

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
INSTITUTO DE PSICOLOGIA E FACULDADE DE EDUCAÇÃO  
LICENCIATURA EM PSICOLOGIA**

**Saúde de professores: uma reflexão acerca da Síndrome de Burnout na escola**

Marta Beatriz Bassani Chandelier

**Julho, 2009.**

**Marta Beatriz Bassani Chandelier**

**Saúde de professores: uma reflexão acerca da Síndrome de Burnout na escola**

Trabalho de Conclusão de Licenciatura, apresentado como requisito parcial a obtenção do título de Licenciado em Psicologia, pelo Instituto de Psicologia, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

**Orientador:** Prof. Dr. Ricardo Burg Ceccim

**Julho, 2009.**

## **Agradecimentos**

Ao meu esposo Alexandre e ao meu filho Eduardo, pelas convivências, pela harmonia e pela ativa aceitação.

Ao professor Ricardo Burg Ceccim, pelo apoio, mestre de trajetória neste trabalho.

Às professoras da Escola Municipal Castro Alves, escola que freqüentei da 1ª à 4ª séries e, com muito honra, revisitei para este trabalho reflexivo.

**De tudo ficaram três coisas:**

a certeza de que estamos sempre a começar,  
a certeza de que é preciso continuar,  
e a certeza de que seremos interrompidos antes de terminar.

Portanto devemos fazer da interrupção um caminho novo,  
da queda, um passo de dança,  
do medo, uma escada,  
do sonho, uma ponte,  
da procura, um encontro.

***Fernando Sabino***

## **RESUMO**

Este trabalho apresenta uma reflexão sobre a Síndrome de Burnout entre docentes da educação básica, abordando a determinação e condicionamento do trabalho sobre a saúde dos trabalhadores da educação. Destaca os determinantes e condicionantes psicossociais e ambientais que os trabalhadores do ensino enfrentam no seu cotidiano, muitas vezes chegando à experiência de adoecimento físico e mental, motivo freqüente entre os afastamentos do trabalho. Apresenta um perfil da Síndrome de Burnout entre os educadores, cotejando informações de estudos analíticos da questão e um levantamento exploratório realizado junto a uma escola municipal de uma cidade de periferia na região metropolitana de Porto Alegre, capital do Rio Grande do Sul. Aponta estratégias de prevenção e promoção da saúde que visam a minimizar os danos já instalados pela Síndrome de Burnout e que potencialmente estimulam uma melhor qualidade de vida entre professores. Com o estudo pode-se detectar que o “padrão de felicidade” dos docentes pertence a uma cultura moral distante dos alunos, o que pode contribuir com a dificuldade de constituir espaços escolares de promoção da aprendizagem e da saúde. Falta aos sindicatos de trabalhadores, reconhecer a relevância de uma agenda relativa à afetividade dos trabalhadores, não apenas jornadas, equipamentos e salários. Os encontros educação-saúde, saúde-trabalho e trabalho-educação contêm fatores de determinação e condicionamento da alegria (produção de encontros de composição de vida) ou da Síndrome de Burnout (desistência, encontros de decomposição de vida). A não observância qualificada da produção de sofrimento no trabalho tanto adocece educadores, quanto deixa de reduzir os riscos e a exposição ao adoecimento pelo trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** Trabalho Docente, Educação e Saúde, Saúde do Professor, Síndrome de Burnout, Psicologia do Trabalho, Saúde do Trabalhador.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	7
A SAÚDE DO PROFESSOR.....	9
A SÍNDROME DE BURNOUT.....	12
Aspectos históricos.....	12
Definições.....	14
Acerca da epidemiologia e fatores de risco de natureza ocupacional .....	17
O PROCESSO DE BURNOUT .....	19
Sintomas .....	19
Quadro clínico .....	20
Tratamento e condutas .....	20
Intervenção e prevenção.....	21
REFLEXÃO EXPLORATÓRIA .....	23
Metodologia .....	23
Participantes .....	24
Resultados .....	24
Análise qualitativa.....	26
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	29
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	33
APÊNDICE .....	36

## INTRODUÇÃO

Este trabalho representa a atividade de conclusão do Curso de Licenciatura em Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Pretendeu-se dar início ao desenvolvimento de um trabalho direcionado à saúde e ao estar bem dos professores, a desdobrar-se no futuro em um despertar da preocupação com o trabalho docente. Os trabalhadores do ensino, assim como acontece com os trabalhadores do cuidado, enfrentam determinadas condições psicossociais e ambientais no seu cotidiano que se mostram determinantes de experiências de adoecimento e que estão relacionadas com a elevada prevalência de afastamentos do trabalho. Entre as más condições de trabalho, no tocante à proteção da saúde, estão a baixa remuneração, a falta de instrumentos e suportes técnicos adequados às demandas do trabalho e a sobrecarga de tarefas e horários, entre outras. Esta “carga”, entretanto, não traz conseqüências apenas orgânicas, mas graves conseqüências afetivas. Como um terremoto emocional revirasse a vida de alguém, a conseqüência pode ser a rompimento profundo com a vida de relações, o prazer da ação e interação produtora de autoria e desejo.

Nas últimas décadas do século XX, assiste-se a uma crescente necessidade de maior atenção à saúde/doença mental dos trabalhadores, como apontam as estatísticas dos serviços de saúde, pois houve um significativo aumento dos distúrbios mentais e dos transtornos do comportamento na população trabalhadora em geral, resultado das condições psicossociais do trabalho. Faz-se importante, portanto, uma profunda reflexão sobre este fenômeno, cada vez mais globalizado, no sentido de tentar prevenir e/ ou minimizar danos à saúde mental, o que em última instância reflete a qualidade de vida em geral.

Colocamos em cena, então a Síndrome de Burnout, um acontecimento psicossocial de caráter depressivo, freqüente entre os trabalhadores do ensino e da saúde, descrito como um distúrbio psíquico, caracterizado pelo esgotamento físico e mental. “To burn out”: queimar por completo. Serão apresentados os aspectos históricos da Síndrome de Burnout, a definição dos principais modelos existentes, seus sintomas e fatores de risco, a epidemiologia e algumas formas de tratamento,

bem como sugestões para estratégias preventivas, mas o principal deste trabalho é a aproximação com o tema, a expressão de uma motivação ética para estudos disciplinados no futuro de minha atuação profissional, despertados pelo encontro com a docência.

Realizei uma análise primeira de dados por meio de uma visita a uma escola da rede municipal de Cachoeirinha, cidade de periferia na região metropolitana de Porto Alegre, capital do Rio Grande do Sul. Esta aproximação primeira, em uma espécie de pesquisa exploratória, foi realizada por meio de entrevista com cinco professoras de uma escola pública municipal, tendo por objetivo verificar as condições predisponentes à Síndrome de Burnout no professorado, bem como explorar quais as estratégias preventivas utilizadas no sentido de preservar a integridade física e mental ou proteger a saúde.

