



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ASUNCIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**A SÍNDROME DE BURNOUT E SUAS REPERCUSSÕES NA
PRÁTICA DOCENTE DO ENSINO FUNDAMENTAL II NA ESCOLA
ESTADUAL JOSÉ DE ALMEIDA PINHEIRO JÚNIOR EM SÃO
VICENTE – SÃO PAULO – BRASIL**

Jocilaine Amaral Machado de Paula

Asunción, Paraguay

2022

Jocilaine Amaral Machado de Paula

**A SÍNDROME DE BURNOUT E SUAS REPERCUSSÕES NA PRÁTICA
DOCENTE DO ENSINO FUNDAMENTAL II NA ESCOLA ESTADUAL
JOSÉ DE ALMEIDA PINHEIRO JÚNIOR EM SÃO VICENTE – SÃO
PAULO – BRASIL**

Tese apresentada, defendida e aprovada para curso de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Ciências da Educação e Comunicação da Universidade Autônoma de Assunção como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Educação

Orientador: Prof. Dr. Luiz Ortiz Jiménez

Asunción, Paraguay

2022

De Paula, Jocilaine Amaral Machado,

A Síndrome de Burnout e suas repercussões na prática docente do Ensino Fundamental II na Escola Estadual José de Almeida Pinheiro Júnior em São Vicente – São Paulo – Brasil.

Orientador: Dr. Luís Ortiz Jiménez.

Asunción (Paraguay): Universidad Autónoma de Asunción, 2022.

Dissertação acadêmica de Mestrado em Ciências da Educação = pp. 159.

Palavras Chave: 1- Síndrome de Burnout. 2- Docente. 3- Prática Pedagógica. 4- Escola. 5- Esgotamento Profissional.

Jocilaine Amaral Machado de Paula

**A SÍNDROME DE BURNOUT E SUAS REPERCUSSÕES NA PRÁTICA
DOCENTE DO ENSINO FUNDAMENTAL II NA ESCOLA ESTADUAL
JOSÉ DE ALMEIDA PINHEIRO JÚNIOR EM SÃO VICENTE – SÃO
PAULO – BRASIL**

Esta Dissertação foi avaliada e aprovada em ___/___/___ para obtenção do título de Master en
Ciencias de la Educación pela Universidad Autónoma de Asunción – UAA

DEDICATÓRIA

A Deus primeiramente.
A meu marido Luiz Henrique
e aos meus filhos Letícia, Larissa
e Luiz Daniel, manifestações
do amor divino em
minha vida.

AGRADECIMENTOS

A Deus, que na sua eterna bondade e misericórdia me deu forças para nunca desistir. Hebreus 10:39.

Ao meu marido por acreditar em mim.

Aos meus filhos pela colaboração nas tarefas da casa para que eu pudesse focar na Tese.

Ao meu Orientador, Professor Doutor Luís Ortiz Jiménez, por sua presença, conhecimento e amizade, fatores importantes na concretização desta pesquisa.

A meu Pai, José Carlos de Oliveira Machado, referencial de força e trabalho, que sempre me deu tudo o que podia para que eu pudesse continuar meus estudos.

A minha mãe, Jociléa do Amaral Machado, em memória, referencial de persistência e fé, que sempre me motivou a estudar, e seguir com meus projetos sem desistir.

A minha irmã gêmea Joslaine Machado Austin por ser referencial de resiliência, e por ser minha companheira desde de o ventre da nossa mãe.

As minhas discípulas e ovelhas pela intercessão.

Aos professores, gestores escolares e Secretária de Educação que destinaram parte do seu tempo para participarem desta pesquisa.

A todos os professores do mestrado, que contribuíram diretamente para minha formação.

A todos os meus colegas da turma de mestrado pela ajuda, incentivo e companheirismo desde o início dessa jornada.

A Universidade Autônoma de Assunção pela qualidade apresentada durante o curso e pelo acolhimento dado a mim quando estava longe de casa.

SUMÁRIO

LISTA DE ABREVIATURAS	viii
LISTA DE FIGURAS	ix
LISTA DE TABELAS	x
LISTA DE GRÁFICOS	XI
RESUMO	xii
RESUMEM.....	xiii
SUMMARY	xiv
INTRODUÇÃO	01
A) MARCO TEÓRICO.....	06
1. TRABALHO DOCENTE	06
1.1. Desenvolvimento do trabalho docente.....	06
1.2. As mudanças sociais e o reflexo no trabalho docente.....	11
1.3. Novas competências do trabalho docente	14
1.4. O trabalho docente e o adoecimento psíquico	17
2. A SÍNDROME DE BURNOUT	20
2.1. A História da Síndrome de Burnout no Brasil e no Mundo.....	20
2.2. Os sintomas da Síndrome	25
2.3. As causas da Burnout	32
2.4. As Consequências da Síndrome.....	34
2.5. O diagnóstico da Burnout	37
2.6. Prevenção e tratamento.....	38
3. A SÍNDROME DE BURNOUT E OS DOCENTES.....	44
3.1. A prática docente e a Burnout	44
3.2. O conhecimento da Síndrome pelos docentes.....	47
3.3. A Síndrome de Burnout, a Depressão e o Estresse	48
4. OS DESAFIOS ATUAIS DA SÍNDROME DE BURNOUT EM DOCENTES	53
4.1. Repercussões da Burnout em docentes	53
4.2. O desafio da prevenção da Síndrome em docentes	56
4.3. Possíveis tratamentos do docente com Síndrome de Burnout	60

B) MARCO METODOLÓGICO	63
5) ÁREA PROBLEMÁTICA E OBJETIVOS	63
5.1. Problema da pesquisa	63
5.2. Objetivos da pesquisa	64
5.2.1. Objetivo geral	65
5.2.2. Objetivos específicos.....	65
5.3. Decisões Metodológicas: Enfoque e Desenho.....	65
5.4. Contexto da pesquisa	66
5.5. População participante da pesquisa	72
5.6. Aspectos éticos da pesquisa.....	73
5.7. Técnicas e instrumentos	73
5.7.1. Entrevista.....	73
5.7.2. Questionário	75
C) DADOS E CONCLUSÕES	77
6. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS	77
6.1. Análise e interpretação dos dados da entrevista	77
6.2. Análise e interpretação dos dados do Questionário Preliminar de Identificação da Burnout... ..	110
6.3. Análise, interpretação e comparação dos dados da entrevista com o Questionário	112
CONCLUSÕES	120
SUGESTÕES	123
REFERÊNCIAS.....	124
ANEXOS	140

LISTA DE ABREVIATURAS

SB – Síndrome de Burnout.

OMS – Organização Mundial da Saúde.

OPAS - Organização Pan-Americana de Saúde.

OEA - Organização dos Estados Americanos.

OIT – Organização Internacional do Trabalho.

LDB – Lei de Diretrizes e Bases.

CID – Código Internacional de Doenças.

IQV – Inventário de Qualidade de Vida.

DSM – Manual de Diagnóstico e Estatística dos Transtornos Mentais.

ABP - Associação Brasileira de Psiquiatria.

SB – Síndrome de Burnout.

MBI - Maslach Burnout Inventory.

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico.

Naps - Núcleo de Atenção Psicossocial.

ISMA - International Stress Management Association.

ATPC – Aula de Trabalho Pedagógico.

.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA Nº 01: Gazeta do povo, a história da educação no Brasil.....	07
FIGURA Nº 02: Ciclo de perdas do professor	50
FIGURA Nº 03: Modelo de processamento de stress e coping.....	58
FIGURA Nº 04: Fundação de São Vicente.....	66
FIGURA Nº 05: Cidade de São Vicente - SP	67
FIGURA Nº 06: Cidade de São Vicente – SP.....	67
FIGURA Nº 07: Mapa de São Vicente – SP.....	69
FIGURA Nº 08: Escola Estadual Professor José de Almeida Pinheiro Júnior	71
FIGURA Nº09: Esgotamento profissional.....	110

LISTA DE TABELAS

TABELA N° 01: Modelos teóricos de Maslach e Gil-Monte	11
TABELA N° 02: Estratégias gerenciais protetivas a SB	39
TABELA N° 03: Tabela das repercussões da Burnout em docentes.....	56
TABELA N° 04: Participantes da pesquisa.....	72
TABELA N° 05: Carga horária docente.....	81

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 01: A) Idade.....	78
GRÁFICO N° 02: B) Sexo.....	79
GRÁFICO N° 03: C) Carga horária semanal de trabalho	80
GRÁFICO N° 04: D) Formação acadêmica.....	82
GRÁFICO N° 05: F) Trabalha em outra rede de ensino.....	84
GRÁFICO N° 06: G) Anos que trabalha nesta instituição escolar.	85
GRÁFICO N° 07: H) Tempo em anos de atuação profissional	86
GRÁFICO N°08: Resultado Questionário da Burnout	111

RESUMO

O Presente estudo tem como objetivo Analisar a Síndrome de Burnout e suas repercussões na prática docente do Ensino Fundamental II na Escola Estadual José de Almeida Pinheiro Júnior em São Vicente, SP. Pode-se observar que mesmo sendo o novo mal do século esta Síndrome ainda é pouco conhecida, porém o índice da Burnout cresce no Brasil e no mundo de maneira estarrecedora. A Síndrome está presente em todas as profissões que lidam direta e continuamente com pessoas e na resolução dos problemas destas, como no caso dos docentes. A falta de informação e conhecimento impede o diagnóstico precoce e o tratamento adequado, muitos docentes mesmo sentindo os sintomas, as causas e as consequências da mesma a confundem com estresse “passageiro” e até depressão. Partindo do problema: A Síndrome de Burnout repercute na prática docente do Ensino Fundamental II da Escola Estadual José de Almeida Pinheiro Júnior? Desenvolvemos esta pesquisa com o apoio teórico de: Maslach e Jackson (1981), Gil-Monte (2005), Trigo, Teng e Hallak (2007), Jbeili (2008), Meneghini, Paz e Lautert (2011), Benevides-Pereira (2012), Carlotto (2014) e Paula (2018), autores que com suas contribuições trouxeram clareza e objetividade para a mesma. A realização desta pesquisa tem na abordagem metodológica o enfoque misto, para obter resultados mais precisos fez-se o cruzamento dos resultados das entrevistas e dos questionários e assim averiguar o conhecimento dos docentes acerca da Síndrome e suas repercussões na teoria e na prática. Os resultados finais trouxeram a realidade de que os docentes sofrem deste estresse laboral, porém desconhecem a gravidade do transtorno que acaba evoluindo para a Síndrome de Burnout. Como este é gradativo e cumulativo, os docentes vão se adaptando aos sintomas e não buscam ajuda, acarretando prejuízos na vida pedagógica, pessoal, familiar e social destes, e consequentemente prejuízos no processo ensino-aprendizagem e ao governo. Ao final recomenda-se ações para uma maior investigação e sugestões para o auxílio, tratamento e prevenção da Síndrome de Burnout.

Palavras Chave: Síndrome de Burnout; Docente; Prática Pedagógica; Escola; Esgotamento Profissional.

RESUMEN

Este estudio tiene como objetivo analizar el Síndrome de Burnout y sus repercusiones en la práctica docente de la Escuela Estatal Secundaria José de Almeida Pinheiro Junior en São Vicente, SP. Se puede observar que, aunque este Síndrome es el nuevo mal del siglo todavía es poco conocido, pero el índice Burnout crece en Brasil y en el mundo de una manera aterradora. El Síndrome está presente en todas las profesiones que tratan directa y continuamente con las personas y en la resolución de sus problemas, como en el caso de los profesores. La falta de información y conocimiento impide el diagnóstico temprano y el tratamiento adecuado, muchos maestros incluso sienten los síntomas, causas y consecuencias de ello lo confunden con el estrés "pasajero" e incluso la depresión. A partir del problema: ¿Afecta el Síndrome de Burnout a la práctica docente de la Escuela Estatal Secundaria José de Almeida Pinheiro Junior? Desarrollamos esta investigación con el apoyo teórico de: Maslach y Jackson (1981), Gil-Monte (2005), Wheat, Teng y Hallak (2007), Jbeili (2008), Meneghini, Paz e Lautert (2011), Benevides-Pereira (2012), Carlotto (2014) y Paula (2018), autores que con sus aportaciones le aportaron claridad y objetividad. El enfoque metodológico mixto fue utilizado en esta investigación. Para obtener resultados más precisos, se cruzaron los resultados de las entrevistas y cuestionarios, y así investigar el conocimiento de los profesores sobre el Síndrome y sus repercusiones en la teoría y la práctica. Los resultados finales trajeron a la realidad de que los maestros sufren de este estrés laboral, pero no son conscientes de la gravedad del trastorno que termina evolucionando hasta el Síndrome de Burnout. Como esto es gradual y acumulativo, los maestros se adaptan a los síntomas y no buscan ayuda, causando daños en su vida pedagógica, personal, familiar y social, y en consecuencia el daño en el proceso de enseñanza-aprendizaje y al gobierno. Al final, se recomiendan acciones para una mayor investigación y sugerencias para la ayuda, tratamiento y prevención del Síndrome de Burnout.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Profesor, Práctica Pedagógica, Escuela, Agotamiento Profesional.

SUMMARY

This study aims to analyze Burnout Syndrome and its repercussions on the teaching practices at the José de Almeida Pinheiro Junior Middle School in São Vicente, SP. It can be observed that even though this Syndrome is the new evil of the century about which still little is known, the burnout index grows in Brazil and in the world in a terrifying way. The Syndrome is present in all professions that deal directly and continuously with people and in the resolution of their problems, as in the case of teachers. The lack of information and knowledge prevents early diagnosis and appropriate treatment with many teachers even feeling the symptoms, causes, and consequences of it and confusing it with "passenger" stress and even depression. Question: Does Burnout Syndrome affect the teaching practices at the José de Almeida Pinheiro Junior Middle School? We developed this research with the theoretical support of: Maslach and Jackson (1981), Gil-Monte (2005), Wheat, Teng, and Hallak (2007), Jbeili (2008), Meneghini, Paz e Lautert (2011), Benevides-Pereira (2012), Carlotto (2014) and Paula (2018), authors who with their contributions brought clarity and objectivity to it. The methodology used on this research was the mixed approach. To obtain accurate findings, the results of the interviews and questionnaires were cross-referenced in order to investigate the knowledge of the teachers about the Syndrome and its repercussions on theory and practice. The final results indicate that teachers suffer from this work stress but are unaware of the severity of the disorder which evolves into Burnout Syndrome. Since this is gradual and cumulative, teachers adapt to symptoms and do not seek help, causing damage in their pedagogical, personal, family and social life, and consequently damage to the teaching-learning process, and to the government. In conclusion, actions are recommended for further investigation and suggestions for the aid, treatment, and prevention of Burnout Syndrome.

Keywords: Burnout Syndrome, Teacher, Pedagogical Practice, School, Professional Exhaustion.

INTRODUÇÃO

Considerada o “Novo Mal do Século” a Síndrome de Burnout é um transtorno da modernidade, com sua definição ainda desconhecida por muitos, mas que não a impede de estar cada vez mais presente no Brasil e no mundo, sendo uma das principais causas de afastamento dos profissionais do ambiente de trabalho. Ela afeta principalmente aqueles que trabalham sob pressão e com envolvimento interpessoal direto e intenso com pessoas, clientes ou pacientes; como bombeiros, policiais, agentes penitenciários, advogados, bancários, médicos, enfermeiros e professores. Este estresse progressivo, cumulativo e evolutivo gera a Burnout.

A definição desta Síndrome é tão recente que só em 28 de maio de 2019 que a Burnout foi oficializada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como “uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho e que não foi gerenciado com sucesso. É caracterizada por sentimentos de exaustão ou esgotamento de energia; aumento do distanciamento mental do próprio trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao próprio trabalho; e redução da eficácia profissional”. Enquanto um fenômeno ligado ao trabalho, a Síndrome está na nova Classificação Internacional de Doenças (CID), que entrou em vigor em 1º de janeiro de 2022. Na CID 11, a Síndrome não entra como doença, mas como um "fenômeno ocupacional" que afeta a saúde, e foi incluído no capítulo de "problemas associados" ao emprego ou ao desemprego e recebeu o código QD85.

Esta pesquisa se justifica devido ao aparecimento vertiginoso e evolutivo da Burnout em docentes e em suas práticas docentes, percebe-se que tais sintomas comprometem diretamente a vida pessoal, profissional, familiar e social dos professores, tirando destes o sonho de uma carreira profissional brilhante devido ao adoecimento psíquico e um possível afastamento temporário ou definitivo das salas de aula.

De acordo com a pesquisa *Global Talent Trends 2019*, realizada pela Consultoria Mercer, a Burnout é umas das cinco maiores preocupações de administradores de empresas devido ao afastamento dos funcionários, da baixa produtividade e conseqüentemente a perda de competitividade das empresas. Segundo Leite (2007) da Universidade de Brasília (UNB), que aplicou questionário para mais de 8000 professores da educação básica revelou que 15,7% dos entrevistados apresentam a Síndrome de Burnout, se usar o índice para todo o país, cerca de mais de 300 mil professores convivem com a síndrome, isso só no ensino básico, lesando a saúde dos docentes e o também o ensino da educação de milhões de alunos.

Diante deste contexto propõe-se o problema: A Síndrome de Burnout repercute na prática docente do Ensino Fundamental II da Escola Estadual José de Almeida Pinheiro Junior?

Vai-se apresentar a proposta de que se faz necessário o desenvolvimento e o aprofundamento desta pesquisa, em razão de a Síndrome de Burnout necessitar de aprofundamento teórico e de pesquisa de campo, pois esta tem atingido milhares de trabalhadores em todo o mundo, principalmente docentes, mesmo sendo desconhecida de quase todos os profissionais.

Para isto propôs-se o objetivo geral: A Síndrome de Burnout repercute na prática docente do Ensino Fundamental II da Escola Estadual José de Almeida Pinheiro Junior. De modo a buscar subsídios para este estudo elencou-se também como objetivos específicos: 1- Identificar os sintomas da Síndrome de Burnout no docente, 2-Conhecer a opinião dos docentes sobre a Síndrome, e 3- Identificar as formas que se manifestam a Síndrome de Burnout nos docentes.

A abordagem metodológica desta pesquisa teve o enfoque misto, portanto utilizou-se os enfoques qualitativo e quantitativo. Segundo o pesquisador Biklen e Bogdan (1994) a pesquisa qualitativa permite que os dados obtidos possam ser importantes do ponto de vista descritivo, além de consideram que a investigação na pesquisa qualitativa se desenvolve com a visão teórica que inclui a consideração de uma história, uma cultura dentro da realidade social. Para obter resultados mais precisos fez-se o cruzamento dos resultados das entrevistas semiestruturadas e dos questionários, para assim averiguar o conhecimento dos docentes acerca da Síndrome e suas repercussões na teoria e na prática. O corte é transversal, pois é apresentado por pesquisa de observação, que analisa dados coletados ao longo de um tempo pré- determinado e limitado.

A população deste projeto são os professores da Escola da E. E. “Professor José de Almeida Pinheiro Júnior”, e a amostra é formada por 19 professores do ensino fundamental II por serem professores de adolescentes, pois é nesta fase que o processo de desenvolvimento psicológico possui o maior número de perdas e instabilidades emocionais e também onde se encontram o maior índice de afastamento de docentes.

Desenvolvemos esta pesquisa com o apoio teórico de: Maslach e Jackson (1981), Maslach e Leiter (1999), Gil-Monte (2005), Hespagnol (2005), Trigo, Teng e Hallak (2007), Jbeili (2008), Meneghini, Paz e Lautert (2011), Pocinho e Perestelo (2011), Benevides-Pereira (2012), Carlotto (2014), Diehl e Carlotto (2014), Hidalgo (2019), Paula (2018), e outros, autores que com suas contribuições trouxeram clareza e objetividade para a mesma.

Assim, o trabalho foi estruturado em Cinco capítulos:

No primeiro capítulo do “Marco Teórico”, relatou-se acerca do trabalho docente e seu desenvolvimento com o passar da história, pois no início a profissão era exercida somente pelos

jesuítas, mas com o aumento da necessidade do número de educadores, foi-se realizada a profissão de fé destes, por isso a denominação de hoje, professores. Krentz (1986) como citado em Carloto (2002), também se discorreu sobre as mudanças sociais e o reflexo no trabalho docente, as novas competências deste trabalho e o adoecimento psíquico dos mesmos.

Para o capítulo dois vamos desenvolver o pensamento quanto a Síndrome de Burnout nos profissionais, o significado deste termo, passando pela história, os sintomas, as causas, as consequências, a prevenção e o tratamento da Síndrome.

No capítulo três vamos nos aprofundar um pouco mais acerca da Burnout na prática docente, e as exigências da vida moderna que afetam diretamente a vida pessoal, profissional, familiar e social do professor. Também vamos averiguar se o docente tem conhecimento do adoecimento a partir desta síndrome, as semelhanças e diferenças entre Burnout, Depressão e Estresse, e o quanto a ignorância a respeito disto causam diagnósticos errados e tardios.

O capítulo quatro vai desenvolver características atuais da Burnout e suas repercussões nos docentes, e quão grande é o desafio da prevenção da Burnout em docentes, e os possíveis tratamentos do docente com esta Síndrome.

Ao final deste trabalho pretende-se alcançar os objetivos e propor sugestões que contribuam para o melhor desenvolvimento pessoal e profissional docente.

JUSTIFICATIVA

Esta pesquisa se justifica devido ao aparecimento contínuo da Burnout em docentes e dentro de suas práticas profissionais, percebe-se que os sintomas desta Síndrome comprometem diretamente a vida pessoal e profissional, tirando deste sujeito o sonho de uma carreira profissional bem sucedida por causa de sua saúde.

Inclusive a Organização Mundial da Saúde (OMS) afirma que o estresse é uma epidemia global. Andrade e Cardoso (2012) Pesquisadores identificaram a Síndrome de Burnout (SB) ou Síndrome do Esgotamento Profissional como “a praga do Século XXI”, ela representa um dos danos laborais de caráter psicossocial mais importantes da sociedade atual, é uma síndrome de caráter psicossocial que mais se expande no mundo e tem como fator de risco a organização do trabalho. Pontes (2015)

Para Lapo e Bueno (2003) como citado em Benevides-Pereira (2012) o levantamento realizado entre 1990 e 1995, no magistério público do Estado de São Paulo, relatou um aumento de 300% de solicitações de exoneração, com um crescimento médio de 43% ao ano.

¹O Brasil é o segundo país mais estressado do mundo segundo pesquisa realizada pela International Stress Management Association (Associação Internacional do Controle do Estresse). E, de cada 10 pessoas ativas, três pelos menos são acometidas pela chamada síndrome de Burnout – esgotamento mental intenso causado por pressões no ambiente profissional.

Antes a Burnout era considerada um grande problema no mundo profissional daquela época. OMS (1994).

²Atualmente por ser algo tão recente, mas ao mesmo tempo tão nociva, em 28 de maio de 2019, em Genebra, a Síndrome de Burnout foi incluída na Classificação Internacional de Doenças (CID) da OMS. Após aprovação pelos estados membros da OMS, na 72^a Assembleia Mundial, a Burnout foi inserida na CID 11, porém não foi reconhecida como doença, mas como "uma síndrome resultante de um estresse crônico no trabalho que não foi administrado com êxito" e que se caracteriza por três elementos: "sensação de esgotamento, cinismo ou sentimentos negativos relacionados a seu trabalho e eficácia profissional reduzida". Esta lista foi elaborada pela OMS e é embasada nas inferências de especialistas de todo o mundo e empregada para estabelecer tendências e estatísticas de saúde. A nova versão da classificação entrou em vigor em 1º de janeiro de 2022. A porta-voz da OMS afirmou: "É a primeira vez que o esgotamento profissional entra na classificação".

E de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a profissão do professor é considerada uma das mais estressantes, com fortes elementos que acabam produzindo a Síndrome de Burnout. Essa realidade tem atingido profissionais de diversas áreas que trabalham diretamente com pessoas, e conseqüentemente a área docente é uma delas, isto tem ocorrido em diversos países produzindo aparentemente uma epidemia mundial. Carlotto (2011). Diante dessa realidade percebemos a importância de estudos sobre a SB na área educacional. Armando e Perez (2014)

A SB tem chamado muita a atenção, pois é um agravante que afeta o trabalhador e traz diversas conseqüências e conflitos que interferem na vida pessoal, profissional, social e familiar do trabalhador, trazendo problemas de saúde físicos, mentais e psíquicos, podendo desencadear a depressão e até a tentativa de suicídio. Esta síndrome se refere a um problema inerente ao

¹ <https://www.holiste.com.br/estresse-no-ambiente-trabalho/> consultado dia 09 de julho de 2019.

² <https://g1.globo.com/ciencia-e-saude/noticia/2019/05/27/oms-define-sindrome-de-burnout-como-estresse-chronico-e-a-inclui-na-lista-oficial-de-doencas.ghtml> pesquisado em 06/01/2020.

trabalho e não diretamente do trabalhador, a questão principal nesta síndrome são os sintomas e as consequências do estresse laboral no indivíduo.

Sendo assim todo e qualquer tipo de profissional está vulnerável a adoecer por Burnout. Dentro do processo da profissão docente, vale a investigação, seja ela social, física, mental e até mesmo comportamental, visto que, os professores tornaram-se sujeitos de pesquisas pela razão de sua atuação ser diretamente com pessoas (alunos, pais, colegas de trabalho), e destas relações resultarem conflitos, tais como estresse e adoecimento físico e emocional (Alves, 2016).

A) MARCO TEÓRICO

1. TRABALHO DOCENTE

1.1. Desenvolvimento do trabalho docente

O trabalho docente é essencial para o crescimento e desenvolvimento de toda e qualquer sociedade, pois é através dele que todos os outros trabalhos e profissões nascem, sem um mestre ou docente não há aprendizado do conhecimento necessário para se exercer qualquer profissão. Para Garcia (2009, p. 8):

Sempre soubemos que a profissão docente é uma profissão do conhecimento. O conhecimento, o saber, tem sido o elemento legitimador da profissão docente e a justificação do trabalho docente tem-se baseado no compromisso em transformar esse conhecimento em aprendizagens relevantes para os alunos.

A história do trabalho docente no Brasil começa com a chegada dos portugueses para a colonização do país. Havia a necessidade de catequização dos nativos indígenas e para este processo desembarcaram em 1549 os Jesuítas, durante quase 200 anos eles foram os únicos docentes. O ensino deles era completamente alheio as necessidades da colônia, ou seja, sua função era transmitir a cultura geral básica dos colonizadores e a catequese dos indígenas. Eles não se preocupavam em qualificar seus alunos para a função profissional, mas utilizavam um conjunto de procedimentos e técnicas para controlar, corrigir, disciplinar e medir os indivíduos, tornando-os mais dóceis e úteis, através de uma impregnação cultural (Costa, 1995).

Para Krentz (1986) como citado em Carloto (2002, p. 22):

Nesta época as escolas existentes estavam sob a tutela da Igreja e o clero exercia a docência. Mas para capacitar o povo para a leitura das sagradas escrituras estas se abriram para as camadas populares e houve a necessidade de convocar colaboradores leigos. E estes para exercerem esta função precisaram fazer uma profissão de fé e um juramento de fidelidade aos princípios da Igreja, o que deu origem ao termo professor: pessoa que professa a fé e fidelidade aos princípios da instituição e se doa de maneira sacerdotal aos alunos.

Em 1759 os Jesuítas foram expulsos de Portugal e de suas colônias, incluindo o Brasil. Somente com a vinda da Família Real para o Brasil-Colônia em 1808 que a educação volta a se desenvolver com a abertura de instituições culturais e científicas, de ensino técnico e dos primeiros cursos superiores no Rio de Janeiro e na Bahia. Como explica Veiga (2000, p.40):

Os jesuítas foram os principais educadores de quase todo o período colonial, atuando, aqui no Brasil, de 1549 a 1759. No contexto de uma sociedade de economia agrário-exportadora dependente, explorada pela Metrópole, sem diversidade nas relações de produção, a educação não era considerada um valor social importante. Servia de instrumento de dominação da colônia pela aculturação dos povos nativos. A tarefa educativa estava voltada para a catequese e instrução dos indígenas, mas para a elite colonial um outro tipo de educação era oferecido. Assim, os índios e negros foram catequizados e os descendentes dos colonizadores foram instruídos.

Este processo educacional era voltado exclusivamente para os filhos homens, pois as mulheres eram preparadas apenas para o casamento, para serem donas de casa e não tinham direito a frequentar as escolas.

FIGURA Nº01: Gazeta do povo, a história da educação no Brasil



Fonte: Gazeta do povo (2019).

