emocional, despersonalização e realização profissional, o Maslach Burnout Inventory (MBI). Foram identificados os seguintes resultados: todos os professores tinham despersonalização e 67,6% tinham baixa realização pessoal no trabalho, o que, segundo o autor, era devido à hipótese de que as condições da escola não eram tão boas, ameaças de violência – embora não tenha especificado se acontecem de fato e quem as faz – pressões e a “realidade política educacional”, que são bastante influenciáveis para essa despersonalização.

O estudo realizado por Garcia e Benevides-Pereira (2003) objetivou analisar o impacto das dificuldades do trabalho docente, mais especificamente, as dimensões da Síndrome de *Burnout* em professores universitários. O estudo foi realizado em uma instituição com 79 professores, onde 33 eram do sexo feminino e 46 do sexo masculino, e aplicado junto aos participantes o Maslach Burnout Inventory (MBI). Os resultados revelaram que, em média, 19,67% dos professores tinham exaustão emocional (EE), 4,97% deles apontaram despersonalização (DE) e 37,98% mostraram baixa realização profissional (RP), denotando valores entre o esperado, considerando as médias EE=16 a 25; DE= 3 a 8; RP= 32 a 42 adotadas pelo Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Estresse e *Burnout* - GEPEB (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

Silva e Carlotto (2003) relatam que foi realizada uma pesquisa com 61 professores (31 homens e 30 mulheres) que trabalham na área da docência de escolas públicas da cidade de

Canoas no estado do Rio Grande do Sul, de variados estados civis e níveis de ensino. Todos os colaboradores dessa pesquisa já trabalhavam na área escolar há seis meses, e nunca haviam levado nenhum tipo de atestado para o trabalho. Os dados dessa pesquisa foram levantados com a elaboração de um questionário específico, tendo como objetivo entender as causas da Síndrome de *Burnout* em professores. Para que pudesse ocorrer essa avaliação, foi utilizado o MBI (Maslach Burnout Inventory), esse inventário é autorrealizado e se compõe de 22 itens, seus resultados são avaliados numa pontuação que varia de 1 a 7, na versão para americanos, (BENEVIDES; PEREIRA, 2001, apud SILVA; CARLOTTO, 2003).

No estudo seguinte foi usada a versão MBI-ED, adaptada para professores brasileiros, (BENEVIDES; PEREIRA, 2001, apud SILVA; CARLOTTO, 2003). Na versão para brasileiros, notou-se que os sujeitos testados apresentavam certa dificuldade em responder alguns itens do instrumento utilizado, pelo fato dos critérios de avaliação serem extremamente fiéis ao instrumento original (TAMAYO, 1997, apud SILVA; CARLOTTO, 2003). Para esse estudo, foram realizadas visitas em instituições de ensino, e contato com os funcionários dessas instituições, sendo eles, diretores e pedagogos. Foi demonstrado o intuito do estudo e, dessa maneira, coletou-se a autorização necessária para a realização da pesquisa dentro do ambiente escolar. Cada escola ofereceu aos pesquisadores 20 minutos na hora de descanso dos professores para realização da aplicação do instrumento. Todas as técnicas realizadas nessa pesquisa estavam de acordo com os conformes éticos regidos na resolução 196 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), que diz respeito aos estudos realizados com seres humanos (HUTZ E SPINK, apud SILVA; CARLOTTO, 2003). Na obtenção dos resultados, todos os dados dessa pesquisa foram digitados em EXCEL, e depois analisados no pacote estatístico SPSS, utilizando medidas descritivas e médias de desvio de padrão, além do teste t de Student e p de correlação Pearson (SILVA; CARLOTTO, 2003).

Foram apresentadas diversas variáveis que influenciam a Síndrome de *Burnout* nesses docentes, tais como realização no trabalho, salário, relação com a família e condições no trabalho. Com relação à Síndrome de *Burnout*, verificou-se que as professoras apresentam resultados maiores que os dos homens em relação à exaustão no trabalho e ao emocional e menor em despersonalização, bem como em satisfação pessoal. Contudo os resultados que obtiveram com o teste t de Student, não mostrou que em relação ao gênero exista diferença quanto às variáveis supracitadas (SILVA; CARLOTTO, 2003).

Na correlação de Pearson, identificou-se que as mulheres têm uma relação positiva entre as variáveis: idade e tempo de trabalho na área escolar, com Exaustão Emocional, o que quer dizer que quando o profissional trabalha há vários anos nessa área e já possui certa idade,

tende a ter um alto nível de desgaste emocional. Nessas docentes também foi identificada uma associação extremamente negativa nas variáveis que estão ligadas à realização no trabalho, pelo fato de se sentirem cansadas e desmotivadas em seu ambiente escolar. Sendo assim, segundo as autoras, o objetivo principal dessa pesquisa foi estabelecer uma relação entre professores do sexo feminino e masculino, e identificar os níveis e etapas da Síndrome de *Burnout* e diferenças em cada sexo, porém esse estudo não teve os resultados desejados, necessários para a distinção desses níveis e etapas dessa síndrome em relação ao gênero, uma vez que os números obtidos não estabeleceram uma diferença estatisticamente aceitável (SILVA; CARLOTTO, 2003).

Um estudo feito por Lapo e Bueno (2003, apud SILVA, 2006 p. 95) em São Paulo buscou informações sobre a Síndrome de *Burnout* nos professores da cidade. Esse estudo, realizado nos anos 90, tinha como objetivo encontrar a razão que levava os professores a desistir de lecionar na rede pública. A pesquisa continha dados quantitativos, que foram obtidos através da Secretaria Estadual de Educação. Teve base em dados qualitativos também, em que se aplicou um questionário a 158 professores de escola pública e cerca de 16 ex-professores, aprofundando-se em suas histórias pessoais de vida. Durante a entrevista com os 16 ex-professores, foi possível verificar que alguns motivos que contribuíram para que os profissionais abandonassem os cargos foram baixo salário, instalações precárias, insatisfação no trabalho e falta de reconhecimento profissional. Esse processo acontece lentamente, até chegar ao abandono definitivo da profissão.

2.6 Qualidade de vida no âmbito do trabalho

O conceito de qualidade de vida lida com vários campos do conhecimento humano, biológico, social, político, econômico, médico, entre outros, numa constante inter-relação. Por ser uma área de pesquisa recente, está em processo de afirmação de divisas e conceitos; por isso, as definições sobre o termo são comuns, mas nem sempre estão de acordo umas com as outras. Um grande problema de ordem semiótica em relação à qualidade de vida é que suas definições podem tanto ser amplas, tentando abarcar os inúmeros fatores que exercem influência, como restritas, delimitando alguma área, tal como o campo do trabalho (MARQUES; GUTIERREZ; ALMEIDA, 2012).

De acordo com Minayo et al. (2000, p. 10), a qualidade de vida pode ser entendida como:

Uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação

encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial. Pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem-estar. O termo abrange muitos significados, que refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades que a ele se reportam em variadas épocas, espaços e histórias diferentes, sendo, portanto, uma construção social com a marca da relatividade cultural.

A qualidade de vida no âmbito do trabalho está associada a diversos fatores, tais como: ambiente, relacionamento, remuneração, condições de trabalho, etc. Santana e Ribeiro (2015, apud CHIAVENATO, 2008) diz que a qualidade de vida está relacionada em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas, psicológicas ou sociais, e isso resulta em um ambiente de trabalho agradável, amigável e melhora consideravelmente a qualidade de vida das pessoas na organização.

A inserção de uma Gestão de Qualidade de Vida em uma empresa ou instituição é uma ferramenta de suma importância para apontar a importância dos funcionários/colaboradores para uma organização. Os programas de QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) têm como intuito proporcionar ambientes de trabalhos mais agradáveis, condições melhores nos aspectos: saúde, físico, emocional, social; além de tornar equipes mais falantes, integração dos setores com seus superiores, entre outras vantagens favoráveis à satisfação de todos aqueles inseridos no contexto da organização (SANTANA; RIBEIRO, 2015).

