

SÍNDROME DE BURNOUT: UM ESTUDO A PARTIR DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO PÚBLICO

Diziane Inês de Lima

Graduação em Ciências Contábeis. Mestranda em Desenvolvimento Regional pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – UNIJUÍ. Bolsista PROSUC/CAPES.
E-mail: dizylima@gmail.com

Ana Lúcia Pinheiro Israel

Graduação em Ciências Econômicas pela Universidade de Cruz Alta - UNICRUZ.
E-mail: anapinhoisrael@gmail.com

Felipe Cavalheiro Zaluski

Graduação em Administração. Mestrando em Desenvolvimento Regional pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul - UNIJUÍ. Bolsista PROSUC/CAPES.
E-mail: felipezaluski@hotmail.com

Nelson José Thesing

Graduação em Filosofia. Doutorado em Integração Regional. Atualmente é professor no departamento de Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da Comunicação e do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Desenvolvimento Regional, da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – UNIJUÍ.
E-mail: nelson.thesing@unijui.edu.br

Adriane Fabricio

Graduação em Administração. Mestrado em Engenharia de Produção. Doutoranda em Administração. Atualmente é professora na Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul.
E-mail: adriane.fabricio@unijui.edu.br

Resumo

O objetivo deste estudo é identificar se há incidência da Síndrome de Burnout em funcionários de uma instituição pública de ensino básico, localizada na Região Alto Jacuí do Estado do Rio Grande do Sul. Para isso primeiramente, aborda-se uma breve revisão teórica acerca da temática e, por conseguinte, destaca-se o perfil dos entrevistados e os resultados e análises da aplicação do questionário *Maslach Burnout Inventory – MBI*. Com uma abordagem qualitativa, descritiva e com coleta de dados por meio de questionário estruturado e pesquisa bibliográfica, os resultados mostram que considerando a atual conjuntura e a desvalorização da profissão, os profissionais, em sua maioria, gostam daquilo que se propuseram a fazer, o que escolherem como profissão, sendo que um baixo percentual apresenta sintomas de Burnout, mas não a síndrome em si.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout. Educação. Escola. Estresse Ocupacional.

Abstract

The objective of this study is to identify if there is incidence of Burnout Syndrome in employees of a public institution of basic education, located in the Alto Jacuí Region of the State of Rio Grande do Sul. For this purpose, a brief theoretical review is presented. and the results of the Maslach Burnout Inventory - MBI questionnaire were analyzed. With a qualitative, descriptive approach and with data collection through a structured questionnaire and bibliographic research, the results show that considering the current situation and the devaluation of the profession, the professionals, for the most part, like what they set out to do, the that they choose as a profession, with a low percentage presenting Burnout symptoms, but not the syndrome itself.

Keywords: Burnout Syndrome. Education. School. Occupational Stress.

1 INTRODUÇÃO

O meio profissional vem passando por grandes mudanças. A partir da metade do século XX, vive-se um período da história humana de transformações radicais. O trabalho e a força de trabalho, a sociedade e a forma de governo são, nas últimas décadas, qualitativa e quantitativamente diferentes de tudo o que já existiu em qualquer momento histórico: suas configurações, seus processos, seus problemas e suas estruturas.

O crescimento da população, a maior concorrência pelas vagas de trabalho e a necessidade de qualificação constante e ainda a revolução industrial e tecnológica, vem proporcionando situações que requerem grande capacidade de readaptação dos profissionais. Todavia, muitos não conseguem ou não querem acompanhar essas mudanças pela extrema dificuldade de evoluir.

Na última década, o Brasil se encontrava em pleno crescimento econômico e desenvolvimento social. Contudo, devido a gestão inadequada somada ao arrefecimento econômico global, a economia do país entrou em recessão. Com a desaceleração veio a queda no consumo, que tem efeito cascata. Quando não se vende não se compra e não comprando não se produz e não produzindo diminui-se a mão de obra. As demissões em massa vieram e, mais do que nunca, o trabalhador passou a sofrer muita pressão por resultados sob a ameaça constante de perder seu trabalho.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018), da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua), o percentual de desempregados no Brasil fechou o primeiro trimestre de 2018 em 13,1%, alta de 1,3% frente ao trimestre móvel anterior. Com o resultado, a população fora do mercado formal, com carteira assinada, chegou a 13,5 milhões de trabalhadores, um novo recorde tanto da taxa quanto da população desocupada de toda a série histórica iniciada em 2012.