Louro (1998, p.93) esclarece: “sejam eles pastores, padres ou irmãos, esses religiosos acabaram por constituir uma das primeiras e fundamentais representações do magistério”

Depois que os Jesuítas foram expulsos do Brasil tudo começa a mudar, passando de um Estado de escravidão para um Estado semiescravo. Com a chegada dos imigrantes a forma de exploração também muda, tendo diante de si a demanda do mercado que agora determina uma mão-de-obra preparada, mudando o ensino. Assim, segundo Veiga (2000, p.45): “a Pedagogia Tradicionalista leiga refletiu-se, evidentemente, nas disciplinas de natureza pedagógica do currículo das Escolas Normais, que, ao final do século XVIII, estavam disseminadas por quase todas as províncias”.

Aos poucos o conceito do magistério passa por transformações e começa a se feminizar. Segundo Louro (1998, p. 97): “as professoras são compreendidas como mães espirituais- cada aluno ou aluna deve ser percebido/a como seu próprio filho ou filha”.

Para Costa (1995) esta feminização do magistério ocorreu num processo lento, mas vigoroso. Porém é certo verificar que a feminização se deu de forma mais extensa e ativa na área humana do que na científica e técnica, no ensino básico do que no ensino superior e mais nas posições subalternas do ensino do que nas de projeção e liderança.

No que diz respeito ao gênero no trabalho docente, pelo menos nesta época, percebemos que mesmo conseguindo ocupar majoritariamente uma profissão, as mulheres ainda não conseguiram romper com a visão social que dá a superioridade ao homem em relação à mulher.

Entre 1930 a 1945, o Brasil passa por uma enorme mudança em quase todas as áreas: econômica, política, social e educacional, devido a crise mundial.

Segundo Veiga (2000), no governo revolucionário de 1930, Vargas inicia o Ministério da Educação e Saúde Pública. Em 1932 é lançado o Manifesto dos Pioneiros da Escola Nova, preconizando a reconstrução social da escola na sociedade urbana e industrial. A educação é reconhecida como causa de ação política contra a ordem vigente, como parte determinante de recomposição do poder político.

Depois do término da ditadura militar e a nova República começa o processo de produção intelectual do conhecimento científico. Os pensadores de uma pedagogia nova, ou seja, mais democrática passam agora a refletir sobre novas tendências na educação onde docentes e alunos atuam juntos não mais existindo exclusão com relação ao conhecimento dos seus alunos. (Cabral e Pena, 2012)

Ainda segundo Cabral e Pena (2012) é na década de 1920, após a Primeira Grande Guerra, que o Brasil inicia um novo período de pensamento em diversos setores inclusive na educação. E a primeira grande geração de educadores surge: Anísio Teixeira, Fernando de Azevedo, Lourenço Filho e Almeida Júnior que tentam implantar no Brasil os ideais da Escola Nova e divulga o Manifesto dos Pioneiros em 1932, documento histórico que resume centralidade desse movimento de ideias, definindo um novo papel do Estado em matéria educacional.

Estas transformações na história e na sociedade até o século XX desenvolveram diretamente um novo trabalho para os professores que no início tinham o papel de catequizar os índios, depois ensinar os filhos dos colonizadores, e então os professores instruíam seus

alunos nas Corporações de Ofício, só depois da Revolução Industrial que surge as escolas tecnicistas e profissionalizantes.

O período de 1960 e 1968 é marcado pela crise da Escola Nova e pela implantação do novo modelo educacional, uma nova tendência Tecnicista. E, na década de 80, instala-se a República, a ascensão do governo civil da Aliança Democrática assina o fim da ditadura militar, e com ela um novo modelo se insere no sistema educacional. Na nova República abre-se caminho para a produção intelectual do conhecimento científico (Cabral e Pena, 2012, p.15).

No tempo que antecedeu a aprovação da Lei de Diretrizes e Bases LDB/61, houve um admirável movimento em defesa da escola pública, universal e gratuita.

Nos anos 50 surge a maneira Paulo Freire de alfabetizar e dos círculos populares de cultura, gerando a sistematização de um ideário e de experiências conhecidas atualmente por educação popular. Esta influenciou a década de 60 com movimentos populares em todas as áreas cuja relevância era a valorização do diálogo e da interação, estes essenciais para garantir a libertação do educando e o direito a educação básica.

Para Freire a educação tinha um duplo papel social, ou seja, ser capaz de preparar técnica e cientificamente a população para o mercado de trabalho, mas também atender as necessidades concretas da sociedade. Para concretizar sua ideia elaborou uma proposta conscientizadora de alfabetização de adultos, com base na leitura do mundo e as experiências do educando, assim sua proposta de alfabetização partia da realidade de vida do aluno para o aprendizado da técnica de ler e escrever. Este método acelerava a alfabetização de adultos chamando, portanto, a atenção de políticos e educadores da época; e seu ponto fundamental eram as palavras geradoras. O método de Freire (1979) consistia em três momentos entrelaçados: o primeiro, a investigação temática, através da qual professor e aluno procuram palavras e temas que fazem parte do universo vocabular do educando e da sociedade onde vive, trazendo assim a cultura do aluno para dentro da sala de aula. O segundo momento tematização, quando professor e aluno codificam e descodificam os temas, buscando significado social, é também aqui que as fichas para a decomposição das famílias fonéticas são produzidas para a leitura e a escrita. O terceiro, e para muitos o mais importante, é a problematização, através da qual a visão crítica é despertada e a visão mágica abandonada, gerando uma transformação do contexto vivido, A realidade opressiva é experimentada como um processo passível de superação, a educação para a libertação deve desembocar na práxis transformadora.

Paulo Freire foi um grande influenciador no pensar crítico do educador e do educando, produzindo uma reflexão acerca da educação contrária a ideia de educação para manipulação da massa.

Só em 1969 e 1971, são aprovadas respectivamente a Lei 5540/68 e 5692/71, introduzindo mudanças significativas na estrutura do ensino superior e do ensino de 1º e 2º graus, cujos diplomas estão basicamente em vigor até os dias atuais.

A Constituição de 1988, promulgada após amplo movimento pela redemocratização do País, procurou introduzir inovações e compromissos, com destaque para a universalização do ensino fundamental e erradicação do analfabetismo.

A década de 1990 inicia um novo momento na educação do Brasil, comparável, em termos de novas mudanças, à década de 1960, em que se registrou a tessitura do que seria vivenciado nas duas décadas seguintes. Se nos anos de 1960 assiste-se, no Brasil, à tentativa de adequação da educação às exigências do padrão de acumulação fordista e às ambições do ideário nacional-desenvolvimentista, os anos de 1990 demarcam uma nova realidade: o imperativo da globalização (Oliveira, 2004).

Porém a partir do século XXI as mudanças tecnológicas e familiares trouxeram novos e ainda maiores desafios ao trabalho docente, e aos alunos com um acesso a informação como nunca antes desafiando o docente em ser muito mais do que somente um transmissor de conhecimento.

Devemos provocar reflexão diante do grande volume de informações que são disponibilizadas pois o professor fica impossibilitado de ser por si só aquele que detém todo o conhecimento que deve ser mediado aos alunos, assim, Delors (2012, p. 74) considera que “a educação deve proporcionar aos alunos a capacidade de aprender a conhecer – que engloba o aprender a aprender - ou seja, os alunos devem ser capazes de reconhecer os instrumentos do conhecimento”. Essa capacidade de aprender a aprender “favorece o despertar da curiosidade intelectual, estimula o sentido crítico e permite compreender o real, mediante a aquisição de autonomia a capacidade de discernir”. E sendo assim, Morin (2000, p. 39) valoriza o exercício da curiosidade “que com frequência a instrução extingue e que, ao contrário, se trata de estimular ou, caso esteja adormecida, de despertar”. A prática da curiosidade torna possível o desenvolvimento daquilo que Morin (2000) designa como inteligência geral que é dada como a capacidade de resolver os problemas relacionando-os com os demais conhecimentos. De forma correlata, Delors (2012) indica a cultura geral como uma abertura para outros conhecimentos e linguagens, esse autor traz a ideia de que é preciso aprender a fazer, não

somente no sentido de trabalhar com o concreto, visto que no dia a dia os conhecimentos adquiridos serão aplicados de forma prática, mas também que o aluno necessita desenvolver a capacidade de enfrentar diversas situações no que pulsa as experiências de práticas sociais, de trabalho entre outros. Desenvolvendo ainda o pensamento de Delors (2012) encontramos a importância de se desenvolver a capacidade de SER, ou podemos dizer capacidade de aprender a se portar de acordo ao ambiente, ter condições de aplicar o que se aprendeu quando se vive junto. Em nosso tempo de velocidade temos que estar prontos para mudar a qualquer momento, as pessoas que não são capazes de aplicar seus valores, e respeitar o outro, não poderão construir uma boa relação interpessoal, ficam à margem das possíveis decisões e discussões, e fecham em si, como se fosse possível, a multiplicação do conhecimento que poderia ser promovido, através das trocas entre os indivíduos. Essa realidade apresentada por Delors (2012) também aparece nas páginas dos Parâmetros Curriculares Nacionais, sendo mais preciso, na apresentação dos objetivos educacionais para o ensino no Brasil.

1.2. As mudanças sociais e o reflexo no trabalho docente

A sociedade contemporânea tem sido marcada por mudanças decorrentes dos avanços tecnológicos, com a conseqüente globalização da economia, reestruturação do modo de produção e do trabalho, intensificação da concorrência, aumento da produtividade, com redução dos custos no fornecimento de bens e serviços (Pontes, 2015).

A realidade atual conduz ao sentimento de que o trabalho tem ocupado um espaço significativo na vida da maioria das pessoas, inclusive o trabalho docente.

³ A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) define que a jornada diária de trabalho deve ser de no máximo oito horas. A lei também determina que o trabalhador não pode fazer mais de duas horas extras por dia. A jornada máxima semanal é de 44 horas regulares. A jornada mensal, por sua vez, fica limitada a 220 horas.

³ https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_led.pdf.

Pellegrini e Boer (2014) expõem que as pessoas estão frequentemente prolongando a sua exposição ao trabalho, à medida que optam por continuar laborando mesmo após a aposentadoria.

Diante da realidade de transformações na sociedade, percebemos a entrada de tecnologia mudando totalmente as competências, segundo Camelo e Angerami (2008), a evolução tecnológica trouxe contribuições para o desenvolvimento do homem em seu contexto social, cultural e biológico, mas também, expôs a sua fragilidade fisicamente e emocionalmente. Neste sentido, existem aspectos presentes na rotina de trabalho que demonstram efeitos significativos no desenvolvimento tanto do trabalho quanto do trabalhador. A proposta de desenvolvimento profissional também tem se transformado como vários conceitos em nossa tempo. Toda mudança tem uma motivação, nesse caso temos visto essa realidade pela evolução da compreensão de como se produzem os processos de aprender a ensinar. É um processo de desenvolvimento do eu profissional, que vai crescendo no processo evolutivo de cada carreira, isso pode ser diretamente influenciado pela escola, pelas reformas e contextos políticos, e que vai sendo somado ao compromisso pessoal, a disponibilidade para aprender a ensinar, os valores e crenças, o conhecimento sobre as matérias que ensinam e como as ensinam, as experiências e muito mais (Garcia, 2009).

Quando esses aspectos trazem uma comunicação negativa, eles podem apresentar prejuízos como o estresse ocupacional. Nessa percepção, está também inserida a Síndrome de Burnout, a qual se demonstra devido à longa permanência do sujeito em condições de mal estar com as suas pretensões no ambiente laboral, podendo levar a exaustão mental e física. De acordo com Carvalho e Magalhães (2011) a Burnout normalmente gera a deterioração do bem-estar emocional e físico. Desse modo, evidencia-se que a não observância das condições de trabalho e dos seus limites pode propiciar a ineficiência pessoal e de inúmeras instituições, tanto no cenário público, como no privado, tendo em vista que os trabalhadores são os sujeitos principais pelo alcance dos objetivos pessoais e organizacionais. Quando aspectos da rotina de trabalho são desenvolvidos de maneira equilibrada podemos ver a qualidade de vida sendo desenvolvida, levando esses trabalhadores a uma saúde melhor e desenvolvimento do trabalho feito com excelência (Sant'Anna e Kilimnik, 2012).

A prática do trabalho tem um sentido essencial na estrutura da identidade do indivíduo. É por meio dele que as pessoas têm a possibilidade de se auto realizar, através da expressão de competências e de integração social.

Os impactos causados pelas transformações de valores do mundo, moderno e

globalizado, da construção da visão de produtividade, iniciado nos anos 90, o perfil traçado pela sociedade do trabalho e dos trabalhadores modificou-se para se adequar às inovações tecnológicas com os novos modelos gerenciais de qualidade estabelecidos. Juntamente com isso houve uma intensificação do trabalho, decorrente do aumento no ritmo, das responsabilidades e da complexidade das tarefas, trazendo também o aumento do desemprego, do trabalho informal, mudanças nas formas de trabalho e dos determinantes do processo saúde-doença (Andrade e Cardoso, 2012).

Dentro desta perspectiva o Trabalho docente tem trazido pressões e desafios advindos dos novos marcos das reformas educacionais dos anos 1990, sendo assim os padrões de organização da educação, e escolar, decorrentes dessas mudanças podem estar apresentando um perfil de trabalhador docente que se transforma, e se adapta em uma maior velocidade.

Quando queremos ampliar a reflexão sobre as características do trabalho que o professor desenvolve na atualidade, nos confrontamos com grandes barreiras advindas das vivências do professor tanto internas como externas que geram cobranças e exigências decorrentes da própria formação humana. O contexto em que temos vivido demonstram problemas político-econômicos como consequência da chamada evolução da ciência e tecnologia, proporcionando mudanças na maneira de ser e viver dos seres humanos em todos os estágios da vida, levando a quem ensina as crianças e adolescentes a comprometerem sua saúde. Todos queremos e defendemos a tese de que a escola deve mudar, mas não podemos esperar essa mudança como um passe de mágica ou ter um olhar onde só o professor é que deve ser o foco da mudança, a escola de hoje se apresenta como um campo político, a qual tem se tornado um verdadeiro depósito de problemas advindos de uma sociedade hipócrita e sem soluções (Hagemeyer, 2004). Quando analisamos o currículo percebemos as verdadeiras motivações políticas e econômicas que uma nação, principalmente de terceiro mundo, tem para transformação da educação e conseqüentemente do cidadão, mas o professor tem que buscar muitas vezes por conta própria a adequação para a reconstrução de culturas e identidades, sempre em uma realidade de escassez financeira, além de vivenciarem quase que diariamente um sentimento de intolerável culpa e estresse. Diante de tanta responsabilidade terceirizada das famílias e governos para o professor, esses personagens têm apresentado uma resposta favorável diante do que tem, pois as mudanças são emergentes e necessárias para se alcançar os objetivos da educação, essa visão traz questionamentos como: Que conflitos o professor deve enfrentar frente às mudanças sociais e propostas pedagógicas? Diante do contexto atual como se deve desenvolver o trabalho pedagógico? Quais as exigências para a formação do trabalho do

professor? Essas e outras perguntas provocam uma constante reflexão diante de uma sociedade em transformação cada vez mais rápida, mas seria injusto buscar no docente as soluções para o sentido das mudanças, o professor é parte disto pois trabalha com o desenvolvimento do ser humano, então devemos pensar que o investimento no professor como uma alternativa nos possibilitará atender as mudanças sociais exigidas pela sociedade.

Quando existe uma efetiva participação dos professores na mudança e formação da educação podemos adquirir novos conhecimentos e desenvolvimentos da prática pedagógica. Docentes, mais do que técnicos, são aprendizes e desenvolvedores sociais (Alves e Garcia, 2000).

O professor vem lutando dia a dia uma luta entre o novo paradigma e o antigo paradigma, o estabelecido e o não reconhecido, decidindo entre o que deve ou não ser alterado, demonstrando assim os sentidos da mudança (Alonso, 1999). Frente à validade de todas as credenciais de ser e estar em uma sociedade de mudanças constantes, na qual a destruição do homem é promovida por ele mesmo, os professores sentem-se incapazes. Lembramos aqui, a importância do desenvolvimento do trabalho pedagógico, daquilo que é devido da função docente e que tem nas ideias de construção, e desenvolvimento da cultura, possibilidades do ser humano ser completo sem distinção, desenvolvendo sua maneira de pensar estando estruturado e com autonomia para a velocidade da mudança exigida por uma sociedade em transformação.

1. 3. Novas competências do trabalho docente.

A visão do processo educacional, desde seu começo, sempre foi permeada pela lógica social vigente. Diferente do que muitos ainda discursam, não é a escola que pauta as mudanças sociais, mas a sociedade que pauta a prática educativa (Santos, Melo e Lucimi, 2012).

No princípio o trabalho docente era visto como uma vocação sacerdotal, com o passar do tempo houve a necessidade de profissionalização da carreira docente (Fanfani, 2007).

Zabalza (2000) afirma que mudamos a maneira de olhar a agradável experiência de aprender algo de novo cada dia, num princípio de sobrevivência incontornável. Sendo assim, ser professor no século XXI nos leva a admitir que o conhecimento e os alunos (as matérias-primas com que trabalhamos) se transformam a uma velocidade maior que em outras gerações e que, para se continuar a dar uma resposta adequada ao direito de aprender dos alunos, teremos de fazer um esforço redobrado para continuar a aprender (Garcia, 2009).

Hoje o professor se vê diante de várias funções que a escola exige, devendo responder as exigências das quais não foi preparado para desenvolvê-las gerando muito estresse. Muitos desses profissionais são obrigados a funções de agente público, assistente social, enfermeiro, psicólogo, entre outras. Tais exigências contribuem para um sentimento de desvalorização, de perda de identidade profissional, da constatação de que ensinar às vezes não é o mais importante (Noronha, 2001). Essa situação é ainda mais reforçada pelas estratégias de gestão já mencionadas, que apelam ao comunitarismo e voluntariado, na promoção de uma educação para todos. Nesse contexto é que se identifica um processo de desqualificação e desvalorização sofrido pelos professores (Oliveira, 2004).

Bransford, Darling-Hammond e LePage (2005) como citado em Garcia (2009, p. 13) defendem que:

Para dar resposta às novas e complexas situações em que se encontram os docentes, é conveniente pensar nos professores como “peritos adaptativos”, ou seja, pessoas que estão preparadas para fazer aprendizagens eficientes ao longo da vida. Isto, porque as condições sociais estão em constante mudança e cada vez mais se pede às pessoas que saibam combinar competência com capacidade de inovação.

Portanto a perícia adaptativa, ou fluida, desenvolve-se por toda a vida, crescendo à medida que as pessoas experimentam novos desafios.

A OMS afirma que o estresse é uma epidemia global, em que o homem contemporâneo vivencia enormes exigências de atualização e é chamado constantemente a lidar com novas informações. O ser humano cada vez mais se vê diante de responsabilidades, obrigações, autocrítica, dificuldades fisiológicas e psicológicas (Selye, 1965). Além de inúmeras situações às quais precisa adaptar-se, como por exemplo, diante de demandas e pressões externas vindas da família, do meio social, do trabalho/escola e/ou do ambiente (Andrade e Cardoso, 2012).

Podemos afirmar que nunca foi tão complexo ser docente como nos dias atuais. O desenvolvimento da profissão docente tem muita ligação com a história da educação e com os desafios por ela enfrentados e alguns ultrapassados.

Os órgãos oficiais educacionais querem propor reformas, novas propostas educacionais, com isto podemos perceber as dificuldades que o professor vem enfrentando diante de sua própria função. A profissão docente, nas últimas décadas, se depara com uma realidade de valorização/desvalorização, crítica e perda de identidade. No que se refere à competência científica, o professor durante o tempo tem construído a informação e transformado em

conhecimento com o qual trabalha apoiando-se nos pressupostos da sociedade que têm na ciência, uma verdade que pode ser ou não, incontestável.

Para Alves e Garcia (2000) a educação sempre esteve ligada a um projeto, a um sentido e é complicado para o professor descobrir seu papel numa escola onde sua autoridade não é mais construída pela certeza de métodos e técnicas. Quando a mudança contínua e rápida que dirige nossa proposta de vida e trabalho acontece, a grande preocupação do docente fica focada na legitimidade do ensino, no que se refere ao seu valor educativo e as consequências que isso poderá apresentar.

O trabalho a partir do desenvolvimento da cultura compreendida como herança coletiva e patrimônio intelectual e espiritual requer a transposição dos limites das comunidades particulares, o que coloca para a escola e, docentes uma nova conformação de trabalho, o de ultrapassar as fronteiras imaginárias estabelecidas.

Forquin (1993) relata que em relação ao aluno, o acesso ao conhecimento acontece devido ao bombardeio de informação da mídia: televisão, cinema, internet, redes sociais, revistas, vídeos e etc; e dos relacionamentos construídos a partir da vivência em sociedade, exemplo: os grupos de amigos, as tribos urbanas com crenças específicas e maneiras peculiares de cada cultura, a música, o esporte, a religião e etc. Nesta sociedade a mudança de valores e significados é constante. Como redimensionar suas funções frente à validação de todas as formas de pensar em uma sociedade em transformação? Para Nóvoa (1995) a forma do sistema de ensino mudou, perante uma autêntica socialização divergente: a de uma sociedade pluralista, com modelos de educação diferentes e crenças únicas e contraditórias e, por outro, a da diversidade própria de uma proposta multicultural e multilíngue. O processo unificador no campo cultural, linguístico e comportamental em que se afirma a escola, obriga a uma diversidade na atuação do professor hoje. Alves e Garcia (1999) referem que as necessidades profissionais nos levam para a diminuição cada vez maior de mão-de-obra em função do desenvolvimento da informatização e robotização, provocando grande desemprego, além de muita concentração de renda retirando oportunidades de vida e trabalho. Junta-se ao desemprego, a violência e a falta de perspectivas pressionando o professor a encontrar saídas que ultrapassam os seus limites de formação. Esteve (1995) como citado em Nóvoa, (1995, p. 95) descreve:

Mal-estar docente, como o conjunto de reações dos professores, como grupo profissional que se desajusta frente à transformação social. Destaca fatores de primeira ordem, que incidem diretamente sobre a forma de agir do professor em

seu ambiente de trabalho devido as exigências administrativas, provocando emoções negativas e isolamento; e fatores de segunda ordem, condições precárias ambientais do contexto onde exerce seu trabalho, ou seja, falta de tempo, material inadequado, excesso de alunos, condições salariais precárias; com ação direta sobre a motivação e desempenho na função docente. O esforço da profissão neste contexto complexo aponta um grupo de profissionais que começa a demonstrar visíveis sinais de esgotamento.

Para Maslach e Jackson (1981) como citado em Codo (1999, p. 238) apresentam como forma de “esgotamento a chamada Síndrome de Burnout também considerada como a síndrome da desistência, que é definida com sintomas de tensão emocional crônica gerada pelo contato direto e excessivo com outros seres humanos preocupados e com problemas”. Esse processo de exaustão emocional, despersonalização, leva a desistência da profissão, ameaçando os objetivos da função docente e do próprio desenvolvimento escolar.

Os dados são preocupantes, sabemos que há um grande número de professores que permanecem trabalhando em sala de aula, incluindo os que conservam seu ímpeto de luta e ideal, o que reafirma a necessidade de urgência de uma ação de suporte à profissão do professor.

1.4. O trabalho docente e o adoecimento psíquico

Em 2007 na II Reunião Intergovernamental do Projeto Regional de Educação para a América Latina e Caribe, que se celebrou em Buenos Aires, foi apresentado um documento de discussão sobre políticas educativas, no qual se afirmava que “os docentes são atores essenciais para garantir o direito à educação das populações e contribuir para a melhoria das políticas educativas da região” (Garcia, 2009, p. 49).

Começando a desenvolver uma visão de relação entre o Docente e o significado do trabalho podemos afirmar que durante toda a história o trabalho fez e faz parte da construção da identidade do ser humano. O trabalho é o resultado do desenvolvimento das suas habilidades e suas escolhas. O trabalho para o professor torna-se uma escolha e posteriormente percebe-se que além de escolher acaba sendo uma vocação, pois diferentemente de outras profissões, não termina no período de 6 a 8 horas por dia, mas está associada a uma série de princípios e valores, crenças e comportamentos dos quais vai se vivendo inconscientemente, mas que várias

responsabilidades estão presentes em cada professor 24 horas por dia, além de seus vários papéis dentro e fora de casa.

O cansaço físico e mental associado ao estresse constante no trabalho tende a levar ao afloramento de doenças laborais, como a Síndrome de Burnout. Neste contexto estão inseridas principalmente aquelas profissões que exigem cuidados com pessoas, como enfermeiros, policiais, agentes penitenciários e docentes (De Pellegrini e Boer, 2014).

Carlotto e Palazzo (2006, p. 1017) expõem que “no campo da educação, são muitas as atribuições determinadas ao docente, pois além do ambiente de trabalho imediato, precisam construir trabalhos administrativos, planejamento, reciclagem, investigação, orientação dos alunos e atender as famílias”. Logo, os profissionais desta área acumulam cargas que afetarão intensamente sua qualidade de vida e saúde (Armando e Perez, 2014).

Todo trabalho tem suas dificuldades, mas trabalhar com o outro pode trazer mais adoecimento do que se imagina, o docente não trabalha só com o cognitivo do discente, mas com tudo que o envolve cognitivamente, socialmente, emocionalmente e com a família deste também, além das exigências administrativas pertinentes ao cargo de educador. O desenvolvimento do trabalho do professor é desgastante, principalmente quando este trabalho é imposto gerando um estresse exagerado, levando em conta a sobrecarga e a pressão para executar as tarefas que muitas vezes não se proporciona material e tempo suficientes.

Malagris (2004) mencionou que quando pensamos um pouco mais profundo no trabalho do professor e na excessiva carga de trabalho associada ao tempo inadequado para realizá-lo pode gerar prejuízo no desempenho cognitivo, aumento de ansiedade e da reação física. No caso do adoecimento psíquico, a Síndrome de Burnout, o significado e conteúdo das tarefas, a complexidade e demanda das atividades podem levar o docente a carregar uma carga que não se possa suportar em termos cognitivo e afetivo, prejudicando diretamente a saúde do docente que sem saber como dar conta descarrega toda a tensão em seu físico. Esta realidade também pode acontecer com enfermeiros, conselheiros, assistentes sociais, médicos e psicólogos que podem desenvolver estresse profundo devido ao tipo de trabalho que é solucionar problemas, ou tentar dar ao outro subsídios emocionais para lidarem com suas dificuldades subjetivas, pois geralmente essas pessoas fragilizadas estão vivenciando situações de estresse quando procuram estes profissionais.

Diante das experiências vivenciadas pelo professor nos parece que a maior dificuldade no trabalho ainda se encontra na relação com o outro, seja aluno, colega de trabalho ou mesmo

a própria secretaria da educação gerando uma verdadeira queima interna, que conhecemos como Síndrome de Burnout.

Malagris (2004) esclarece que a pressão resultante do estresse no ambiente de trabalho, e o não saber como lidar com ele, desencadeia uma conduta de evitação ou fuga que pode suscitar sintomas de adoecimento psíquico no docente. Codo e Vasquez (1999) entendem que a necessidade de estabelecer um vínculo afetivo e a incapacidade de efetivá-lo pode gerar tensão nos profissionais cuja atividade é cuidar do outro, o que pode levar também a um adoecimento emocional.

Outro ponto que acontece constantemente e contribui com o adoecimento psíquico é a decepção com a profissão devido as expectativas criadas em ensinar, que logo vão sendo colocadas de lado para ceder à pressão de relatórios. Não esquecendo a educação que a família terceirizou para a escola, querendo que o professor traga a estrutura familiar que o aluno precisa, e que a família não sabe dar (Paula, 2018).

O Trabalho do docente está ficando cada vez mais comprometido devido as novas tendências de famílias e formas de se educar. O mundo muda na velocidade de um míssil hipersônico. Este míssil é o mais inteligente do mundo, ele consegue se adaptar durante o percurso, até chegar em seu alvo. Hoje espera-se e cobra-se dos profissionais da educação, os docentes, o mesmo grau de adaptação de um míssil, que eles possam desenvolver suas práticas pedagógicas sem afetar seu estado emocional. Porém o que vemos é mais adoecimento, consequências que essas mudanças acabam gerando, e quem sente diretamente isso é o professor na sala de aula ao receber alunos e famílias totalmente desestruturadas querendo do professor o suporte que esse professor não consegue prover para a sua própria vida, pois as cargas afetivas o fizeram adoecer (Paula, 2018).

Conforme Cochran-Smith e Fries (2005, p.40): “Em todas as nações existe um consenso emergente de que os professores influem de maneira significativa na aprendizagem dos alunos e na eficácia da escola”, portanto o adoecimento do docente afeta diretamente esta aprendizagem e esta eficácia. E a Síndrome de Burnout tem sido uma das principais causas de adoecimento destes profissionais.

2. A SÍNDROME DE BURNOUT

2.1. A História da Síndrome de Burnout no Brasil e no Mundo

A princípio se faz necessário compreender o significado de cada palavra. Síndrome, do grego "*syndromé*", cujo significado é reunião, um termo muito utilizado em Medicina e Psicologia para caracterizar o conjunto ou reunião de sinais e sintomas que definem uma determinada condição em que o ser humano se encontra, podendo resultar de mais de uma causa. Damasceno (2014) explica que não era considerada uma doença, mas uma condição que é abordada de uma forma definitiva, por meio do uso temporário de fármacos que auxiliem no controle da sintomatologia.