A principal intenção da reflexão é oferecer subsídios e instrumentos ao pensamento para que se contemple a promoção de uma melhoria na qualidade de vida da categoria profissional docente ao conduzir processos de gestão da educação, desenvolvimento profissional e avaliação institucional do ensino-aprendizagem. Conseqüentemente, pretendo contribuir para a reflexão do trabalho docente na sociedade contemporânea, quem sabe desafiando à construção de uma sociedade mais interessada na qualidade subjetiva do trabalho e seu poder de imposição de padrões ou parâmetros subjetivos à existência.

## A SAÚDE DO PROFESSOR

Codo e Gazotti (2006, p. 49) nos dizem que a palavra Educação provém do latim *educatio*, lembrando-nos que, “além de instrução, também significa ação de criar, alimentar”, logo educação é instrução, mas, também, alimentação, criação. A designação *educador* viria “de *educator*: aquele que cria, pai, que faz as vezes do pai”.

Na atualidade, o papel do professor não é apenas o de transmitir conhecimento ao aluno. Como educador, a extensão de seu trabalho ultrapassa os limites da sala de aula. O professor, além de ensinar os conteúdos programáticos, tem como tarefa participar do processo educativo dos alunos, ou seja, abrange muito além do planejamento escolar e da atividade de ensino-avaliação.

Não podemos negar, entretanto, que as atuais condições de trabalho, com baixa remuneração e falta de instrumentos e suportes técnicos adequados, têm levado os professores a optarem por trabalhar em duas ou mais escolas (com jornadas de trabalho excessivas), não raro, ocupando os três turnos do dia (além do 4º turno em casa com as lidas domésticas ou um 5º turno para a preparação e correção de correção de provas e trabalhos), gerando pouco tempo livre a ser destinado ao lazer, de modo que os professores ficam cada vez mais cansados e sem perspectivas de crescimento, irritando-se com facilidade, sintomas próprios da Síndrome de Burnout.

Rita Stumpf (2008), em sua monografia de especialização em psicologia social e institucional, sobre o Burnout entre professoras da educação infantil, cita Maria da Graça Correa Jacques (2001). Com as duas autoras, juntamos trabalhadores do ensino e trabalhadores do cuidado, para destacar que, entre esses, a prevalência da Síndrome está associada ao paradoxo experimentado em sua atuação profissional. Espera-se desses trabalhadores que estabeleçam vínculos afetivos com aqueles a quem prestam suas ações e, na medida em que são mobilizados por afetos em seu fazer (pela proximidade e interesse nos processos subjetivos do outro), mobilizam sua própria subjetividade em acoplamento com o outro, mas, cotidianamente,

rompem a qualidade desses vínculos por se tratar, essa atuação, de uma relação profissional, portanto mediada por normas, horários, turnos, transferências, além de abandono, evasão, óbitos etc..

Codo, Vasques-Menezes e Medeiros (1999, p. 266) reiteram que a atividade do professor se faz por meio da “mediação afetiva”, portanto, “negando-se a essa mediação, distanciando-se da tarefa do afeto implícito a ela para se proteger, ele nega a sua própria atividade, a condição de *mestre*”. Os autores citam exemplos contundentes: como o professor não se envolveria com “o aluno que lhe conta as dificuldades que tem para estudar porque mora longe e chega muito cansado à escola” ou como negaria especial atenção ao “menininho franzino que quer a todo custo aprender os mistérios da matemática”? Se negarem a relação de afeto, os professores sofrerão mais, posto que não cumprirão sua relação de trabalho em sentido pleno. Esse sofrimento aumentará o desamparo docente, reforçando o desgaste emocional já existente, elevando-o à exaustão.

O trabalho de ensinar exige dos professores comprometimento afetivo e envolvimento emocional. Esse afeto é necessário para direcionar as ações específicas do ensino-aprendizagem. Ao se distanciar do afeto para se proteger do envolvimento emocional que o afetaria, o professor sofre por não cumprir a sua relação plena de trabalho (despersonalização). Tal sofrimento acarreta a sensação de desamparo e é reforçada a exaustão emocional. Se o trabalho do professor se desenvolve intermediado pelo afeto (ou por afetos), quando há boa resolução, experimenta o prazer no trabalho; quando é ruim, inadequada ou é má a resolução, experimenta a exaustão emocional, dificultando-se seu desempenho profissional e fazendo-o encontrar-se com o esgotamento.

No estudo de Silvany-Neto et al. (2000), realizado no Estado da Bahia, em 1995, as principais queixas evidenciadas com relação às condições de trabalho do docente foram: exposição ao pó de giz, ritmo acelerado de trabalho, esforço físico, ambiente intranquilo e estressante, fiscalização contínua do desempenho, barulho e desgaste na relação professor-aluno. Conforme os autores, há inadequação das salas, faz-se necessário elevado desempenho nas atividades, mesmo sem material e equipamentos adequados, sejam os do ambiente ou os didático-pedagógicos. A

normatividade e a fiscalização contínua do desempenho tornam o trabalho repetitivo e mais desgastante. Nesse estudo, foram destacadas as queixas em relação aos problemas de saúde dos professores: cansaço mental, nervosismo, dor de garganta, dor nas costas e nas pernas, rouquidão e problemas de visão.

No citado estudo de Silvany Neto et al. consta o relatório sobre as condições do trabalho docente, elaborado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que apresenta uma situação de grave preocupação com o trabalho na docência: uma pesquisa da Universidade de Munique, registrando que um em cada dois professores corria o risco de sofrer um ataque cardíaco, e, outra pesquisa, esta na Hungria, constatando que, em docentes, há maior prevalência de distúrbios advindos do estresse, labirintite, faringite, neuroses e doenças dos aparelhos locomotor e circulatório. Entre os franceses, pesquisa com dados oficiais, apontou que 60% das solicitações de licença por motivo de doença, entre professores, eram por distúrbios nervosos.

Mesmo não tendo realizado uma intensa busca bibliográfica ao elaborar o presente trabalho reflexivo, pude perceber que a maior parte da literatura disponível sobre o assunto é proveniente da psicologia e da educação, narrando a realidade, mas não formulando estratégias políticas ou intervenções institucionais sistemáticas. A revisão da literatura sobre o processo de trabalho docente e a saúde dos professores revelou uma produção científica bastante recente e ainda incipiente no Brasil.

## **A SÍNDROME DE BURNOUT**

### **Aspectos históricos**

Stumpf (2008) relata que os estudos sobre estresse foram iniciados em 1936, pelo pesquisador Hans Selye, que submeteu cobaias a estímulos estressores e analisou um padrão específico de resposta comportamental e física dos animais. Selye teria descrito os sintomas de estresse com o nome de Síndrome Geral de Adaptação, composta de três fases: alarme, resistência e esgotamento. Após a fase de esgotamento era observado o surgimento de diversas doenças. Marilda Lipp, uma pesquisadora brasileira na temática do estresse, também citada, define-o como uma reação psicológica, com componentes emocionais, físicos, mentais e químicos, conseqüente a determinados estímulos que irritam, amedrontam, excitam e/ou confundem a pessoa. O estresse determina reações psicofisiológicas que vão do alerta ao esgotamento.