Para Chiavenato (2004) a QVT envolvem todos os aspectos físicos e ambientais, assim como os aspectos psicológicos presentes no local de trabalho. Na visão do autor, é necessário se analisar todos esses aspectos para se obter o grau de satisfação de cada colaborador.

A docência é uma profissão aberta a um alto risco físico e mental principalmente devido às condições precárias do ambiente físico de trabalho, às relações de conflitos com alunos e o baixo salário, o que vem a intensificar o ritmo e as exigências laborais, repercutindo na qualidade de vida (QV) e saúde dessa população. Levando em conta a qualidade de vida na realidade dos professores, Martins et al. (2015, p. 162) a define de acordo com a Organização Mundial da Saúde:

A QV é definida pela Organização Mundial da Saúde como sendo a autopercepção sobre a sua posição na vida, no contexto da cultura e dos sistemas de valores nos quais vive, e em relação a seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. Tem sido apontada como um importante aspecto multidimensional, constituída por elementos positivos e negativos, associada a múltiplas dimensões das relações humanas.

2.7 O papel do Professor na Educação Básica

Sem dúvidas o papel do professor nos primeiros anos da vida escolar vai muito além de ensinar o alfabeto ou até mesmo a tabuada. Por diversos anos a prática educativa era focada no professor, que era o indivíduo que repassava os conteúdos e os alunos absorviam ou memorizavam sem qualquer reflexão ou indagação e, ao final, o conteúdo era cobrado em forma de uma avaliação. Esse modelo de conhecimento repassado e memorizado difere de maneira acentuada da proposta de um novo ensino na busca da produção do saber. Essa prática pedagógica não soma em nada para o aspecto cognitivo do aluno (OLIVEIRA, 2009).

Bulgraen (2010, apud SALVIAN, 2003) defende uma pedagogia crítico-social relativa aos tópicos referentes aos conteúdos no qual professores e alunos se entrelaçam numa relação social única que é a do ensino, com o intuito de estudar os conhecimentos acumulados historicamente, tendo o objetivo de construir e consolidar novas criações do conhecimento, e isso nos mostra que o ponto de partida da ação pedagógica não seria a *preparação* dos alunos, na qual a iniciativa é do professor, e nem a *atividade*, que é de iniciativa dos alunos, mas sim seria a *prática social*, comum entre professores e alunos, levando em conta que, do ponto de vista pedagógico, há uma diferença importante, em que o professor de um lado e os alunos de outro estão em escalas diferentes de compreensão da prática social.

O trabalho do professor é o alicerce para uma boa formação escolar e estabelece papel decisivo e de grande importância para a construção de uma sociedade pensante. Porém, para que isso aconteça, o docente necessita tomar posse de o seu verdadeiro dever e traçar o caminho longo do aprender para ensinar. Naturalmente, ensinar é uma responsabilidade que precisa ser trabalhada e desenvolvida. Um educador precisa a cada dia inovar sua forma pedagógica para atender da melhor maneira a seus alunos, levando em conta, além de sua bagagem de conhecimento o comprometimento, a paixão pela profissão e pela educação para que, dessa forma, ele possa exercer a sua profissão de forma correta e congruente (BULGRAEN, 2010).

Sendo assim pode se afirmar que o papel do professor do ensino básico vai muito além do que o senso comum pode evidenciar. Quanto a isso, Oliveira (2010, p. 4) cita Libâneo (1988, p.29), dizendo que o autor: Afirma que o professor medeia a relação ativa do aluno com a matéria, inclusive com os conteúdos próprios de sua disciplina, mas considerando o conhecimento, a experiência e o significado que o aluno traz à sala de aula, seu potencial cognitivo, sua capacidade e interesse, seu procedimento de pensar, seu modo de trabalhar. Nesse sentido o conhecimento de mundo ou o conhecimento prévio do aluno tem de ser respeitado e ampliado.

2.8 A Instituição Escolar

Segundo Costa (1995, apud CARLOTTO, 2002), o modelo de escola que é conhecido na atualidade foi constituído em meados do século XV, momento foi composto por várias transformações na sociedade que visavam à modernidade. Durante o processo de mudança, concluiu-se que a infância era uma fase que necessitava de um pouco de atenção e deveriam ser trabalhados procedimentos visando controle, correção e disciplina para que as crianças e futuros adultos pudessem estar prontos para as mudanças que estavam por vir.

As escolas existentes na época eram regidas pelas igrejas católicas, e o corpo docente era composto pelo clero. O professor devia professar sua fé, e ser fiel aos princípios da instituição, e estava ali somente para transmitir os ensinamentos aprendidos de acordo com as doutrinas para os alunos. (KRENTZ, 1986, apud CARLOTTO, 2002). Durante a Revolução Francesa, o professor era uma figura estratégica, era espécie de um protetor que possuía um sistema de referências sagrado, e suas normas socioeconômicas eram validadas por normas e valores religiosos. Na época em que a igreja era a instituição que transmitia o conhecimento através dos professores, alguns ensinamentos religiosos foram inseridos na doutrina ideológica das instituições escolares.

Tais doutrinas foram inseridas no ambiente escolar com o objetivo de adequar os jovens da época às necessidades das indústrias. Nos últimos anos, outras questões se acrescentam à gestão do trabalho do docente, dentre elas o *Burnout* em professores, que constitui “um evento difícil e multidimensional resultante da relação entre os aspectos individuais e o ambiente do trabalho” (CARLOTTO, 2002, p. 25).

A instituição escolar passou por diversas transformações ao longo dos anos, o sistema de ensino foi se aperfeiçoando e exigindo cada dia mais dos docentes, de maneira que esses profissionais com crenças arraigadas tenham que se desprender e atuar nesse modelo de ensino e instituição dos dias de hoje.

Aos profissionais de educação cabe-lhes o papel de educar e ensinar o proposto PCN's – Parâmetros Curriculares Nacionais – e nos currículos os conteúdos a serem ministrados em sala, contudo esses profissionais vão além de suas funções para que atendam melhor o seu alunado, às vezes exercendo funções de enfermeiros, psicólogos, assistentes sociais e outras funções que não lhe cabem, fazendo com que esses profissionais sobrecarreguem com o acúmulo de funções subjacentes (FERREIRA; SILVA, 2014).

A escola é uma instituição social, onde o indivíduo aprende seus primeiros valores e opiniões, é de grande importância em nossa sociedade, pois além de ter o intuito de preparar intelectual e moral os alunos, é onde acontece também, a inserção no meio social. Isso ocorre

por razão da escola ser um importante meio social frequentado pelos indivíduos, depois do âmbito familiar, que é o primeiro socializador do indivíduo (FERREIRA; SILVA, 2014).

CAPÍTULO III

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A seguir dar-se-á a apresentação dos métodos utilizados na pesquisa, onde serão apontados as principais características e procedimentos que foram adotados durante a investigação, servindo de base para replicação em novas pesquisas sobre a temática, ou com a mesma população.

3.1. Tipo de Pesquisa

O presente estudo trata-se de uma revisão bibliográfica, pesquisa de campo, quantitativa e qualitativa em função da aplicação da quantificação tanto na contribuição quanto no trato dos dados, aplicando conhecimentos estatísticos, pretendendo explicações que se desviam de distorções das observações e compreensão, proporcionando uma fronteira para a imprecisão (DIEHL, 2004). Segundo Richardson (1989), o método quantitativo é muito utilizado nos estudos descritivos, a fim de apurar “o que é”, ou melhor, encontrar atributos de um fato semelhante.