Outro dado interessante diz respeito a carga horária do trabalhador no Brasil que, em média, passa 44 horas semanais trabalhando. Segundo Cortella (2014), a maior parte das pessoas vive em uma sociedade na qual o trabalho incessante e insano é critério – voluntário ou coercitivo – de “bem-estar”. As pessoas vivem em função de metas e resultados os quais nunca são suficientes ou bons o bastante.

Neste contexto de incertezas, o volume de trabalho ascendente, muitas vezes imposto aos trabalhadores que conseguiram manter seus empregos e que, em muitos casos, assumiram funções de colegas que foram demitidos, fez disparar o contingente de pessoas acometidas pela chamada doença do século XXI, a depressão gerada por uma carga de stress excessivo. Contudo, vem despontando no meio profissional a Síndrome de Burnout ou síndrome do esgotamento profissional, estado de exaustão emocional, mental e física causada pelo estresse excessivo e prolongado.

Diferente do estresse convencional, o Burnout é causado exclusivamente por questões relacionadas ao mundo do trabalho e, por desconhecimento, acaba sendo confundida com a depressão e o stress, que tem causas diversas. Entre as resultantes mais onerosas para as empresas temos o *turnover* e o absenteísmo. Ambos levam a perdas financeiras consideráveis pois sempre há falta de pessoal nas equipes em função de afastamentos e o custo com rescisões, contratações e treinamentos. Fica claro, considerando o exposto, que a Síndrome de Burnout gera muitos prejuízos às empresas e instituições e a comunidade também, assim como a

depressão e o stress, pois promovem a queda na produtividade, o descolamento do propósito de existir do contratante, *turnover* e o absenteísmo.

Segundo Edellwich e Brodsky (1980), os professores apresentam Burnout quando gastam muito tempo de seu intervalo denegrindo alunos, reclamando da administração, arrependendo-se de sua escolha profissional e planejando novas opções de trabalho. Para identificar a incidência do Burnout, Christina Maslach e Susan Jackson criaram o *Maslach Burnout Inventory (MBI)*, questionário aplicado aos indivíduos que busca avaliar em três dimensões: cansaço ou esgotamento emocional, desumanização ou despersonalização e falta de realização profissional (MASLACH; JACKSON, 1981).

Portanto, o objetivo deste estudo é identificar se há incidência da Síndrome de Burnout em funcionários de uma instituição pública de ensino básico, localizada na Região Alto Jacuí do Estado do Rio Grande do Sul. Para isso primeiramente, aborda-se uma breve revisão teórica acerca da temática e, por conseguinte, destaca-se o perfil dos entrevistados e os resultados e análises da aplicação do questionário *Maslach Burnout Inventory – MBI*.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 SÍNDROME DE BURNOUT

Segundo Maslach e Jackson (1999), Burnout é um tipo de estresse ocupacional que acomete profissionais envolvidos com qualquer tipo de cuidado em uma relação de atenção direta, contínua e altamente emocional. Essa síndrome seria resultante do conflito entre o indivíduo e seu trabalho que culminaria em um processo de desgaste caracterizado pelo aumento de sentimentos de exaustão emocional, atitudes de cinismo frente aos clientes e uma tendência à avaliação negativa devido à insatisfação do indivíduo com seu trabalho.

O termo Burnout, que em português se refere a algo como “perder o fogo”, “perder a energia” ou “queimar para fora”, representa uma síndrome através da qual o trabalhador não vê mais sentido na sua relação com o trabalho, de forma que já não importam mais fazer qualquer esforço, pois tudo já lhe parece ser inútil (CODO; VASQUES-MENEZES, 1999). Os desgastes físico e emocional, que caracterizam o Burnout, têm suas origens nos seis pontos de desequilíbrio entre os indivíduos e seus trabalhos: excesso de trabalho, falta de controle, remuneração insuficiente, colapso da união, ausência de equidade e valores conflitantes (MASLACH; JACKSON, 1999).