Na sumarização de Stumpf, ela ressalta que alguns autores propõem uma distinção entre o estresse positivo e o estresse negativo. Refere França e Rodrigues (1997), autores que classificam o “eustresse” como a quantidade de estresse que melhora o desempenho do indivíduo, e o “destresse” como o seu excesso ou insuficiência. Para os autores, haveria, ainda, a distinção entre o estresse crônico e o estresse agudo, mais intenso e curto, causado, em geral, por situações traumáticas. De todo modo, o estresse é uma relação particular entre uma pessoa, seu ambiente e as circunstâncias às quais está submetida, podendo ser avaliado como uma ameaça ou como algo que exige mais que as próprias habilidades ou recursos (nesse caso, pondo em perigo o bem-estar).

Entre os tipos de respostas aos estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho, Stumpf identifica, então, o que foi denominado por Freudenberger (1974) e por Maslach e Jackson (1981; 1986) como Síndrome de Burnout, ou Síndrome do Esgotamento Profissional, reconhecida pelo Ministério da Saúde, no Brasil (Brasil, 2001), como um dos transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho. A sensação de “estar acabado”, própria da Síndrome de Burnout, é considerada como uma resposta à prolongada exposição a fatores

estressores crônicos do trabalho. O *Burnout* é reconhecido, por alguns autores, como diferente do estresse porque envolve atitudes e comportamentos negativos com relação às organizações e ao trabalho, enquanto o estresse se refere ao esgotamento pessoal com interferência na vida da pessoa e não necessariamente na sua relação com o trabalho.

Para Carlotto (2001), as primeiras pesquisas sobre o *Burnout* foram resultado de um trabalho sobre o estudo das emoções e os mecanismos de lidar com elas, desenvolvido com pessoas que cuidavam de outras profissionalmente, pois se percebia que estes profissionais apresentavam estresse emocional e alguns sintomas físicos importantes. Segundo Carlotto, o primeiro estudioso a usar o termo *Burnout* foi Freudenberger, um psicanalista que teve uma vida profissional permeada de frustrações e dificuldades, as quais o levaram à exaustão física e emocional. Ele descreveu o *Burnout* como um sentimento de fracasso e exaustão causado por um excessivo desgaste de energia e recursos. Dedicou-se, então, a este estudo entre 1975 e 1977, incluindo comportamentos de fadiga, depressão, irritabilidade, aborrecimento, sobrecarga de trabalho, rigidez e inflexibilidade. Freudenberger e outros autores colocam que ao examinarem as pessoas com *Burnout*, viam que havia uma combinação de “más escolhas e boas intenções”. A síndrome foi definida, inicialmente, por alguns autores, como Maslach e Jackson, como um processo em que ocorre a perda da criatividade e também uma reação de tédio e aborrecimento.

Carlotto relata que, a partir de 1976, os estudos sobre o *Burnout* adquiriram um disciplinamento científico de investigação e explicação, sendo construídos modelos teóricos e instrumentos capazes de registrar e compreender esse sentimento crônico de desânimo, apatia e despersonalização. Os estudos sobre a Síndrome de Burnout teriam solo de investigação com profissionais da área de atendimento a pessoas, ou seja, com aqueles que, pela natureza de seu trabalho necessitavam manter contato direto com outras pessoas (trabalhadores de saúde, em especial de saúde mental, trabalhadores de assistência social, bem como trabalhadores da educação). A explicação para isto, segundo Delgado et al (1993), utilizada por Carlotto, é que estes profissionais são mais afetados por possuírem um estilo humanístico em seu trabalho. Estes profissionais se defrontam com um sistema

geralmente desumanizado, despersonalizado e descompromissado, ao qual têm que se adaptar. A autora acrescenta que, embora tenha iniciado seus estudos com estes profissionais, Maslach (1976) colocava o *Burnout* como tendo surgido em várias profissões e que, mesmo com diferentes nomes, seria o mesmo fenômeno básico ocorrendo em uma grande variedade de ambientes de trabalho.

Carlotto remete-nos, então, a 1979, citando o primeiro registro de estudo descritivo realizado com professores e conduzido por McGuire (SIC). Os avanços nos estudos de Burnout teriam evoluído na medida em que se teria qualificado as questões metodológicas desde a sua fase pioneira. Atualmente, seu progresso tem sido observado em três grandes áreas: nas medidas de Burnout, uma vez que o MBI (Maslach Burnout Inventory) tem sido o instrumento utilizado pela maioria dos pesquisadores; nos estudos transnacionais e nas investigações longitudinais sobre o processo de desenvolvimento da Síndrome.

## **Definições**

Carlotto (2001) reporta que o conceito de *Burnout* tem-se dividido em quatro perspectivas:

- 1) Clínica: a primeira a surgir, proposta por Freudenberger, em 1974, que dirigia seus estudos à etiologia, sintomas, evolução clínica e tratamento da Síndrome, dando à mesma um enfoque estritamente individual. Para ele, o estado de exaustão era resultado do trabalho intenso sem a preocupação em atender às necessidades do indivíduo. A Síndrome seria o alto preço pago pelo indivíduo que desejava intensamente trabalhar para ajudar outras pessoas (com base em Freudenberger e Richelson, 1980). Essencialmente o produto de uma interação negativa entre exagerado desejo em auxiliar e excessivas demandas daqueles a quem prestar auxílio (com base em Farber, 1991).
- 2) Psicossocial: introduzida por Christina Maslach e Susan Jackson, esta perspectiva contrastava com a perspectiva clínica apontada por Freudenberger. Vários estudos empíricos identificaram ser o ambiente de trabalho a base das variáveis preditoras de *Burnout*. O estresse relacionado ao papel

desempenhado pelo profissional, em algumas situações, provocado pela sobrecarga de trabalho, poderia levar o indivíduo a ter um tratamento desumanizado com o seu cliente. Para esta perspectiva, as características do trabalho são as principais determinantes da tendência do indivíduo em relação ao *Burnout*. Os aspectos de relação interpessoal passam então a desempenhar papel fundamental no entendimento e aprofundamento do *Burnout*.

- 3) Organizacional: o principal representante é Cary Cherniss. Veio ampliar o modelo psicossocial, colocando maior ênfase nas bases organizacionais como fatores geradores de *Burnout*. Cherniss, em 1980, buscou entender como os aspectos do funcionamento das organizações e seu ambiente cultural afetavam as pessoas em seu trabalho. Ao contrário da visão psicossocial, Cherniss defendia que as três dimensões do *Burnout* representavam três mecanismos de enfrentamento usados contra o estresse, a frustração e o trabalho monótono.
- 4) Psicossocial: abordada por Seymour Sarason, em 1983, enfatiza o impacto da sociedade como determinante do *Burnout*, mais do que questões individuais ou organizacionais. Sarason pontua esta perspectiva com o atual modelo de sociedade, embasado em valores individualistas e pouco voltado aos valores comunitários, o que não favorece o comprometimento dos profissionais em desenvolver-se em ocupações voltadas ao atendimento de outras pessoas (com base em Farber, 1991).