Já a palavra sinal vem do latim "signalis", que significa manifestação, indício ou vestígio. Os sinais são manifestações clínicas visíveis e perceptíveis pelo profissional, através de seus sentidos naturais. O termo sintoma origina-se do grego "sympitien", que significa acontecer. São manifestações subjetivas percebidas pelo paciente e relatadas ao profissional.

Segundo Jbeili (2008) Burnout é um termo de origem inglesa, composta por duas palavras: "*Burn*" que significa queimar e "*Out*" que quer dizer fora, exterior, literalmente queimar para fora ou consumir-se de dentro para fora, ou combustão completa iniciada no campo psicológico que acaba afetando o físico, comprometendo o desempenho profissional, social e pessoal. Em 1940 militares e engenheiros mecânicos empregam pela primeira vez este linguajar para denominar uma falha geral em turbina de jatos e outros motores.

Conforme Benevides-Pereira (2002) como citado em Meneghini, Paz e Lautert (2011, p. 230):

A palavra estresse foi utilizada primeiramente na Física, que a caracterizou como sendo o desgaste sofrido por materiais expostos a pressões ou forças. A partir dos séculos XVIII e XIX, o termo aparece relacionado aos conceitos de força, esforço e tensão. O endocrinologista Hans Selye introduziu o vocábulo estresse no meio científico, utilizando-o para nomear as ações de forças mútuas que ocorrem em qualquer parte do corpo. Em seus estudos ele percebeu que muitas pessoas sofriam de várias doenças físicas e apresentavam algumas queixas em comum, tais como: desânimo, fadiga, hipertensão e falta de apetite.

Pioneiramente, o estudioso Dr. Hans Selye (1946) como citado em Carvalho e Franco (2019, p. 227) divide:

O estresse em três fases: 1ª de alarme, quando o corpo é apresentado ao agente estressor de forma aguda e se ativa o estágio de alerta; 2ª resistência, quando o agente danoso permanece, mas o corpo tenta recuperar seu estado de equilíbrio; 3ª esgotamento, quando o agente estressor persiste levando o corpo a exaustão e possivelmente a falência. A resposta ao estresse ocupacional é frustração e a exaustão que predominam e extenuam a capacidade de desempenhar com qualidade funções no emprego e na vida pessoal, dessa forma é conhecida a Síndrome de Burnout (SB).

Em 1953 o termo Burnout foi utilizado em uma publicação de estudo de caso de Schwartz e Will, conhecido como ‘Miss Jones’, relato de uma enfermeira psiquiátrica decepcionada com o seu trabalho.

Depois em 1960, Graham Greene, publica a ‘*A Burn Out Case*’, como citado em Schaufeli, Maslach e Marek (2017, p. 108), onde relata o caso de um arquiteto que desistiu de sua profissão por causa de frustrações e decepções com a profissão. O que os pesquisadores relataram, ou seja, “os sintomas e sentimentos, são os que se relaciona hoje com a Burnout”.

De acordo com Freudenberger (1974); Perlman e Hartman (1982); França (1987) e Jbeili (2008) a gíria Burnout foi usada mais tarde por profissionais da área de saúde para definir a condição fraca e prejudicada de usuários de drogas. Só em 1974 que o termo Burnout é relacionado ao estado de estafa por estresse crônico e a um sentimento de fracasso e exaustão causado por um excessivo desgaste de energia e recursos. Foi o médico psicanalista e psiquiatra Herbert Freudenberg, que descreveu o Burnout desta forma em seu artigo publicado no *Journal of Social Issues*, um tipo de meio de comunicação impresso direcionado a “temas sociais”. Graças as suas observações aos acadêmicos do último ano de medicina e, principalmente, aos médicos residentes que ele supervisionava, Freudenberg batizou o fenômeno de esgotamento físico com exaustão emocional de “*Staff Burnout*”. Ele complementou seus estudos entre 1975 e 1977, acrescentando em sua definição comportamentos de fadiga, depressão, irritabilidade, aborrecimento, perda de motivação, sobrecarga de trabalho, rigidez e inflexibilidade.

Para Pafaro e De Martino (2004) como citado em Meneghini et al. (2011) pode-se determinar o estresse como uma deterioração do organismo que gera alterações psicofisiológicas, que originam quando o indivíduo é forçado a enfrentar situações que o amedrontem, excitem, irritem e o façam imensamente infeliz. E para outros autores se trata

de um termo vastamente utilizado como sinônimo de frustrações, ansiedade, desamparo, cansaço, dificuldades e desmotivação; que acaba sendo responsabilizado por significativa parcela dos problemas modernos, preferencialmente, nos grandes centros urbanos.

As pesquisas iniciais sobre Burnout foram elaboradas através de experiências pessoais de alguns autores, estudos de casos e exploratórios, observações, entrevistas e narrativas baseadas em programas e populações específicas. Elas foram criadas por profissionais que estavam em contato direto, frequente e emocional com sua clientela, como os trabalhadores: da área da saúde, policiais, serviços sociais e educação, por constatar-se nestas profissões grande estresse emocional e conseqüentemente sintomas físicos. Somente a partir de 1976 que os estudos obtiveram um caráter científico, pois foi neste período que os modelos teóricos e instrumentos capazes de registrar e compreender este sentimento crônico de desânimo, apatia e despersonalização foram implantados (Carlotto e Câmara, 2008).

Os precursores na construção de instrumentos Maslach et al. (1981, p. 99) definem Burnout como “uma reação à tensão emocional crônica gerada a partir do contato direto e excessivo com outros seres humanos, particularmente quando estes estão preocupados ou com problemas”.

Na década de 80 a palavra Burnout se desenvolveu aperfeiçoando esse conceito apresentado por Freudenberg e fortalecido por Maslach e colaboradores, tendo crescido em diversas áreas através da utilização de um questionário da sua autoria, aplicado por entrevista, designado por *Maslach Burnout Inventory* ou pelas suas iniciais (MBI), em diversos trabalhos de investigação realizados tanto a nível nacional, como internacional. Outra posição que surgiu e foi muito bem aceita em sua explicação foi perceber que o estresse ocupacional em extremo pode provocar o Burnout (Hespanhol, 2005).

Benevides-Pereira (2002) evidencia que: Burn-out, ou simplesmente Burnout, é um termo e um problema bastante antigo, ou seja, uma metáfora para significar aquilo, ou aquele, que chegou ao seu limite e, por falta de energia, não tem mais condições de desempenho físico ou mental.

Para Jbeili (2008) o termo foi empregado por profissionais da saúde mental para identificar um estado avançado de estresse, cuja causa principal acontece dentro do ambiente de trabalho. A Síndrome é estudada como mais um dos diversos problemas relacionados ao trabalho, a exemplo do estresse, do esgotamento, da falta de repouso e lazer; e das adversidades no modo de vida. A evolução da Burnout se caracteriza pelo estresse crônico vivenciado por profissionais que atendem de forma intensa e recorrente com os problemas dos outros e nas

diversas situações. É no estágio mais avançado do estresse que a síndrome emerge, sendo notada a princípio pelos companheiros de profissão, depois pelas pessoas atendidas pelo profissional e, em seu estágio mais avançado, pela própria pessoa quando então decide buscar ajuda profissional qualificada.

Conforme Gil-Monte (2008) como citado em Gil-Monte, Carlotto e Câmara (2010, p. 141) a SB é identificada como:

Uma deterioração cognitiva que se baseia na perda de motivação e baixa realização pessoal no trabalho, e os resultados afetivos são esgotamento emocional e físico, com o surgimento de atitudes e condutas negativas frente aos clientes e à organização, gerando comportamentos de indiferença, frieza e distanciamento. Podendo vir acompanhados de sentimentos de culpa.

Atualmente Pedro Gil-Monte é um ícone no estudo da Síndrome de Burnout e na criação do *Cuestionario para La Evaluación Del Síndrome de Quermarse por El Trabajo* (CESQT). Ele se juntou a Carlotto e Câmara em 2010 para validar a versão brasileira do CESQT com o desejo de preencher as deficiências psicométricas do MBI para países de língua inglesa, principalmente na dimensão de Despersonalização, e também para permitir a identificação da prevalência da SB de acordo com os dois perfis de adoecimento. Revisão sistemática das propriedades psicométricas do CESQT em países como Portugal, Alemanha, Espanha, México, Chile e Brasil tem confirmado ser um instrumento válido para países de língua não inglesa. Porém ainda hoje a versão MBI de Maslach é a mais difundida. Aos poucos esta nova versão CESQT está sendo implantada em países de língua não inglesa.

⁴No Brasil, o Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999, aprovou o Regulamento da Previdência Social e, em seu Anexo II, trata dos Agentes Patogênicos causadores de Doenças Profissionais. O item XII da tabela de Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho (Grupo V da Classificação Internacional das Doenças – CID-10) cita a “Sensação de Estar Acabado” como sinônimos da Síndrome de *Burnout*, que, na CID-10, recebe o código Z73.0 na categoria que se refere aos problemas relacionados com a organização de seu modo de vida. Porém, o registro na nova CID aponta que o esgotamento “se refere especificamente a fenômenos relativos ao contexto profissional e não deve ser utilizado para descrever experiências em outros âmbitos da vida”.

⁴ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm

⁵Só em 28 de maio de 2019 que o Burnout foi oficializado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como “uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. É caracterizada por sentimentos de exaustão ou esgotamento de energia; aumento do distanciamento mental do próprio trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao próprio trabalho; e redução da eficácia profissional”. Enquanto um fenômeno ligado ao trabalho, a Síndrome está na nova Classificação Internacional de Doenças (CID), que entrou em vigor em 1º de janeiro de 2022. Na CID 11, a Síndrome não entrou como doença, mas como um "fenômeno ocupacional" que afeta a saúde, e foi incluído no capítulo de "problemas associados" ao emprego ou ao desemprego e recebeu o código QD85.

⁶ Segundo dados da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Brasil, na comparação entre os anos de 2017 e 2018, o crescimento de benefícios de auxílio-doença com a CID 10 Z73 chegou a 114,80%. O número de benefícios pulou de 196 para 421. Na Bahia, no mesmo período, triplicou: de 7 passou para 21.

⁷ Apesar do crescimento rápido, os números ainda são pequenos por conta da dificuldade de diagnosticar a doença, como destaca o psicólogo e diretor técnico da Holiste Psiquiatria Ueliton Pereira: “É muito difícil porque os sintomas são parecidos com o de outras patologias, como angústia, dor de cabeça, pressão alta, irritabilidade. Para diagnosticar o Burnout tem que eliminar vários exames físicos, laboratoriais e psicológicos”.

⁸Para Sabrina Ferrer, psicóloga chefe da plataforma de terapia online “FalaFreud”, as empresas ainda não estão preparadas para evitar o Burnout. Ela diz: “é necessário um trabalho de conscientização dos gestores, mudanças de políticas internas de valorização e não somente da capacidade de entrega”. A diretora de gestão de eventos da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-BA), Fernanda Borges, concorda: “Pessoas felizes com o que fazem, produzem mais e disseminam contribuições positivas, mostrando que cuidar delas é um investimento que tem retorno”.

A Síndrome de Burnout em docentes afeta diretamente o ambiente educacional e a obtenção dos resultados pedagógicos desejados, podendo gerar nestes profissionais alienação,

⁵ <https://nacoesunidas.org/sindrome-de-burnout-e-detalhada-em-classificacao-internacional-da-oms/>

⁶ <https://www.correio24horas.com.br/noticia/nid/afastamentos-por-sindrome-de-burnout-crescem-11480/>

⁷ <https://www.holiste.com.br/estresse-no-ambiente-trabalho/> pesquisado em 09 de julho de 2019.

⁸ <https://www.correio24horas.com.br/noticia/nid/afastamentos-por-sindrome-de-burnout-crescem-11480/> pesquisado em 9 de julho de 2019.

desumanização e apatia, que promovem distúrbios na saúde, absenteísmo e até a intenção de abandonar a profissão (Guglielmi e Tatrow, 1998).

Trigo, Teng e Hallak (2007, p. 224) esclarecem que:

O burnout foi reconhecido como um risco ocupacional para profissões que envolvem cuidados com saúde, educação e serviços humanos (Golembiewski, 1999; Maslach, 1998; Murofuse et al., 2005). No Brasil, o Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999, aprovou o Regulamento da Previdência Social e, em seu Anexo II, trata dos Agentes Patogênicos causadores de Doenças Profissionais. O item XII da tabela de Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho (Grupo V da Classificação Internacional das Doenças – CID-10) cita a “Sensação de Estar Acabado” (“Síndrome de Burnout”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”) como sinônimos do burnout, que, na CID-10, recebe o código Z73.0. O burnout pode ser considerado um grande problema no mundo profissional da atualidade (World Health Organization, 1998).

Já Fonseca (2013) como citado em Pontes (2015, p. 1) menciona a pesquisa que foi amparada pela ISMA (International Stress Management Association), que identificou a demanda nos “Estados Unidos, Alemanha, França, Brasil, Israel, Japão, China, Hong Kong e em Fiji, e concluiu que o Brasil ocupa o segundo lugar em número de trabalhadores acometidos pela “Síndrome de Burnout”, e destes averiguou-se que 70% são afetados pelo stress ocupacional e 30% do total estão vitimados pela “Síndrome de Burnout”.

2.2. Os sintomas da Síndrome de Burnout

Segundo Filgueiras e Hippert (2002) como citado por Meneghini et al. (2011) para entender a Síndrome de Burnout se faz necessário antes de tudo compreender o estresse. Segundo eles o nosso organismo busca a todo momento se adaptar as situações, ainda mais se exposto a um esforço que leva a um estímulo percebido como ameaçador ao seu, seja ele um agente físico, químico, biológico ou psicossocial, buscando incessantemente um equilíbrio homeostático. Estes agentes são nomeados estressores pois geram estresse, eles podem ser internos, ou seja, características pessoais, valores, crenças, a forma de se enfrentar e interpretar as inúmeras situações da vida; e ou externos, quer dizer, situações vivenciadas no cotidiano.

De acordo com Pocinho e Perestrelo (2011) muitas vezes a Burnout pode ser confundida com o estresse. Porém, segundo Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), a Síndrome se difere no

que diz respeito ao prolongamento do estresse profissional, num processo de longa duração, no qual o trabalhador não encontra recursos para lidar com a situação profissional. Se no estresse o processo de adaptação é provisório e com sintomas mentais e físicos; na Burnout, este processo é quebrado e ainda vem acompanhado de um mau funcionamento crônico do organismo. Jesus (2002) como citado em Pocinho e Perestrelo (2011, p.516) afirma:

Se por um lado o estresse apresenta características funcionais na medida em que pode otimizar o funcionamento adaptativo (eustresse), quando, perante uma situação estressante, o indivíduo consegue ser bem-sucedido, tornando-se mais confiante e mais capaz de fazer face a situações semelhantes, por outro lado, também tem características adversas, quando traduz uma má adaptação recorrente das exigências da vida (distresse), quer profissionais, quer sociais. Ora, o burnout situa-se exatamente neste último plano, no qual o indivíduo deixa de ser capaz de fazer face aos problemas profissionais, manifestando irritabilidade, falta de empenho e de interesse profissional.

⁹Já a epistemologia da palavra síndrome é derivada do grego (syndromé = reunião, concurso), que na medicina traduz-se por estado mórbido (enfermo, doente, relativo à doença) é um conjunto de sintomas clínicos, que podem desencadear mais de uma causa. Em outras palavras, a síndrome não é uma doença, mas sim uma condição médica. Esta condição também recebe o nome de síndrome ou síndromo.

De acordo com a Cartilha Burnout de Chafic Jbeili (2008) os alertas apresentados pela pessoa que tem os sintomas nos estágios iniciais da síndrome de burnout se assemelham muito ao do estresse, ansiedade e depressão, mas ainda não podemos diagnosticar a síndrome, pois normalmente o diagnóstico só pode ser pretendido nos estágios mais avançados da doença, apresentando sintomas próprios que a diferenciam de outras psicopatologias. Ainda para Jbeili (2008, pp. 5-6):

A divisão dos sinais e sintomas em quatro estágios facilita o entendimento da evolução da doença:

1º estágio: • A vontade em ir ao trabalho fica comprometida, • Ausência crescente e gradual de ânimo ou prazer em relação às atividades laborais, • Surgem dores genéricas e imprecisas nas costas e na região do pescoço e coluna,

⁹ <http://www.fiocruz.br/biosseguranca/Bis/manuais/seguranca%20e%20saude%20no%20trabalho/Saudedotrabalhador.pdf>

em geral, o profissional não se sente bem, mas não sabe dizer exatamente o que possa ser.

2º estágio: • As relações com parceiros e colegas de trabalho começa a ficar tensa, perdendo qualidade, • Surgem pensamentos neuróticos de perseguição e boicote por parte do chefe ou colegas de trabalho, fazendo com que a pessoa pense em mudar de setor e até de emprego, as faltas começam a ficar frequentes e as licenças médicas são recorrentes, observa-se o absenteísmo, ou seja, a pessoa recusa ou resiste participar das decisões em equipe.

3º estágio: • As habilidades e capacidades ficam comprometidas, os erros operacionais são mais frequentes, os lapsos de memória ficam mais frequentes e a atenção fica dispersa ou difusa, doenças psicossomáticas como alergia e picos de pressão arterial começam a surgir e a automedicação é observada, inicia-se ou eleva-se a ingestão de bebidas alcólicas como paliativo para amenizar a angústia e o desprazer vivencial, despersonalização, ou seja, a pessoa fica indiferente em suas relações de trabalho culminando em cinismo e sarcasmo.

4º estágio: Observa-se alcoolismo, uso recorrente de drogas lícitas e ilícitas, enfatizam-se os pensamentos de auto-destruição e suicídio, a prática laboral fica comprometida e o afastamento do trabalho é inevitável.

Ainda conforme Jbeili os sinais e sintomas citados por ele são informativos e não absolutos da manifestação da Burnout, pois podem variar entre pessoas com mesmo quadro sintomático. Segue abaixo alguns sintomas no docente de acordo com Jbeili (2008, pp. 6-7)

Sintomas somáticos (físicos):

- Exaustão (esgotamento físico temporário);
- fadiga (capacidade física ou mental decrescente);
- dores de cabeça;
- dores generalizadas;
- transtornos no aparelho digestório;
- alteração do sono;
- disfunções sexuais.

Sintomas psicológicos:

- Quadro depressivo;

- irritabilidade;
- ansiedade;
- inflexibilidade;
- perda de interesse;
- descrédito (sistema e pessoas).

Sintomas comportamentais:

- Evita os alunos;
- evita fazer contato visual;
- faz uso de adjetivos depreciativos;
- dá explicações breves e superficiais aos alunos;
- transfere responsabilidades;
- faz contratransferência, ou seja, reage às provocações em papéis distintos do papel de educador;
- resiste à mudanças.

Consequências mais comuns:

- Apatia ou cinismo nos diálogos;
- dificuldade em desempenhar papéis;
- diminuição dos contatos sociais;
- desvalorização do lazer;
- negligência nos cuidados pessoais;
- auto-medicação (agrava o quadro);
- resistência em buscar ajuda.

Importante ressaltar que em mulheres, as alterações no ciclo menstrual podem agravar os sintomas da Síndrome de Burnout (Armando e Perez, 2014).

Muitas são as definições e modelos de Burnout, no entanto, o mais utilizado e consolidado na literatura é o de Maslach e Jackson (1981) como citado em Maslach et al. (2001); Schmidt, Paladini, Biato, Pais e Oliveira (2013); e Diehl e Carlotto (2014, p.742), estes últimos relatam que a Burnout:

É constituída de três dimensões: 1- Exaustão Emocional, caracterizada pela falta ou carência de energia e entusiasmo e sentimento de esgotamento de recursos;

2- despersonalização, situação em que o profissional passa a tratar os clientes, colegas e a organização como objetos e em que os trabalhadores podem desenvolver certa insensibilidade emocional; 3- baixa realização pessoal, definida como uma tendência do trabalhador a autoavaliar-se de forma negativa, sentindo-se infeliz consigo e insatisfeito com seu desenvolvimento profissional.

Esta Síndrome atinge principalmente indivíduos que trabalham com pessoas, ou seja, serviços onde os empregados desenvolvem durante um tempo considerável uma interação com os usuários, por exemplo: os serviços de saúde, sociais, da justiça e da educação.

¹⁰Ainda segundo o Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde do Ministério da Saúde do Brasil (2001, p.191):

A sensação de estar acabado ou síndrome do esgotamento profissional é um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho. Tem sido descrita como resultante da vivência profissional em um contexto de relações sociais complexas, envolvendo a representação que a pessoa tem de si e dos outros. O trabalhador que antes era muito envolvido afetivamente com os seus clientes, com os seus pacientes ou com o trabalho em si, desgasta-se e, em um dado momento, desiste, perde a energia ou se “queima” completamente. O trabalhador perde o sentido de sua relação com o trabalho, desinteressa-se e qualquer esforço lhe parece inútil.

A SB é constituída por três componentes ou subescalas: exaustão emocional, despersonalização, e realização profissional.

Segundo Pocinho e Perestrelo (2011, p.516) “a exaustão emocional é descrita por sentimentos de esgotamento emocional e físico; trata-se de reconhecer que não se dispõe de força vital para prosseguir com as atividades laborais, o cotidiano profissional passa a ser penoso, doloroso, impossível”. Tucunduva, Garcia, Prudente, Centofanti, Souza, Monteiro e Del Giglio (2006) acrescenta que além disto alguns sintomas e sentimentos são evidenciados como: mau humor, aumento de conflitos, reação de uma forma violenta, tremores, dores, tensão muscular, suores frios, palpitações, aumento da susceptibilidade às doenças físicas, fadiga constante, falta de energia, problemas de sono, irritabilidade, impaciência e frustração.

¹⁰ <http://www.fiocruz.br/biosseguranca/Bis/manuais/seguranca%20e%20saude%20no%20trabalho/Sausedotrabalhador.pdf>

A despersonalização se expressa quando o sujeito se sente alienado para com os outros, demonstrando indiferença em relação aos superiores, colegas e família (Tucunduva et al., 2006). Conforme Britto, Cruz e Figueiredo (2008) como citado em Meneghini et al. (2011) a despersonalização acontece quando o profissional adota um comportamento desfavorável com os beneficiários de seu próprio trabalho, sendo seguida por ansiedade, irritabilidade e falta de motivação. Pocinho e Perestrelo (2011, p.516) concordam e ainda acrescentam: ela “revela-se através de atitudes de distanciamento emocional em relação às pessoas a quem se deve prestar serviços e aos colegas de trabalho; os contatos tornam-se impessoais, desprovidos de afetividade, desumanos, e, por vezes, estes profissionais passam a apresentar comportamentos ríspidos, cínicos e irônicos”.

A ausência de realização pessoal revela-se quando o trabalhador se reconhece improdutivo, com perda de confiança em si mesmo e de confiança por parte dos que o cercam, logo aumenta-se o sentimento de inutilidade, acarretando mais frustração e uma auto avaliação negativa ligada à insatisfação profunda com o trabalho (Tucunduva et al., 2006). Pocinho e Perestrelo (2011, p.516) relata: “a realização profissional decresce, perdendo a satisfação, o contentamento e a eficiência no trabalho; há um sentimento de insatisfação profissional, o trabalho perde o sentido e passa a ser um fardo; há uma tendência do trabalhador se autoavaliar de forma negativa. As pessoas sentem-se infelizes consigo próprias e insatisfeitas com o seu envolvimento profissional”.

Segundo Codo, Soratto e Vasquez (1999) os primeiros a sentirem são os clientes e colegas de trabalho, logo após os mais próximos como amigos mais chegados e a família e, por último, o próprio profissional, que não consegue ter controle sobre suas emoções.

Gil-Monte (2005) como citado em Diehl e Carlotto (2014, pp. 742-743):

Desenvolveu um modelo de dimensões da SB baseado em estudos qualitativos, semelhante ao já desenvolvido por Maslach e Jackson (1981), tendo como diferencial a inclusão da dimensão culpa. Nesse modelo, o Burnout é representado por quatro dimensões: 1- Ilusão pelo trabalho, indicando o desejo individual de atingir metas relacionadas ao trabalho, sendo estas percebidas pelo sujeito como atraentes e fonte de satisfação pessoal; 2- desgaste psíquico, caracterizado pelo sentimento de esgotamento emocional e físico em relação ao contato direto com pessoas que são fonte ou causadoras de problemas; 3- Indolência, evidenciada pela presença de atitudes de indiferença junto às pessoas que necessitam ser atendidas no ambiente de trabalho; 4- culpa, caracterizada

pelo surgimento de sentimentos de culpabilização por atitudes e comportamentos não condizentes com as normas internas e de cobrança social acerca do papel profissional. O modelo permite delimitar dois tipos de perfil de Burnout: perfil 1, caracterizado pela presença de um conjunto de sentimentos e condutas ligados ao estresse laboral que dão origem a uma forma moderada de mal-estar, sem impossibilitar o profissional de realizar suas atividades laborais, embora pudesse executá-las de uma melhor forma; e perfil 2 - que se constitui dos mesmos sintomas do perfil 1, mas é acrescido do sentimento de culpa. Esses dão origem a casos clínicos com maior comprometimento, os quais, não raras vezes, levam o trabalhador à incapacidade total para o trabalho.

TABELA N°01: Modelos Teóricos de Maslach e Gil Monte

Modelo de Maslach (1981)		Modelo de Gil-Monte (2005)	
1- Exaustão Emocional	Falta ou carência de energia e entusiasmo, sentimento de esgotamento de recursos.	1-Ilusão pelo trabalho	Desejo de atingir metas relacionadas ao trabalho, sendo estas percebidas pelo sujeito como atraentes e fonte de satisfação pessoal
2- Despersonalização	Sentimento de indiferença e hostilidade em relação ao trabalho e aos clientes.	2-Desgaste Psíquico	Esgotamento emocional e físico decorrente da atividade de trabalho, resultante da necessidade de se relacionar diariamente com pessoas que possuem ou geram problemas.
3-Realização Profissional	Insatisfação em relação ao próprio desempenho profissional,	3- Indolência	Atitudes negativas em relação ao trabalho, clientes e organização.

	sentimento de baixa competência e êxito.		
		4- Culpa	sentimentos de culpabilização por atitudes e comportamentos não condizentes com as normas internas e de cobrança social acerca do papel profissional

Fonte: Próprio Autor

Embora o modelo de Maslach e Jackson (1981) seja o mais difundido e utilizado pela comunidade científica, alguns teóricos optam por utilizar o modelo de Gil-Monte (2005) por este incluir a dimensão de culpa. Além disso, abre-se a possibilidade de realizar diagnóstico com identificação de dois perfis de Burnout.

Em estudo mais recente Gil-Monte (2012) confirma a necessidade da incorporação da avaliação da culpa como sintoma da Síndrome de Burnout, a fim de realizar um diagnóstico mais completo e discriminar os sujeitos afetados pela mesma.

2.3. As causas da Burnout.

Além de compreender os sintomas para um possível diagnóstico e tratamento, se faz necessário entender as causas da Síndrome de Burnout para desenvolver políticas de tratamento e prevenção da mesma. Assim para Hespanhol (2005, p. 161) as “causas de stress ocupacional no Modelo de Cooper são também as causas de Burnout, as quais poderão ser sistematizadas em três grandes categorias: organizacionais, extra organizacionais e características pessoais. Do mesmo modo, as intervenções perante o stress ocupacional são também as intervenções perante o Burnout”.

As possíveis causas do Burnout em profissionais e suas manifestações são atribuídas a causas pessoais, institucionais ou organizacionais e características dos clientes.

De acordo com Bontempo (1999) como citado em Malagris (2004) as causas pessoais se devem a pretensões nobres, porém com elevado idealismo inicial, falta de critérios para avaliar seus anseios, elevada cobrança pessoal e alguns traços da personalidade; e as causas

dinâmicas institucionais são a falta de apoio e feedback de chefia e colegas de trabalho, sobrecarga de trabalho, discriminação sexual, falta de autonomia e de apoio institucional, ambiguidade; estas podem levar o profissional a desistir de sua carreira por causa da saúde.

Maslach e Leiter (1999) avaliam que as causas ambientais de trabalho ficam evidentes quando o ambiente de trabalho e a organização que este ambiente apresenta podem ser os responsáveis, na maioria das vezes, pelo desgaste sofrido atualmente pelos trabalhadores e que, apesar de todo esse desgaste, as empresas se eximem de responsabilidades, atribuindo o problema exclusivamente ao próprio trabalhador.