Para Gil-Monte (2003) Burnout é uma resposta ao estresse laboral crônico e se trata de uma experiência subjetiva de caráter negativo que é composta por cognições, emoções e atitudes negativas no ambiente de trabalho. Burnout foi o termo utilizado, primeiramente, em 1974 por Freudenberger, que o descreveu como sendo um sentimento de fracasso e exaustão causados por um excessivo desgaste de energia e de recursos, observado como sofrimento existente entre os profissionais que trabalhavam diretamente com pacientes dependentes de substâncias químicas. Esses trabalhadores reclamavam que já não conseguiam ver seus pacientes como pessoas que necessitavam de cuidados especiais, uma vez que estes não se esforçavam em parar de usar drogas. Falavam que, devido à exaustão, muitas vezes desejavam nem acordar para não ter que ir para o trabalho. Originam um estado de prostração que leva o indivíduo ao esgotamento. Manifestam

uma espécie de desencanto e cansaço que, frequentemente, implicam situação de abandono e de desesperança, falta de expectativa no trabalho e maior dificuldade no seu enfrentamento (CODÓ; VASQUES-MENEZES,1999).

As definições sobre Burnout foram agrupadas em quatro perspectivas: clínica, sócio psicológica, organizacional e sócio histórica. Na perspectiva clínica, proposta por Freudenberger, o Burnout representa um estado de exaustão resultante de um trabalho exaustivo em que até as próprias necessidades são deixadas de lado. Na abordagem sócio psicológica da síndrome, ele é indicado como estresse laboral e o cliente é levado ao tratamento mecânico (MALASCH; JACKSON, 1981). Da perspectiva organizacional, os sintomas que compõem a síndrome seriam respostas possíveis para um trabalho estressante ou frustrante ou monótono. A diferença entre Burnout e alienação seria que a alienação diminui a liberdade do sujeito para concluir sua tarefa, no caso do Burnout a situação é inversa, o sujeito tem liberdade para agir, mas sobre uma tarefa impossível de realizar. Na perspectiva sócio histórica, pelo fato de as condições sociais não canalizarem os interesses de uma pessoa para ajudar outra, torna-se difícil manter o comprometimento de servir aos demais no trabalho. Percebe-se assim algumas variáveis desencadeantes como: a) ambiente físico do trabalho e do conteúdo do posto; b) disfunções do papel, relações interpessoais e desenvolvimento da carreira e; c) stress relacionado com as novas tecnologias e outros aspectos organizacionais, que incluem a estrutura e o clima organizacional (MALASCH; JACKSON, 1981).

Existem ainda algumas condições organizacionais que podem favorecer o desenvolvimento do Burnout, segundo Jackson e Schuler (1983): a) a falta de recompensas; b) as políticas excessivas e procedimentos ultrapassados, rotinas de trabalho e a supervisão próxima ("sensação de controle" do funcionário); c) a inexistência de expectativas claras e de responsabilidades de trabalho em conjunto com o conflito que impedem o trabalhador de ser produtivo e por último; d) a inexistência de grupos de apoio ou grupos de trabalho coesos, o que por sua vez, impede que o funcionário adquira as informações necessárias para lidar com as outras três condições.

Assim, destaca-se os principais antecedentes organizacionais do Burnout (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001): a) sobrecarga de trabalho: provoca exaustão ao indivíduo, na medida em que a recuperação se torna impossível. Também está relacionado a falta de habilidades ou competências para um determinado trabalho; b) falta de controle: ineficácia ou reduzida realização pessoal indicando falta de autonomia para resolução de problemas ou realização de escolhas visando alcançar resultados; c) sentimento de recompensa insuficiente: falta de reconhecimento por seu desempenho, recompensa essa que não está relacionada necessariamente a questões monetárias; d) ausência de comunidade: sensação de pertencimento, de aceitação junto ao grande grupo; e) falta de justiça: desigualdade na carga de trabalho ou de vencimentos por exemplo e; e) conflito de valores: exigências da profissão e os princípios e valores do indivíduo entram em confronto.