O método quantitativo é de grande importância tendo em vista que ambos os objetivos da pesquisa é identificar o índice de ocorrência da Síndrome de *Burnout* em docentes do ensino básico, assim pode se dizer que:

A pesquisa quantitativa é caracterizada pelo uso da quantificação, tanto na coleta quanto no tratamento das informações, utilizando-se técnicas estatísticas, objetivando resultados que evitem possíveis distorções de análise e interpretação, possibilitando uma maior margem de segurança (DIEHL, 2004 p. 6, apud SILVEIRA; LANA; DALFOVO, 2008).

Em se tratando do método qualitativo, pode-se afirmar que é de grande importância a sua utilização em pesquisas com seres humanos onde são aplicados entrevistas ou questionários para se relatar, além dos números, as expressões e fala dos participantes.

Este método difere, em princípio, do quantitativo, à medida que não emprega um instrumental estatístico como base na análise de um problema, não pretendendo medir ou numerar categorias (RICHARDSON, 1989, apud SILVEIRA; LANA; DALFOVO, 2008, p. 9).

Tendo em vista que para o desenvolvimento do estudo foram aplicados dois instrumentos, sendo o primeiro um questionário sócio demográfico e o outro o MBI (Maslach, Burnout Inventory), e por abranger demandas específicas, o estudo fica caracterizado como quantitativo e qualitativo.

Foram utilizados nessa pesquisa dois instrumentos: O Questionário Sócio demográfico e Profissional (elaborado pela pesquisadora), contendo dados de identificação como gênero, faixa etária, grau de escolaridade e condição socioeconômica e profissional, e o Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach, 2002) versão em português, desenvolvido por Maslach, Jackson e Leiter (1996) e composto de 22 itens, auto aplicado. O instrumento avalia a Síndrome de *Burnout* que se manifesta a partir de sintomas específicos e pode ser concebida com um construto que abrange três fatores: a exaustão emocional, a despersonalização e sentimentos de reduzida realização profissional.

A exaustão emocional caracteriza-se por uma falta ou carência de energia, entusiasmo e um sentimento de esgotamento de recursos; a despersonalização ocorre, por exemplo, quando o indivíduo começa a tratar os clientes, colegas e a organização como objetos; a diminuição da realização pessoal no trabalho demonstra a tendência do trabalhador a se auto avaliar negativamente e sentir-se infeliz consigo mesmo e insatisfeito com seu desenvolvimento profissional.

Caso o indivíduo apresente o sintoma em questão, um ponto da escala é selecionado para indicar a frequência do sintoma. Cada item é seguido de uma escala de sete pontos, variando de zero (nunca) a seis (todos os dias). O escore total é obtido a partir do somatório dos pontos em cada item, podendo variar de zero a 96. Escores totais mais altos indicam maiores níveis de *Burnout*, em todas as dimensões medidas.

3.3. População e Amostra

A população da pesquisa foi composta pelos professores que atuam no ensino básico do 1º ao 5º ano na cidade de Sinop – MT, que corresponde a uma quantidade de 130 profissionais, de acordo com a Secretária Municipal de Educação do município. O estudo foi realizado com 30% desses professores o que corresponde a 39 profissionais. Foram

automaticamente excluídos da pesquisa professores que não correspondem ao quesito central do estudo, isto é, professores que não atuam em escolas municipais do 1º ao 5º ano na cidade de Sinop – MT.

3.4. Coleta de dados

Primeiramente foi feita uma investigação minuciosa para se verificar quais escolas do município abrangiam a população necessária. Logo após isso, verificou-se junto à secretaria de educação a quantidade de professores que atuavam na educação básica municipal do 1º ao 5º ano. Essa apuração foi realizada na primeira parte da pesquisa para se desse sequência na coleta dos dados.

Para a realização da pesquisa em campo, foram utilizados dois instrumentos, sendo eles um questionário sócio demográfico e o inventário de Maslach, que tem o objetivo de investigar a presença ou ausência da Síndrome de *Burnout* e o método de revisão bibliográfica. Sete escolas do município foram visitadas para a realização e aplicação desses instrumentos. A maioria dos encontros com os professores aconteceu na sala da direção da escola.

O desenvolvimento da pesquisa teve um grande grau de dificuldade devido à carga horária extensa desses profissionais e também à falta de disposição deles, muitos se sentiam com medo de alguma represália por parte dos órgãos responsáveis pelas escolas, mesmo sendo explicado que sua identidade seria preservada. Apesar dessa dificuldade, existiu, em contraste, um ponto muito positivo, que foi o interesse deles em conhecer mais a respeito do tema e a expressão da necessidade de que existisse alguém que os auxiliasse dentro de seus ambientes de trabalho.

3.5. Tratamento de Dados

Cada professor entrevistado foi classificado a partir das pontuações obtidas no Maslach Burnout Inventory (MBI), segundo as categorias definidas no manual do teste com relação à intensidade dos sintomas apresentados. Com relação à exaustão emocional, foi considerada baixa a intensidade de sintomas quando menor ou igual a 19; média se entre 19 a 26 e alta se igual ou acima de 27. Com relação à despersonalização, é considerada baixa a intensidade de sintomas menor que 6, média se entre 6 a 9 e alta se igual ou maior que 10. No que diz respeito à realização pessoal, é considerada baixa a intensidade de sintomas quando esta foi maior ou igual a 40, média se entre 34 e 39 e alta se igual ou menor que 33.

As respostas dos participantes foram codificadas numa planilha do programa estatístico Systat (versão 10.2), segundo as categorias especificadas nos instrumentos de pesquisa, para obtenção de médias, desvios padrões e amplitudes para as variáveis numéricas, e de frequências percentuais para as variáveis categóricas (SYSTAT, 2002).

O teste de correlação de Spearman foi realizado para verificar se havia relações entre as pontuações totais e as obtidas nas diferentes dimensões do MBI com a idade, o tempo de experiência profissional e o número de alunos atendidos pelos professores entrevistados (ZAR, 1984).

CAPÍTULO IV

ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS

A pesquisa teve bastante êxito apesar das dificuldades encontradas para a coleta da amostra, pelo motivo do cotidiano corrido dos professores. Os dados coletados pelos instrumentos aplicados foram tabulados e serão descritos a seguir. Inicialmente, vêm os dados do questionário sócio demográfico que foi aplicado para poder adentrar ainda mais no dia a dia desses profissionais. Participaram dessa pesquisa, 1 homem e 38 mulheres com idade média de 40,7 anos ($dp= 7,9$, variando de 25 a 59 anos).

Em relação ao estado civil, 17,9 % (07) dos participantes são solteiros, 51,3% (20) são casados, 15,4% (06) amasiados, 2,6% (01) viúvo, 12,8% (05) separados. No que se refere ao número de filhos por professor considera-se 1,7 filho ($dp = 0,9$ variando de 0 a 4 filhos). Sobre o quesito veículo próprio, 79,5% (31) possuem e 20,5 (08) não possuem como descrito na (TABELA 01). No percurso até a instituição, 92,3% (36) levam de 10 a 20 minutos, 7,7% (03) gastam de 30 a 40 minutos de deslocamento. Durante o tempo livre, 23,1% (09) dos participantes fazem algum tipo de estudo ou leitura, 17,9% (09) utilizam o computador, 20,5% (08) fazem atividades de lazer, 23,1% (09) assistem TV e vídeo, 33,3% (13) realizam trabalhos domésticos, 20,5% (08) praticam algum tipo de esporte, 56,4% (22) realizam outros tipos de atividades e 10,3% (04) dedicam-se a atividades artesanais. Nesses primeiros dados pode-se perceber um pouco do cotidiano dos profissionais, tanto no âmbito pessoal quanto no que os mesmos fazem no seu momento de lazer (TABELA 1).

Tabela 1 - Distribuição de frequências e porcentagens em relação ao estado civil, número de filhos, veículo próprio, tempo do percurso até a instituição e atividades realizadas no tempo livre dos participantes.