Segundo Álvarez (2011) perante a série de conseqüências e sintomas da Burnout é difícil determinar um conjunto único de causas. Alguns estudos nas áreas de saúde e psicologia organizacional encontraram alguns fatores desencadeantes desta síndrome, em primeiro lugar o fato da atividade deste profissional e seus serviços estar diretamente ligado aos clientes, e que o contato direto com eles faz parte da natureza do seu trabalho, como: médicos, enfermeiros, consultores, assistentes sociais, vendedores de porta em porta, pesquisadores oficiais de cobrança, professores e muitos outros comércios, além de profissões que tem o risco aumentado de desenvolver a condição de envolvimento direto ao longo do tempo.

Conforme Albee (2000) se este contato direto for acrescido pelo hábito de horários de trabalho excessivos e altos níveis de cobrança, mais excesso de desvalorização do trabalhador ou do trabalho realizado, além de desarranjo entre expectativas e prioridades, e mais falta de segurança no emprego e excesso de compromisso em relação a responsabilidades profissionais podem desencadear a Síndrome. Que pode ser a nível pessoal como a nível organizacional.

Um dos pioneiros a enfatizar o valor do trabalho como o antecedente na manifestação da Burnout, Cherniss (1980), declara que as transformações pessoais negativas que acontecem em profissionais que trabalham em empregos frustrantes ou com demandas excessivas são as principais causas da Síndrome. E o desenvolvimento desta é baseado no estresse no trabalho, alcançado através de um processo de acomodação psicológica entre o trabalhador estressado e o trabalho estressante. O processo ocorre em três fases para Cherniss: primeiro a fase de estresse: na qual há uma divergência entre demandas de trabalho e recursos de trabalhador; segundo a fase de exaustão: na qual as respostas são dadas de maneira crônica e carregadas de preocupação, tensão, ansiedade e fadiga; terceiro a fase de exaustão defensiva: na qual verificasse mudanças prejudiciais no comportamento do trabalhador, como cinismo.

De acordo com Cherniss (1993) a nível cognitivo as causas da Síndrome de Burnout podem ser: a existência de fatores organizacionais que dificultam o desempenho do trabalho do

trabalhador, como uma ausência de recursos; o desajuste entre os objetivos e valores do trabalhador com os da organização que podem ser irrealistas gerando frustrações; os baixos níveis de desafio, autonomia, controle e feedback sobre os resultados, bem como suporte ou parceiros sociais que finalmente permitem desenvolver um sentimento de sucesso no trabalhador profissional e a noção de auto eficácia percebida.

Segundo Kristensen, Borritz, Villadsen e Christensen (2005) os preditores da Burnout são o baixo significado do trabalho, a baixa possibilidade de desenvolvimento, a baixa definição de papéis, o alto nível de confusões e a alta qualidade da liderança.

De acordo com Fernet, Austin, Trépanier e Dussault (2013) existe a necessidade de se considerar as dimensões das causas da Burnout separadamente, pois o resultado de vários estudos mostra que diferentes dimensões da Síndrome não são preditas pelas mesmas características do trabalho ou recursos psicológicos.

Örtqvist e Wincent (2006) após uma revisão exaustiva literária, acreditam que fatores motivacionais estão relacionados com a exaustão emocional, despersonalização ou cinismo, ou aos três componentes da Burnout, já a importância de autonomia e competência tem papel ativo na relação entre características do trabalho e os componentes da Síndrome, e mais a carga de trabalho também está associada com a exaustão emocional, e finalizando o controle do trabalho e o suporte social exercem efeito indireto nesta exaustão.

Os estudos de Bakker, Demerouti e Euwema (2005) apontam que a alta demanda com baixos recursos pode desencadear as dimensões da Burnout.

Conforme Windeler, Chudoba e Sundrup (2017) existem fatores que podem causar exaustão, desgaste e Burnout, são eles: ansiedade entre a necessidade de ficar sozinho para executar tarefas e a necessidade de interagir com outras pessoas, esforço emocional e cognitivo do indivíduo para concentrar-se nas tarefas e dominar as emoções para suportar colegas desagradáveis, interdependência de tarefas, sobrecarga de trabalho colaborativo, leiautes que provocam interrupções frequentes no trabalho, esforço intenso para manter a atenção para realizar tarefas.

2.4. As consequências da Síndrome.

Em nossa sociedade podemos perceber o aparecimento de muitas síndromes, porém as consequências muitas vezes não são percebidas prontamente, somente com o passar do tempo a sociedade se dá conta das consequências e dos prejuízos acarretados por elas, e só então a

incidência da síndrome se torna popular, e o que não víamos e nem sabíamos começa a ter uma força incrível levando muitos seres humanos aos porões da existência humana, por consequência destas síndromes.

As consequências potencialmente negativas que podem aparecer a partir do envolvimento inadequado com o *stress*, podem-se repercutir no físico, cognitivo, profissional, psicológico, familiar, social e no próprio comportamento.

Diante da pesquisa sobre o tema percebemos que além dos sintomas temos também as causas que desencadeiam a Síndrome de Burnout, ocorrências principais que podem afetar a identidade do professor, bem como seu potencial e adaptação individual ao trabalho. Outros pontos a salientar são os aspectos referentes as consequências na família, crises familiares, e também crises existenciais, conflitos sociais, dificuldades financeiras, conflitos entre as solicitações da família e as da organização, rede de suporte social e contexto social, como por exemplo o habitat urbano, rural ou o tipo de comunidade. O stress no trabalho pode transbordar para a vida familiar e os acontecimentos vitais do indivíduo ou as mudanças de vida do indivíduo podem transpor-se para o ambiente de trabalho (Hespanhol, 2005).

Ainda sobre as consequências da Burnout para Hespanhol (2005, p. 160):

No caso de se desencadear fisicamente é possível a ocorrência de uma grande variedade de sinais ou sintomas de *stress*, como por exemplo, dores de cabeça, ranger de dentes e dores nos maxilares, dores nos ombros, pescoço e dorso, ganho ou perda de peso, indigestão, náuseas, úlcera péptica, impotência, diarreia ou obstipação, falta de ar, palpitações cardíacas e aumento da tensão arterial. A um nível psicológico pode ocorrer ansiedade, depressão e insônia. O *stress* pode também afetar o comportamento dos indivíduos originando uma outra variedade de sinais ou sintomas, como por exemplo tiques nervosos, falar rapidamente e ir apressado para todo o lado, incapacidade de relaxar, chorar, fadiga crônica, indecisão, perda de eficiência no trabalho, negligência, gastar em demasia, fumar e beber em excesso. No pensamento de Cooper, ele evidencia duas grandes categorias de sintomas de doença em Saúde Ocupacional, que podem conduzir a diversas doenças: os sintomas individuais, como por exemplo o aumento da pressão arterial, a elevação do nível de colesterol e glicemia, as arritmias cardíacas, o tabagismo, o humor depressivo, o refúgio na ingestão alcoólica, a insatisfação profissional e as aspirações reduzidas, que podem provocar doença coronária ou doenças mentais; os sintomas organizacionais,

como por exemplo o grande absentismo, a grande rotação laboral, as relações industriais difíceis e o controle da qualidade deficitário, que podem provocar doenças na organização, como é o caso de greves prolongadas, acidentes frequentes e graves ou desempenho fraco crônico.

¹¹De acordo com a pesquisa *Global Talent Trends 2019*, realizada pela Consultoria Mercer, a Burnout é umas das cinco maiores preocupações de administradores de empresas devido ao afastamento dos funcionários, da baixa produtividade e conseqüentemente a perda de competitividade das empresas. Esta conclusão eles chegaram depois de ouvir mais de sete mil e trezentos executivos, incluindo 800 executivos seniores, 1600 responsáveis de recursos humanos, 4800 empregados, em 16 países do mundo e em 9 setores diferentes da indústria.

¹²Já a pesquisa realizada pela psicóloga Leite (2007) da Universidade de Brasília (UNB), que aplicou questionário em 2003 para mais de 8000 professores da educação básica da rede pública na região Centro-Oeste do Brasil e analisou os dados em 2007, revelou que 15,7% dos entrevistados apresentam a síndrome de Burnout, caso o índice seja o mesmo em todo o país, cerca de mais de 300 mil professores brasileiros convivem com a síndrome, isso somente no ensino básico, gerando comprometimento no ensino da educação de milhões de alunos. Nádia explica: “A enfermidade acomete principalmente profissionais idealistas e com altas expectativas em relação aos resultados do seu trabalho. Na impossibilidade de alcançá- los, acabam decepcionados consigo mesmos e com a carreira”.

Infelizmente atualmente os índices não pararam de crescer desde 2003, e em todos os níveis de ensino, gerando como consequência graves prejuízos para o processo ensino aprendizagem.

Se faz necessário “aprofundar o conhecimento sobre a manifestação do estresse ocupacional entre os docentes, a fim de se compreender e elucidar alguns problemas enfrentados por essa atividade, como a insatisfação profissional, o baixo rendimento no trabalho, o absenteísmo e algumas doenças ocupacionais, dentre elas o Burnout” (Andrade e Cardoso, 2012, p. 129).

A Universidade Federal do Rio de Janeiro (URFJ), para ilustrar o grau de estresse inerente ao conflito entre aumento da competição no meio científico e diminuição dos recursos empregados, realizou entrevistas abertas e semiestruturadas com estudantes de graduação, pós-

¹¹ <http://www.mmc.com/content/dam/mmc-web/insights/publications/2019/feb/gl-2019-global-talent-trends-study.pdf>

¹² <http://portaldoprofessor.mec.gov.br/conteudoJornal.html?idConteudo=38>

doutorandos e professores do Departamento de Bioquímica da URFJ, respeitado na tradição em pesquisa. Concluiu-se que a escassez de recursos promove Burnout, competição, estresse no trabalho e sofrimento mental (Meis *et al.*, 2003 como citado em Trigo et al., 2007).

2.5. O diagnóstico da Burnout

As pessoas normalmente não levam em consideração sintomas leves, na realidade elas nem dão atenção pensando que se trata de algo passageiro e sem perigo para sua saúde. É só quando os sintomas começam a se intensificar e ser recorrente que os sujeitos vão buscar um diagnóstico especializado.

O diagnóstico da Síndrome de Burnout deve ser sempre feito por um especialista após análise clínica do paciente, mas o que ocorre é que muitas pessoas não buscam ajuda médica por não saberem ou não conseguirem identificar todos os sintomas e, com a apresentação de um quadro de melhora a maioria abandona qualquer tipo de tratamento, com isso não percebem mais acabam negligenciando a situação e algo mais sério pode acontecer.

¹³Além disto de acordo com o Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde do Ministério da Saúde do Brasil (2001, pp. 191-192):

Deve ser feita uma diferenciação entre a Burnout, que seria uma resposta ao estresse laboral crônico, de outras formas de resposta ao estresse. A síndrome de Burnout envolve atitudes e condutas negativas com relação aos usuários, aos clientes, à organização e ao trabalho, sendo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. O quadro tradicional de estresse não envolve tais atitudes e condutas, sendo um esgotamento pessoal que interfere na vida do indivíduo, mas não de modo direto na sua relação com o trabalho. Pode estar associada a uma suscetibilidade aumentada para doenças físicas, uso de álcool ou outras drogas (para obtenção de alívio) e para o suicídio.

Murofuse et al. (2005) como citado em Trigo et al. (2007) o processo da Burnout se inicia excessivos e prolongados níveis de estresse e tensão no trabalho; e há quatro concepções teóricas baseadas na possível origem da síndrome: clínica, sociopsicológica, organizacional e

¹³fiocruz.br/biosseguranca/Bis/manuais/seguranca%20e%20saude%20no%20trabalho/Sausedotrabalhador.pdf

sócio histórica. Sendo a mais empregada atualmente é a concepção sociopsicológica, pois as características individuais associadas às do ambiente e às do trabalho possibilitam o aparecimento dos fatores multidimensionais da síndrome: exaustão emocional (EE), distanciamento afetivo (despersonalização – DE), baixa realização profissional (RP). World Health Organization (1998)

¹⁴Segundo Leite (2008, p. 01) no Portal do Professor:

O diagnóstico de Burnout pode ser feito por exame clínico, com profissional da área de saúde (médico, psicólogo) que efetivamente conheça os sintomas da síndrome, e por meio de instrumentos psicológicos elaborados especificamente para fazer essa avaliação. É importante que em ambos os casos a avaliação seja feita por profissional com formação adequada em relação ao fenômeno específico. Entretanto, é admissível que o próprio professor, ao tomar conhecimento dos sintomas de Burnout, identifique com razoável precisão que está vivendo esse processo. Nesse caso, é recomendável que ele busque ajuda psicológica.

As redes sociais sempre podem trazer um suporte, como amigos, família, mas isso nunca pode substituir a avaliação e o acompanhamento médico. Quando a pessoa reconhece sinais de que precisa de ajuda, deve imediatamente buscá-la, ou quando alguém próximo percebe e avisa. O psiquiatra e o psicólogo são os profissionais de saúde mais indicados para diagnosticar o problema e orientar a melhor forma de tratamento, caso por caso.

2.6. Prevenção e Tratamento

Os custos pessoais e organizacionais da Burnout levaram a propostas de várias estratégias de intervenção. Alguns tentam tratar após a ocorrência da Síndrome, enquanto outros se concentram em como prevenir e reabilitar. Esta intervenção pode ocorrer no nível do indivíduo, do grupo de trabalho, da organização ou todas combinadas. Em geral, a ênfase principal adotada tem sido as estratégias individuais, e não sociais ou organizacionais, apesar de acumuladas

¹⁴ <http://portaldoprofessor.mec.gov.br/conteudoJornal.html?idConteudo=38>

evidências, desde o início das pesquisas sobre a Síndrome, do papel preponderante dos fatores situacionais para a explicação da Burnout. Maslach e Leiter (2016).

Segundo com Maslach e Leiter (2016, p.109) as recomendações mais comuns para a prevenção e o tratamento da Síndrome de Burnout incluem:

- a) alterar os padrões de trabalho (por exemplo, trabalhar menos, fazer mais pausas, evitar horas extras) trabalho, equilibrando trabalho com o resto da vida);
- b) desenvolvimento habilidades de enfrentamento (por exemplo, reestruturação cognitiva, resolução de conflitos, gerenciamento de tempo); c) obter apoio social (tanto de colegas e familiares); d) utilizando estratégias de relaxamento; e) promover boa saúde e boa forma; e f) desenvolver um melhor auto-entendimento (através de várias técnicas auto-analíticas, aconselhamento, ou terapia).

Para Hidalgo (2019) existem algumas estratégias que diminuem o impacto da sobrecarga de trabalho na dimensão de exaustão emocional, como: a qualidade de relacionamento com o superior, o *feedback* de desempenho, a autonomia e o suporte social de colegas. A autonomia auxilia o profissional em seu empoderamento pessoal, pois este decide quando e como responder as demandas. Para reduzir o impacto das demandas de trabalho na Burnout, são o suporte social e a alta qualidade de relacionamento com os superiores que facilitam, pois dão suporte instrumental e emocional. Por outro lado, o *feedback* pode auxiliar, pois os profissionais recebem informações claras em relação a efetividade de seu desempenho e se o nível de execução está adequado ou não.

TABELA N°02: Estratégias gerenciais protetivas a SB

Dimensões	Subcategorias	Fatores de Risco a SB	Estratégias gerenciais protetivas a SB
Características da tarefa	-Autonomia -Autonomia para tomada de decisão -Variedade de tarefas - Significado da tarefa -Identidade da tarefa	-Falta de autonomia - Falta de autonomia para tomada de decisão - Baixa identidade com a tarefa -Significado da tarefa - Falta de feedback	-Aumentar o grau de autonomia para tomada de decisão -Propiciar feedbacks contingentes a realização das tarefas - Redesenhar as tarefas estipulando resultados esperados durante o fluxo da tarefa -Ajustar e aperfeiçoar

	-Feedback do trabalho		<p>indicadores de resultados e metas de produção evitando sobrecarga e demandas excessivas</p> <p>-Mudança de rotinas e responsabilidades</p> <p>-Aumentar a possibilidade de escolhas em relação a forma de execução do trabalho</p> <p>-Fornecer informações que possibilitem conhecer o processo de trabalho como um todo (do início até os resultados pelos quais o trabalhador é responsável)</p>
Características do conhecimento	<p>-Complexidade do trabalho</p> <p>-Processamento de informações</p> <p>-Resolução de problemas</p> <p>-Especializações</p>	<p>-Grau de complexidade</p> <p>-Dificuldades para resolver problemas</p>	<p>-Atribuir tarefas levando em consideração o grau de complexidade e o processamento de informações das mesmas</p> <p>-Fornecer capacitação para facilitar processos de resolução de problemas</p> <p>-Redesenhar tarefas levando em consideração o grau de complexidade e o processamento de informações das mesmas</p>
Características Sociais	<p>-Suporte social</p> <p>-Interdependência</p>	<p>-Falta de apoio social e organizacional</p>	<p>-Facilitar processos de decisão compartilhada</p> <p>-Definir papéis e responsabilidades</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Interação fora do contexto organizacional - Feedback dos outros 	<ul style="list-style-type: none"> - Conflitos interpessoais e de papéis - Interdependência de tarefas 	<ul style="list-style-type: none"> - Redesenhar o trabalho mantendo os aspectos importantes do suporte social como medida protetiva para a realização de tarefas compartilhadas - Redesenhar o trabalho de forma a evitar demandas conflitantes no trabalho - Criar espaços para troca de informações, orientações e experiências - Fornece informações claras para a adequada execução das tarefas - Oferecer suporte para o desenvolvimento profissional - Proporcionar apoio social, emocional, instrumental e informativo.
Características do contexto	<ul style="list-style-type: none"> - Ergonomia - Demandas físicas - Condições de trabalho - Equipamentos disponíveis 	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente de trabalho - Materiais e equipamentos 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar fatores de riscos psicossociais e propor ações de melhoria das condições de trabalho

Fonte: Hidalgo (2019).

O desenho do trabalho positivo (variedade de tarefas, identidade das tarefas, significado, autonomia e feedback) pode reduzir o nível de SB (Hidalgo, 2019).

De acordo com Grant e Parker (2009) como citado em Hidalgo (2019, p. 8) “o redesenho do trabalho é o meio pelo qual as características do trabalho podem ser alteradas para melhorar

a qualidade do trabalho. O redesenho do trabalho pode partir de chefias ou por parte dos trabalhadores”.

Pesquisas de Pisanti et al. (2016) e Schalk et al. (2010) como citado em Hidalgo (2019) mostram que intervenções baseadas no redesenho do trabalho e centradas no desenvolvimento de qualidades psicossociais do trabalho, por exemplo, mudança de rotinas/responsabilidades, reuniões de equipe e treinamento voltados para formação de líderes, com foco em *feedback* e suporte, podem ser um mecanismo útil na prevenção e redução da Síndrome.

Para Xanthopoulou et al. (2007) como citado em Hidalgo (2019, pp. 8-9) “Além disso, as organizações devem fornecer uma quantidade suficiente de recursos do trabalho, tais como, autonomia, suporte e oportunidade de desenvolvimento para os profissionais, a fim de evitar os efeitos negativos das demandas na SB. Sugere-se também que os estudos foquem na avaliação de intervenções voltadas ao redesenho do trabalho para mitigar os efeitos da SB”.

Conforme Maslach e Leiter (2016, p. 109):

Iniciativas para moderar demandas de carga de trabalho complementadas por melhorias nas estratégias de recuperação através de um sono melhor, exercício e nutrição têm relevância direta para a exaustão componente de burnout. O cinismo, por outro lado, pertence mais diretamente ao senso de comunidade ou à congruência dos valores pessoais e do local de trabalho. Por exemplo, uma intervenção que melhora a civilidade no local de trabalho entre os profissionais de saúde mostraram que o cinismo diminuiu em função da melhoria da civilidade e que essa mudança foi sustentada em uma avaliação de acompanhamento de um ano. Um senso de eficácia, ao contrário, poderia ser mais responsivo a melhorias nas formas de reconhecimento de colegas e líderes dentro de uma organização ou profissão. Uma proposta alternativa é que as pessoas possam fazer várias mudanças na forma como eles fazem seu trabalho (um processo conhecido como “elaboração de emprego”), e que essas alterações poderiam levar a menos Burnout.

As intervenções em nível individual presumem que a Burnout é o resultado de uma inadequada adaptação individual ao trabalho, e isto pode ser um equívoco se olharmos a Síndrome apenas por este prisma. Normalmente os conteúdos destas intervenções dirigidas a pessoas são medidas comportamentais cognitivas que visam aprimorar as competências no trabalho e habilidades pessoais de enfrentamento, apoio social ou diferentes tipos de exercícios de relaxamento. Já as ações em nível organizacional procuram diminuir o impacto dos

estressores ocupacionais por meio da mudança organizacional (Maslach et al., 2001). Para Awa, Plaumann e Walter (2010) estas ações são focadas nos procedimentos de trabalho, por exemplo, a supervisão do trabalho, a reestruturação de tarefas e a avaliação.

Segundo Aholaa, Toppinen-Tanner e Seppänen (2017) como citado em Hidalgo (2019) embora as intervenções ao nível individual predominem, essas não tem indicado bons resultados para a diminuição do Burnout.

O ideal são intervenções combinadas para obtenção de redução efetiva da Burnout (Maslach et al., 2001).

De acordo com Hidalgo (2019, p. 9):

As intervenções com foco na SB podem ser classificadas como primárias, secundárias ou terciárias, de acordo com seu objetivo. As primárias têm o objetivo de reduzir fatores de risco existentes para evitar, por exemplo, o desenvolvimento da SB. Intervenções secundárias pretendem, entre um grupo selecionado de pessoas avaliadas como de alto risco, evitar a evolução da SB. As terciárias têm como foco pessoas que já estão com a SB, visando prevenir o aparecimento de sintomas, como por exemplo, a perda da capacidade para o trabalho.

Infelizmente, há pouquíssimas pesquisas que avaliaram a eficácia de qualquer uma dessas abordagens na redução do risco de esgotamento. Especialmente raros são os estudos modelados de maneira ainda em ensaios clínicos randomizados. Mais comuns são estudos com um único grupo de intervenção de participantes voluntários para raramente há avaliações de acompanhamento após o tratamento terminou. Ainda não está claro se o burnout é geralmente suscetível a uma série de estratégias ou se é crucial ajustar a estratégia ao contexto específico de um local de trabalho para ser eficaz (Maslach e Leiter, 2016, p. 109).

3. A SÍNDROME DE BURNOUT E OS DOCENTES

3.1. A prática docente e a Burnout.

O trabalho é uma atividade que pode ocupar grande parcela do tempo de cada indivíduo e do seu convívio em sociedade. Dejours (1992) como citado em Trigo, Teng e Hallak (2007) afirmava que o trabalho nem sempre possibilita realização profissional, pelo contrário, pode causar problemas desde insatisfação até exaustão.

Segundo Capelo (2017, pp. 156-157):

O estresse associado ao trabalho tem vindo a alcançar proporções epidémicas, convertendo-se num fenómeno importante e socialmente reconhecido (Jesus, 2001; e Martín, Salanova e Peiró, 2003), pelas repercussões negativas para a saúde dos trabalhadores e, do ponto de vista económico, para as organizações (Correia, Gomes e Moreira, 2010; Chambel, 2005; Légeron, 2008; e Martín, Salanova e Peiró, 2003). afeta a classe docente (Antoniou, Polychroni e Kotroni, 2009; Chien e Kyriacou, 2004; Kyriacou e Sutcliff, 1978; Martins, 2007; e Pinto, Silva e Lima, 2003) e parece atingir com particular incidência os professores portugueses. (Gomes et al., 2012; Gomes et al., 2006; e Jesus, 2005). Para tal, concorrem as mudanças sociais e educacionais com implicações diretas ou indiretas no trabalho docente. (Jesus, 2005). As potenciais fontes de estresse surtem efeitos diferenciados nos professores podendo constituir problemas para alguns, enquanto outros vivem satisfatoriamente a sua profissão. (Jesus, 2005). Neste sentido, Vaz Serra (2005, 2011) assevera que os seres humanos não são uniformemente vulneráveis ao estresse uma vez que a vulnerabilidade está relacionada com fatores biológicos, psicológicos, de personalidade e sociais.

Para Redó (2009) exercer a função docente em condições desfavoráveis pode gerar um acúmulo de sensações, bem como desgaste pessoal, o que pode levar ao estresse e a exaustão emocional crônica, e finalmente a Síndrome de Burnout. Isto ocorre em escolas com peculiaridades e complexidades negativas, que podem gerar sentimentos e respostas ambíguas, contraditórias e frustrantes. Atualmente, o papel do professor mudou e o seu contexto social também, especificamente, nas relações interpessoais estabelecidas no campo educacional.

O termo Burnout vem se configurando frequentemente em estudos sobre o trabalho docente nos últimos anos, concebido como síndrome da desistência, relacionado à dor do

profissional que perde sua energia no trabalho, por se ver entre o que poderia fazer e o que efetivamente consegue fazer. De fato, a realidade vivida pelos professores, nos últimos tempos, depõe sobre o crescente aumento do índice da síndrome entre os docentes, em grande parte devido às condições de trabalho. A ocorrência em professores tem sido considerada um fenômeno psicossocial relevante, pois afeta não somente o professor, mas também o ambiente que ele está inserido, interferindo na obtenção dos objetivos pedagógicos, uma vez que os profissionais acometidos pela síndrome desenvolvem um processo de alienação, desumanização e apatia (Armando e Perez, 2014).

De acordo com Vaz Serra (2011) como citado em Capelo (2017) os que ingressam numa atividade profissional docente cheios de sonhos e de boas intenções, esperançosos e dedicados, mas que ao longo do tempo comprovam que não são apreciados, deixando de ter significado aquilo que executam, são os mais vulneráveis a Burnout.

Gomes e Pereira (2008) revelam que os constantes e complexos desafios de ser educador na atualidade, não se circunscrevem à criança, mas que abrangem o assumir de papéis sociais múltiplos, como promotor da inteligibilidade da infância, conceitualizador curricular, interventor, contextualizador, observador, avaliador, pesquisador.

Olhando nesta perspectiva, o docente pós-moderno deve ser um profissional da educação que elabora os conhecimentos teóricos concentrando-se em uma prática pedagógica de êxito, na qual a aprendizagem dos educandos seja satisfatória e significativa, pois as mudanças ocorridas na sociedade exigem uma nova postura do professor, principalmente diante da velocidade que o conhecimento chega até os seres humanos (Paula, 2018).

O docente é o sujeito que tem competência para atribuir valores e conhecimentos de fundamental importância na vida de seus alunos e colegas. Por isso se faz necessário que o educador seja pesquisador por excelência, não apenas um transmissor de conhecimentos.

Para Freire (1996, p. 22):

O ensinar não se limita apenas em transferir conhecimentos, senão também no desenvolvimento da consciência de um ser humano inacabado em que o ensinar se torna um compreender a educação como uma forma de intervir na realidade da pessoa e do mundo.

É esse um dos motivos pelos quais a qualificação profissional dos docentes torna-se um elemento fundamental em sua carreira, já que o mesmo deve ser capaz de instigar, problematizar e refletir para que, a partir de sua experiência, possa compartilhar com seus alunos, ao mesmo tempo em que os inspira a buscar mais conhecimentos.

A prática pedagógica traz desafios todos os dias para o docente, uma aula ou um encontro educativo tornar-se-á uma prática pedagógica quando se organizar em torno de intencionalidades, bem como na construção de práticas que conferem sentido às intencionalidades. Será prática pedagógica quando incorporar a reflexão contínua e coletiva, de forma a assegurar que a intencionalidade proposta seja disponibilizada a todos; será pedagógica à medida que buscar a construção de práticas que garantam que os encaminhamentos propostos pelas intencionalidades possam ser realizados (Paula, 2018).

A práxis ou prática pedagógica, revela-se sempre como uma ação consciente e participativa, coletiva, que emerge da multidimensionalidade que cerca o ato educativo. Como conceito, entende-se que ela se aproxima da afirmação de que a prática educativa é algo mais do que expressão do ofício dos professores; é algo que não pertence por inteiro aos professores, uma vez que há traços culturais compartilhados que formam o que pode ser designado por subjetividades pedagógicas (Franco, 2012). Nesse contexto, destaca-se que o conceito de prática pedagógica poderá variar dependendo da visão e compreensão de pedagogia que o docente tem e a qual desenvolve.

O docente desenvolve verdadeiramente sua prática pedagógica quando esta se insere na intencionalidade prevista para sua ação. Assim, um professor que sabe qual é o sentido de sua aula em face da formação do aluno, que sabe como sua aula integra e expande a formação desse aluno, que tem a consciência do significado de sua ação, tem uma atuação pedagógica diferenciada: ele dialoga com a necessidade do aluno, insiste em sua aprendizagem, acompanha seu interesse, faz questão de produzir o aprendizado, acredita que este será importante para o aluno (Franco, 2012).