2.2 MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

O MBI foi o primeiro instrumento a ser criado visando avaliar a incidência da síndrome de Burnout. Ele foi elaborado por Christina Maslach e Susan Jackson em

1978 e hoje tem sido um instrumento amplamente utilizado nas diversas profissões para avaliar como os profissionais vivenciam seus trabalhos (LIMA *et al.*, 2009).

De característica auto administrável, foi primeiramente aplicado em enfermeiros, já que esses profissionais estavam incluídos no rol de profissões de natureza assistencial, que Maslach e Jackson consideravam os mais predispostos à síndrome. Passou por processos de validação em vários países, inclusive no Brasil.

Atualmente existem três versões distintas do MBI que foram desenvolvidas em função das diferentes áreas profissionais: a primeira versão com 22 itens para aplicar aos profissionais da área da saúde “Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey (MBIHSS)”; a segunda versão com igual número de itens adequada aos profissionais em contexto educativos “Maslach Burnout Inventory - Educators Survey (MBI-ES)” e a terceira versão que é a mais genérica com apenas 16 itens adaptada aos trabalhadores em geral “Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS)”. Todas as versões possuem uma estrutura tri-fatorial em linha com a conceitualização do Burnout (MASLACH *et al.*, 1996). Tamayo (1997) adaptou o MBI, utilizando uma escala do tipo Likert reduzida que variava de 1 a 5 (1 - nunca, 2 - raramente, 3 - algumas vezes, 4 - frequentemente, 5 - sempre), em vez de 1 a 7, como a original.

O referido pesquisador fez essa alteração com a “finalidade de trabalhar com critérios mais amplos” (TAMAYO, 1997, p. 61). Depois de adaptado, Tamayo aplicou o inventário e validou o mesmo no Brasil. Essa validação do MBI é importante, por ser o instrumento mais utilizado para a avaliação do Burnout e que tem facilitado a investigação sistemática da teoria sobre a síndrome. No entanto, a adequação do instrumento às realidades de cada país/região é indispensável, pois estudos que buscam analisar as características psicométricas desse questionário mostram que as mesmas têm sido contrastadas em diferentes investigações (JIMÉNEZ *et al.*, 1997).

3 METODOLOGIA

A pesquisa utilizou uma abordagem qualitativa e descritiva (GIL, 2007). Para construção do referencial teórico teve como base a utilização de livros, artigos e monografias, buscando, a partir disso, um contraponto para melhor esclarecer a temática, fazendo-se por oportuno os esclarecimentos doutrinários quanto às questões relacionadas à incidência da Síndrome de Burnout (LAKATOS; MARCONI, 2003), ou seja, se utilizar de dados e informações para responder ao objetivo que a pesquisa se propôs.

O universo amostral da pesquisa foi delimitado pela acessibilidade dos pesquisadores, assim, a coleta de dados ocorreu em uma instituição pública de ensino básico, localizada na Região Alto Jacuí do Estado do Rio Grande do Sul. Os sujeitos respondentes caracterizaram-se por funcionários da referida instituição utilizando uma abordagem aleatória e por conveniência para a seleção dos mesmos, sendo que a amostra final foi de 22 funcionários.