VARIÁVEIS	N	%
ESTADO CIVIL		
Solteiros	07	17,9%
Casados	20	51,3%
Separado	05	12,8%
Viúvo	01	2,6%
Vive com seus Companheiros	06	15,4%

Tabela 1 - Distribuição de frequências e porcentagens em relação ao estado civil, número de filhos, veículo próprio, tempo do percurso até a instituição e atividades realizadas no tempo livre dos participantes.

TEMPO GASTO NO TRAJETO PARA INSTITUIÇÃO		
10 a 20 minutos	36	92,3
30 a 40 minutos	03	7,7
ATIVIDADE EM TEMPO LIVRE		
Prática desportiva	08	20,5
Uso de Computador	07	17,9
Atividade de Lazer	08	20,5
Leitura e estudo	09	23,1
Tv e vídeo	09	23,1
Trabalho domestico	13	33,3
Atividades artesanais	04	10,3
Outros	22	56,4

Fonte: Própria (2018).

Quanto ao turno de trabalho, 7,7% (03) dos professores trabalham no turno matutino, 5,1% (02) vespertino e 87,2% (34) trabalham em dois turnos matutino e vespertino de acordo com os dados (TABELA 02).

Dos participantes da pesquisa, 33,8% (15) lecionam na primeira série, 20,5% (08) segunda série, 20,5% (08) terceira série, 7,7% (03) quarta série, 7,7% (03) lecionam na quinta série, 2,6% (01) dos professores lecionam em terceira e quarta séries e, por fim, 2,6% (01) quarta e quinta séries.

Em relação à escolarização 41,0% (16) dos professores fizeram especialização, 38,5% (15) possuem apenas graduação, 17,9% (07) mestrado e 2,6% (01) possuem doutorado. Em relação ao item experiência de cada profissional, podemos verificar que, dentro dessa amostra, o tempo médio é de 15, 2 anos (dp=5,2) variando de 4 a 29 anos.

Os participantes da pesquisa exercem a docência em diferentes instituições como: 10,3 % (04) EMEB Belo Ramo, 7,7% (03) EMEI São Cristovão, 17,9% (07) EMEB Lizamara, 15,4% (06) Escola Municipal Aleixo Schenato, 15,4% (06) EMEB Valter Kunze, 17,9% (07) EMEB Paraíso e 14,4% (06) Escola Municipal Sadao Watanabe (TABELA 02). Essa segunda parte do questionário remete ao lado profissional do indivíduo, considerando fatores como turno de trabalho, série em que lecionam, títulos que esse profissional possui e em qual instituição de ensino ele trabalha levando em conta que a pesquisa foi realizada em sete escolas municipais da cidade de Sinop – MT, dados descritos na tabela abaixo.

Tabela 2 - Distribuição de frequências e porcentagens em relação ao turno em que trabalham, série que lecionam, escolarização dos participantes, tempo de experiência na área, instituições entrevistadas.

VARIÁVEIS	N	%
TURNO DE TRABALHO		
Matutino	03	7,7
Vespertino	02	5,1
Matutino e Vespertino	34	87,2
SÉRIE EM QUE LECIONAM		
Primeira	15	38,4
Segunda	08	20,5
Terceira	08	20,5
Quarta	03	7,7
Quinta	03	7,7
Terceira e quarta	01	2,6%
Quarta e quinta	01	2,6%
ESCOLARIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES		
Graduação	15	38,5
Especialização	16	41,0
Doutorado	01	3,6

INSTITUIÇÕES ENTREVISTADAS		
EMEB Belo Ramo	04	10,3
EMEI São Cristovão	03	7,7
EMEB Lizamara	07	17,9
E. M. Aleixo Schenato	06	15,4
EMEB Valter Kunze	06	15,4
EMEB Jardim Paraiso	07	17,9
E. M. Sadao Watanabe	06	3,3

Fonte: Própria (2018).

Dos professores entrevistados, 97,4% (38) trabalham exclusivamente na instituição em que se encontram e 2,6% (01) trabalha em outra instituição, 2,6% (01) possui outra fonte de renda e 97,4% (38) não possuem. (TABELA 03).

Sobre a carga horária semanal na instituição, 20,5% (08) dos participantes ficam cerca de 30 horas na instituição, 71,8% (28) ficam 40 horas e 7,7% (03) chegam a ficar mais de 40 horas semanais em suas respectivas instituições de ensino. Já quanto à carga horária extra de trabalho destinada a atividades pode-se identificar 7,9 (dp= 4,7) variando de 0 a 20 horas para um número de 39 participantes.

No que tange ao número de alunos que os participantes atendem diariamente temos: 35,9% (14) menos de 20 alunos, 43,6% (17) de vinte a trinta, 7,7% (03) de trinta a 40 e 12,8% (05) de quarenta a cinquenta alunos (TABELA 03). Os dados referentes a exclusividade desse profissional, carga horária de trabalho e o número de estudantes que esses professores atendem, nos dão a entender a semelhança nas suas atividades devido à amostra ter sido colhida 100% em escolas do município, e também pelo fato de Sinop não se tratar de uma cidade tão grande. Um ponto importante para se destacar é que a maioria desses professores atendem de 20 a 30 alunos em sala de aula, fator relevante na educação infantil, dados informados na TABELA 3.

Tabela 3 - Distribuição de frequências e porcentagens em relação ao trabalho exclusivamente na instituição, fonte de renda, carga horária semanal na instituição, carga horária dedicada á atividades docentes e número de acadêmicos atendidos pelos professores.

VARIÁVEIS	N	%
TRABALHA EXCLUSIVAMENTE NA INSTITUIÇÃO		
Sim	38	97,4
Não	01	2,6
POSSUEM OUTRA FONTE DE RENDA		
Sim	01	2,6
Não	38	97,4
CARGA HORÁRIA SEMANAL NA INSTITUIÇÃO		
30 horas	08	20,5
40 horas	28	71,5
Mais de 40 horas	03	7,7
NÚMERO DE DOCENTES QUE ATENDEM DIARIAMENTE		
Menos de 20	14	35,9
20 a 30	17	43,6
30 a 40	03	7,7
40 a 50	05	3,3

Fonte: Própria (2018).

4.1.Maslach Burnout Inventory (MBI)