O alvo e propósito do professor deve ser sempre a autonomia e consistência de seu alunado, o pensamento de que o alunado deve aprender a aprender e de que o papel do professor é estimular o crescimento individual do aluno, está, por exemplo, na base da visão finlandesa de ensino. Como afirmam as autoridades deste país do norte europeu, a educação é focada mais no incentivo do que no controle dos estudantes (Heringer, 2015).

Mas as competências do ser professor na visão pós-moderna tem exigido movimento constante, busca e aprimoramento contínuo, o professor deve ser um pesquisador inveterado pois, atualmente os alunos são conectados e ágeis, e essa dinamicidade exige do educador um desenvolvimento de aulas de formas mais interativas e inovadoras, de maneira que a aula tradicional deu lugar a formas inovadoras nas quais o aluno é o personagem principal e o cerne do processo de ensino-aprendizagem (Paula, 2018).

3. 2. O Conhecimento da Síndrome pelos docentes.

Porém a Síndrome de Burnout compromete demasiadamente o ensino aprendizagem, o trabalho do professor não se desenvolve. A sobrecarga e a exaustão, levam o docente a não mais ser um pesquisador constante, mas se torna um copista, e um profissional sem criatividade trazendo sempre a mesma aula aos seus alunos.

Um dos pontos cruciais da Burnout é a baixa realização profissional, esta por sua vez gera um sentimento que nada que o docente possa fazer irá mudar sua realidade, fazendo com que ele fique imerso na mesmice didática de anos atrás ou de décadas atrás.

De acordo com Diehl e Carlotto (2014 pp. 745-746),

Associar a SB com estresse ocupacional ou um tipo de estresse de quem lida com pessoas e, por vezes, percebê-la como depressão são resultados que não surpreendem, pois, conquanto a SB já seja reconhecida legalmente pelo Ministério da Previdência e Assistência Social (DOU, 1999), ainda não é amplamente conhecida pelos profissionais de saúde (Batista, Carlotto, Coutinho, e Augusto, 2011) e não é prática consolidada nas ações de saúde por parte da maioria de gestores do setor público e privado. [...] E conforme Guimarães (2000) o surgimento do Burnout é paulatino, cumulativo e com incremento progressivo em severidade, e o indivíduo não o percebe em suas fases iniciais, e geralmente se recusa a acreditar na possibilidade de estar acontecendo algo de errado com ele.

Conforme Silva e Pinheiro (2013) vale a pena ressaltar que os professores percebem um adoecimento, porém não reconhecem sua classificação. O que dificulta o diagnóstico da Burnout e o adequado tratamento é a insciência, tanto por parte dos médicos como dos próprios profissionais. Muitas vezes os profissionais desconhecem as manifestações e causas desta Síndrome e não buscam formas efetivas de prevenção ou intervenção.

Logo para Diehl e Carlotto (2014, p. 750):

Considerá-la como um tipo de estresse ou depressão constitui uma lacuna importante do conhecimento. Esse fato merece atenção, pois o primeiro passo para se conseguir uma solução eficaz a um problema é aprender a identificá-lo. O reconhecimento desse problema e das variáveis nele implicadas possibilita selecionar formas adequadas de enfrentamento.

3.3. A Síndrome de Burnout, a Depressão e o Estresse

Para iniciar este capítulo se faz necessário compreender a definição de cada um destes conceitos.

¹⁵Segundo reportagem da Revista Digital G1 de 29/05/2019 09h53 para a OMS a Síndrome de Burnout não é uma condição médica, mas um fenômeno ligado ao trabalho. Já a depressão é uma doença psiquiátrica crônica. E o estresse, por sua vez, é uma resposta do corpo às circunstâncias do dia a dia. Ele pode ser um indício de alguma doença ou apenas uma reação pontual a condições externas, negativas ou positivas. A compreensão se torna mais clara as principais características dos três problemas: a Burnout é uma síndrome resultante de estresse crônico e necessariamente tem origem no ambiente de trabalho; já a Depressão é uma doença psiquiátrica crônica, que afeta pessoas de todas as idades; e o Estresse é uma reação fisiológica automática do corpo a circunstâncias que exigem ajustes comportamentais.

Segundo Diehl e Carlotto (2014) a Burnout é frequentemente confundida com a depressão, como diz a fala de uma das entrevistadas no estudo deles: “Uma certa depressão, de ter que vir para o trabalho, lidar com a nossa rotina, com os alunos”.

Maslach e Jackson (1981) como citado em Maslach et al. (2001) declaram que embora esta Síndrome tenha alguma relação com sentimentos de depressão, elas não são iguais. Uma diferenciação básica é que na depressão clássica, os sintomas se revelam em todas as situações da vida, já na Burnout o sujeito apresenta dificuldades em uma esfera de sua vida, mas pode funcionar muito bem em outras.

De acordo com Gil-Monte (2012) como a Síndrome de Burnout é diagnosticada não raras vezes em sua fase final, fase esta em que a depressão é uma comorbidade, a confusão diagnóstica pode ocorrer.

Conforme Reime e Steiner (2001) como citado em Trigo et al. (2007) as diferenças e correlações da SB com a Depressão ainda estão em estudo. Testou-se a validade discriminativa da síndrome de Burnout em contraste com transtorno depressivo em professores pré-escolares, médicos-assistentes e familiares, e os resultados indicaram validade para o Burnout, diferenciando-o da depressão.

¹⁵ <https://g1.globo.com/ciencia-e-saude/noticia/2019/05/29/entenda-diferencas-entre-burnout-estresse-e-depressao.ghtml>

Glass e McKnight (1996) como citado em Trigo et al. (2007, p. 228) em revisão bibliográfica a respeito da síndrome no Brasil e em outros países, mencionam que:

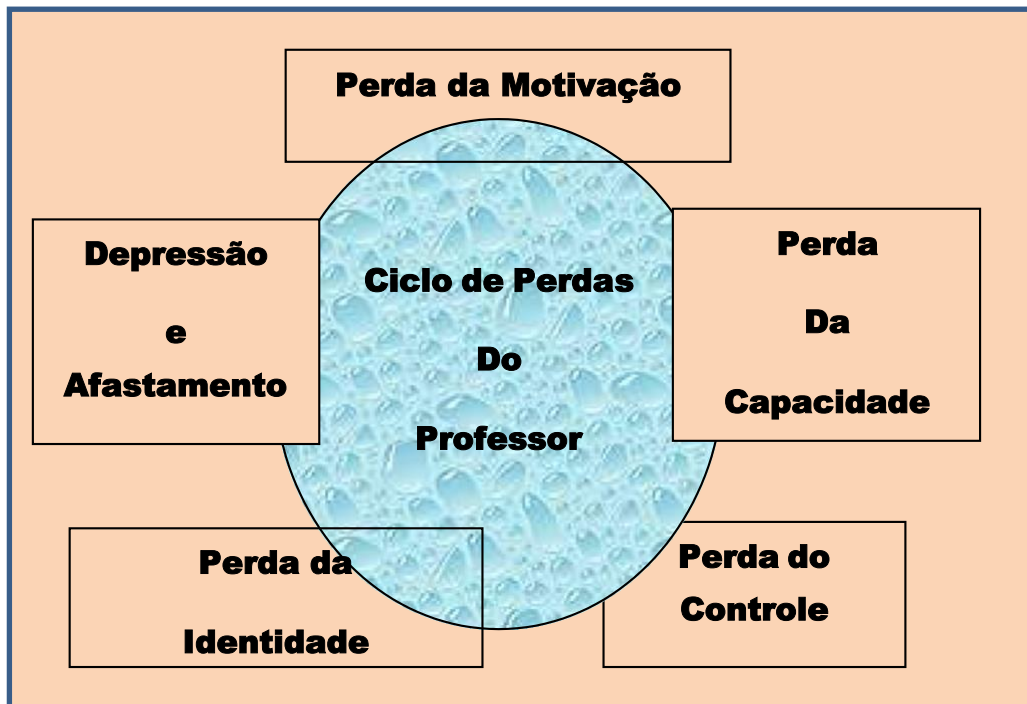
Em outro estudo, os índices de Burnout e a sintomatologia depressiva mostraram significativa associação entre essas patologias. A sobreposição à exaustão emocional é digna de nota (aproximadamente 20%). Já a baixa associação entre o Inventário de Depressão de Beck e as dimensões RP e DE não dá suporte à ideia de que o Burnout é uma forma de depressão relacionada ao trabalho.

Alguns autores acreditam que a depressão seguiria o Burnout e que altos níveis de exigência psicológica, baixos níveis de liberdade de decisão, baixos níveis de apoio social no trabalho e estresse devido a trabalho inadequado são preditores significantes para subsequente depressão. Sugere-se também que os indivíduos jovens com Burnout têm maior porcentagem de depressão leve do que ausência de depressão (Iacovides, Fountoulakis, Kaprinis e Kaprinis, 2003).

A síndrome de Burnout pode se assemelhar muito a depressão em seus sintomas, podemos até dizer que em alguns casos a pessoa pode iniciar com o Burnout e evoluir para um estado depressivo, exatamente pelo ambiente de trabalho que esse sujeito está inserido, além das condições de trabalho, mas não podemos dizer que são iguais.

Os sintomas da depressão promovem um diminuir de potencialidades do docente e o levam a um “ciclo” de perdas de capacidades gerando um abismo profundo do qual ele não consegue sair sozinho, pois tem um sentimento de descontrole total, com isso o professor não sabe mais quem é, perdendo sua identidade, logo em seguida a tristeza e a angústia se instauram partindo para os sintomas depressivos e muitas vezes o afastamento de seu trabalho (Paula, 2018).

Segundo a OMS (2016) 75,3 mil trabalhadores foram afastados por causa de depressão no território brasileiro. Esse grupo corresponde a 37,8% de todas as licenças médicas apresentadas no ano passado e que deram direito a recebimento de auxílio-doença em casos esporádicos ou recorrentes.

FIGURA Nº 02: Ciclo de Perdas do Professor

Fonte: Paula (2018).

A profissão docente é hoje considerada uma das que produz mais estresse, uma atividade que vivencia o risco, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Como a grande maioria da categoria é do sexo feminino, devem ser ressaltados, em particular, os efeitos desse estresse e o que podem gerar na saúde das mulheres, como amenorreia, tensão pré-menstrual, cefaleia, melancolia climatérica, frigidez, anorexia, bulimia, neurose de ansiedade e psicose depressiva, além da presença da síndrome de Burnout entre os professores.

Há algum tempo, a medicina considera que a Síndrome de Burnout e a depressão são coisas diferentes, classificando a depressão como um transtorno do humor que não se limita à vida profissional, mas pelo contrário pode acontecer em qualquer situação e qualquer pessoa. Diferente da depressão, combater o estresse e prevenir o aparecimento da Síndrome de Burnout é essencial para se ter alegria no ambiente de trabalho. Isso pode vir com o reconhecimento, ainda que pequeno nas tarefas simples, realização e até um ganho melhor (Paula, 2018).

¹⁶ Para a Dra. Ana Maria Rossi, psicóloga e coordenadora da "International Stress Management Association" no Brasil (Isma), disse ao G1 que uma pesquisa realizada pela

¹⁶ <https://g1.globo.com/ciencia-e-saude/noticia/2019/05/29/entenda-diferencas-entre-burnout-estresse-e-depressao.ghtml>

organização ao longo de 2018 – e ainda não apresentada publicamente – identificou que 72% dos brasileiros têm alguma sequela do Burnout, seja em nível leve, intermediário ou alto. Entre essas pessoas, 32% sofrem de Burnout. Ela enfatiza que acerca dos períodos de descanso de qualquer trabalhador, essenciais na prevenção da Burnout, precisam ser tanto físicos quanto cognitivos: não adianta a pessoa ficar pensando durante o fim de semana no relatório que não entregou, na resposta que estava esperando, etc. Se não for assim, esse afastamento pode causar uma ansiedade que alimenta ainda mais o estresse.

¹⁷Dra. Ana Maria Rossi também esclarece que a mudança na CID 11 pode ajudar os profissionais que sofrem com o problema. A especialista explica que a posição da Síndrome de Burnout no capítulo sobre transtornos depressivos causava confusão entre a Síndrome e a depressão.

De acordo com o Instituto de psiquiatria Avançada e Neuromodulação, mais de 70% dos trabalhadores brasileiros sofrem algum tipo de sequela do estresse. Em cada 100 milhões de pessoas, a Síndrome de Burnout atinge 32%. No ranking, o Brasil só perde para o Japão.

Iacovides et al. (2003, p.218) esclarece que:

A definição e os recursos fenomenológicos de 'burnout' e sua eventual relação com a depressão e outras condições clínicas são revisados. O trabalho é uma maneira indispensável de criar uma maneira de viver decente e significativa, mas também pode ser uma fonte de estresse por várias razões. Sentimentos de controle inadequado sobre o trabalho, esperanças e expectativas frustradas e o sentimento de perda do significado da vida parecem ser causas independentes de desgaste, um termo que descreve uma condição de exaustão profissional. Não é sinônimo de 'estresse no trabalho', 'fadiga', 'alienação' ou 'depressão'. O esgotamento é mais comum do que se pensa e pode afetar todos os aspectos do funcionamento do indivíduo, ter um efeito deletério nas relações interpessoais e familiares e levar a uma atitude negativa em relação à vida em geral. Pesquisas empíricas sugerem que o burnout e a depressão são entidades separadas, embora possam compartilhar várias características "qualitativas", especialmente nas formas mais severas de burnout e em indivíduos vulneráveis, baixos níveis de satisfação derivados de seu trabalho cotidiano. Essas questões finais precisam de mais esclarecimentos e devem ser o foco de futuras pesquisas clínicas.

¹⁷ <https://exame.abril.com.br/carreira/o-que-significa-a-mudanca-da-oms-sobre-a-sindrome-de-burnout/>

Se faz necessário estudar e refletir sobre esta Síndrome e suas sintomatologias com mais afinco, a fim de que não haja diagnósticos errôneos e assim dar aos profissionais conhecimento, e possibilidades de tratamento. Com isso todos ganham principalmente a educação.

4. OS DESAFIOS ATUAIS DA SÍNDROME DE BURNOUT EM DOCENTES

4.1. Repercussões da Burnout em docentes

Pensar em trabalho nunca foi sinônimo de adoecimento, mas sim de formação e hombridade do ser humano, trabalhar significa sustento, mas também a formação de uma identidade e de valores necessários para o desenvolvimento equilibrado de cada pessoa.

No início da civilização, o trabalho era realizado apenas para suprir necessidades básicas como alimentação e estadia. Com o passar do tempo, este foi conquistando novos objetivos, agora não mais só renda para sobrevivência, realização pessoal, status social e reconhecimento. Hoje o trabalho abrange a maior parte do tempo diário dos seres humanos, que deixam de lado a convivência com família, amigos e lazer.

Segundo Bauer, Joaquim et al. (2006) como citado em Pocinho e Perestrelo (2011, p.515):

O estresse na profissão é um fato. É também um fato que muitos professores abandonam a profissão antes da idade da reforma ou mesmo nos primeiros anos de vida profissional. Esta situação é de tal forma preocupante que os diretores da United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Unesco), da United Nations Children's Fund (Unicef), do *Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento* (PNUD), da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Internacional da Educação na mensagem divulgada quando da comemoração do Dia Mundial dos Professores, em 2010, manifestaram a sua preocupação com a escassez de professores que se começa a verificar por todo o mundo. Se este fenômeno não for devidamente estudado para que o possamos prevenir, as organizações mundiais temem que não seja possível cumprir as Metas de Desenvolvimento do Milênio (MDM) e as metas da Educação para Todos (EPT), pois, prevê-se que o mundo precisa de sensivelmente 9,1 milhões de novos professores para alcançar as metas de educação internacionalmente acordadas para 2015.

Para Jbeili (2011) da mesma maneira que os profissionais das áreas de Saúde e Segurança, os educadores ocupam relevante papel na sociedade, porque responsabilizam-se pelo complexo processo ensino-aprendizagem e também com a formação integral de todos os

envolvidos neste processo. É essencial que haja qualidade de vida para os educadores, e conseqüentemente haverá qualidade no processo ensino-aprendizagem e na formação integral dos educandos.

Os desafios existentes na atuação docente na atualidade são muitos devido aos inúmeros fatores estressantes. Conforme pesquisa com 71 professores de Costa e Rocha (2013, pp. 39-40):

Os principais fatores ocorreram em maior frequência nas relações professor-aluno devido à falta de interesse dos alunos, a indisciplina, a agressividade de alguns alunos, a falta de respeito, salas de aulas superlotadas e ausência da família. Em seguida, veio o fator “adequação profissional e ambiente de trabalho”, apontando como estressores, a falta de estrutura, principalmente quanto aos laboratórios de informática. O acúmulo de tarefas/sobrecarga de trabalho, tempo insuficiente, falta de materiais pedagógicos e tecnológicos para trabalhar, o excesso de burocracia e questão salarial atrelada à carga horária excessiva estiveram associados ao estresse quanto aos “Recursos temporais e materiais”. A relação professor-coordenação foi considerada como estressante devido à falta de preparo do coordenador, o autoritarismo, a falta de diálogo, a falta de apoio e ausência deste profissional nas escolas. Quanto ao fator “saúde” os docentes alegaram como estressores o esgotamento físico, a hipertensão, terríveis dores de cabeça, depressão, alergias causadas pelo pó de giz, distúrbios da voz e acidentes de trabalho. No quesito relação professor- professor, os docentes citaram como estressores o individualismo, a falta de comunicação, a falta de companheirismo, o censo de superioridade e a falta de compromisso de alguns. Na relação professor-administração foram apontados a pouca atenção às necessidades do professor, o autoritarismo, a falta de preparo para o cargo, a falta de organização, a falta de diálogo, o individualismo, o desrespeito para com o professor e a falta de compreensão. Por fim na relação professor-outros funcionários apareceram como estressores o comodismo por parte de alguns destes profissionais, a falta de compromisso e a falta de diálogo.

Diante de tantos fatores estressantes na atuação do professor atualmente, o engajamento e a disposição positiva do docente ficam desgastadas e muitas vezes inexistentes.

Segundo Schaufeli (2014) como citado em Magnan, Vazquez, Pacico e Hutz (2016, p. 134) o engajamento no trabalho é definido como:

Um estado mental, disposição positiva de intenso prazer e conexão profunda com a ação laboral, sendo um indicador de saúde do trabalhador. O que significa que a pessoa engajada se vincula à sua atividade laboral com elevados sentimentos de inspiração, bem-estar e prazer autêntico pelo que realiza profissionalmente. É um estado sempre positivo e intenso, mais fortemente relacionado ao modo como as pessoas engajadas realizam seu trabalho do que às metas empresariais, tarefas laborais ou aos tipos de organização em que estão inseridas.

Para Freeney e Fellenz (2013) a relação entre o engajamento e a função exercida variam dependendo dos níveis de autonomia e poder de decisão que são experimentados pelo sujeito em sua atividade laboral.

A prática do ensino é construída de detalhes geradores de estresse e de alterações de comportamento daqueles que o praticam, colocando quase que todas as vezes os docentes em uma situação progressiva de comprometimento da sua saúde mental, por isso os professores estão entre as três principais categorias atingidas pela Síndrome de Burnout. Estes fatores estressantes repercurtem negativamente no engajamento e na satisfação profissional docente.

Estudos ainda revelam que o desequilíbrio na saúde do profissional pode levá-lo a se ausentar do trabalho (absenteísmo), gerando licenças por auxílio-doença e a necessidade, por parte da organização, de reposição de funcionários, transferências, novas contratações, novo treinamento, entre outras despesas; atingindo diretamente a qualidade dos serviços prestados, o nível de produção e a lucratividade destacam Moreno-Jimenez (2000) e Schaufeli (1999) como citado em Trigo et al. (2007).

Segundo Reinhold (2002) a Síndrome de Burnout em professores é mais comum do que em outras áreas profissionais, isto indica que as condições de trabalho do docente são mais favoráveis ao aparecimento da Burnout. Esta inicia com um sentimento de incomodo e mal-estar que evolui ao ponto que a disposição de lecionar vai gradativamente diminuindo.

Olhando mais especificamente, Schaufeli, Dijkstra e Vasquez (2013) corroboram as afirmativas ao discutirem que as pessoas com Síndrome de Burnout demonstram comportamento cínico para com o outro, que é uma maneira de defesa devido à exaustão e ao esgotamento psíquico e precursor da falta de energia física e mental, característico da doença.

Outro ponto que devemos salientar é o relacionamento com os colegas também atores na educação – corpo discente e docente, pessoal técnico administrativo, enfim, a organização como um todo.

TABELA N° 03: Tabela das repercussões da Burnout em docentes

Lugar	Repercussões	Prejuízos
Emocional	Habilidades	Relacionamentos
Casa	Estrutura Familiar	Perdas
Físico	Saúde	Físicos / Financeiros
Trabalho	Práticas pedagógicas	Profissionais / Financeiros

Fonte: Paula (2018) (adaptado)

Carlotto (2011) conclui que em linhas gerais, a Síndrome de Burnout é o resultado do estresse crônico, típico do cotidiano do trabalho, principalmente quando neste existem excessiva pressão, conflitos, poucas recompensas emocionais e pouco reconhecimento. E este é um fenômeno, que tem atingido diretamente os profissionais da área da educação de diversos países, logo parece portar um caráter epidêmico mundial que extrapola as fronteiras nacionais, repercutindo negativamente no docente e no processo ensino-aprendizagem.

4.2. O desafio da prevenção da Síndrome em Docentes.

A prevenção da saúde sempre será um desafio, por um lado a aparição e complicação dos transtornos e por outro a falta de conhecimento no ambiente de trabalho, que muitas vezes é o grande precursor das doenças em docentes. Schaufeli et al. (2013) como citados em Schaufeli et al. (2017) relatam que a criação ou ampliação de práticas organizacionais que influenciem positivamente o ambiente de trabalho pode, inclusive, produzir efeitos significativos na prevenção do estresse e da síndrome de Burnout, dentre outros acometimentos dessa natureza.

Para Hespanhol (2005, p. 156):

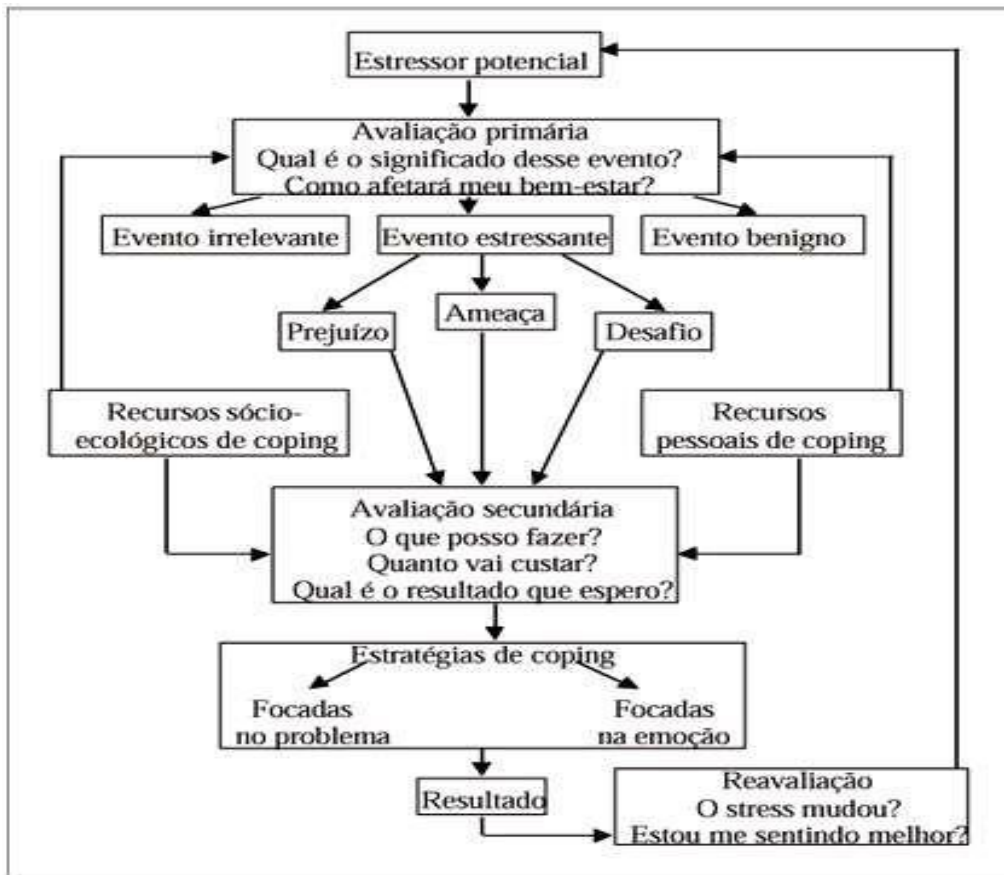
Se faz necessário também ações pessoais e diárias para que cada indivíduo tenha sua saúde preservada e continue exercendo sua profissão, essas ações devem ter

como propósito prevenir e diminuir o estresse, como por exemplo: a supervisão contínua pelo sujeito da dimensão do estresse e seus efeitos em si próprio; a abertura a ajuda dos outros, através da participação em redes de apoio ou mesmo de discussão, tanto a nível privado como profissional; a psicoterapia; as técnicas de relaxamento e o apoio médico.

Existe a necessidade do desenvolvimento de novos estudos multidisciplinares que possibilitem entender a dimensão psicossocial do trabalho e sua relação com o processo e ambiente da atividade laboral, a inserção ocupacional e o processo saúde - doença mental, para que possibilitem novas possibilidades metodológicas de pesquisa e de intervenção nas organizações, promovendo espaços saudáveis e sustentáveis, além de promover reflexões de qualidade que gerem uma prática de qualidade, pois é através do refletir, e discutir o Burnout que encontraremos práticas eficazes contra esta Síndrome.

Buscando uma forma de prevenção no desenvolvimento da Síndrome, onde o indivíduo se esforça de maneira cognitiva, afetiva e comportamental na ânsia de dominar, tolerar ou até diminuir as demandas internas e externas, Folkman e Lazarus (1980) desenvolveram uma estratégia cognitiva, afetiva e comportamental chamada de coping, e a dividiram em duas categorias funcionais: o coping focalizado na emoção e o coping focalizado no problema. Modelo este com quatro conceitos principais: 1) coping é um processo ou uma interação que se dá entre o indivíduo e o ambiente; 2) sua função é de administração da situação estressora, ao invés de controle ou domínio da mesma; 3) os processos de coping pressupõem a noção de avaliação, ou seja, como o fenômeno é percebido, interpretado e cognitivamente representado na mente do indivíduo; 4) o processo de coping constitui-se em uma mobilização de esforço, através da qual os indivíduos irão empreender esforços cognitivos e comportamentais para administrar (reduzir, minimizar ou tolerar) as demandas internas ou externas que surgem sua interação com o ambiente. Como demonstra figura abaixo fonte Nóbrega (2014, p.15):

FIGURA Nº 03: Modelo de Processamento de Stress e Coping



Para Folkman, S., Lazarus, (1986, pp. 997-998):

Na primeira visão do coping temos a procura de estratégias que procedem de processos de defesa como evitar distanciar-se e buscar valores positivos em eventos negativos, como forma de diminuir o valor emocional do estressor. Já o coping focalizado no problema, o sujeito tenta definir o problema que vivencia, procurando alternativas para a saída e optando por elas. São estratégias de coping: confronto, que abrange estratégias que incluem a visão de desafio e atenção para um aspecto da situação, envolvendo a avaliação das diversas possibilidades de ações e suas conseqüências; afastamento, correspondente às estratégias que envolvem a negação de sentimento de medo ou ansiedade, onde o indivíduo tenta esquecer a verdade, recusando-se a acreditar que a situação esteja ocorrendo; autocontrole, caracterizado pelas estratégias que tentam controlar a emoção advinda do problema; suporte social, definido pelas

estratégias em que o indivíduo recorre às pessoas do seu meio social na tentativa de obter apoio na resolução do seu problema.

Eleger um tipo de coping é muito pessoal, estando intimamente relacionada a história de vida e personalidade do indivíduo, portanto, respeitar as características individuais é de grande importância. De acordo com os pesquisadores certos tipos de coping são mais eficientes do que outros, enfatizando que o coping focado no problema pode levar à redução do estresse.

Lipp (2002) como citado em Costa e Rocha (2013, p.39):

ressalta a importância de se aprender estratégias de enfrentamento que facilitem lidar com o stress do mundo moderno e cita quatro pilares que, segundo ela, não podem ser esquecidos: alimentação antistress, relaxamento, atividade física e, acima de tudo, monitoramento de pensamentos a fim de evitar cognições distorcidas que se constituam em uma fábrica interna de stress, dentre outros aspectos psicológicos a serem considerados.

Ela enfatiza a necessidade da prevenção interna ao estresse, ou seja, dentro do profissional em seu físico, mental e emocional.