O instrumento utilizado para a investigação foi o Inventário em Burnout de Maslach (MBI), um questionário auto informe, elaborado por Christina Maslach e Susan Jackson em 1978 e adaptado por Tamayo (1997) composto por 22 perguntas fechadas mais 9 perguntas para caracterização da amostra. Após a coleta de dados, os dados foram tabulados utilizando-se o software Microsoft Excel, por meio da

análise de estatística descritiva com frequência, frequência acumulada, percentuais e percentuais acumulados de cada variável analisada.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A Tabela 1 a seguir apresenta as informações dos entrevistados:

Tabela 1 - Caracterização da Amostra

Variáveis	Alternativas	Frequência	Percentual
Gênero	Homem	0	0%
	Mulher	22	100%
Idade	20 – 30 anos	1	5%
	30 – 40 anos	5	23%
	40 – 50 anos	9	41%
	50 – 60 anos	7	32%
Estado Civil	Casado	11	50%
	Solteiro	8	36%
	União Estável	2	9%
	Separado	0	0%
	Viúvo	1	5%
Filhos	Não	6	27%
	1	9	41%
	2	5	23%
	3	2	9%
Escolaridade	Médio	2	9%
	Técnico	0	1%
	Superior	10	45%
	Pós-Graduado	10	45%
Cargo/Função	Professora	14	64%
	Orientadora Educacional	3	11%
	Agente Administrativo	1	5%
	Agente Educacional	1	5%
	Auxiliar Administrativo	1	5%
	Infraestrutura	1	5%
	Monitora	1	5%
Tempo de Profissão	1 - 10 anos	4	18%
	10 - 20 anos	8	36%
	20 - 30 anos	7	32%
	30 - 40 anos	2	9%
	40 - 50 anos	1	5%
Carga Horária	8h	1	5%
	20h	5	23%
	30h	1	5%
	40h	12	55%
	60h	3	13%
Turno de Trabalho	Manhã	2	9%
	Tarde	2	9%
	Noite	0	0%
	Manhã/Tarde	15	68%
	Manhã/Tarde/Noite	3	14%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Quanto ao perfil da amostra, conforme Tabela 1, todos os respondentes são compostos por mulheres, 100% da amostra. A faixa etária média é de 40 anos (41%), 50% da amostra é casada e 41% com apenas 1 filho. A escolaridade é bem dividida entre graduadas e com especialização, totalizando 90% da amostra. A

média de tempo no magistério é de 20 anos, com carga horária de 40h, sendo que 55% trabalham nos turnos manhã e tarde.

A primeira dimensão a ser analisada é a “Exaustão Emocional”, se refere a sensação de esgotamento tanto físico como mental, ao sentimento de não dispor mais de energia para absolutamente nada. Percebe-se esta relação claramente na observação dos resultados apresentados na Tabela 2, que, no entanto, demonstra existir uma média propensão a Burnout.

Tabela 2 - Inventário em Burnout de Maslach (MBI) – Exaustão Emocional

Perguntas	Alternativas	Frequência	Percentual
10) Eu me sinto esgotado ao final de um dia de trabalho.	Nunca	1	5%
	Raramente	6	27%
	As vezes	5	22%
	Todo o Tempo	3	14%
	Com muita Frequência	7	32%
11) Eu me sinto como se estivesse no meu limite.	Nunca	4	18%
	Raramente	6	27%
	As vezes	5	23%
	Todo o Tempo	2	9%
	Com muita Frequência	5	23%
12) Eu me sinto emocionalmente exausto pelo meu trabalho.	Nunca	4	18%
	Raramente	5	23%
	As vezes	6	23%
	Todo o Tempo	3	14%
	Com muita Frequência	4	22%
13) Eu me sinto frustrado com meu trabalho.	Nunca	6	27%
	Raramente	3	14%
	As vezes	8	36%
	Todo o Tempo	0	0%
	Com muita Frequência	5	23%
14) Trabalhar diretamente com pessoas me deixa muito estressado.	Nunca	4	18%
	Raramente	12	55%
	As vezes	5	23%
	Todo o Tempo	1	4%
	Com muita Frequência	0	0%
15) Eu me sinto esgotado com meu trabalho.	Nunca	5	23%
	Raramente	6	27%
	As vezes	9	41%
	Todo o Tempo	2	9%
	Com muita Frequência	0	0%
16) Eu sinto que estou trabalhando demais no meu emprego.	Nunca	2	9%
	Raramente	11	50%
	As vezes	7	32%
	Todo o Tempo	2	9%
	Com muita Frequência	0	0%
17) Eu me sinto cansado quando me levanto de manhã e tenho que encarar outro dia de trabalho.	Nunca	3	14%
	Raramente	10	45%
	As vezes	7	32%
	Todo o Tempo	2	9%
	Com muita Frequência	0	0%
18) Trabalhar com pessoas o dia inteiro é realmente um grande esforço para mim.	Nunca	9	41%
	Raramente	9	41%
	As vezes	4	18%
	Todo o Tempo	0	0%
	Com muita Frequência	0	0%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