Conforme Carlotto, pode-se trabalhar com diferentes modelos teóricos para tratar de um mesmo problema. A perspectiva *clínica* pode conceitualizar a Síndrome de Burnout em termos de depressão e a perspectiva *organizacional* pode enfatizar questões como a insatisfação no trabalho. Contudo, deve-se considerar que a maioria dos estudos neste campo conclui que a Síndrome de Burnout é um fenômeno social vinculado a questões relacionadas ao trabalho. Muitos autores teriam se preocupado em definir a Síndrome de Burnout, contudo a autora identifica que a definição mais utilizada e aceita é a fundamentada na perspectiva psicossocial, que parte das três dimensões elaboradas por Maslach, onde os principais traços são: esgotamento físico e/ou psicológico, uma atitude fria e despersonalizada em relação às pessoas e um sentimento de inadequação com relação às tarefas a serem realizadas. Ocorreria sempre que o lado humano do

trabalho não estivesse sendo considerado. O mundo do trabalho seria uma arena agressiva na qual o indivíduo tenta sobreviver, sendo o surgimento do *Burnout* um fracasso nesta tentativa de sobrevivência.

Carlotto cita Maslach e Leiter (1997) ao colocarem que seja provável que o *Burnout* ocorra sempre que exista desequilíbrio entre a natureza do trabalho e a natureza da pessoa que faz o trabalho. Para aqueles autores sua ocorrência é um indicador do deslocamento entre o que as pessoas são e o que elas têm que fazer, representando uma erosão nos valores, no espírito e na dignidade humana.

Carlotto utiliza, entre vários autores revisados, as três dimensões de Maslach e Jackson para a Síndrome:

- 1) **Exaustão:** pode ser emocional, intelectual ou física e se caracteriza por falta ou carência de energia ou entusiasmo e um sentimento de esgotamento de recursos. A estes sentimentos podem-se somar a sensação de frustração e a tensão nos trabalhadores que percebem já não terem condições de despender mais energia para o atendimento de seu cliente/usuário ou demais pessoas como já houve em situações passadas. A maior causa da exaustão no trabalho é a sobrecarga e o conflito pessoal nas relações. Para Codo e Vasques-Menezes (2006, p. 242), é “um desgaste do vínculo afetivo na relação indivíduo-trabalho”. Um sintoma comum é o temor de ter que voltar ao trabalho no dia seguinte.
- 2) **Despersonalização:** a desumanização ou o desapego emocional que se caracterizam pelo tratamento dos clientes, colegas e da organização como objetos (coisas e não personalidades). Os trabalhadores podem mostrar insensibilidade emocional. Para Codo e Vasques-Menezes (2006, p. 242) é “um estado psíquico em que prevalece o cinismo ou a dissimulação afetiva, a crítica exacerbada de tudo e de todos os demais e do meio ambiente”. Nesta fase, o indivíduo apresenta ansiedade, irritabilidade, perda da motivação, redução das metas de trabalho e do comprometimento com os resultados, redução do idealismo, alienação e uma conduta voltada para si (com base em Cherniss, 1980, na citação de Carlotto).
- 3) **Diminuição da realização pessoal/profissional:** pode ser pessoal ou no

trabalho, caracterizando uma tendência do trabalhador em se auto-avaliar de forma negativa. As pessoas sentem-se infelizes com elas próprias e insatisfeitas com seu desenvolvimento profissional. As pessoas experimentam um declínio no sentimento de competência e êxito no seu trabalho e de sua capacidade em interagir com as pessoas. Esta diminuição no senso de auto-eficácia tem sido relacionada à depressão e à inabilidade em lidar com as demandas de trabalho, podendo ser exacerbada pela falta de suporte social e de oportunidades de desenvolvimento profissional. Para Codo e Vasques-Menezes (2006, p. 242), é “o baixo envolvimento pessoal no trabalho, que também pode ser entendido como baixa realização pessoal no trabalho”. Para os autores, ocorre um abalo na relação afeto-trabalho, resultando em perda do investimento afetivo.

### **Acerca da epidemiologia e fatores de risco de natureza ocupacional**

Para o Manual de Doenças Relacionadas com o Trabalho, do Ministério da Saúde (Brasil, 2001), a Síndrome do Esgotamento Profissional (Síndrome de Burnout) afeta principalmente profissionais da área de serviços e de atendimento a pessoas, em especial cuidadores e educadores, quando em contato direto com os usuários, como os pacientes e os alunos. Segue-se a alta prevalência em trabalhadores da assistência social, policiais e agentes penitenciários, entre outros. O risco da Síndrome do Esgotamento Profissional seria maior para todos aqueles que vivem a ameaça de mudanças compulsórias na jornada de trabalho e declínio na situação econômica, em todos os grupos etários. Outros fatores que influenciam a este ponto a saúde do trabalhador são o ritmo de trabalho, o trabalho penoso e as dificuldades físicas e mentais relacionadas ao trabalho.

O que se quer dizer é que o trabalho pode ser gerador de uma doença relacionada ao trabalho que se traduz em síndrome de esgotamento de todas as capacidades laborais, existindo forte correlação entre certos perfis de trabalho e a ocorrência da síndrome, sendo exemplares o trabalho em educação, em saúde, em assistência social, na polícia e nas prisões. Quanto mais altos os índices de estresse relacionados com o trabalho, maior a propensão para a Síndrome de Burnout. Parecem ter maior tendência ao *Burnout* professores; médicos, enfermeiros,

psicólogos e assistentes sociais; músicos e artistas; taxistas; bancários e controladores de tráfego aéreo, quando comparados a outros trabalhadores.

A condição de desistência emocional no trabalho tem sido considerada de alta prevalência entre professores e enfermeiros, onde sua presença ultrapassa as características do fazer ocupacional, como o ensinar e o cuidar (ações fortemente interpessoais), incluindo as características de trabalho determinado, vigiado, menos valorizado, em presença de alta culpabilização por falhas e ineficácias, sob crescente atribuição de responsabilidades. Não raro a imagem da docência e da enfermagem são ridicularizadas na mídia, tornando-se notícia por seus erros, não havendo destaque por suas inovações ou geração de tecnologias, exceto com a clara noção de exceção. Entre os docentes, a desistência emocional já é conhecida em todo o mundo ocidental com o “mal-estar docente” (Esteves, 1999; Jesus, 2001).

No Brasil, a Síndrome do Esgotamento Profissional é reconhecida como doença do trabalho e está prevista na legislação previdenciária desde 1999.

## **O PROCESSO DE BURNOUT**

Seguindo as formulações de Carlotto (2001), o *Burnout* é um processo individual e que se desenvolve com o passar do tempo. De acordo com estudos longitudinais, sua evolução envolve o período de um ano, mas pode levar anos e até mesmo décadas. Seu surgimento é paulatino, com incremento progressivo em severidade (referindo-se a Delgado et al., 1993). O processo não seria percebido pelo indivíduo que, geralmente, se recusa a acreditar que esteja acontecendo algo de errado com ele. Seu início é marcado por uma sensação indefinida de mal-estar físico ou mental e por um excessivo e prolongado nível de tensão (com base em França, 1987). Alguns autores defenderiam a utilização de mais estudos longitudinais para ampliar o entendimento de como o *Burnout* se desenvolve, ampliando o conhecimento sobre os tipos de *feedback* necessários para prevenir ou melhorar o ajustamento dos indivíduos.