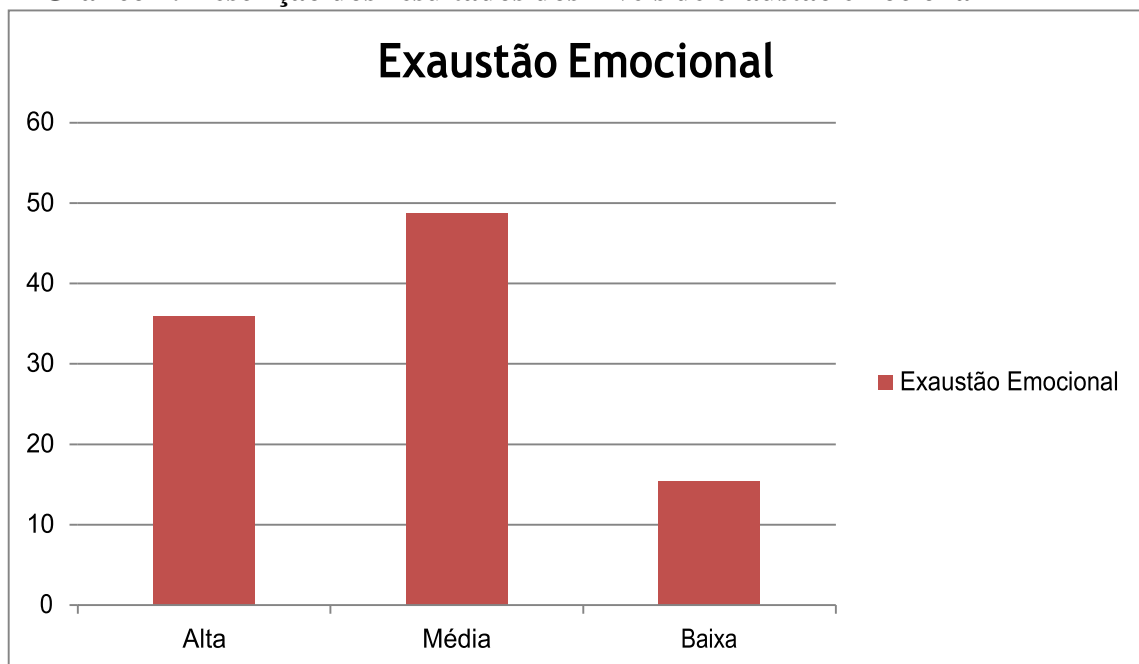
Segundo Maslach e Jackson (1986, apud CARLOTTO; CÂMARA, 2004), o MBI é um instrumento utilizado exclusivamente para a avaliação da Síndrome de *Burnout*, não levando em consideração os elementos antecedentes e as consequências de seu processo. O inventário é constituído de 22 itens que avaliam índices de *Burnout* de acordo com os escores das seguintes dimensões ou subescalas: Exaustão Emocional (EE- 9 itens), Despersonalização (DE- 5 itens) e Realização Profissional (RP- 8 itens). Considera-se em *Burnout* uma pessoa que revele altas pontuações em EE e DE, associadas a baixos valores em RP. O escore total é obtido a partir do somatório dos pontos em cada item, podendo variar de zero a 96. Escores totais mais altos indicam maiores níveis de *Burnout*, em todas as dimensões medidas.

Cada professor entrevistado foi classificado a partir das pontuações obtidas na Maslach Burnout Inventory (MBI), segundo as categorias definidas com relação à intensidade dos sintomas apresentados.

Descreveremos a seguir os resultados obtidos pelos participantes nas três dimensões que compõem o instrumento.

4.2.1 Dimensões

Gráfico 1: Descrição dos resultados dos níveis de exaustão emocional



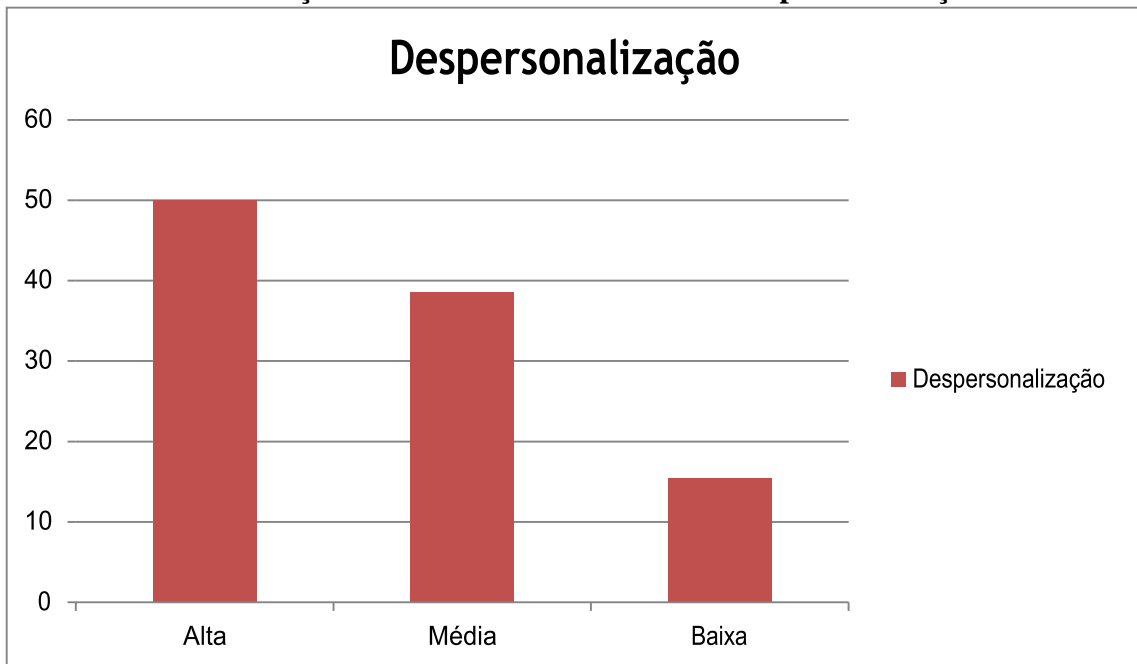
Fonte: Própria (2018).

Na dimensão **Exaustão Emocional**, a classificação geral da amostra foi alta (20,4; desvio padrão = 11,4; variando de 4 a 50), apesar de grande parte dos professores ter apresentado classificação média 48,7% (19) ou alta 35,9% (14). Apenas 15,4% (06) dos professores apresentaram classificação baixa para esta dimensão (GRÁFICO 1).

Essa classificação foi realizada considerando que, na dimensão Exaustão Emocional, os indivíduos podem obter a pontuação menor ou igual a 19, que corresponde ao nível baixo de *Burnout*, 19-26 é indicador de níveis médios e acima de 27 pontos corresponde ao nível de *Burnout* elevado. A maioria (84,6%) dos professores investigados apresenta essa dimensão no nível médio ou elevada, o que significa que manifestam uma falta ou carência de energia que pode interferir no seu desempenho ao ministrar aulas, além de não terem o entusiasmo e a mesma disposição do começo de sua carreira (CODO; MENEZES, 1999).

Gil-Monte e Peiró (1997, p.15, apud TAMAYO, 2002, p. 27) se referem à dimensão Exaustão Emocional como uma exaustão dos recursos emocionais próprios, uma sensação de estar esgotado emocionalmente devido ao contato diário e contínuo com pessoas às quais têm de atender como objetos de trabalho. Em função dos resultados, verificaram que os professores apresentam um esgotamento de recursos emocionais próprios, ou seja, sentem que não podem dar mais de si mesmos em termos emocionais. Sobre essa primeira dimensão, Farber (1991) relata que a exaustão emocional pode se manifestar também na relação professor-aluno, uma vez que o profissional sente menos simpatia pelos alunos, pode se sentir facilmente frustrado pelos problemas ocorridos em sala e isso resulta em um grande distanciamento com relação aos discentes. Esse sentimento pode acarretar em arrependimentos de ingresso na profissão, levando-o a pensar em abandoná-la.

O excesso de trabalho é um dos fatores preponderantes para a exaustão emocional, pois, ensinar é uma atividade em geral altamente estressante, com repercussões evidentes na saúde física, mental e no desempenho profissional dos professores (REIS et al., 2006).

Gráfico 2: Descrição dos resultados da dimensão despersonalização

Fonte: Própria (2018).

Na dimensão **Despersonalização** os indivíduos podem obter a pontuação menor que 06, o que corresponde ao nível baixo de *Burnout*, entre 06 a 09 são indicadores de níveis médios e iguais ou acima de 10 pontos corresponde ao nível de *Burnout* elevado. Na dimensão **Despersonalização**, a classificação geral da amostra foi considerada alta (10,5; desvio padrão = 4,5; variando de 3 a 22) e a maior parte dos professores apresentou classificação média 38,5% (15) ou alta 50,0% (20). Apenas 10,3% (04) apresentaram classificação baixa nesta dimensão (GRAFICO 02).

Considerando que o nível médio já indica a presença da Síndrome, verificamos que, embora em graus variados, a maioria dos professores investigados manifesta despersonalização (88,5%), o que significa, segundo Silva e Carlotto (2003) que o docente não está se sentindo realizado profissionalmente e, com isso, ele se afasta das demais pessoas e adota comportamentos e pensamentos negativos, conseqüentemente se isolando. Campos (2008) menciona a forma de tratar os colegas de trabalho como objeto e com a diminuição de sua realização pessoal na escola, uma necessidade de se auto avaliar de forma negativa. Esses professores vão se sentir infelizes e insatisfeitos no seu mundo profissional.