Meleiro (2002, p. 22) como citado em Costa e Rocha (2013) acerca das estratégias de enfrentamento, diz que:

Algumas estratégias podem auxiliar as pessoas a enfrentar de modo sadio as situações estressantes. A primeira e fundamental é a identificação de seus fatores. Para reduzir os agentes estressantes, é preciso compreender sua essência e seus mecanismos e, ao mesmo tempo, procurar aumentar a resistência ao stress, melhorando a saúde.

Realmente não tem como prevenir algo que desconheço, e com a Síndrome de Burnout não é diferente, se faz necessário saber a essência deste estresse e seus mecanismos dentro do docente e da instituição escolar e nas relações que estes estão envolvidos.

Gismero-González et al.(2012) acredita que os fatores estressores são inevitáveis e muitas vezes difíceis de controlar pelo centro, logo utilizar uma estratégia de prevenção que melhore a auto-eficácia profissional de professores, como programas de treinamento que aprimorem a capacidade de controle. O estudo deles ressalta que altos níveis de auto-eficácia podem ajudar professores a lidarem eficazmente com os estressores, sejam estes percebidos ou não. E quando acompanhada de estratégias ativas e desenvolvidas especificamente para demandas trabalhistas, elas amortecerão o impacto negativo dos estressores, gerando

empoderamento no campo do ensino e maior bem-estar e satisfação no trabalho entre os professores.

Infelizmente no Brasil e também em alguns países gastasse mais recursos financeiros tratando os problemas, inclusive a Síndrome de Burnout, do que os prevenindo. Acredito que se faça necessário mais pesquisas em torno da prevenção da Burnout para que mais docentes se empoderem e assim não desenvolvam a Síndrome e tanto professor como o processo ensino-aprendizagem não adoeçam.

4.3. Possíveis tratamentos do docente com Síndrome de Burnout.

Os transtornos mentais, atualmente, são os principais responsáveis pelo afastamento do trabalho por longos períodos de tempo. São eles que conferem riscos para a manutenção da saúde mental, através do comportamento e da emoção. A Síndrome de Burnout é o resultado ao estresse crônico, incrementado na interação com outras pessoas, um processo de desgaste físico-emocional em decorrência do trabalho (Andrade e Cardoso, 2012, p. 129).

A Síndrome de Burnout de acordo com Ribeiro (2012) como citado em Nunes e Smeha (2017, p. 267) primeiramente:

É diagnosticada pelo médico ou psicoterapeuta, onde se consideram os sintomas e as três dimensões: exaustão emocional, despersonalização, baixa realização pessoal. O profissional fará uma avaliação com alguns instrumentos próprios, como testes e entrevista de anamnese. O diagnóstico deve ser realizado de forma precisa e correta, pois a síndrome pode ser confundida com a depressão e o estresse no ambiente de trabalho. É necessário lembrar que alguns instrumentos utilizados para o diagnóstico não garantem uma avaliação exata. Devido a isso, é importante que se faça uma avaliação do ambiente de trabalho, envolvendo atividades que estavam sendo desenvolvidas e uma entrevista com os colegas e familiares. Só assim pode-se obter mais informações para a conclusão do diagnóstico.

“Dentre as estratégias adotadas pelos entrevistados, evidenciou-se a busca por apoio na família, pedir apoio e sugestões aos colegas de trabalho, ignorar a situação, participar de atividades religiosas, ler e procurar o médico” (Costa e Rocha, 2013, p. 40).

Devemos perceber que a eficácia da intervenção no combate a Síndrome de Burnout estabelece-se com maior efetividade quando são empregadas ações com uma abordagem individual corroboradas por estratégias organizacionais.

¹⁸Segundo o site do Ministério da Saúde do Governo Brasileiro os possíveis tratamentos da Burnout são feitos normalmente com psicoterapia, mas também pode ser feito um tratamento medicamentoso (antidepressivos e/ou ansiolíticos). O tratamento efetivamente começa a apresentar efeito entre um e três meses dependendo de cada caso, mas pode continuar por mais tempo, principalmente se o paciente adere ao tratamento os resultados serão mais efetivos. Como a Síndrome está ligada ao ambiente de trabalho é muito importante as mudanças no ambiente e nas condições de trabalho, e principalmente, na transformação dos hábitos e da qualidade de vida. A atividade física com acompanhamento e que seja com continuidade, também os exercícios de relaxamento devem acontecer sempre para aliviar o estresse e diminuir os sintomas que a indivíduo vem apresentando. Outro tratamento essencial é antes de tudo passar pelo médico e receber o diagnóstico correto, também é recomendado que o indivíduo saia de férias e desenvolva uma agenda diferente do habitual com atividades de lazer com amigos, familiares, cônjuges e etc. Havendo sinais de piora da Síndrome de Burnout, será necessário uma leitura do que realmente está acontecendo, pois normalmente essa piora vem quando a pessoa não segue o tratamento corretamente, os sintomas começam a se agravar e pode incluir perda da motivação, distúrbios gastrointestinais, e nos casos mais graves, a doença pode evoluir para uma depressão.

Frazão (2012) acredita que o tratamento para a Síndrome de Burnout pode ser realizado com a intervenção medicamentosa e junto o apoio de terapia, de grupo ou individual, aulas de danças e teatro também podem contribuir para a melhora dentro do tratamento. Essas atividades trazem possibilidades do sujeito a trocar experiências, proporcionando autoconhecimento, segurança e socialização. O autor menciona também a linha de medicamentos mais usados, como os antidepressivos, diminuindo a sensação de queima, incapacidade e inferioridade, dos quais são os principais sintomas da Burnout. Ainda que seja de forma temporária as intervenções feitas com o trabalhador sempre serão de grande ajuda, isso pode reforçar a visão equivocada de que é um problema da pessoa e ele pode fortalecer de maneira negativa o sentimento de derrota, solidão, baixa autoimagem e baixa estima. As ações devem ser

¹⁸ <https://saude.gov.br/saude-de-a-z/saude-mental/sindrome-de-burnout>

direcionadas para a construção da organização do trabalho, o ambiente social e seu contexto atingindo, a Síndrome de Burnout não é algo isolado e sim um sintoma psicossocial.

Conforme Carlotto (2014) são essenciais as intervenções na psicoterapia, pois estas têm o objetivo de fazer com o que o indivíduo reconheça suas habilidades e competências no seu trabalho. E para um melhor resultado nesta capacitação do indivíduo, a equipe de professores, alunos, direção e comunidade escolar devem estar interligadas neste processo, fazendo com que sejam minimizados o sofrimento e o isolamento deste profissional.

Jbeili (2008) afirma que o tratamento para a Burnout deve ser inteiramente psicoterapêutico, onde haja um acompanhamento com o psicólogo ou psicanalista. E se necessário medicamento, o acompanhamento deve estar entrelaçado com o psiquiatra. A medicação pode incluir analgésicos, ansiolíticos e antidepressivos, dependendo de cada situação encontrada. As técnicas psicoterápicas utilizadas variam de acordo com o estágio da síndrome em que o profissional se encontra, observando qual técnica será melhor adaptada.

De acordo com Melo e Saldanha (2015) como citado em Nunes e Smeha (2017, p. 268) “Embora o tratamento seja realizado com fármacos, intervenções terapêuticas e psicossociais, o que irá definir a forma de tratamento será a gravidade e a intensidade de cada caso, onde será avaliada a forma de intervenção mais adequada, tanto de psicofármacos quanto de psicoterapias”.

B) MARCO METODOLÓGICO

5) ÁREA PROBLEMÁTICA E OBJETIVOS

5.1 Problema da pesquisa

A sociedade se organiza em função do trabalho, o ser humano busca viver em uma cidade que tenha oportunidades de trabalho, os trabalhadores preferem morar próximos ao trabalho para uma melhor locomoção, diminuindo seu tempo de transporte e aumentando sua qualidade de vida. O trabalho sempre foi essencial ao homem, diante das constantes transformações globais, o trabalho também sofreu suas mudanças e com isso o aumento das exigências laborais. Diante desta realidade pergunta-se: Porque tantos profissionais, principalmente os professores, estão com esgotamento profissional? E como isto repercute em sua prática profissional?

Hoje o estresse laboral, ou seja, a Síndrome de Burnout está em muitos segmentos profissionais, principalmente quando o trabalhador lida direto com o outro, em suas necessidades e suas frustrações, como na área da saúde, da segurança e da educação. A escola não ficou fora desta realidade, sendo o docente um dos mais afetados com a Síndrome.

¹⁹O Jornal o Estado de São Paulo de 24 de março de 2016 afirma a rede estadual de ensino paulista dá 372 licenças médicas a professores por dia. Ano passado foram 136 mil afastamentos médicos concedidos. A rede possui hoje 220 mil docentes, 21,8% destes, ou seja, 48 mil saíram de licença pelo menos uma vez; e a principal causa são os transtornos mentais e de comportamento, que chegam a 27,8% destes casos. E cerca de 15% dos professores que se afastam da sala de aula é por conta da Síndrome de Burnout. Estes dados foram obtidos pela reportagem do jornal através da Lei de Acesso à Informação.

¹⁹ <https://educacao.estadao.com.br/noticias/geral,estado-da-a-professores-372-licencas-por-dia-27-por-transtornos-mentais,10000022938>

Diante desta realidade pergunta-se:

Existe o esgotamento profissional na atuação docente?

Existe a Síndrome de Burnout na Escola?

Qual o nível desta patologia laboral nos docentes?

Quais são os fatores estressores escolares que desencadeiam esta patologia no docente?

Esta Síndrome tem afetado a prática do docente?

Quais as repercussões desta Síndrome no ensino-aprendizagem?

Além da demanda escolar, o professor também tem necessidades e responsabilidades pessoais, familiares, sociais e econômicas, toda esta carga física, emocional e mental acaba sobrecarregando este docente e conseqüentemente afetando todas as suas relações. Então:

Quais as conseqüências na vida pessoal, familiar e social deste docente?

Quantas pessoas ao redor deste docente sofrem as conseqüências desta Síndrome?

Na realidade laboral atual as competências e a graduação não são os únicos requisitos necessários, e sim o saber trabalhar em equipes multidisciplinares, considerando todas estas indagações acerca deste tema, propõe-se o problema: A Síndrome de Burnout repercute na prática docente do Ensino Fundamental II da Escola Estadual José de Almeida Pinheiro Junior.

Por isso se torna necessário um aprofundamento maior nessa pesquisa trazendo contribuições essenciais para a vida e práticas do professor. Com esse estudo queremos também responder:

O docente está preparado para lidar com esta patologia?

Como a Escola tem reagido diante do esgotamento profissional dos docentes?

Quais as conseqüências desta patologia para o Estado?

E o que o Estado tem feito para prevenir e/ou tratar esta realidade?

5.2. Objetivos geral e específico

5.2.1. Objetivo geral

Analisar a Síndrome de Burnout e suas repercussões na prática docente do Ensino Fundamental II na Escola Estadual José de Almeida Pinheiro Junior em São Vicente, SP.

5.2.2. Objetivos específicos

1. - Identificar os sintomas da Síndrome de Burnout no docente.
2. - Conhecer a opinião dos docentes sobre a Síndrome.
3. - Identificar as formas que se manifestam a Síndrome de Burnout nos docentes

5.3. Decisões Metodológicas: Enfoque e Desenho

Para chegarmos com precisão aos resultados propostos nos objetivos entendemos ser o enfoque misto a melhor abordagem, sendo que o enfoque misto se desenvolve na união dos enfoques qualitativo e quantitativo. O corte é transversal, pois é apresentado por pesquisa de observação, que analisa dados coletados ao longo de um de um tempo pré-determinado e limitado. A pesquisa pode ser em uma população amostral ou em um subconjunto definido previamente. Esse estudo também pode ser conhecido como estudo de prevalência.

Os dados coletados e analisados no estudo transversal são de pessoas parecidas em todas as variáveis. Exceto na variável que está sendo estudada. Essa variável é a que permanece constante durante todo o estudo transversal.

Quando escolhemos o enfoque misto devemos apresentar os enfoques qualitativo e quantitativo. Segundo Biklen e Bogdan (1994) a pesquisa qualitativa permite que os dados obtidos possam ser importantes do ponto de vista descritivo, além de consideram que a investigação na pesquisa qualitativa se desenvolve com a visão teórica que inclui a consideração de uma história, uma cultura dentro da realidade social.

Para Minayo (2012) a questão primordial levantada é que a pesquisa qualitativa se adequa a aprofundar a complexidade de fatos e processos particulares. A autora destaca também, que o enfoque qualitativo contribui de forma determinante na clareza dos processos sociais.

Na pesquisa quantitativa apresentamos um processo sequencial probatório, que cada etapa precede a seguinte.

De acordo com Creswell (2014) no desenvolvimento da pesquisa pode-se dividi-la em três estruturas de técnicas existentes: as quantitativas, as qualitativas e os mistos. O método misto se desenvolveu em resposta a necessidade de se esclarecer o objetivo de reunir dados quantitativos e qualitativos em um único estudo. Com a inclusão de métodos múltiplos de dados e formas múltiplas de análise, a complexidade desses projetos exige procedimentos mais explícitos. Afim de ajudar o pesquisador a elaborar projetos compreensíveis a partir de dados e análises complexas, que estes procedimentos foram desenvolvidos.

5. 4. Contexto da pesquisa

A pesquisa foi realizada com professores de uma escola na cidade de São Vicente-SP.

FIGURA Nº 04: Fundação de São Vicente



²⁰Fonte: Museu Paulista. Tela de Benedito Calixto 1900.

²⁰ <https://paineira.usp.br/aun/index.php/2019/02/13/tela-de-benedito-calixto-guarda-relacao-com-historia-de-sao-paulo-e-do-museu-paulista/>

FIGURA Nº 05: Cidade de São Vicente - SP



²¹Cidade de São Vicente 2019

FIGURA Nº06: Cidade de São Vicente - SP



²²Cidade de São Vicente 2019

²¹ <https://www.viagensecaminhos.com/2012/03/sao-vicente-sp.html>

²² <https://www.flickr.com/photos/3336/14853766/>

²³A história da origem do nome de São Vicente começou há muito tempo, no ano 325 d.C, na cidade espanhola de Huesca, uma então Província de Saragoza. Lá nasceu o jovem Vicente, padre dedicado que se destacava por seu trabalho, tanto que o bispo de Saragoza, Valério, lhe confiou a missão de pregador cristão e doutrinador catequético.

Valério e Vicente enfrentavam, naquela época, o imperador Diocleciano, que perseguia os cristãos na Espanha. Os dois acabaram sendo presos por um dos homens de confiança do imperador, Daciano, que baniu o bispo e condenou Vicente à tortura. O martírio sofrido por Vicente foi tão brutal, a ponto de surpreender os carrascos. Eles relataram a impressionante resistência do rapaz que, mesmo com gravetos de ferro entre as unhas e colocado sobre uma grelha de ferro para ser queimado aos poucos, não negou a fé cristã. Ao final daquele dia 22 de janeiro, os carrascos decidiram matá-lo com garfos de ferro, dilacerando-o completamente. Seu corpo foi jogado às aves de rapina. Os relatos dão conta de que uma delas, um corvo, espantava as outras aves, evitando a aproximação das demais. Os carrascos decidiram, então, jogá-lo ao mar.

O corpo de Vicente foi resgatado por cristãos, que o sepultaram em uma capela perto de Valência. Depois, seus restos mortais foram levados à Abadia de Castes, na França, onde foram registrados milagres. Em seguida, foram levados para Lisboa, na Catedral da Sé, onde estão até hoje. Vicente foi canonizado e recebeu o nome de São História da Cidade Vicente Mártir, hoje santo padroeiro de São Vicente e de Lisboa. Desde então, o dia 22 de janeiro é dedicado a ele. Por isso, quando a expedição portuguesa comandada por Gaspar de Lemos chegou aqui, em 22 de janeiro de 1502, deu à ilha o nome de São Vicente, pois o local era conhecido, até então, como Ilha de Gohayó. Outro navegador português, Martim Afonso de Sousa, chegou aqui exatamente 30 anos depois, em 22 de janeiro de 1532. Ele foi enviado pela Coroa Portuguesa para constituir aqui a primeira Vila do Brasil e resolveu batizá-la reafirmando o nome do santo daquele dia, São Vicente, pois era reconhecidamente um católico fervoroso.

Fundador: Martim Afonso de Souza

Data de Fundação: 22 de janeiro de 1532

Títulos: “Cidade Monumento da História Pátria”, Cellula Mater da Nacionalidade, pela lei Federal no 4603 de 23 de março de 1965, publicada em Diário Oficial da União de 23/03/65.

²³ <http://www.saovicente.sp.gov.br/publico/noticia.php?codigo=80>

Primeira cidade organizada no país, capital dos paulistas por 177 anos, conhecida como “Berço da Democracia Americana” por ter constituído a Primeira Câmara Municipal nas Três Américas.

Elevação à Vila: 22 de janeiro de 1532

Elevação à Município: 29 de outubro de 1700

Elevação à Comarca: 23 de setembro de 1961

Estância Balneária: Lei Estadual 1352 de 7 de julho de 1977

FIGURA Nº 07: Mapa de São Vicente



²⁴Mapa de São Vicente

²⁵Dados Econômicos E Sociais

Produto Interno Bruto (PIB): R\$ 4,3 bilhões (ano de 2013)

Renda Per Capita: R\$ 22.550 (ano de 2013)

²⁴ <https://mapasblog.blogspot.com/2012/03/mapas-de-sao-vicente-sp.html>

²⁵ http://www.histedbr.fe.unicamp.br/navegando/glossario/verb_c_sao_vicente-cidade_de.htm

Principais Atividades Econômicas: comércio, serviços e turismo.

Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM): 0,768 (PNUD - 2010)

Pontos Turísticos E Culturais

- Praia do Itararé
- Praia dos Milionários
- Praia de São Vicente (Gonzaguinha)
- Praia de Paranapuã
- Praia de Itaquitanduva
- Biquinha de Anchieta

Geografia

Clima: tropical atlântico

Vegetação: Mata Atlântica

Temperatura média anual: 24°C

Relevo: planície litorânea

Bioma: Mata Atlântica

A pesquisa foi realizada na Escola da E. E. “Professor José de Almeida Pinheiro Júnior”

FIGURA Nº 08: Escola da E. E. “Professor José de Almeida Pinheiro Júnior



Fonte: Próprio Autor

Esta escola está localizada na Rua Dr. José Benedito de Almeida Ribeiro, s/nº - Parque das Bandeiras na cidade de São Vicente, estado de São Paulo, marginal Rodovia Padre Manoel da Nóbrega, Km 285, o prédio escolar construído num terreno 90m x 25m, andar térreo e superior medindo 15mx50m; 7,5mx50m respectivamente.

Funciona com 32 classes nos períodos manhã, tarde e noite, atendendo a demanda nos segmentos Ensino Fundamental de 9 anos– Ciclo II, período da tarde, sendo 6^{os}; 7^{os}, 8^{os} e 9^{os} anos, total de 213 alunos; Ensino Médio, manhã: 1^{os}, 2^o, 3^o Regular, com 331 alunos e E. J.A.- Educação de Jovens e Adultos; 7^o EJA com 40 alunos e 8^o EJA com 49 alunos.

Possui salas de leitura, vídeo, coordenação, professores, secretaria, Acesso Escola, cantina, cozinha, pátio, sanitários dos alunos, administrativo e de acessibilidade, feminino e masculino; quadra medindo 20m x15 m.

Contando com 01 diretor; 02 vices- diretor; 02 professores coordenadores pedagógicos; 01 GOE; 10 Agentes de Organização Escolar; 02 colaboradoras da limpeza e 04 merendeiras terceirizadas.

Professores na escola: 16 professores categoria F, 09 professores categoria O e 10 professores categoria V, nas disciplinas: Arte; Biologia; Ciências, Biológicas e Físicas; Educação Física; Filosofia, Geografia; História; Inglês; Língua Portuguesa; Matemática; Química; Sociologia e 06 Turmas de Atividades Curricular e Desportivas:

Voleibol Mirim, juvenil e Infantil Feminino; Atletismo Livre; Tênis de Mesa Livre; Futsal Infantil, Juvenil e Mirim Masculino.

5.5. População participante da pesquisa

Para caracterizar os sujeitos da pesquisa, este estudo utilizou-se da definição dada por Santos e Furasté (2007) para o termo população que é entendida como sendo o público alvo da pesquisa, ou seja, um conjunto de pessoas que apresentam características próprias, que permitem que os dados sejam coletados e analisados de acordo com o princípio da pesquisa, e para o termo amostra que é definido pelo mesmo autor como sendo o estudo de um pequeno grupo de elementos retirado de uma dada população que se pretende estudar, comumente utilizada para representar um universo e população a ser estudado.

A população da pesquisa são os professores da Escola da E. E. “Professor José de Almeida Pinheiro Júnior”, e a amostra é formada por 19 professores do ensino fundamental II por serem professores de adolescentes, pois é nesta fase que o processo de desenvolvimento psicológico possui o maior número de perdas e instabilidades emocionais e também onde se encontram o maior índice de afastamento de docentes.

TABELA N° 04: Participantes da Pesquisa

POPULAÇÃO	N DE DOCENTES DA ESCOLA	N DE DOCENTES DO ENSINO FUNDAMENTAL II	PARTICIPANTES DA PESQUISA
Professores da Escola da E. E. “Professor José de Almeida Pinheiro Júnior”	34	19	19
Total da população da pesquisa			19

Fonte: Próprio autor

Critérios de Inclusão

- Professores do Ensino Fundamental II.
- Participação voluntária com prévia informação de pesquisa da síndrome de Burnout.
- Professores da Periferia de São Vicente.

5.6. Aspectos éticos da pesquisa

Esta proposta de pesquisa tem preocupação ética como um dos pontos relevantes, pois devemos valorizar o que mantém a ordem e a credibilidade do trabalho. Para Prodanov e Freitas (2013, p. 45 - 46) “ética na pesquisa científica indica que o estudo em questão deve ser feito de modo a procurar sistematicamente o conhecimento, por observação, identificação, descrição, investigação experimental, produzindo resultados reprodutíveis, realizado de forma moralmente correta”.

Um dos fundamentos desta pesquisa é o respeito pelos indivíduos, em especial os participantes da mesma que contribuíram para a sua construção.

Conforme Sims, J. M. (2010) no relatório de The Belmont Report existem três pilares fundamentais básicos para investigações que envolvam Seres Humanos no que diz respeito a ética, são eles: o respeito pelas pessoas, a beneficência e a justiça.

Para construir a pesquisa o aluno realizou os questionários e as entrevistas individualmente, em sala de aula, em ambiente privado, não correndo riscos de qualquer exposição do sujeito da pesquisa. Todos os participantes foram voluntários e responderam de livre e espontânea vontade. Foi assegurada a identidade de todos os participantes e tomou-se todo o cuidado em não expor as respostas dadas.

5.7. Técnicas e instrumentos

5.7.1 Entrevista

Para esta pesquisa foi utilizada entrevista semiestruturada e questionário. Segundo Dal-Farra e Lopes (2013, p.67):

A utilização de métodos mistos em pesquisa tem sido crescente em inúmeros campos do conhecimento. A conjugação de elementos qualitativos e quantitativos possibilita ampliar a obtenção de resultados em abordagens investigativas, proporcionando ganhos relevantes para as pesquisas complexas realizadas no campo da Educação. Minimizando possíveis dificuldades na conjugação de práticas investigativas quantitativas e qualitativas, tais pesquisas podem produzir resultados relevantes, assim como podem orientar caminhos promissores a serem explorados por pesquisadores e educadores. Diante da riqueza oriunda de práticas de cunho qualitativo, e das possibilidades de quantificação de inúmeras variáveis que podem ser analisadas na esfera da Educação, há um amplo leque de caminhos investigativos a serem explorados na realização de pesquisas que envolvam os processos de ensino e aprendizagem.

A entrevista seguiu diretamente os objetivos propostos na pesquisa.

Inicialmente preocupou-se com os dados de identificação do entrevistado, sendo estes: idade, sexo, carga horária semanal de trabalho, formação acadêmica, cargo atual que ocupa na instituição, se o mesmo trabalha em outra rede de ensino, tempo em horas que trabalha nesta escola e tempo em anos de atuação profissional.

Depois da identificação do entrevistado, as perguntas da entrevista foram contruídas com a finalidade de responder aos objetivos específicos. Para identificar os sintomas da Síndrome de Burnout no docente foram elaboradas perguntas acerca do ritmo atual de trabalho, do sentimento em relação ao desempenho profissional e se houve ameaças emocionais na prática docente. Afim de conhecer a opinião dos docentes sobre a Síndrome foram feitas perguntas sobre a existência de fatores estressantes na atuação docente, se estes influenciam a prática docente e se já teve algum sintoma de estresse laboral na experiência profissional. Na necessidade de se identificar as formas que se manifestam a Síndrome nos docentes foram elaboradas questões referentes: a existência de frustrações no exercício da docência no Ensino Fundamental II, aos desafios em trabalhar com adolescentes do Ensino Fundamental II, se estas frustrações e desafios atingem a vida pessoal e familiar do professor e se já houve afastamento do ambiente de trabalho. E com o objetivo de trazer ao conhecimento a existência de redes de apoio ao docente, foi-se realizadas as últimas duas questões da entrevista.

Todas as perguntas desta pesquisa foram submetidos a uma análise de conteúdo por três doutores qualificados que fizeram a análise das perguntas da entrevista e pontuaram de 0 a 5 a

importância e a compreensão de cada pergunta da entrevista semiestruturada que foram transcritas em sua integridade. As perguntas 2, 5, 7, 9, 10, 11 receberam notas 5 no quesito importância e compreensão dos três doutores. As perguntas 1, 4, 6, 8 receberam nota 5 no quesito importância dos três. As perguntas 3 e 12 receberam notas 5, 5 e 4, respectivamente, no quesito importância dos doutores. As perguntas 1 e 4 receberam notas 4, 5 e 5 no quesito compreensão dos três. A pergunta 8 recebeu nota 5, 5 e 4 respectivamente dos doutores. E a pergunta 6 recebeu nota 4, 4 e 5 respectivamente dos três doutores.

5.7.2. Questionário

O questionário utilizado foi o Questionário Preliminar de Identificação de Burnout, “este foi desenvolvido pelo Psicopedagogo Jbeili Chafic inspirado no Maslach Burnout Inventory – MBI” (Oliveira e Estrela, 2018, p. 83). Este não substitui o diagnóstico realizado por um médico ou psicoterapeuta, é utilizado como informativo, ou como o próprio nome diz é preliminar, que antecede (o principal); prévio, preambular, introdutório.

O mesmo foi entregue em mãos aos 19 professores participantes da pesquisa que responderam de livre e espontânea vontade.

O questionário é composto por 20 questões, para cada questão o docente marca com um X para a frequência com que o episódio relatado na questão acontece, esta marcação varia de 1 a 5, sendo: 1 nunca, 2 anualmente, 3 mensalmente, 4 semanalmente e 5 diariamente, logo após se faz necessário multiplicar o número de X de cada coluna pelo valor da mesma e depois somar a pontuação das colunas e obter o escore, este representa o Índice de Burnout em que o docente esta, sendo definido da seguinte maneira:

De 0 a 20 pontos: Nenhum indício de Burnout,

De 21 a 40 pontos: Possibilidade de desenvolver Burnout,

De 41 a 60 pontos: Fase inicial de Burnout,

De 61 a 80 pontos: A Burnout começa a se instalar.

De 81 a 100 pontos: Fase considerável da Burnout.

Portanto através desta pontuação já podemos detectar se o docente não tem nenhum indício da Síndrome de Burnout, ou se existe a possibilidade de desenvolvê-la, ou se está na fase inicial, ou se está já começou a se instalar ou ainda se está com a Burnout.

As questões podem ser divididas em 3 principais dimensões relacionadas entre si, mas independentes: Exaustão Emocional (EE), Despersonalização (DE) e Realização Profissional (RP). Pois a Síndrome de Burnout ocorre pelo desenvolvimento conjunto de baixa realização profissional e exaustão emocional, tendo como estratégia de enfrentamento a despersonalização. Gil-Monte e Moreno-Jiménez (2005).

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. Ele avalia índices de Burnout de acordo com os escores de cada dimensão, sendo que altos escores em exaustão emocional e despersonalização e baixos escores em realização profissional (esta subescala é inversa) indicam alto nível de Burnout (Maslach e Jackson, 1981). E quando estes somados, ou seja, o score total indicando ou não a Síndrome.

Desta maneira pode-se detectar a Síndrome e também quais das 3 Dimensões da Burnout prevalecem no grupo que está sendo analisado e assim propor políticas de intervenção e prevenção da mesma. Sendo 9 questões referentes a Exaustão Emocional - Questões 1, 2, 3, 6, 10, 11, 14, 19, 20; • 4 referentes a Despersonalização - Questões 5, 12, 15, 18; • 7 referentes a Reduzida Realização Profissional - Questões 4, 7, 8, 9, 13, 16, 17.