### **Sintomas**

Carlotto cita França (1987) para apresentar a divisão dos sintomas do *Burnout*. São esses sintomas que caracterizam o quadro clínico de adoecimento e abrem caminho para a instalação de diversas doenças. Seriam quatro as categorias de sintomas:

- 1) Sintomas físicos: sensação de fadiga constante e progressiva, com distúrbios do sono, dores no pescoço e nos ombros, sudorese, cefaléia, problemas gastrointestinais, perda de apetite, emagrecimento e diminuição da resistência às infecções. A face da pessoa é tensa, com sinais evidentes de cansaço, expressão de ansiedade e depressão.
- 2) Sintomas psíquicos: diminuição da memória evocativa e de fixação e dificuldade de concentração. Há uma redução da capacidade de tomar decisões. Diante de várias opções a pessoa escolhe a mais simples, que vai exigir menos de si, tanto física como intelectualmente. Pode haver pensamentos ruminantes, gerando tensão e ansiedade, isolacionismo, pensamento lento, dificuldade em aprender fatos novos, baixo rendimento intelectual e diminuição da espontaneidade e da criatividade.

- 3) Sintomas emocionais: o elemento mais constante e de maior tonalidade é o desânimo. Há perda do entusiasmo e da alegria, freqüentemente há ansiedade e depressão de caráter situacional, ou seja, aumenta ou diminui diante do ambiente e situação estressora. Também é comum o sentimento de auto-depreciação e de culpa, pois à medida que a performance profissional e social diminuem, também diminuem a auto-estima e a confiança em si mesmo.
- 4) Sintomas comportamentais: tendência ao isolamento, fazendo com que a pessoa tenha dificuldade em contatar com seus clientes, passando a evitar encontros sociais. Há evidente desinteresse pelas atividades ligadas ao trabalho e ao lazer. Sua capacidade de iniciativa fica prejudicada, tornando seu desempenho moroso e pouco criativo. Esta inibição e falta de interesse levam o trabalhador ao absenteísmo. Há um incremento do uso de fumo, consumo de bebidas e de drogas tranqüilizantes.

### **Quadro clínico**

Segundo o citado Manual de Doenças Relacionadas com o Trabalho, do Ministério da Saúde, no quadro clínico podem ser identificados:

- história de grande envolvimento subjetivo com o trabalho, função, profissão (caráter de missão);
- sentimentos de desgaste emocional e esvaziamento afetivo (exaustão emocional);
- queixa de reação negativa, insensibilidade ou afastamento excessivo do público que deveria receber os serviços ou cuidados (despersonalização);
- queixa de sentimento de diminuição da competência e do sucesso no trabalho (queda na auto-estima).

### **Tratamento e condutas**

Para o Manual de Doenças Relacionadas com o Trabalho, o tratamento envolve a psicoterapia, o tratamento farmacológico e as intervenções psicossociais. Podem

ocorrer casos de Licença ao Trabalho e de emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). A intensidade da indicação ou a prescrição de condutas ou uso de recursos terapêuticos depende da gravidade (perfil de danos) e da especificidade (fatores de determinação e condicionamento) de cada caso.

### **Intervenção e prevenção**

Segundo Carlotto (2001), entre as propostas de intervenção e prevenção, estão:

- abordagens individuais (desenvolvimento de mecanismos de enfrentamento mais adequados para lidar com os elementos estressantes inerentes à função);
- mudanças na organização do trabalho (p. ex.: diminuição das horas em contato com o público);
- intensificação dos programas de educação permanente no trabalho;
- incremento do trabalho em equipes;
- formação de redes de suporte social;
- revisão de valores e estratégias organizacionais.

Carlotto destaca a importância da mudança e da revisão dos valores que regem a instituição, pois acredita que o resgate dos valores humanos no trabalho é fundamental e acrescenta, ainda, que o significado e o reconhecimento do trabalho e suas formas de recompensa, o sentimento de escolha e controle sobre o mesmo, aliado ao senso de comunidade, justiça e respeito são caminhos que levam indivíduo e organização a um futuro melhor, com mais qualidade e equilíbrio.

Segundo consta no Manual do Ministério da Saúde (Brasil, 2001), a prevenção da Síndrome do Esgotamento Profissional envolve mudanças na cultura da organização, diminuição da intensidade do trabalho e a busca de metas coletivas que incluam o bem-estar de cada um, eliminando ou controlando os fatores de risco.

O Ministério de Saúde alerta, ainda, que, dentre os problemas de saúde, os transtornos mentais são responsáveis pelo maior número de dias de afastamento do trabalho (longos períodos) e como não se trata de uma lesão visível ou de um

processo físico mensurável, muitas vezes os trabalhadores (então, pacientes) não têm o seu sofrimento legitimamente reconhecido.

Böck e Sarriera (2006) citam em artigo na Revista Psicologia Escolar e Educacional, que Maslach e Leiter (1999) também alertaram sobre os custos gerados pela indiferença com que as organizações lidam com o problema e defendem que a melhor forma de prevenção e de tratamento é enfocá-lo de modo coletivo e organizacional (não apenas individual), buscando a resolução de problemas comuns e o fortalecimento de apoio mútuo. Os autores citam Jesus (2001), que valoriza o trabalho de equipe entre os docentes como sendo o meio mais importante para a prevenção e superação do esgotamento profissional. Böck e Sarriera (2006, p. 33) sustentam que a técnica do Grupo Operativo (com base em Pichón-Riviére) deve ser escolhida em função de “favorecer a partilha de experiências profissionais, a redução do isolamento e a retroalimentação emocional”, o que ocorreria pela mediação do apoio social, bem como pelo fornecimento de *feedback*, o que proporcionaria o “desenvolvimento pessoal e profissional dos professores”. O *feedback* em Pichón-Riviére compõe processo de subjetivação/singularização, não de informação/reconhecimento.

Por meio do processo de Grupo Operativo com professores, os mecanismos de saúde poderiam ser construídos com o novo conhecimento decorrente do conjunto de experiências e afetos mobilizados pelos próprios docentes, ao pensarem e agirem sobre as questões de suas próprias vidas, pois por meio deste tipo de trabalho, seria oferecido um suporte social e afetivo para os professores, com vistas a aprenderem a lidar com os problemas do cotidiano, de modo a prevenir e minimizar os danos causados pelo *Burnout*.

Independentemente de teorias a respeito da saúde do trabalhador, em especial do trabalhador docente, prendeu-me a atenção a descoberta da Síndrome de Burnout como doença específica da relação com o trabalho, de caráter psicofisiológico e predominante entre trabalhadores docentes, categoria que registra grande número de afastamentos do trabalho por motivo de dano à saúde, categoria que freqüentemente entra em greve por melhores condições de trabalho e categoria fundamental ao desenvolvimento de qualquer processo social na cultura.