Segundo Rissardo e Gasparino (2013), a despersonalização consiste no desenvolvimento da insensibilidade emocional em que a dissimulação afetiva prevalece. É bem comum nessa dimensão a pessoa manifestar ansiedade, desmotivação, irritabilidade, perda de seus ideais, alienação e egocentrismo.

Gráfico 3: Níveis de Realização Profissional



Fonte: Própria (2018).

Para avaliar a **realização profissional** foi considerada que a baixa intensidade dos sintomas é maior ou igual a 40, a média está entre 34 e 39 e a alta é igual ou menor que 33. Na dimensão **Realização Profissional**, a classificação geral da amostra foi considerada alta (27,9; desvio padrão = 6,7; variando de 15 a 43). De fato, a maioria dos professores apresentou classificação alta 76,9% (30). Os demais apresentaram classificação baixa 7,7% (03) ou média 15,4% (06), (GRÁFICO 3), aspecto bastante positivo, uma vez que a baixa realização pessoal/profissional está relacionada diretamente à Síndrome de *Burnout* (LEE; ASHFORTH, 1990, apud PIRES et al., 2012). Assim, diferentemente das outras dimensões, a realização pessoal tem um significado positivo. Um nível baixo de *Burnout* reproduz-se em escores baixos nas sub escalas de “exaustão emocional” e “despersonalização” e escores elevados na “realização pessoal”.

Os resultados elevados apresentados por grande parte dos professores, nessa dimensão, indicam, segundo Maslach; Jackson (1981, apud PIRES et al., 2012) que esses profissionais apresentam sentimento de conquista e competência referente ao sucesso no trabalho com as pessoas. Segundo Jesus (1996, apud RUIVO et al., 2008) pode-se considerar que, de acordo com a natureza do trabalho em si, os aspectos intrínsecos relacionados ao trabalho, os fatores afetivos e humanos, sobretudo os decorrentes do processo de ensino-aprendizagem, quando significativos e gratificantes, estão essencialmente ligados à alta realização profissional dos professores.

Rosa e Carlotto (2005) observaram em seus estudos que a Satisfação Pessoal/Profissional existe quando há o aumento de satisfação em relação aos benefícios concedidos, com a supervisão e com o cargo exercido na empresa. Foram verificados em seus estudos que a Realização Pessoal/Profissional, está altamente relacionada ao setor do trabalho, por tal motivo, funcionários que têm cargos administrativos se sentem mais realizados pessoal e profissionalmente, do que outros funcionários que atuam em cargos diferentes.

O funcionário estar satisfeito com sua chefia, suas atribuições na empresa e como ela está organizada, aumenta as chances de ele ter índices positivos de realização pessoal/profissional na empresa (ROSA; CARLOTTO, 2005).

Para Carvalho e Lopes (2006), no ambiente de trabalho é onde são supridas as necessidades do trabalhador, tanto financeiras como emocionais, por estarem se autossatisfazendo naquele ambiente. Nesse contexto um trabalhador satisfeito é um indicador de qualidade daquele lugar. Um funcionário satisfeito se envolve e se compromete mais com a empresa. Os resultados do estudo de Carvalho e Lopes (2006) mostram que os funcionários se encontraram satisfeitos em linhas gerais, demonstrando que há um bom relacionamento naquele lugar e os funcionários estão com níveis consideráveis de satisfação. Contudo, de acordo com Ruivo et al. (2008), os valores fundamentais verificados em estudos pela maioria dos teóricos, que geram a realização do professor são o prestígio, a reputação, o reconhecimento, a realização, o desenvolvimento pessoal e profissional e a necessidade de crescimento.

TABELA 04 - Descrição dos resultados das três dimensões de *Burnout*

VARIÁVEIS	N	%
EXAUSTÃO EMOCIONAL		
Alto (> ou = a 27)	14	35,9
Médio (de 19 a 26)	10	48,7
Baixo (< ou = a 19)	06	15,4
DESPERSONALIZAÇÃO		
Alto (> ou = a 40)	20	50,0
Médio (de 34 a 39)	15	38,5
Baixo (< ou = 33)	04	10,3
REALIZAÇÃO PESSOAL		
Alto (> ou = 10)	30	76,9
Médio (de 6 a 9)	06	15,4
Baixo (< 6)	03	7,7

Fonte: Própria (2018).

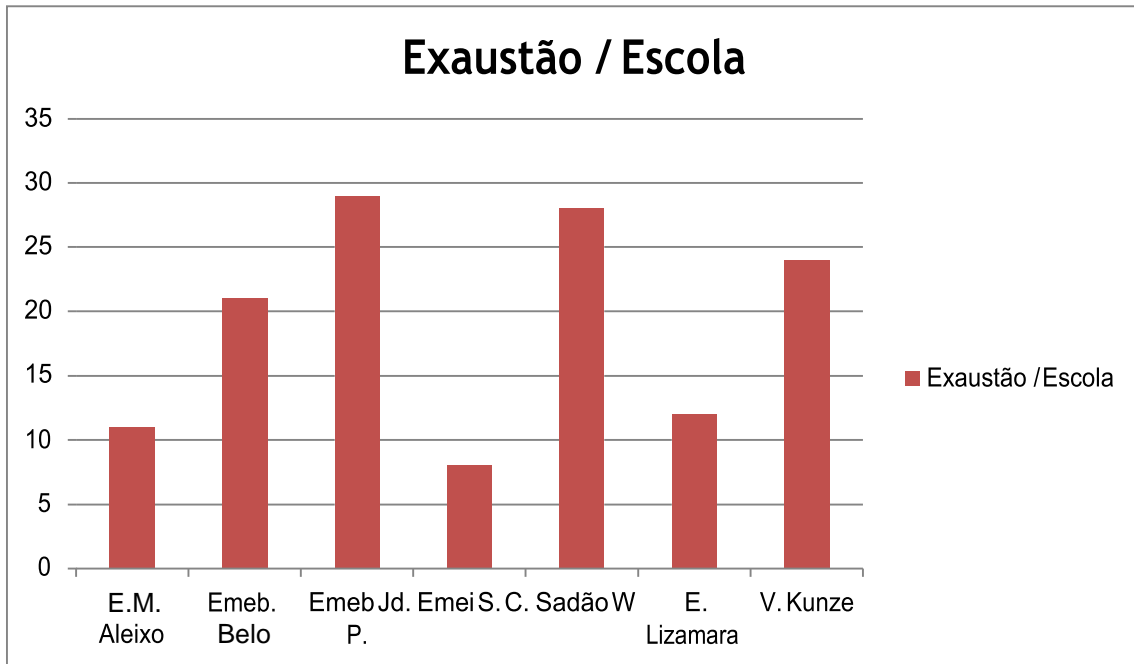
Com relação às três dimensões de *Burnout*, os resultados indicaram que a dimensão de maior índice é a de Realização Profissional, nenhum dos professores entrevistados apresentou baixa realização pessoal/profissional, embora seus níveis de exaustão e despersonalização estejam altos. Estes índices revelam que os docentes se sentem diariamente realizados profissionalmente, embora muitas vezes exaustos emocionalmente, e que experimentam sentimentos de distanciamento afetivo de seus alunos.

Para avaliar se os professores participantes da pesquisa apresentam *Burnout* e em qual nível, considerou-se que um nível médio de *Burnout* é representado por valores médios nos escores das três dimensões, enquanto um nível alto de *Burnout* traduz-se em escores altos para as dimensões exaustão emocionais e despersonalização e escores baixos na realização pessoal.