A pergunta 10, que indagou quanto ao sentimento de esgotamento ao final de um dia de trabalho, encontrou 32% de respondentes que se sentem desta forma frequentemente, contra 27% que afirmaram raramente sentirem-se esgotados. A pergunta 11, questionando quanto ao sentir-se no limite, teve 23% dos respondentes apresentando este sentimento com muita frequência, enquanto que para 27% acontece raramente. A questão 12, sentimento de exaustão emocional causado pelo trabalho, teve 14% informando sentir-se desta forma o tempo todo, 22% com muita frequência e 22% raramente.

Com referência a questão 13 que nos fala sobre o sentimento de frustração no trabalho, 36% relataram se sentir assim às vezes e 23% com muita frequência. A questão 14, sobre trabalhar diretamente com pessoas deixar estressado, 55% raramente apresentam esta resultante. A questão 15, quanto a sentir-se esgotado com o meu trabalho apresentou 41% de respondentes informando se sentir desta forma às vezes. Já na questão 16, o sentimento de estar trabalhando demais aparece raramente em 50% da amostra.

Na questão 17, quanto a sensação de cansaço ao se levantar diariamente para trabalhar, 45% da amostra raramente se sentem dessa forma. Por fim, na questão 18, trabalhar com pessoas o dia inteiro é realmente um grande esforço para mim, 41% relataram nunca ou raramente se sentir desta forma.

A segunda dimensão a ser analisada na Tabela 3 é a “Despersonalização”, forma de se afastar do destinatário do serviço, desenvolvendo uma indiferença ou atitude cínica quando se está esgotado e desanimado, afastar ou distanciar é uma reação imediata ocorrendo assim uma forte relação de exaustão e despersonalização, conforme apontam Maslach *et al.* (2001). Na visão de Limongi-França e Rodrigues (2012) a despersonalização desenvolve um distanciamento emocional exacerbado, frieza, indiferença, insensibilidade e postura desumanizada diante das necessidades dos outros.

Tabela 3 - Inventário em Burnout de Maslach (MBI) – Despersonalização

Perguntas	Alternativas	Frequência	Percentual
19) Eu sinto que os alunos me culpam por alguns dos seus problemas.	Nunca	13	58%
	Raramente	5	23%
	As vezes	2	9%
	Todo o Tempo	1	5%
	Com muita Frequência	1	5%
20) Eu sinto que eu trato alguns dos meus alunos como se eles fossem objetos.	Nunca	19	86%
	Raramente	2	9%
	As vezes	0	0%
	Todo o Tempo	0	0%
	Com muita Frequência	1	5%
21) Eu acho que me tornei mais insensível com as pessoas desde que comecei este trabalho.	Nunca	15	68%
	Raramente	0	0%
	As vezes	4	18%
	Todo o Tempo	0	0%
	Com muita Frequência	3	14%
22) Eu acho que este trabalho está me endurecendo emocionalmente.	Nunca	14	64%
	Raramente	4	18%
	As vezes	2	9%
	Todo o Tempo	0	0%
	Com muita Frequência	2	9%
23) Eu não me importo realmente com o que acontece com alguns dos meus alunos.	Nunca	13	59%
	Raramente	3	14%
	As vezes	1	5%
	Todo o Tempo	1	5%
	Com muita Frequência	4	17%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Como se pode observar na Tabela 3, o sentimento de despersonalização tem pouca representatividade na amostra. Na pergunta 19, sobre o sentimento de que os alunos me culpam por alguns dos seus problemas, 58% dizem nunca ocorrer. Já na pergunta 20, sobre tratar os alunos como objetos, 86% nunca o faz. Quanto a questão 21, sobre tornar-se mais insensível com as pessoas desde que começou este trabalho, 68% relatam nunca apresentar este sentimento. A questão 22, sobre endurecimento emocional em consequência do trabalho, 64% informou nunca se sentir desta forma. Finalmente, a questão 23, eu não me importo realmente com o que acontece com alguns dos meus alunos, 59% dos respondentes nunca apresentaram este sentimento.