## **REFLEXÃO EXPLORATÓRIA**

### **Metodologia**

Para fins de uma reflexão exploratória acerca da Síndrome de Burnout entre professores, realizei uma visita a uma escola de ensino fundamental – séries iniciais – na cidade de Cachoeirinha/RS. Trata-se de uma escola municipal que atende uma camada social média baixa, num bairro central. Está estabelecida nesse local há aproximadamente 40 anos. Tem como horário de funcionamento a jornada das 08h00min às 12h00min e das 13h00min às 17h00min. Atende um total de 179 crianças, de cinco a treze anos de idade.

A escola possui 05 salas de aula, 01 laboratório de informática, 01 laboratório de aprendizagem, 01 biblioteca, 01 sala de vídeo, sala da direção e coordenação, 01 ampla cozinha, 11 banheiros e um pátio cercado. Na frente da escola há grades de ferro.

Há 07 professoras que trabalham diariamente na escola, 01 secretária, 01 cozinheira, 03 serventes, 01 porteiro, 01 diretora, 01 supervisora, 01 orientadora, 01 bibliotecária, 01 professora responsável pelo laboratório de informática e 01 professora responsável pelo laboratório de aprendizagem.

Foi solicitada a autorização da direção para uma entrevista com as professoras. Participaram da entrevista 05 professoras que se mostraram interessadas e concordaram em colaborar. Explicou-se os objetivos da reflexão e assegurou-se a confidencialidade das informações, bem como minha disponibilidade permanente para esclarecer dúvidas.

Como instrumento de entrevista, utilizei um roteiro estruturado contendo 12 questões (Apêndice). Uma entrevista com cada professora ocorreu nas dependências da própria escola, com duração média de uma hora, de modo a ampliar-se a compreensão teórica acerca do estresse e da Síndrome de Burnout entre professores de ensino fundamental no contexto da rede pública de periferia.

## **Participantes**

Participaram da reflexão aproximativa com base no contato com a realidade, 05 (cinco) professoras do ensino fundamental – séries iniciais, atuantes em escola da rede municipal em Cachoeirinha/RS.

Considerado o grupo com que me encontrei, posso sugerir uma “amostra” 100% do sexo feminino, sendo duas participantes pertencentes ao intervalo entre 31 e 40 anos de idade e três entre 41 e 50 anos de idade. Quanto à carga horária na escola, quatro cumprem regime de 20 horas semanais e uma regime de 40 horas semanais. Com relação ao tempo em que trabalham nesta escola, uma enquadra-se na faixa entre 1 e 5 anos; duas entre 5 e 10 anos e duas acima de 10 anos. Neste grupo, uma revelou trabalhar também em outra escola, em regime de 20 horas semanais.

## **Resultados**

Foram citadas como principais situações que podem ser fator/fonte de estresse no trabalho docente:

- a falta de materiais;
- a desorganização;
- o acúmulo de trabalhos;
- a burocracia (papéis);
- o não conseguir dar conta dos objetivos traçados;
- a ausência das famílias na escola (professor assume outros papéis);
- a falta de comprometimento dos responsáveis pelos alunos; e
- a indiferença e desrespeito por parte de alunos e colegas.

As estratégias que as professoras citaram utilizar para lidar com estas situações foram:

- tentando ser o mais prática possível;
- dialogando e tentando amenizar a situação;

- tentando me organizar;
- me esforçando ao máximo para trabalhar com todos os envolvidos; e
- “Corro atrás dos prejuízos”.

As formas sistemáticas de lazer que são as preferidas pelas professoras são:

- passeios com a família;
- leitura;
- palavras cruzadas;
- assistir filmes com os filhos e o esposo;
- ir ao parque com os filhos nos finais de semana;
- tomar chimarrão com o marido; e
- “formas variadas de lazer”.

Quanto à prática de esportes ou atividade física sistemática, apenas uma das profissionais fez menção:

- pratico vôo livre e *rafting*.

No que diz respeito às possíveis melhorias na qualidade de vida, foram enfatizados as seguintes ações:

- procurar sintetizar o que puder para otimizar mais os horários;
- ficar mais satisfeita no trabalho;
- emagrecer;
- organizar o tempo;
- não levar tantas atividades da escola para casa; e
- “ter uma vida bem bacana”.

No que tange aos planos de futuro, foi evidenciado:

- procurar ser mais prática em minhas atividades;
- fazer uma pós-graduação;
- fazer um mestrado;
- fazer a faculdade de direito; e

- “só penso em me aposentar”.

Quanto a outras considerações relevantes sobre o estresse na profissão, ouvi as seguintes narrativas:

- como é uma profissão que lida com o ser humano, é impossível não envolver-se com os casos de cada criança, isto faz com que nós, professoras, acabemos nos estressando;
- com a turma de progressão é bastante difícil de trabalhar, pois tenho alunos do 2º e 3º anos dos ciclos de aprendizagem e de 3ª série do ensino fundamental, sendo que todos juntos, querem atenção;
- o mau-humor é um grande agravante;
- histórias pessoais de cada aluno, injustiças, humilhações, desamores, abandono e, às vezes, competições desnecessárias e irrelevantes entre colegas terminam em estresse, nervoso e angústia.

### **Análise qualitativa**

A partir das informações obtidas, pude perceber que, de uma forma geral, são as condições ambientais e de relações inter-humanas próprias do trabalho, como a falta de materiais, desorganização, acúmulo de trabalho e a burocracia que sobrecarregam a professora no desempenho do seu papel. A falta de comprometimento dos responsáveis pelo aluno constitui agravante pela sensação de sobreposição de papel ao professor, tendo de assumir “cuidados”, que seriam da família. Estas características e condições são os potenciais fatores/fontes de estresse no trabalho.

Com relação à utilização de estratégias preventivas, de acordo com os apontamentos das entrevistas, observei que ocorre um movimento no sentido de buscar soluções efetivas para lidar com as situações potencialmente estressoras no ambiente de trabalho.

Com relação às formas de lazer, todas afirmam que lançam mão de atividades, sendo mais marcantes aquelas que envolvem a convivência familiar (passeios,

filmes com os filhos e chimarrão com o esposo, por exemplo), o que tanto anuncia um padrão sociocultural quanto enuncia uma expectativa de contato pais-filhos para seus alunos.

No que tange à prática de exercícios ou atividades físicas, chamou-me a atenção que a grande maioria respondeu negativamente. Apenas uma professora diz praticar atividade física, esta na modalidade esportiva, o que difere da noção de “atividade física e saúde” para a noção de “prática desportiva”. Não havendo, portanto, uma iniciativa deliberada de trabalho corporal orientado pela ginástica ou educação física.

Quanto às possíveis melhorias na qualidade de vida, os aspectos mais evidenciados foram relacionados com a gestão do tempo e de como lidar com a sobrecarga de atividades. Enuncia-se uma compreensão da iniciativa individual, não uma gestão coletiva ou institucional do trabalho.

Quando aos planos para o futuro, percebe-se que boa parte das participantes possuem planos de dar continuidade aos estudos (pós-graduação, mestrado e “outra faculdade”), apenas uma delas almeja a aposentadoria, aparecendo a presença do gosto pelo ensinar e aprender, mesmo em face do reconhecimento da atividade profissional como estressora.