Este estudo não teve como objetivo detectar qual das 3 dimensões prevalecem no grupo, por isso não será feita análise de scores de cada dimensão. O objetivo foi detectar somente a prevalência da Síndrome de Burnout em cada docente através do score total de cada um, e a prevalência da Burnout no grupo, através da análise da pontuação de todos os professores. E também comparar com as entrevistas dos mesmos para detectar se as falas destes correspondem aos scores obtidos no questionário e assim ter um resultado mais satisfatório na identificação dos sintomas da Síndrome pelo docente, se o docente tem conhecimento sobre a Burnout e as redes de apoio existentes, e identificar as formas que a Síndrome se manifesta nos docentes.

C) DADOS E CONCLUSÕES

6. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

6.1. Análise e interpretação dos dados da entrevista

Buscando analisar se as repercussões da Síndrome de Burnout tem dificultado a prática docente na Escola Estadual José de Almeida Pinheiro Junior em São Vicente, São Paulo, e conseqüentemente responder à pergunta problema e aos objetivos dessa pesquisa apresentaremos nesse capítulo todos os resultados obtidos na coleta de dados e suas devidas interpretações. Segundo Gil (1999, p.168):

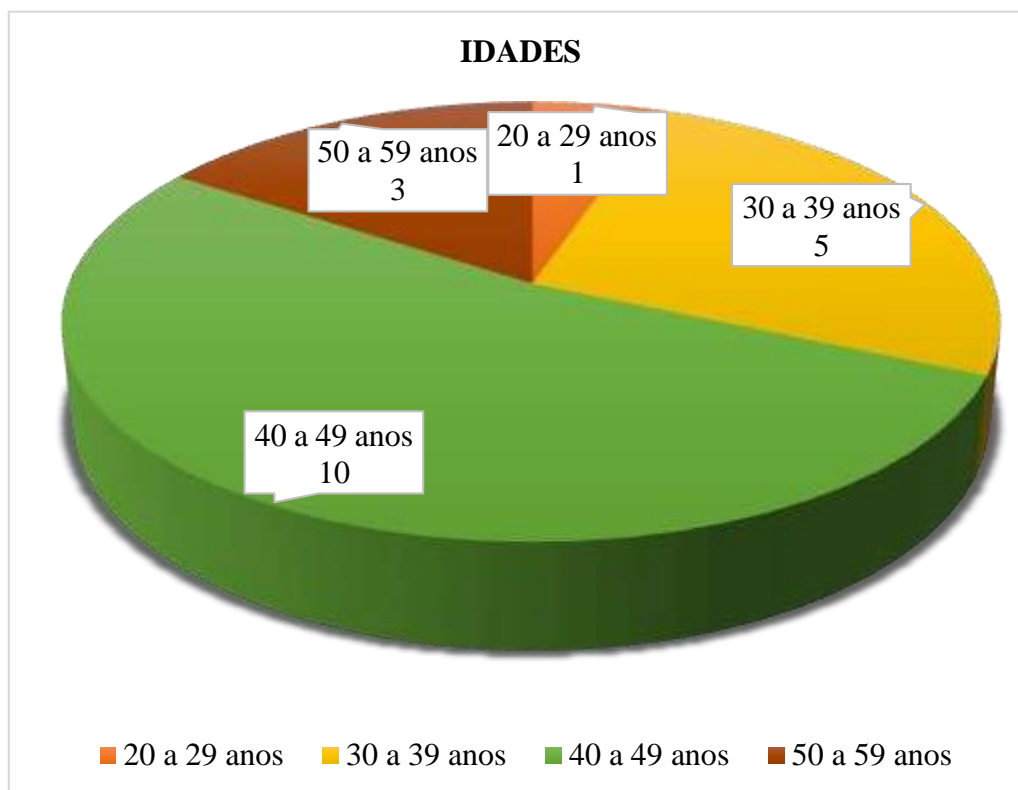
A análise tem como objetivo organizar e resumir os dados de forma tal que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para investigação. Já a interpretação tem como objetivo a procura do sentido mais amplo das respostas, o que é feito mediante sua ligação a outros conhecimentos anteriores obtidos.

Nossa decisão foi analisar essa entrevista mediante categorias, entendendo que desta forma se desenvolve uma melhor demonstração dos resultados obtidos através de um tratamento conjunto, possibilitando assim uma melhor leitura e entendimento, um tratamento mais didático de toda a informação coletada.

O caminho que vamos seguir para estabelecer as categorias são os seguintes:

- 1º Leitura em profundidade e análise das entrevistas obtidas;
- 2º Agrupamentos das informações obtidas por meio do instrumento da pesquisa em função de um eixo temático comum;
- 3º Dar nome a esse eixo, isto é, definir cada categoria.

Como resultado deste trabalho tem-se os seguintes dados de identificação dos entrevistados:

GRÁFICO Nº 01: A) Idade

Fonte: Próprio autor.

Ao coletar os dados acerca da idade dos entrevistados, percebe-se que dos 19 participantes, só 1 tem entre 20 e 29 anos; que 5 tem entre 30 e 39 anos; que a maioria, 10 professores tem entre 40 a 49 anos e que apenas 3 tem entre 50 e 59 anos de idade.

²⁶Segundo o Censo Escolar da Educação Básica de 2007 a distribuição dos professores por idade revela que 68% dos docentes têm mais de 33 anos de idade e que 55% estão na faixa de 30 a 45 anos, sendo a média da idade dos docentes de 39 anos.

²⁷ Para os censos educacionais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), referentes a 2017, a maioria dos professores tem entre 30 e 39 anos.

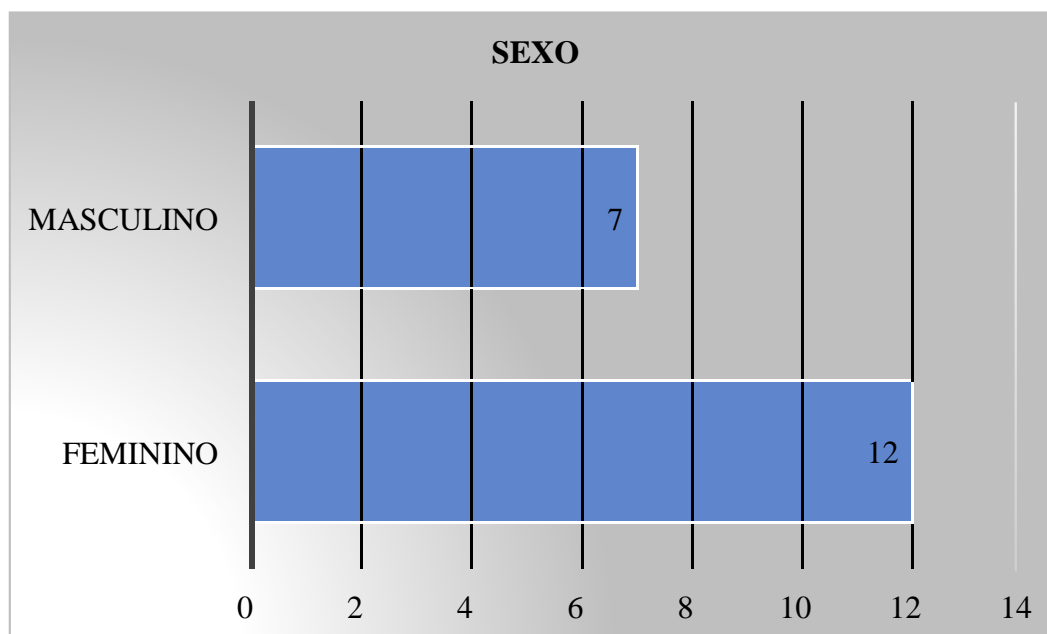
²⁶ <http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/estudoprofessor.pdf>

²⁷ <https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2018-10/brasil-tem-mais-de-25-milhoes-de-professores>

A partir dos resultados dos dados acerca das idades dos entrevistados, percebe-se que esta amostra está acima da média da idade dos censos brasileiros, sendo a média deste grupo de 44 anos. Algo que vale a pena ser estudado é porque os jovens brasileiros não sonham mais na profissão docente, talvez o relato das nossas entrevistas responda parte da questão.

²⁸De acordo com o relatório de Políticas Eficientes para Professores, da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), hoje apenas 2,4% dos alunos de 15 anos têm interesse na profissão. Há dez anos, o percentual era de 7,5%.

GRÁFICO N° 02: B) Sexo



Fonte: Próprio autor.

Através da coleta dos dados percebe-se que dos 19 participantes, 12 são do sexo feminino e 7 são do sexo masculino, um pouco mais da metade, abaixo da média do Brasil, isto é positivo diante da prevalência feminina nesta profissão. ²⁹Conforme o portal do MEC do governo brasileiro, com base nos resultados do Censo Escolar da Educação Básica 2007 o perfil predominantemente feminino dos profissionais vai se modificando à medida que se caminha

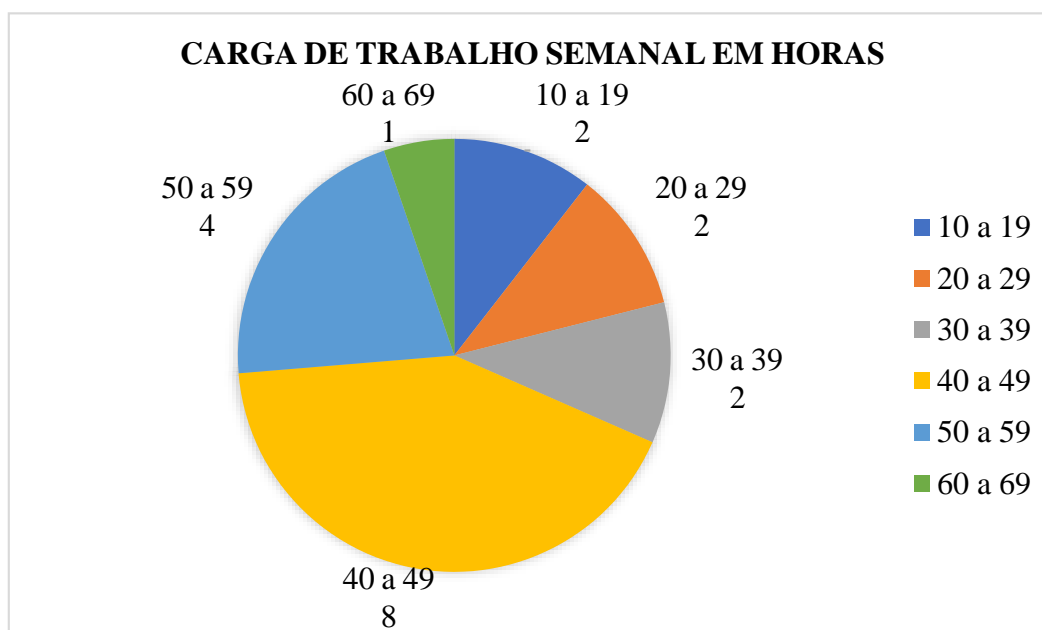
²⁸ <https://educacao.uol.com.br/noticias/agencia-estado/2018/06/24/so-24-dos-jovens-brasileiros-querem-ser-professor.htm>

²⁹ <http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/estudoprofessor.pdf>

da educação infantil para o ensino médio e para a educação profissional. Nas creches, na pré-escola e nos anos iniciais do ensino fundamental, o universo docente é predominantemente feminino (98%, 96% e 91%, respectivamente). No entanto, a cada etapa do ensino regular amplia-se a participação dos homens, que representam 8,8% nos anos iniciais do ensino fundamental, 25,6% nos anos finais, (74,4 % são mulheres) e chegam a 35,6% no ensino médio. Somente na educação profissional encontra-se situação distinta, pois há uma predominância de professores do sexo masculino. Não obstante, se consideradas todas as etapas e modalidades da educação básica, 81,6% dos professores que estavam em regência de classe são mulheres e somam mais de um milhão e meio de docentes (1.542.925).

³⁰Segundo censos educacionais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) referentes a 2017 a diferença diminuiu um pouco mais, as mulheres representam quase 70% do corpo docente no país.

GRÁFICO Nº 03: C) Carga Horária Semanal de Trabalho



Fonte: Próprio autor.

³⁰ <https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2018-10/brasil-tem-mais-de-25-milhoes-de-professores>

Na análise da Carga Horária/Aula Semanal dos 19 entrevistados, 2 trabalham de 10 a 19 horas por semana, 2 de 20 a 29 horas, 2 de 30 a 39 horas, 8 trabalham de 40 a 49 horas semanais, 4 de 50 a 59 horas e 1 de 60 a 69 horas.

³¹O Secretário da Educação, à vista do que lhe representou a Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação “Paulo Renato Costa Souza” – EFAPE, a Coordenadoria Pedagógica – COPED e a Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos – CGRH decreta Resolução SE 76/2020 que altera Resolução SE 72 que dispõe sobre a carga horária dos docentes da rede estadual.

1º – Os docentes não efetivos e contratados serão retribuídos conforme a carga horária que efetivamente vierem a cumprir, observados os Anexos I e II desta resolução, que também se aplica aos efetivos cuja carga horária total ultrapasse o número de horas da jornada de trabalho em que estejam incluídos.

2º – Excepcionalmente, aplica-se a duração de 50 (cinquenta) minutos para cada aula às unidades escolares com 3 (três) turnos diurnos e unidades escolares indígenas, às aulas do Centro de Estudos de Línguas – CEL, do Centro Estadual de Educação de Jovens e Adultos – CEEJA, do Programa Ensino Integral – PEI com turno único de 09 (nove) horas e 30 (trinta) minutos e das Classes Hospitalares.

TABELA Nº 05: ³² Carga Horária Docente

CARGA HORÁRIA SEMANAL (HORAS)	AULAS DE 45 MINUTOS COM ALUNOS	TRABALHO PEDAGÓGICO	
		ATPC	ATPL
Jornada Integral - 40	32	7	14
39	31	7	14
38	30	7	13
37	29	7	13
35	28	6	12
34	27	6	12
33	26	5	12
32	25	5	12
Jornada Básica - 30	24	5	11
29	23	5	10
28	22	5	10
27	21	5	10
25	20	5	8
Jornada Inicial - 24	19	4	9
23	18	3	9
22	17	3	9
20	16	3	7
19	15	3	7
18	14	3	7
17	13	3	6
15	12	3	5
14	11	3	4
13	10	3	4
Jornada Reduzida - 12	9	3	4
10	8	2	3
9	7	2	3
8	6	2	2
7	5	2	2
5	4	1	1
4	3	1	1
3	2	1	1
2	1	1	0

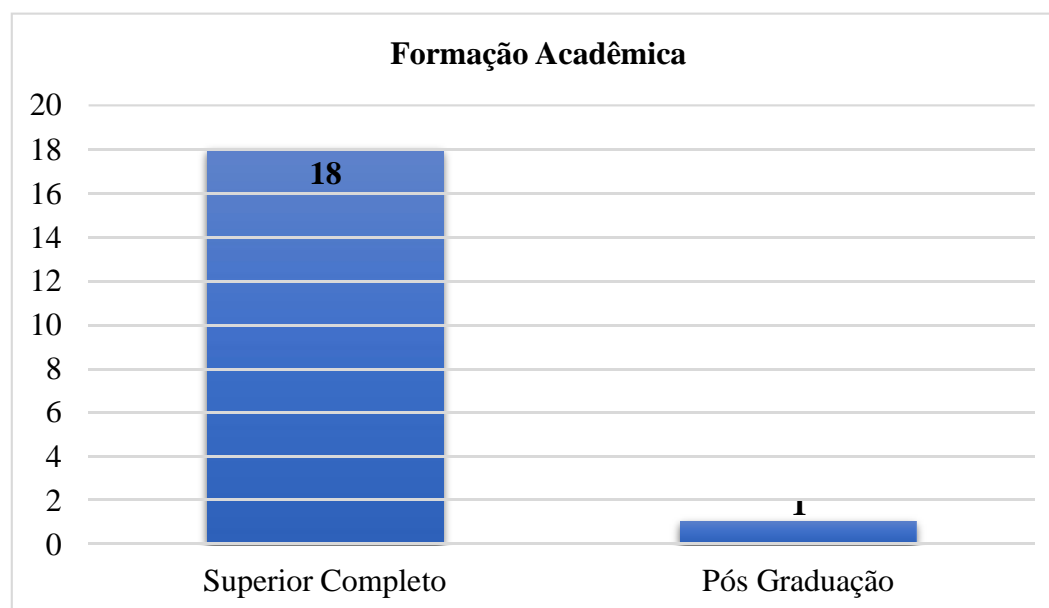
³¹ <https://www.pebsp.com/resolucao-se-76-2020/>

³² <https://i1.wp.com/www.pebsp.com/wp-content/uploads/2020/01/se-76-2020.png?w=340&ssl=1>

Para esta resolução a carga horária semanal do docente é de 40 horas-aula, sendo 32 horas-aula em sala de aula e 8 em ATPC – Aula de Trabalho Pedagógico. Dos 19 docentes entrevistados 13 trabalham além das 40 (quarenta) horas-aula semanais, com duração de 50 (cinquenta) determinadas pelo Secretário da Educação conforme lei descrita acima para unidades escolares com três turnos diurnos, como a Escola Estadual José de Almeida Pinheiro Júnior se enquadra. Diante da realidade salarial do professorado paulista, muitos docentes acabam trabalhando além do definido pela lei para darem uma qualidade de vida melhor para a família, e acabam adoecendo física e mentalmente.

³³Inclusive o Censo Escolar da Educação Básica realizado em 2007, postado pelo portal do MEC do governo brasileiro, confirma que existe um número expressivo de docentes que assumem uma carga de trabalho mais elevada, isto também expresso em uma quantidade maior de turmas.

GRÁFICO Nº 04: D) Formação acadêmica



Fonte: Próprio autor.

Dos 19 docentes que participaram da pesquisa todos possuíam licenciatura em nível superior conforme a exigência para se lecionar no ensino fundamental II, e um ainda possuía além disto

³³ <http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/estudoprofessor.pdf>

uma pós-graduação. Todos estavam de acordo com a lei neste quesito, e superaram as estimativas conforme os censos abaixo.

³⁴Segundo o portal do MEC do governo brasileiro, e com base nos resultados do Censo Escolar da Educação Básica 2007, observam-se, nas séries finais do ensino fundamental, 540.496 professores com licenciatura em nível superior, que representam 73,4% do total geral desta fase (736.502) e correspondem ao conjunto com a escolaridade exigida para lecionar nessas séries (5ª a 8ª) ou anos (6º ao 9º) do ensino fundamental. Especificamente nos anos finais do ensino fundamental, dos 579.271 professores que apresentam nível superior, 65.834 têm mais de um curso de graduação.

Do total de docentes que atuam nos anos iniciais do ensino fundamental, 78,5% têm nível superior completo (77,3% em grau acadêmico de licenciatura e 1,2% bacharelado), 6,3% estão cursando o ensino superior completo e 11,0% têm ensino médio normal/magistério. foram identificados ainda 4,3% com nível médio ou inferior

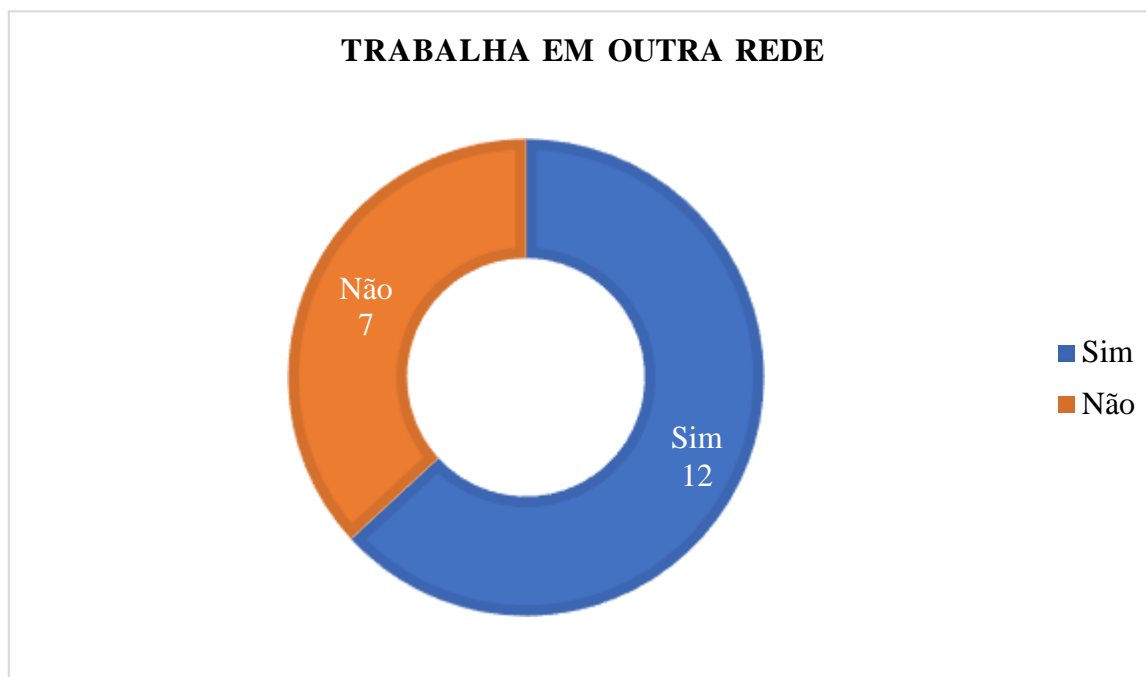
³⁵O Resumo Técnico do Censo da Educação Básica de 2018 mostra que desde o Censo de 2007 (dados acima) esta porcentagem de docentes, dos anos finais do ensino fundamental e que possuem nível superior completo aumentou para 86,7% , sendo (84,3% em grau acadêmico de licenciatura), e 5,5% estão com o curso superior em andamento. Este percentual de docentes com formação superior em licenciatura aumentou 3,7 p.p. no período entre 2014 e 2018.

E) Cargo atual que ocupa na instituição

Todos os 19 entrevistados ocupam o cargo de professores, pois este foi um dos requisitos para participarem da pesquisa.

³⁴ <http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/estudoprofessor.pdf>

³⁵ http://download.inep.gov.br/educacao_basica/censo_escolar/resumos_tecnicos/resumo_tecnico_censo_educacao_basica_2018.pdf

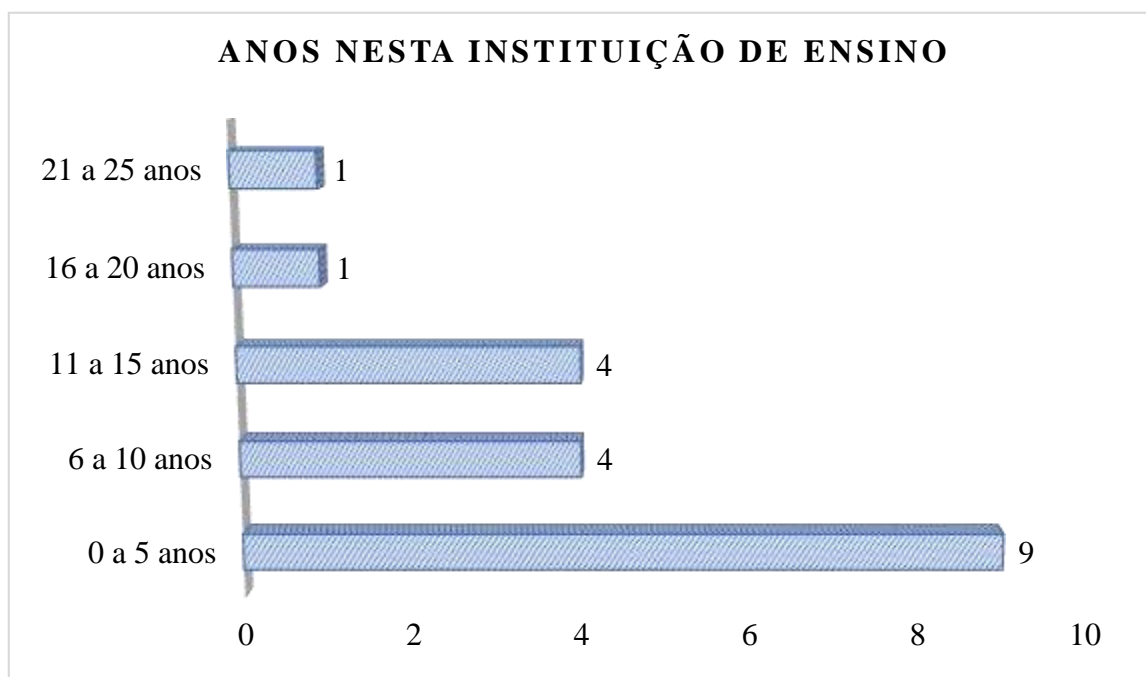
GRÁFICO Nº 05: F) Trabalha em outra rede de ensino

Fonte: Próprio autor.

Dos 19 participantes da pesquisa, 12 trabalham em outra rede de ensino, e destes 12 somente 2 trabalham na rede privada de ensino.

³⁶Diferente dos números do Censo Escolar da Educação Básica realizado em 2007, postado pelo portal do MEC do governo brasileiro, que revela que em relação ao número de escolas em que atua, predomina o docente que trabalha em uma única escola. São 1.522.971 professores nessa condição, que correspondem a 80,9% do total, seguido de uma parcela menor de professores (301.183) que atua em duas escolas (16%). Destaca-se ainda, na caracterização geral dos professores da educação básica, que 1.507.096 trabalham exclusivamente na rede pública de ensino, em escolas federais, estaduais ou municipais, atuando em uma ou mais destas redes. Apenas 16,4% dos professores atuam exclusivamente na rede privada, perfazendo, nesse caso, um total de 309.644 docentes.

³⁶ <http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/estudoprofessor.pdf>

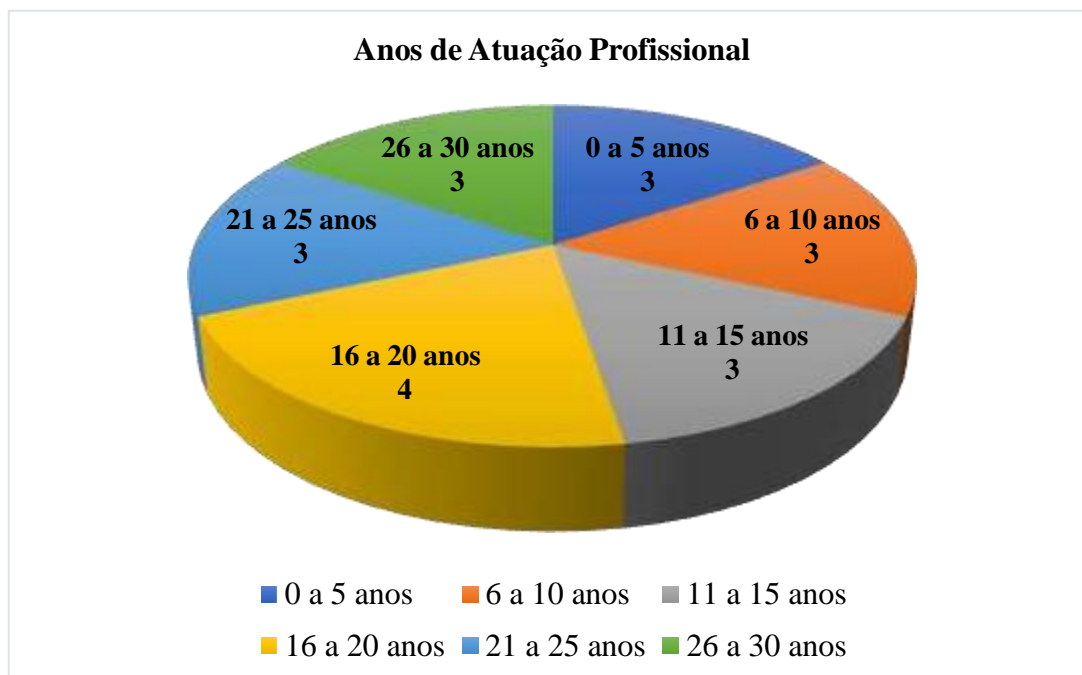
GRÁFICO Nº 06: G) Anos que trabalha nesta Instituição Escolar.

Fonte: Próprio autor.

Como resultados da pesquisa verificou-se que dos 19 docentes, mais da metade está a mais de 6 anos na instituição, um está a 19 anos nesta escola e outro está a 25 anos. Inclusive estes últimos disseram que pretendem se aposentar lá, pois confiam na coordenação da escola.

³⁷Segundo o site do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) do Brasil na publicação de 1 de novembro de 2017 e modificado em 21 de setembro de 2018, a aposentadoria por tempo de contribuição do professor é um benefício devido ao profissional que comprovar 30 anos de contribuição, se homem, ou 25 anos de contribuição, se mulher, exercidos exclusivamente em funções de magistério em estabelecimentos de Educação Básica (educação infantil, ensino fundamental e médio).