A terceira dimensão a ser analisada na Tabela 3 diz respeito ao “Envolvimento Pessoal no Trabalho”, que evidencia o sentimento de insatisfação com as atividades laborais que vem realizando, sentimento de insuficiência, baixa autoestima, fracasso profissional, desmotivação, revelando baixa eficiência no trabalho.

Tabela 4 - Inventário em Burnout de Maslach (MBI) – Envolvimento Pessoal no Trabalho

Perguntas	Alternativas	Frequência	Percentual
24) Eu me sinto muito cheio de energia.	Nunca	0	0%
	Raramente	7	32%
	As vezes	7	32%
	Todo o Tempo	3	13%
	Com muita Frequência	5	23%
25) Eu me sinto estimulado depois de trabalhar lado a lado com a minha clientela.	Nunca	0	0%
	Raramente	7	32%
	As vezes	6	27%
	Todo o Tempo	5	23%
	Com muita Frequência	4	18%
26) No meu trabalho, eu lido com os problemas emocionais com muita calma.	Nunca	0	0%
	Raramente	4	18%
	As vezes	9	41%
	Todo o Tempo	3	14%
	Com muita Frequência	6	27%
27) Eu posso criar facilmente um ambiente tranquilo com a minha clientela.	Nunca	0	0%
	Raramente	1	5%
	As vezes	7	32%
	Todo o Tempo	4	18%
	Com muita Frequência	10	45%
28) Eu sinto que estou influenciando positivamente a vida de outras pessoas através do meu trabalho.	Nunca	0	0%
	Raramente	1	5%
	As vezes	5	23%
	Todo o Tempo	5	23%
	Com muita Frequência	11	49%
29) Eu trato de forma adequada os problemas da minha clientela.	Nunca	1	5%
	Raramente	1	5%
	As vezes	4	18%
	Todo o Tempo	5	23%
	Com muita Frequência	11	49%
30) Eu posso entender facilmente o que sente a minha clientela acerca das coisas.	Nunca	0	0%
	Raramente	1	5%
	As vezes	3	14%
	Todo o Tempo	6	27%
	Com muita Frequência	12	54%
31) Eu tenho realizado muitas coisas importantes neste trabalho.	Nunca	0	0%
	Raramente	1	5%
	As vezes	2	9%
	Todo o Tempo	3	14%
	Com muita Frequência	16	72%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Ao analisar a Tabela 4, é possível inferir que, neste quesito, o sentimento dos profissionais é bem equilibrado. Na questão 24, sentimento de muita energia para o trabalho, 32% relata sentir-se desta forma raramente. Quanto a se sentir estimulado depois de trabalhar lado a lado com os colegas e alunos, questão 25, 32% dos respondentes raramente apresentam este sentimento.

A questão 26, quanto a lidar com os problemas emocionais com muita calma, 41% as vezes conseguem, isso demonstra uma certa falta de inteligência emocional. No que diz respeito a criar com facilidade um ambiente tranquilo com os meus colegas e alunos, pergunta 27, 45% dos respondentes entendem que conseguem com muita frequência.

A pergunta 28 que nos fala do sentimento de influência positiva na vida dos estudantes através do trabalho, 49% afirma conseguir este resultado com muita

frequência, um percentual bom, mas que pode ser melhorado. Pergunta 29, eu trato de forma adequada os problemas dos meus alunos e colegas, 49% afirmam que o consegue com muita frequência.

Na questão 30, eu posso entender facilmente o que sente a minha clientela acerca das coisas, 54% o faz com muita frequência. Por fim, na questão 31, eu tenho realizado muitas coisas importantes neste trabalho, 72% consideram que realizam com muita frequência.