Ficaram evidenciados, como outros aspectos relevantes sobre o estresse na profissão, aquelas que envolvem o contato direto com os alunos (“todos querem atenção ao mesmo tempo”, “os alunos apresentam problemas pessoais e o professor acaba se envolvendo emocionalmente com eles”), e ainda problemas relacionados ao convívio com colegas de trabalho (“competições desnecessárias”).

A “amostra” foi pequena, mas representativa dos estudos anteriores a que tive acesso na revisão da literatura, aportando uma linguagem local, de característica cultural e socioeconômica específica. Um estudo em profundidade permitiria dialogar com a literatura, apontar singularidades e constituir base para políticas de gestão da educação onde a saúde do trabalhador docente não fosse mero acessório, mas objeto da preocupação com os trabalhadores docentes, seja por ter em vista desempenhos de superior qualidade, seja por ter em vista valorização superior de

seus agentes autorais, no cotidiano. Não se trata de elevar salários, pura e simplesmente, os trabalhadores do ensino, potencialmente, gostam de ensinar, o que já é parte da satisfação com o trabalho. O que se evidencia, entretanto é que as condições ofertadas e asseguradas ao trabalho competem pelo adoecimento, desconforto, desgaste, cansaço, intranqüilidade, sobrecarga. Entre as indicações terapêuticas ou preventivas do *Burnout* entre professores, citadas na literatura referida, percebeu-se correspondência de sentido com as narrativas das professoras entrevistadas (mudanças na organização do trabalho, educação/cursos, trabalho em equipe, redes sociais e revisão de valores), mas, sem identificação com a cultura, podem ser meras prescrições de bem-estar (que não prescreve, experimenta-se).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Síndrome de Burnout apresenta-se hoje como um dos grandes problemas psicossociais presentes no trabalho, o que vem despertando grande interesse e preocupação, não só por parte da comunidade científica, mas em vários âmbitos, tais como governamentais, empresariais e sindicais, devido à severidade de suas conseqüências, tanto em âmbito individual como organizacional. A educação é um lugar exemplar de sua manifestação.

Podemos entender, a partir das definições até aqui expostas, que o *Burnout* é um fenômeno psicossocial, um tipo de estresse de caráter persistente, vinculado às situações de trabalho, resultante da constante e repetitiva pressão emocional e associado ao intenso envolvimento do trabalhador com pessoas e por longos períodos de tempo.

Por intermédio de nosso contato com a realidade, verificamos que as condições predisponentes à Síndrome de Burnout na população docente estão amplamente relacionadas às *condições ambientais e organizacionais* de trabalho, tais como a falta de materiais, a inadequada gestão de processos organizativos, o acúmulo de trabalhos e a burocracia (papéis), bem como às *condições subjetivas e do imaginário social*, tais como o não conseguir dar conta dos objetivos traçados, a ausência das famílias na escola (professor assume outros papéis), a falta de comprometimento dos responsáveis pelos alunos e a indiferença e desrespeito por parte de alunos e colegas.

Foram identificadas as estratégias preventivas mais utilizadas pelas professoras no sentido de preservar a integridade da saúde física e mental como o “tentando ser o mais prática possível”, o “dialogando e tentando amenizar a situação, o “correndo atrás dos prejuízos” ou o “tentando se organizar e se esforçando ao máximo para trabalhar com todos os envolvidos”. Observa-se que ocorre um movimento no sentido de buscar soluções efetivas para lidar com as situações potencialmente estressoras no ambiente de trabalho, quase sempre em um movimento ativo de tornar o trabalho algo mais agradável ou mais manejável.

Ainda foram citados outros aspectos sobre as possibilidades, tais como: “procurar

sintetizar o que puder para otimizar mais os horários” e “tentar ficar mais satisfeita no trabalho e organizar o tempo para não levar tantas atividades da escola para casa”, o que me leva a concluir que há uma plena consciência dos pontos que devem receber maior atenção, no sentido de tentar prevenir a instalação dos sintomas do *Burnout*. Em grande medida as soluções identificadas são individuais, o que permite depreender que não identificam a presença de uma doença ocupacional ou agravo à saúde decorrente da estrutura do trabalho.

Acredito que a pertinência desse estudo recai no fato de apresentar uma reflexão exploratória acerca da saúde mental do trabalhador docente, relevando a função que o trabalho assume na estruturação do indivíduo e na deflagração de prazer ou de sofrimento. É senso comum que os problemas do trabalho interferem e atuam na vida cotidiana dos indivíduos.

O diagnóstico de um caso de Síndrome de Burnout deve ser abordado como evento sentinela e indicar investigação da situação de trabalho, visando a avaliar o papel da organização de trabalho na determinação do quadro sintomatológico. Devem ainda ser oferecidas medidas de suporte ao grupo de trabalhadores de onde o acometido proveio.

Meu contato com professoras da rede pública municipal em docência nas séries iniciais revela que, apesar das condições ambientais no trabalho, as mesmas demonstraram utilizar-se de estratégias preventivas e de formas de lazer, o que de certa forma minimiza os efeitos de um possível adoecimento por *Burnout*. De uma forma geral, para as profissionais da educação, é necessário que se encontre formas de lidar com os impasses por meio de atividades que permitam uma melhor administração de suas necessidades afetivas e de suas relações de trabalho.

Nesta perspectiva, acredito ser fundamental abrir algum canal expressivo de comunicação e de informação a fim de preparar os dirigentes, professores e demais profissionais envolvidos com a causa a compreenderem a importância do conhecimento sobre a Síndrome de Burnout e o entendimento sobre a relação afeto-trabalho, no ponto de entrelace do envolvimento profissional com a saúde emocional do educador.

Fica o registro de que todo esforço é bem-vindo, quando se trata de buscar subsídios no sentido de aprofundar os estudos sobre a Síndrome de Burnout entre docentes, identificando suas etapas, sintomas, causas e conseqüências, para podermos, então, propor intervenções adequadas que minimizem os danos sofridos e intervenções de cunho verdadeiramente preventivo, que venham contemplar a saúde e uma melhoria na qualidade de vida dos profissionais, principalmente neste momento crucial em que nos encontramos e sabemos que cada vez mais, vários fatores externos estão contribuindo negativamente para a instalação de transtornos mentais e prejudicando, sobremaneira, a qualidade do ensino em nossas instituições.

Para complementar, urge a implementação de políticas públicas mais eficazes e saudáveis, que podem ser viabilizadas mediante uma atuação mais efetiva do sindicalismo, que vislumbre a noção do coletivo, pois assistimos a um cenário de grande descaso e falta de investimento nas condições ambientais e na qualidade de vida desta categoria de trabalhadores pelos que detém o poder decisório ou liderança sindical. Os movimentos reivindicatórios dos próprios docentes podem representar significativas estratégias na mudança de sentidos e práticas do trabalho. Não apenas questões corporativas estão em causa, mas ocupacionais, de saúde integral, de respeito às necessidades humanas e de guarda às capacidades inventivas, criativas, recriativas, recreativas, educativas, alimentares (do prazer, da alegria, dos encontros de afirmação da vida).