Diante disso, verificamos que os professores apresentam um nível médio de *Burnout*, pois, embora nas dimensões Exaustão Emocional e Despersonalização, tenham obtido resultados altos, o escore de Realização Profissional também foi alto. Tais resultados

demonstram que, apesar de o professor se deparar diariamente com situações e exigências que o levam a se sentir estressado com relação ao trabalho, a docência ainda traz realizações para ele.

Gráfico 4 – Pontuações médias nos níveis de Exaustão do Maslach Burnout Inventory entre professores de diferentes escolas municipais de educação básica de Sinop-MT.



Fonte: Própria (2018).

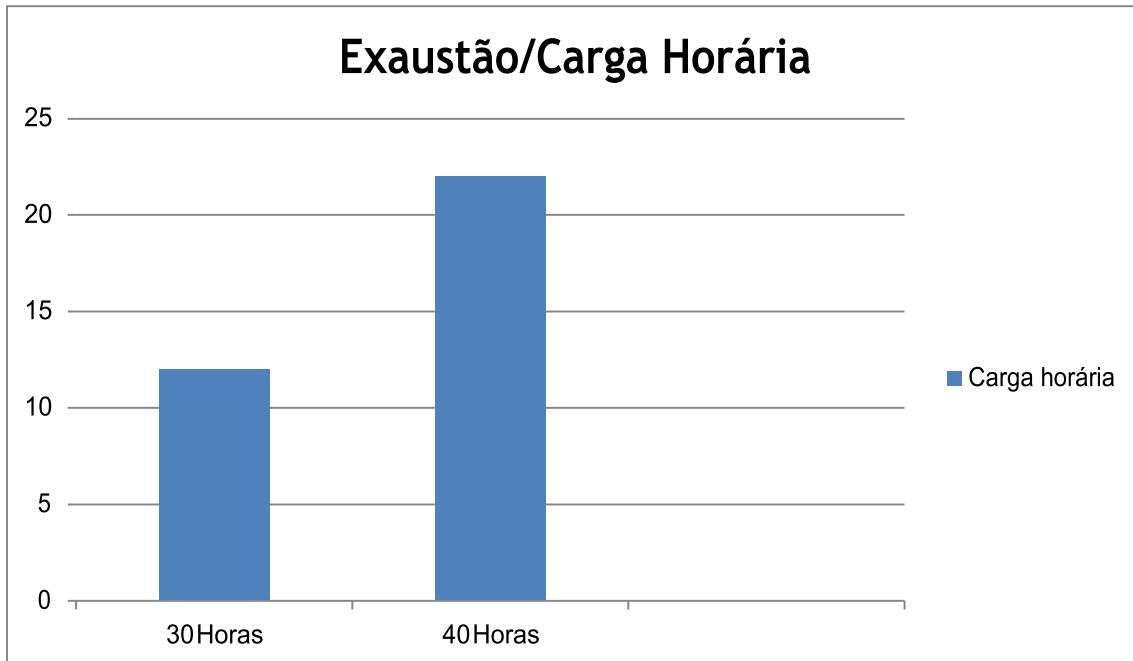
A partir do estudo realizado, foram identificadas diferenças significativas nas pontuações da dimensão exaustão entre professores de diferentes escolas e cargas horárias. Professores das escolas E. M. Aleixo, EMEI São Cristovão e EMEB Lyzamara apresentam níveis de exaustão menores do que professores das demais escolas, conforme o gráfico acima. Podemos identificar 11% para a escola Aleixo Schenato, para a EMEI São Cristovão 8% e para a EMEB Lizamara 12%, enquanto para as escolas EMEB Belo Ramo 21%, EMEB Jardim Paraíso 29%, para Escola Municipal Sadao Watanabe 28% e para a EMEB Valter Kunze 24% (Figura 4).

Podemos levar em conta essa diferença significativa na dimensão exaustão nessas diferentes instituições de ensino, através de fatores como carga horária e condições de trabalho e até mesmo a autoridade desse professor dentro da sala de aula. Levando em conta todos esses fatores, Maslach, Schaufeli e Leiter (2001, p. 665, apud FUNCHAL, SILVA E SÁ, 2014) afirma que:

Na Exaustão Emocional, o trabalhador se sente esgotado, com forças diminuídas e exaurido de recursos físicos e emocionais, com dificuldades para enfrentar mais um

dia de trabalho e queixando-se frequentemente de estar sobrecarregado e assoberbado. A Exaustão Emocional é considerada a qualidade central da SB e a manifestação mais óbvia dessa complexa síndrome, pois, se uma pessoa se descreve experimentando a SB, ela estará, frequentemente, referindo-se à experiência de exaustão.

Gráfico 5 – Pontuações médias nos níveis de Exaustão do Maslach Burnout Inventory entre professores de diferentes escolas municipais de educação básica de Sinop (MT) que trabalham 30, 40 ou mais horas semanalmente.



Fonte: Própria (2018).

Referente à carga horária de trabalho dos professores, podemos verificar uma grande diferença no fator exaustão emocional, os docentes que trabalham 30 horas por semana apresentaram um menor nível de exaustão do que os que trabalham 40 horas, e isso já era esperado, esses dados confirmam que os indivíduos que trabalham uma carga horária de maior volume estão mais propícios a chegarem à exaustão emocional, fator de grande influência para que esses docentes desenvolvam a Síndrome de *Burnout*. É de grande importância identificar os fatores relacionados com o quesito carga horários que estão influenciando nesse alto nível de Exaustão Emocional, verificou-se que, no caso de Sinop- MT, essa variável diverge de outros estudos realizados, os quais afirmam que a despersonalização é a dimensão mais vista no que se refere à carga horária de trabalho (SILVA; CARLOTTO, 2008; TA

CAPÍTULO V

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo objetivou investigar a incidência da Síndrome de *Burnout* nos professores de 1º ao 5º ano da cidade de Sinop-MT. Os resultados indicaram que a dimensão de maior índice é a de Realização Profissional, nenhum dos professores entrevistados apresentou baixa realização pessoal/profissional, embora seus níveis de exaustão e despersonalização tenham sido altos. Estes índices revelam que os docentes se sentem diariamente realizados profissionalmente, embora muitas vezes exaustos emocionalmente e que experimentam sentimentos de distanciamento afetivo de seus alunos, apresentando uma moderada Síndrome de *Burnout*. Os resultados demonstraram uma necessidade de planos a serem efetuados para que possa ocorrer uma diminuição no estresse dos professores e, conseqüentemente, da Síndrome de *Burnout* através de estratégias como: palestras sobre a importância das atividades físicas, lazer ou outras atividades que promovam a satisfação do professor, criação de projetos que envolvam não apenas o professor, mas toda a escola, para que o ambiente escolar possa melhorar, onde um possa ouvir o outro e juntos encontrem uma maneira de resolverem determinados problemas que julgarem necessários. Assim sendo, essas ações poderiam colaborar para a redução do nível de estresse dos professores no trabalho, favorecendo uma melhor qualidade de vida.

Entretanto, é importante considerar o desenvolvimento e o treinamento de habilidades psicológicas, intelectuais e sociais para um estabelecimento de relações interpessoais saudáveis, o que pode ocorrer a partir da criação de um programa para a prevenção e o tratamento de Síndrome de *Burnout* na área escolar. Este programa deve contar com um apoio médico, psicólogo, e uma educação voltada à prevenção, que ajudem os professores a serem mais valorizados, e crie uma inter-relação entre professor e aluno que possibilite uma transformação positiva na instituição escolar.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, F. S. **Wilhelm e Wundt e a formação do psicólogo no primeiro centro de formação de psicólogos**. Tem. Em Psicologia. Vol. 17 n°01, Juiz de Fora. Brasil, 2009.

ASSUNÇÃO, A. A; BARRETO, M.S. & GASPARINI, M.S. **O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre a saúde**. Educação e Pesquisa, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 189-199, maio/ago. 2005.