5 CONCLUSÃO

O objetivo deste estudo foi identificar se há incidência da Síndrome de Burnout em funcionários de uma instituição pública de ensino básico, localizada na Região Alto Jacuí do Estado do Rio Grande do Sul, a partir das análises foi possível verificar que, considerando a atual conjuntura e a desvalorização da profissão, os profissionais, em sua maioria, gostam daquilo que se propuseram a fazer, o que escolheram como profissão, sendo elucidado um baixo percentual de indivíduos com sintomas de incidência da Síndrome de Burnout.

Desta forma, conclui-se que a primeira dimensão analisada (Exaustão Emocional), apresentou média propensão ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout. A segunda dimensão (Despersonalização) elucidou pouca representatividade para incidência da Síndrome. A terceira e última dimensão analisada (Envolvimento Pessoal no Trabalho) possibilitou inferir que, neste quesito, os sentimentos da amostra é equilibrado demonstrando baixa incidência de desenvolvimento da Síndrome de Bournout.

No que diz respeito às questões salariais, as políticas públicas de educação necessitam serem melhor pensadas visando incentivar os jovens a quererem seguir esta imprescindível carreira, o magistério. A queda no número de alunos nas licenciaturas, que vem se ampliando ano a ano, deve ser encarada como um grande problema social. Também a sociedade deve tomar partido no sentido de apoiar a escola, de auxiliar, de se fazer presente, principalmente na vida escolar dos seus filhos, da sua comunidade. Oferecer melhores condições estruturais é uma obrigação do poder público, mas a comunidade escolar também pode ajudar na conservação, partindo da premissa básica de ensinar os filhos a cuidarem do que é de todos.

REFERÊNCIAS

CODÓ, W.; VASQUES-MENEZES, I. **O que é burnout?** Em: CODO, W. (Org.), *Educação: Carinho e trabalho*. Rio de Janeiro: Vozes, 1999. p. 237-255.

CORTELLA, M. S. **Pensatas pedagógicas**. Rio de Janeiro, Editora Vozes, 2014.

EDELWICH, J.; BRODSKY, A. **Burnout: stages of disillusionment in the helping profession**. New York: Human Sciences Press, 1980.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GIL-MONTE, P. R. El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout) em profissionais de enfermagem. **Revista Eletronica InterAcao Psy**, v. 1, p. 19-33. 2003.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Novos Indicadores sobre a Força de Trabalho no Brasil**. Disponível em: <https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua/default_novos_indicadores.shtm>. Acesso em: 17/06/2018.

JACKSON, S. E.; SCHULER, R. S. **Preventing Employee Burnout**. AMACOM Periodicals Division, American Management Associations. 1983, p. 58-68.

JIMÉNEZ, B. M., RODRIGUEZ, R. B., ALVAREZ, A. M., CABALLERO, T. M. La evaluación del burnout. Problemas y alternativas. El CBB como evaluación de los elementos del proceso. **Revista de Psicología del Trabajo**, 1997, p.185-207.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LIMA, C. F.; OLIVEIRA, J. A.; SILVA, É. S.; EMÉRITO, A. P. Avaliação Psicométrica do Maslach Burnout Inventory em Profissionais de Enfermagem. In: II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. **Anais...** Curitiba, 2009.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas, 2012.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behavior**, v. 2, p. 99-113, 1981.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. **Maslach Burnout Inventory, Manual**. University of California, Consulting Psychologists. Palo Alto, 1999.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E.; LEITER, M. P. **Maslach Burnout Inventory, Manual**. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1996.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job Burnout. **Annu. Rev. Psychol**, v. 52, p. 397-422, 2001.

TAMAYO, M. R. **Relações entre a síndrome de Burnout e os valores organizacionais no pessoal de enfermagem de dois hospitais públicos**. 102 f. (Dissertação de Mestrado). Mestrado em Psicologia Social e do Trabalho, Universidade de Brasília, Brasília, 1997.