Parece fundamental que as políticas de educação incluam a provisão de cursos e educação permanente de professores, pois gostam de estudar, e seria a oportunidade para saber mais sobre alunos, famílias e relações sociais contemporâneas (para inscrever suas práticas e aceitar ativamente as famílias como são). Concomitantemente, requer-se políticas adequadas do setor da Educação para a carga de trabalho, oportunidades de carreira, melhoria do status da docência, acesso a todos os tipos de material para a boa prática didático-pedagógica e todos os tipos de conforto no ambiente como iluminação, ventilação, higiene, merenda, climatização e segurança.

Se as oportunidades de um bom ambiente de trabalho, para que proteja a saúde,

requerem políticas institucionais, salariais etc., requerem, também, práticas de trabalho que dêem tempo aos professores para conversarem, “tomarem chimarrão” e passearem, como referem na ordem do lazer em família; compartilhem criações e comidas, como na ordem etimológica da palavra Educação; realizarem atividades corporais no ambiente laboral, como o relaxamento, alongamento e vivências, uma vez que não têm o hábito da atividade física; disponham de tempo e espaço para a discussão dos problemas da profissão com colegas de escola e de outras escolas e com a comunidade local para reconhecerem-se em valorização crítica; e envolver os professores em múltiplos tipos de tomada de decisão da escola, melhorando a sensação de autoria no cotidiano.

A proposta de explorar as opiniões de professores de uma cultura local foi válida, principalmente por dimensionar as similaridades, mas por apontar as singularidades. Fica o registro de que iniciativas coletivas, institucionais e políticas não podem (ou não devem) afastar-se da experiência concreta de cada trabalhador. Se as principais condutas não são as dirigidas ao indivíduo, mas aos grupos sociais, devem adquirir significado junto aos indivíduos. No contato com o mundo “real” pude apreender os sentidos de corpo, lazer, família e trabalho. Tudo o que há por fazer, passa pela ressingularização permanente, não o refinamento de novas normas, rotinas e supervisão, estas já fazem parte do disparo da Síndrome de Burnout.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BÖCK, Vivien Rose e SARRIERA, Jorge Castellá. O grupo operativo intervindo na Síndrome de Burnout. **Revista de Psicologia Escolar e Educacional**, 2006, v. 10, n. 1, p. 31-40.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília, DF: Ministério da Saúde; OPAS/OMS, 2001.

CARLOTTO, Mary Sandra. **Síndrome de Burnout: um tipo de estresse ocupacional**. Canoas: Ed. Ulbra, 2001.

CHERNISS, Cary. **Professional burnout in human service organizations**. New York: Praeger, 1980.

CODO, Wanderley e GAZOTTI, Andrea. Trabalho e afetividade. In: CODO, Wanderley (Coord.). **Educação: Carinho e Trabalho - Burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar à falência da educação**. 4 ed. Petrópolis: Vozes, 2006, p. 48-59.

CODO, Wanderley e VASQUES-MENEZES, Ione. O que é burnout? In: CODO, Wanderley (Coord.). **Educação: carinho e trabalho - Burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar à falência da educação**. 4 ed. Petrópolis: Vozes, 2006, p. 237-254.

CODO, Wanderley; MEDEIROS, Larissa e VASQUES-MENEZES, Ione. O conflito entre o trabalho e a família e o sofrimento psíquico. In: CODO, Wanderley (Coord.). **Educação: carinho e trabalho - Burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar à falência da educação**. 4 ed. Petrópolis: Vozes, 2006, p. 255-260.

DELGADO, AC; FUENTES, JMB; QUEVEDO, MPA; SALGADO, AR; SÁNCHEZ, AC; SANCHEZ, TS; VELASCO, CA; YELA, JRB et. al. Revisión teórica del Burnout: o

desgaste profissional em trabalhadores de la docencia. **Caesura** (Canoas), 1993, v. 2, p. 47-65.

ESTEVES, José Manoel. **O mal-estar docente; a sala de aula e a saúde dos professores**. São Paulo: Edusc, 1999.

FARBER, Barry A. **Crisis in education: stress and burnout in the American teacher**. San Francisco, Oxford: Jossey-Bass Publishers, 1991.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: guia básico com abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas, 1997.

FRANÇA, Hudson Hübner. A Síndrome de Burnout. **Revista Brasileira de Medicina**, 1987, v. 44, n. 8, p. 197-199.

FREUDENBERG, Herbert J; RICHELSON, Geraldini. **Burnout: the high cost of high achievement**. Garden City, NY: Anchor Press, 1980.

FREUDENBERGER, Herbert J. Staff burnout. **Journal of social issues**, 1974, v. 30, n. 1, p. 159-165.

JACQUES, Maria da Graça Corrêa. Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental e trabalho. **Psicologia & sociedade**, 2003, v. 15, n. 1, p. 97-116.

JESUS, Saul Neves de. **Perspectivas para o bem-estar docente: uma lição de síntese**. Lisboa: Edições Asa, 2001. (Cadernos do Centro de Recursos de Informação e Apoio Pedagógico – Criap, v. 29.)

MASLACH, Christina. Burned-out. **Human behaviour**, 1976, v. 5, n. 9, p. 22-26.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E. **Maslach Burnout Inventory**. Palo Alto: Consulting Psychologist Press, 1986.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E. The measurement of experienced burnout. **Journal of occupational behaviour**, 1981, v. 2, p. 99-113.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. **Trabalho: fonte de prazer ou desgaste? Guia para vencer o estresse na empresa.** Campinas: Papirus, 1999.

SARASON, Seymor Barnard. **Schooling in America: Scapegoat and salvation.** New York: Free Press, 1983.

SILVANY NETO, AM; ARAUJO, TM; KAVALKIEVICZ, C; LIMA, BGC; DUTRA, FRB; PAIVA, LC et al. Condições de trabalho e saúde em professores da rede particular de ensino na Bahia: estudo piloto. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 2000, v. 24, n. 91/92, p. 115-123.

STUMPF, Rita Geovane Rosa. **O Burnout entre professores da educação infantil.** Porto Alegre, 2008. Monografia (Especialização em Psicologia Social e Institucional) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2008.

## APÊNDICE

### ROTEIRO ENTREVISTA ESTRUTURADA SOBRE O ESTRESSE DOCENTE

- 1) Sexo:  M  F
- 2) Idade:  18 – 30  31-40  41-50  Acima de 51
- 3) Qual a tua carga horária nesta escola?
- 4) Há quanto tempo trabalhas nesta escola?  
 Menos de um ano;  Entre 1 e 5 anos;  Entre 5 e 10 anos;  Acima de 10 anos
- 5) Trabalhas em outra escola? Se sim, qual a carga horária?
- 6) Cite a(s) principal(s) situação(s) que pode(m) ser fator/fonte de estresse no teu trabalho.
- 7) Como costumavas lidar com esta(s) situação(ões)?
- 8) Tu possuis alguma forma sistemática de lazer?
- 9) Tu praticas algum tipo de esporte?
- 10) O que tu pensas que deve fazer para melhorar a tua qualidade de vida, de uma forma geral?
- 11) Quais teus planos de futuro profissional?
- 12) Outros comentários relevantes sobre o estresse na tua profissão.