ANDRADE, P. S.; CARDOSO, T.A.O. **Prazer e Dor na Docência: revisão bibliográfica sobre a Síndrome de Burnout**. Saúde Soc. São Paulo, v.21, n.1, p.129-140, 2012. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/sausoc/v21n1/13.pdf>> Acesso em: 04 abr. 2018.

BOCK, A. M. B; FURTADO, O; TEIXEIRA, M. L. T. **PSICOLOGIAS: Uma introdução ao estudo de Psicologia**. Saraiva. 13ª Edição. 2001. 492 p.

BULGRAEN, V. C. **O papel do professor e sua mediação nos processos de elaboração do conhecimento**, Revista Conteúdo, Capivari, v.1, n.4, ago./dez. 2010.

BORGES, L. O. **A Psicologia do Trabalho e das Organizações no Brasil floresce? Estudos de Psicologia**, 15(3), setembro-dezembro, 277-279, 2010.

CABRAL, M. F. **Manter a Qualidade de Vida enquanto se luta para ganhar a vida: a vulnerabilidade dos técnicos**, Florianópolis; 2004.

CARLOTTO, M. S. **Síndrome de Burnout e o trabalho docente**. Psicologia em Estudo, Maringá, v. 7, n. 1, p. 21-29, jan./jun. 2002.

CARLOTTO, M. S. **Síndrome de Burnout: diferenças segundo níveis de ensino**. Psico v. 41, n.4, p.495-502, out/dez.2010.

CAMPOS, D. **Atuando em Psicologia do trabalho. Psicologia organizacional e recursos humanos**. São Paulo: LCT, 2008.

CAMPOS, K. C; DUARTE, C; OLIVEIRA, E; OLIVEIRA, J. **Psicologia organizacional e do trabalho retrato da produção científica na última década**, Psicol. Cienc. Prof., 2011 Disponível em: www.scielo.br/scielo.php?pid=S141498932011000400004&script=sci_arttext Acesso em: 15 mai. 2018

CASTRO, J. J.; SANTOS, A. M. **Stress, Análise Psicológica** 4 (XVI): 675-690, 1998. CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas** - 2. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

CODO, W.; VASQUES, M. I. **O que é burnout?** Em W. Codo (Org.), Educação: Carinho e trabalho (pp. 237-255). Rio de Janeiro: Vozes. Disponível em: portaldoprofessor.mec.gov.br/storage/jornaldoprofessor/midias/arquivo/edicao3/Burnout. Acesso em: 21 abr. 2018.

DALFOVO, M. S.; LANA, R. A; SILVEIRA, A. **Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.2, n.4, p.01-13, Sem II. ISSN 1980-7031,2008.

FERREIRA, J. T.; SILVA, M. G., **O papel da escola e suas demandas sociais. Período científico projeção e docência, São Paulo, dezembro, 2014.**

FIORELLI, J. O. **Psicologia para administradores: integrando teoria e prática**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

GARCIA, P. G.; BENEVIDES, P. A. M. T. **Investigando o burnout em professores universitários**, Agosto 2003. [Versão eletrônica]. InterAção Psy , 76-89.

GOMES, W. B. **Introdução ao estudo da história da Psicologia**. aula de Psicologia, 2007.

GOMES, F. A.; FERNANDES, P. R. S.; REIS, P. L. A., **Estresse e Fatores Psicossociais, Psicologia Ciência e Profissão**, 2010, 30 (4), 712-725.

KRISTENSEN, C. H. et al. **Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da Psicologia**, Psicol. cienc. prof. vol.22 no.2 Brasília June 2002.

KRUMM, D. J. **Psicologia do Trabalho: uma introdução à psicologia industrial/organizacional**. Rio de Janeiro: LTC, 2011.

LEAO, L. H. C, **Psicologia do trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios**

atuais, ECOS, Estudos Contemporâneos da Subjetividade, Volume 2 Número 2, 2012.

MARQUES, R.; GUTIERREZ, G. L.; ALMEIDA, M. A. B., **Qualidade de Vida: definições, conceitos e interfaces com outras áreas de pesquisa**, São Paulo, Escola de Artes, Ciências e Humanidades - EACH/USP 2012.

MARINS, J. C. B. et al. **Qualidade de vida de professoras do ensino básico da rede pública**, 1) Universidade Federal de Viçosa - UFV - Viçosa (MG) – Brasil, 2015.

MAZON, Vania; Sandra e CAMARA. **Síndrome de Burnout e estratégias de enfrentamento em professores**. Arq. bras. psicol. [online]. vol.60, n.1, pp. 57-58. ISSN 1809-5267, 2008.

MINICUCCI, A. **Psicologia aplicada à administração**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1995.

MINAYO, M. C. S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. **Qualidade de Vida e saúde: um debate necessário**. Ciência & Saúde Coletiva. Rio de Janeiro, v. 5, n.1, 2000, p. 7-18.

OLIVEIRA, W. M. **Uma abordagem sobre o papel do professor no processo de ensino/aprendizagem**, 2009.

PADILHA, G. K *et al*, **Estresse, coping e burnout da equipe de enfermagem de unidades de terapia intensiva: fatores associados**. Rev. esc. enferm. USP vol.49 no.spe São Paulo Dec. 2015.

PEREIRA, O. A. et al. **Psicologia Organizacional e do Trabalho – Retrato da produção científica na última década**, Psicologia: Ciência e Profissão, 2011, 31 (4), 702-717.

PETTERLE, R. R *et al*, **Sofrimento mental dos professores do ensino público**. Rev. Saúde e debate, Rio de Janeiro; v2 n 116, P. 87-99, Jan-Março, 2018

SANTANA, L. C; RIBEIRO, L. A. **Qualidade devida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional**, Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu. Jun. 2015, Vol 02, nº 02, p. 75-96, ISSN 2258-1166.

SELYE, H. **The nature of stress**. Texto extraído da publicação The Best of Basal Facts - 1976-1987. International Center for Nutritional Research, InC.

SILVA, L. C. A. **A saúde docente no trabalho: apontamentos a partir da literatura recente**, Cad. Saúde Colet., 2017, Rio de Janeiro, 25 (1): 113-122

SILVA, G. N.; CARLOTTO, M.S. **Síndrome de BURNOUT: Um estudo com professores da rede pública**. Psicol. Esc. Educ. (Impr.) [online]. 2003, vol.7, n 2, p. 145-147. ISSN 1413- 8557. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-85572003000200004>>. Acesso em: 01 jun. 2018.

SILVA, M. E. P. **Burnout: por que sofrem os professores? Estudos e pesquisas em psicologia**. UERJ, Rio de Janeiro, n. 1, 1º sem. 2006. Disponível em: <<http://www.revispsi.uerj.br/v6n1/artigos/PDF/v6n1a08.pdf>> Acesso em: 20 mar. 2018.

SOUZA, A. H.; BERNARDO, H. M, **Relação entre saúde mental e trabalho: a concepção de sindicalistas e possíveis formas de enfrentamento**. Revista Brasil; saúde ocup., 2016.

SYSTAT. Systat® for Windows® version 10.2 [S.l.]: © Systat Software, 2002.

TIBÚRCIO, A; MORENO, C. R.C. **Síndrome de Burnout em professores do Ensino Médio de Escolas pertencentes à Gerência Regional De Educação E Inovação (Gerei) Do Município De Tubarão (SC)**. Interfacehs v4, n.1 Artigo 3, abr/ago, 2009.

TODOROV, C. J. **A Psicologia como estudo das interações**. , Psicologia teoria e pesquisa. Vol. 23especial pp. 057, 06,2007.

ZANELLI, J. C; BASTOS, A.V.B. **Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho**. In J. C, 2004.

ZANELLI, J, C, BORGES, A.J. E; BASTOS A.V.B. (Orgs.), **Psicologia Organizações e Trabalho no Brasil**, 2014.

APÊNDICE