³⁷ <https://www.inss.gov.br/beneficios/aposentadoria-por-tempo-de-contribuicao-do-professor/>

GRÁFICO Nº 07: H) Tempo em anos de atuação profissional

Fonte: Próprio autor

Nesta questão da pesquisa o grupo está mais proporcional, em todas as categorias de tempo de atuação profissional temos quase o mesmo número de docentes. Para o estudo esta informação é importante, pois não todos os grupos estão representados, dos iniciantes na docência aos que estão quase aposentando.

Depois da identificação do entrevistado, as perguntas da entrevista foram contruídas com a finalidade de responder aos objetivos específicos. Para identificar os sintomas da Síndrome de Burnout no docente foram elaboradas perguntas acerca do ritmo atual de trabalho, do sentimento em relação ao desempenho profissional e se houve ameaças emocionais na prática docente. Afim de conhecer a opinião dos docentes sobre a Síndrome foram feitas perguntas sobre a existencia de fatores estressantes na atuação docente, se estes influenciam a pratica docente e se já teve algum sintoma de estresse laboral na experiencia profissional. Na necessidade de se identificar as formas que se manifestam a Síndrome nos docentes foram elaboradas questões referentes: a existencia de frustrações no exercício da docencia no Ensino Fundamental II, aos desafios em trabalhar com adolescentes do Ensino Fundamental II, se estas frustrações e desafios atingem a vida pessoal e familiar do professor e se já houve afastamento do ambiente de trabalho. E com o objetivo de trazer ao conhecimento a existencia de redes de

apoio ao docente, foi-se realizadas as últimas duas questões da entrevista. E como resultado deste trabalho passaremos a analisar as informações de cada categoria.

1) Fatores estressantes na atuação docente.

Nesta categoria recorreremos a percepção do professor acerca da existência ou não de fatores estressantes na sua prática pedagógica, e se existem quais seriam, pois esta percepção é muito importante para o reconhecimento dos fatores desencadeantes da Síndrome de Burnout nos mesmos.

Todos os 19 professores sem exceção, confirmaram a existência de fatores estressantes na atuação docente.

A maioria, 18 professores, declararam que estes fatores estão relacionados as atitudes e vivencias dos alunos como:

Desrespeito: profs. 1, 3, 12, 18 e 19;

Desinteresse: profs. 2, 3, 4, 6, 9, 10 e 16;

Indisciplina: profs. 3, 7, 11, 13, 14, 15 e 17;

Insubordinação: prof. 3;

Ausência dos Pais dos Alunos no Processo: profs. 9, 10, 11 e 13;

Fatores Sociais e Familiares dos Discentes: prof. 5.

E 8 professores, relataram que as situações ligadas a Instituição que geram estes fatores estressantes como:

Burocracias: profs. 4, 7, 15 e 16;

Disputa entre docentes: prof. 8;

Falta de Recursos Materiais e Humanos: profs. 11, 13 e 15;

Falta de Investimentos nas Instalações da Escola: prof. 12;

Autoritarismo da Gestão: prof. 16.

E ainda outros, 6 docentes, relataram que a realidade social da profissão docente no nosso país que leva a criação destes estressores como:

Baixa Remuneração: profs. 9, 12, 15 e 19;

Sistema de Ensino Insatisfatório: prof. 9;

Falta de Reconhecimento da Profissão: profs. 11 e 19;

Carga Horária Excessiva: prof. 16.

O prof. 15 afirma: “Sim, existem fatores estressantes. Excesso de burocracia e indisciplina dos alunos. Além da falta de condições (física e de material). E a baixa remuneração, que talvez seja a mais estressante”.

E o prof. 7 confirma: “Burocracia, indisciplina dos alunos, preenchimento de documentos”.

Já o prof. 9 declara: “Salário baixo, falta de motivação dos alunos, ausência dos pais na escola e sistema de ensino insatisfatório”.

E o prof. 13 vai além e diz: “Sim, falta de educação devido a falta de estrutura familiar, ausência dos responsáveis e falta de recursos para trabalhar”.

Resumo Final da Categoria

A Síndrome de Burnout se desenvolve quando o profissional está por um longo período de tempo trabalhando sob pressão. Segundo Harrison (1999) a Burnout é o resultado do estresse crônico, característico do dia a dia do trabalho, principalmente quando neste existem excessiva pressão, conflitos, poucas recompensas emocionais e pouco reconhecimento.

Para Carlotto (2002, p.25) “a falta de condições físicas e materiais para implementar suas ações junto aos alunos também foi identificada como importante fonte de desgaste profissional”.

E segundo Diehl e Carlotto (2014) do ponto de vista das professoras entrevistadas, a indisciplina dos alunos, a falta de apoio dos pais e da direção da escola, a sobrecarga de trabalho e a cobrança social são os principais desencadeadores da SB.

Pode-se perceber que todos sem exceção declararam trabalhar sob esta pressão e desgaste, e que os fatores relacionados ao comportamento dos discentes são os que mais estressam os docentes, seguido das situações da instituição escolar e da realidade da profissão docente na nossa sociedade gerando estresse e podendo desencadear a Burnout.

2) A influência dos fatores estressantes na prática docente.

Novamente os professores foram unânimes, os 19 docentes, afirmaram que os fatores estressantes influenciam negativamente na prática docente.

A desmotivação foi a influência mais relatada pelos docentes, os profs. 2, 3, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 16 e 19 confirmam isto.

Outras influências negativas que afetam o professor na sua prática docente foram:

Alunos que atrapalham o andamento da aula: profs. 3, 4 e 5;

Cansaço e estresse: profs. 4, 8 e 15;

Sobrecarga: prof. 7;

Estafa: prof. 15;

Irritação: prof. 13;

Insatisfação: prof. 15;

Constrangimento e Tristeza: prof. 16;

Adoecimento: profs. 14 e 18; e

Sentimento de Inferioridade: prof. 6.

Responderam também que estes fatores influenciam os alunos como:

Impossibilitando o Aprendizado: profs. 1, 9 e 17; e

Não Valorização do Ensino: prof. 6.

O prof. 3 afirma que esta influência chega a atingir a cooperação entre todos: “Atrapalha e desarticula o planejamento e andamento das aulas. Desmotiva o docente nas práticas pedagógicas. E desarmoniza o clima cooperativo”.

Ser professor está cada vez mais difícil acredita o prof. 4: “Muito, pois a cada dia fica mais difícil a atuação (docente) e com isso cansativa”.

O prof. 8 complementa: “Torna enfadonho, estressante, muitas vezes desestimulante para o professor que quer trabalhar e estar contribuindo para a instituição”.

O prof. 12 confirma: “Influenciam na motivação do professor ou na falta desta para exercer a profissão”.

E o prof. 15 vai além quando diz: “Na medida em que o ano letivo avança, as estratégias e atividades desenvolvidas vão se tornando repetitivas e/ou monótonas, pois não podem ser diversificadas, acarretando insatisfação e sentimento de Estafa”.

Acerca do Sentimento de Inferioridade gerado pelo desinteresse dos alunos durante a aula, o prof. 6 desabafa: “Os alunos conversam durante as minhas explicações e quando as atividades estão sendo realizadas, me sinto uma pessoa qualquer neste momento”.

Resumo Final da Categoria

Através dos relatos obtidos nesta categoria pode-se perceber que os fatores estressantes influenciam sim na prática docente gerando entre outros: desmotivação, insatisfação e

adocimento deste professor, e isto afeta diretamente no desempenho profissional e conseqüentemente no processo ensino-aprendizagem.

Para Silva (2017) atualmente o trabalhador está sendo afetado pelo próprio trabalho, as chamadas Doenças do Trabalho, as quais vão se desenvolvendo lenta e progressivamente, prejudicando os trabalhadores. Dentre estas doenças, algumas são classificadas como Transtornos Mentais e do Comportamento relacionados ao Trabalho e a Síndrome de Burnout é uma delas. Através deste cenário, muitos estudos, como os de Carlotto, 2003; Both, Nascimento e Borgatto, 2008; Esteve, 1999; Farias, Lemos e Both, 2008; e Huberman, 2000; demonstram que as más condições estruturais no trabalho são fatores que cooperam para o aparecimento das doenças do trabalho.

De acordo com Codo (1999) e Esteve (1999) como citado em Cruz, Lemos, Welter e Guisso (2010, p.151):

Os estudos realizados com professores (tanto os estudos que abordam o estresse como os que abordam as condições de trabalho e saúde) caracterizam a prática de ensino como um trabalho dotado de intensificação das relações interpessoais que mobiliza os chamados fatores psicossociais do trabalho docente. Os resultados das pesquisas apontam que a não (ou des) valorização e o não reconhecimento do trabalho docente, expressos genericamente pela percepção de desrespeito por parte dos alunos (e até mesmo da sociedade), as condições salariais (que não condizem com a importância e a responsabilidade social deste trabalho), a necessidade de ampliação da jornada de trabalho para recompor salário, os aumentos expressivos de alunos em salas de aula, além da luta permanente por manter-se no emprego, tudo isso, têm contribuído para a perda de qualidade da saúde dos professores.

3) Frustrações no exercício da docência no Ensino Fundamental II.

Através da análise desta categoria pode-se perceber que para todos os 19 docentes entrevistados há frustrações no exercício da docência, alguns conseguiram perceber frustrações pessoais, outros declararam existir também fatores relacionados ao comportamento dos alunos, ainda alguns relataram os fatores relacionados ao comportamento da família dos alunos e por fim poucos confirmaram que a realidade das instituições de ensino como desencadeantes de suas frustrações.

As frustrações pessoais relatadas foram:

Não alcançar os objetivos planejados: profs. 2, 3, 10, 12, 13 e 15;

Falta de autoridade sobre o aluno: prof. 8;

Ter que cumprir papéis da família e do Estado: prof. 11;

Tristeza por querer fazer e não conseguir: profs. 13 e 19; e

Carga horária excessiva: prof. 14.

O prof. 8 acredita que: “Falta de autoridade (sobre o aluno), ao qual o Estado de certa forma tira o direito do professor de ter autonomia na decisão de alguns casos. Como disciplinar” por outro lado o prof. 11 se pronuncia: “Sim, defasagem no conhecimento em níveis básicos, a falta de interesse que já atingiu os alunos em seus anos iniciais de ensino, e a cobrança injusta e exacerbada sobre os docentes acerca da educação das crianças, quando muitas vezes isso compete a família e ao Estado”. O prof. 14 conclui: “como a carga de aula é excessiva, há um desgaste muito alto, principalmente psicologicamente”.

Frustrações ligadas as atitudes dos discentes foram:

Falta de interesse: profs. 1, 6, 11, 16 e 17;

Falta de compromisso: profs. 1, 3, 9 e 16;

Falta de Responsabilidade: prof. 3;

Comportamento Inadequado: prof. 5, 16 e 18; e

Alunos não alfabetizados no final do ciclo: prof. 7.

A atitude das famílias dos discentes também geram frustrações como:

Falta de apoio: profs. 4, 7, 15 e 17.

A falta de apoio familiar tem desencadeado despreparo nos alunos, neste caso adolescentes, gerando frustrações nos docentes, o prof.4 declara: “Sim, os alunos chegam cada vez mais despreparados e sem assistência da família”.

E fatores ligados a instituição de ensino foram:

Falta de estrutura: prof. 15.

O prof. 15 declara: “a Falta de estrutura da instituição escolar também gera frustração”.

Falta de reconhecimento: prof. 19.

O prof. 19 declara: “Como dito anteriormente, não há retorno. Não é possível ver frutos do nosso trabalho, já que ele parece ser ignorado”.

Resumo Final da Categoria

Pela coleta e análise dos dados constata-se que há muitas frustrações dos docentes no exercício da docência no Ensino Fundamental II. Frustrações pessoais dos docentes como não alcançar os objetivos planejados que ocasionam ausência de realização pessoal, uma das principais características de Burnout. Sabe-se que nesta faixa etária os alunos estão vivenciando a adolescência, que também é uma fase de muitas mudanças e frustrações, em sala de aula tanto professores como alunos estão experimentando esta realidade. Consequentemente a sala de aula se torna um ambiente carregado de frustrações e que exige muito do docente psíquica e mentalmente.

A frustração quando vivida por um longo período e sem perspectiva de mudanças pode gerar muito estresse, chegando a desenvolver a Síndrome de Burnout. Para Faber (1991) a causa da Burnout é uma combinação de fatores estressores individuais, organizacionais e sociais, verifica-se nesta categoria frustrações dos docentes nas 3 áreas. De acordo com Leiter e Maslach (1997) existem seis agentes que podem desencadear a Síndrome: falta de autocontrole; recompensas insuficientes; sobrecarga de trabalho; injustiças; alienação da comunidade; conflito de valores; identificasse estes seis agentes nas falas dos docentes acerca de suas frustrações.

4) Maiores desafios em trabalhar com adolescentes.

Os maiores desafios e professores que os declaram foram:

Desinteresse dos alunos: profs. 1, 3, 4, 7, 8, 11, 15, 16, 17 e 18. O prof. 3 relata: “Tentar desviar os alunos de assuntos alheios a aula. E faze-los prestar atenção às aulas e realizar atentamente as atividades”.

Desatenção por causa do celular: profs. 2, 5, 7, 10 e 12. O prof. 7 afirma: “O uso do celular em sala de aula que compete com a presença do professor”.

Falta de perspectiva de vida dos alunos: profs. 9, 11, 14 e 19. O prof. 11 declara algumas das situações vividas pelos alunos que os levam a não terem perspectivas de vida: “A falta de estrutura para conciliar o conteúdo com situações de mercado de trabalho, principalmente nas

escolas periféricas, as drogas, a falta de participação dos responsáveis, gravidez precoce, falta de recursos tecnológicos para competir com os smartphones, a dificuldade dos adolescentes dessa geração em se concentrar em somente uma coisa, a falta de perspectiva e interesse na vida”.

Estrutura familiar do discente: prof. 13 acredita que o maior desafio seja: “Tentar ajudá-los a compreender a transição deles da infância para a adolescência; entender os seus problemas familiares”. “Não ter apoio da família do discente”.

Somente o prof. 6 diz que tenta vencer os desafios: “No meu caso, já finalizando a minha vida profissional como professora, estou atuando com a tecnologia, que é uma pesquisana sala de informática, na biblioteca e na quadra de esportes”.

Resumo Final da Categoria

Os maiores desafios em trabalhar com adolescentes e os mais comentados entre os professores foram: desinteresse dos alunos, desatenção por causa do celular, falta de perspectiva de vida dos alunos, e estrutura familiar dos discentes. Somente um professor tem um olhar positivo diante destes desafios e diz estar vencendo estes através da tecnologia.

Observa-se a partir desta seção que existem muitos desafios em trabalhar com adolescentes e que os desafios vão mudando a cada geração. Mesmo sentindo que a pesquisa revela novas práticas intergeracionais, ainda podemos perceber que a desestrutura familiar continua presente e crescente. O maior desafio deste tempo é a tecnologia, tanto no excesso de utilização da mesma pelos alunos, quanto da parte dos professores em não conseguir dominar e usar esta nova linguagem. A pesquisa também revelou que os alunos estão vivenciando desafios internos e externos a eles que os tiram do foco do aprendizado. Mas nota-se que a maioria dos docentes não vê estes desafios de maneira positiva para enfrentá-los e resolvê-los, pelo contrário de maneira a desmotivar o aluno e o professor neste processo ensino-aprendizado. Somente 2 dos 19 professores afirmaram tentativas de resolução dos desafios.

Conforme Silva (2017, p. 2):

A Síndrome de Burnout, vem sendo concebida como um tipo de estresse em nível alto e que acomete profissionais que lidam e/ou cuidam de outras pessoas. Para alguns autores, tais como: Batista, 2010; Benevides-Pereira, 2003; Maslach, Jackson, 1981; Carlotto, 2002, 2003; Carlotto; Palazzo, 2006; Codo, 1999, Gil-Monte; Carlotto; Câmara, 2010; Garcia, Benvides-Pereira, 2003; Gil-

Monte, Carlotto, Gonçalves, 2010; Gomes et al., 2007; Levy, 2006; Moreno-Jimenez, 2003; Reis et al., 2006; os professores são uma das categorias afetadas. Dessa forma, a Síndrome de Burnout, afeta ao professor pelo fato deste profissional estar diretamente em contato com o público, mas também pela profissão possuir aspectos que causam estresse.

Trabalhar com o público adolescente já uma tarefa complexa, pois estes estão passando por muitas mudanças físicas, psíquicas e sociais. Para vivenciar todas essas mudanças, o adolescente passa por momentos de experimentações e perdas, de modo a reformular os conceitos que tem a respeito de si mesmo e do mundo. Segundo Erikson, a busca da identidade adulta é a principal tarefa da adolescência e, para que isto aconteça, é necessário que o jovem vivencie três grandes perdas: Perda Corpo Infantil, Perda da Identidade Infantil e Perda dos Pais da Infância (Verissimo, 2002).

Nesse aspecto, Aberastury e Knobel (1989, p.10) definem que: “Em virtude da crise essencial da adolescência esta idade é a mais apta para sofrer os impactos de uma realidade frustrante”. E é com esta realidade que os entrevistados estão trabalhando.

Portanto, está cada vez mais difícil para os professores lidarem com as frustrações das mudanças internas dos próprios alunos, juntamente com as frustrações docentes relatadas. Por outro lado, estamos em uma sociedade de constante transformação, e esta rapidez faz com que muitos se tornem arcaicos no trato com os adolescentes, suscitando consequências nos lares como a falta de comunicação e distanciamento familiar, e nas escolas o desinteresse e desrespeito dos alunos.

5) As frustrações e desafios atingem a vida pessoal e ou familiar do docente.

A maioria dos docentes responderam que as frustrações e desafios da docência atingem a vida pessoal e familiar deles, ou seja, 16 professores. Declararam haver vários aspectos que os atingem, como: não conseguem desligar a mente do trabalho, 6 docentes; descontam as frustrações nos outros e na família, 4 professores; emocional fica abalado, 4 professores; não alcançam objetivo pretendido, 3 docentes; sentimento de incapacidade, 2 docentes; desmotivação e cansaço, 2 docentes; financeiramente de maneira negativa, 1 professor; e pôr fim a culpa, 1 professor.

Somente 3 professores responderam que estas frustrações e desafios não os atingem, os profs. 4, 5 e 8.

Os professores que responderam sim, declararam vários aspectos em que suas vidas pessoais e familiares são atingidas:

Não conseguem desligar a mente do trabalho: profs. 2, 3, 6, 10, 14 e 17. O prof. 2 afirma: “Sim. Porque quando você se frustra, não consegue esquecer, a sua mente continua a pensar no problema e as vezes descontamos em quem não tem nada a ver.”

Descontam as frustrações nos outros, na família: profs. 2, 13, 16 e 18. O prof. 13 declara: “Muitas vezes sim, por querer ajudar e não ter apoio da família dos educandos, ficando assim triste e irritada, muitas vezes chegando em casa assim e passando para minha família”.

Emocional fica abalado: profs. 9, 13, 15 e 19. O prof. 9 responde: “Sim!! A parte emocional fica abalada, parece que não cumpri o que foi proposto”.

Não alcançar objetivo pretendido: profs. 7, 9 e 11. O prof. 7 pronuncia que: “Sim. Frustrações em não alcançar o objetivo pretendido com o alunado”.

Incapacidade: profs. 1 e 12. O prof. 12 diz: “Atinge minha vida pessoal, já que me sinto frustrado e incapaz de mudar essa realidade”.

Desmotivação e Cansaço: profs. 3 e 16. O prof. 16 relata: “Sim. Cansaço, falta de motivação (aulas para preparar nos finais de semana), falta de convívio familiar.

.

Financeiramente: prof. 15 afirma: “Com certeza, com remuneração defasada e escassez de material, por vezes, temos de comprar alguns materiais por conta própria. Somando-se aos demais fatores, surge um acúmulo de sentimentos que, com certeza afetam sim”.

Culpa: prof. 11, ele acredita que: “Por muitas vezes sim. Por tentar achar caminhos para mudar a situação, levar trabalho para casa, preocupação com as situações que os discentes passam que acaba nos deixando angustiados, tristes, preocupados, frustrados, e com sentimento de culpa por não obter resultados”.

Resumo Final da Categoria

Nessa categoria vemos que os professores não conseguem equilibrar trabalho e vida pessoal, as emoções ficam a flor da pele, e acabam descarregando nas pessoas mais próximas, nesse caso a própria família. A visão de si mesmo também pesa muito e acaba sendo mais um ponto na desestruturada pessoal e familiar do professor por não conseguir alcançar seus objetivos como docente, levando a desmotivação e ao sentimento de culpa por acreditar não ser um bom profissional por não estar sabendo lidar com as frustrações e desafios da profissão e desencadeando problemas pessoais e familiares. Alguns professores já estão no segundo casamento e afirmaram que o trabalho foi o maior causador do divórcio.

Partindo do pressuposto que trabalho e família são dois pilares da vida adulta segundo Ansari (2011), pode-se inferir o quanto as frustrações e desafios da profissão docente influenciam a vida pessoal e familiar do docente. Portanto tanto trabalho quanto a família podem contribuir ou dificultar o desenvolvimento profissional e pessoal das pessoas (Silva, Rossetto e Rebelo, 2010). Para Pronk (2005) o trabalho interfere diretamente na vida e na saúde das pessoas, possibilitando inúmeros benefícios que geram consequências positivas nelas, em contrapartida pode gerar estresse nas mesmas como resultando decorrente das exigências deste mesmo trabalho. Conclui-se que tanto os resultados positivos quanto os negativos estão exatamente correlacionados ao domínio familiar dos trabalhadores, assim como as experiências vividas com a família afetam o trabalho positivamente ou negativamente.

6) Ritmo atual de trabalho dos docentes.

Nesta categoria busca-se analisar o ritmo de trabalho do docente, para 4 dos docentes, este ritmo é normal, pois trabalham em apenas um período do dia; para 15 dos professores, ou seja, a maior parte deles, o ritmo é estressante e/ou intenso, chegando a trabalhar 14 horas por dia.

As respostas dos professores foram:

Normal: Profs. 2, 6, 11 e 12. O prof. 12 relata: “Trabalho apenas a tarde.”

Estressante: Profs. 1, 3, 8, 9 e 17. O prof. 8 afirma: “Estressante, de manhã período todo e a noite também.

Intenso: Profs. 4, 5, 7, 10, 13, 14, 15, 16, 18 e 19. O prof. 16 declara: “14 horas por dia, sendo 2 cargos, e nos períodos manhã, tarde e noite”.

Resumo Final da Categoria

Através da análise desta categoria podemos perceber que somente 4 dos 19 docentes acreditam trabalhar com uma carga horária normal, os outros 15 professores confessaram ser estressante ou intensa sua carga horária de trabalho, eles declaram estar cansados com o ritmo de trabalho, e a maioria deles não conseguem experienciar o lazer ou até mesmo uma atividade física, por falta de tempo e uma má administração do seu tempo. A grande maioria dos docentes relataram que gostariam de trabalhar menos e se administrar mais para terem uma melhor qualidade de vida, pois eles acreditam que melhoraria a qualidade de ensino deles.

Segundo Silva (1994) cargas de trabalho são o conjunto de esforços desenvolvidos para atender as exigências das tarefas, abrangendo os esforços físicos, cognitivos, sociais e psicoafetivos. Estes são traduzidos como desgaste na capacidade potencial corporal e psicológica dos trabalhadores para Laurell e Noriega (1989).

A carga horária está intimamente ligada à exaustão emocional, o aumento quantitativo de turmas resulta entre os docentes num sentimento de esgotamento emocional. Essa demanda mental é um dos fatores estressores de maior impacto sobre a saúde dos professores (Carlotto e Palazzo, 2006; Benevides-Pereira, 2002; Carlotto, 2002b; Lee e Ashforth, 1993; Maslach, 1976).

Para Carlotto e Palazzo (2006) impuseram-se muitas atribuições ao professor que ultrapassam seus interesses e carga horária, entretanto este mesmo profissional tem sido excluído das decisões institucionais, sendo percebido somente como um executor de propostas elaboradas por outros. De acordo com Carlotto e Câmara (2008) este modelo atual diminuiu o tempo do professor para efetuar seu trabalho, atualizar-se profissionalmente e também para o seu lazer e convívio social.

O saber construído ao longo do processo de formação profissional do professor é confrontado com a realidade do trabalho de ser responsável pela educação de duas, três ou até quatro turmas de quarenta alunos (número médio de alunos por turma), com duas ou mais disciplinas diferentes para ministrar durante o ano letivo. De uma forma geral, o professor recorre a esforços extras para atualizar conhecimentos e instrumentalizar-se em novas

tecnologias didático-pedagógicas, cumprindo uma jornada de trabalho que extrapola em horas semanais a jornada prevista em seu contrato de trabalho (Cruz et al., 2010).

Através dos estudos realizados pela Psicologia do Trabalho e pela Ergonomia, quando confirmada a existência das cargas de trabalho excessivas, como um produto da relação entre as exigências do trabalho e a capacidade do trabalhador, estes profissionais buscam atuar de forma efetiva e com menor desgaste (Cruz, Alchieri e Sarda, 2002). Estes docentes buscaram saídas para esta demanda seja de forma positiva, reorganizando sua carga, seja de maneira negativa buscando a despersonalização, uma das três características principais da Burnout.

7) Sentimento em relação ao desempenho profissional.

Esta categoria busca compreender o sentimento que o professor tem em relação ao seu desempenho profissional, como uma auto avaliação, uma autocrítica. Alguns entrevistados, 10 deles, responderam que tem um sentimento positivo em relação a sua atuação profissional como:

Adequado: Profs. 2, 5, 8, 15, 16 e 18, o prof. 5 acredita: “Faço o que consigo. Considero-me adequada e responsável”.

Esforçado: Profs. 6 e 14, o prof. 14 pronuncia: “Se reinventando a cada dia, para enfrentar as situações do dia-a-dia”.

Satisfeito: Profs. 11 e 17, o prof. 11 diz: “Em relação a isso, sinto-me satisfeita por conseguir ter uma boa relação com os discentes e conseguir evolução em muitos casos”.

Outros entrevistados, 9 destes, relatam que tem um sentimento negativo em relação a sua atuação profissional como:

Regular: O prof. 12 acredita ser assim o seu desempenho profissional.

Cansado: Profs. 4 e 10, o prof. 10 afirma: “Muitas vezes cansada. É difícil conciliar vida pessoal e profissional. E muitas vezes levamos trabalho para casa”.

Frustrado: Prof. 7 declara: “Frustrada em alguns aspectos, pois meu trabalho não depende somente de mim”.

Falho: Profs. 1 e 9, o prof. 9 responde: “Falho, acho que poderia ser melhor, mas tento me atualizar. Faltam capacitações”.

Desencantado: Profs. 3 e 19, o prof. 19 acredita: “Que desempenho?! Vamos levando do jeito que é possível ir. Apesar de tudo, tento fazer o melhor, o que está ao meu alcance”.

Preso: O prof. 13 pronuncia: “Preso em um sistema onde temos que obter resultados a todo custo, onde sempre a culpa recai no docente”.

Resultado Final da Categoria

Percebe-se que para 10 dos 19 professores entrevistados, o sentimento acerca do seu desempenho profissional é positivo. Mas para 9 docentes o sentimento é negativo, e utilizam palavras duras para expressar este sentimento como: regular, cansado, frustrado, falho, desencantado e até preso, por não conseguir alcançar o que gostaria no que se trata de desempenho. Esta exaustão emocional e a ausência de realização profissional relatadas pelos sujeitos da pesquisa são exatamente duas das três dimensões de Burnout. Conseqüentemente isto gera o adoecimento docente e afeta a qualidade de ensino que vemos em nosso país, pois entendemos que o desempenho profissional do professor é essencial para uma educação de qualidade.

De acordo com Vedonato e Monteiro (2008) como citado em Cruz et al. (2010) em pesquisa realizada com 258 professores de escolas estaduais de São Paulo constataram que a maioria dos docentes apresentavam estilos de vida insatisfatórios, com muitos problemas de saúde, como transtornos músculo-esqueléticos, respiratórios e mentais. Os mesmos autores obtiveram o resultado de que 96,5% dos sujeitos consideram o trabalho na escola estressante e acreditam que possa estar relacionado com o aparecimento de transtornos mentais em 20,9% dos entrevistados, sendo que 74,1% destes faziam uso de medicamentos antidepressivos.

8) Afastamento do ambiente de trabalho.

Nesta pergunta busca-se verificar se houve afastamento do professor do ambiente de trabalho, e eles responderam que:

Não: 8 Professores: 4, 8, 10, 11, 13, 14, 17 e 18.

Sim: 11 Professores: 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9, 12, 15, 16 e 19.

Os motivos do afastamento destes foram:

Problemas Físicos e de fundo emocional: Profs. 2, 3, 6, 7, 9, 12, 15, 16 e 19. O prof. 3 relata: “Sim, por estresse e cansaço físico”.

Problemas Emocionais: Profs. 1, 5 e 6. O prof. 6 pronuncia: “Sim, em 2016 fiquei um mês e em 2017 mais um mês por estresse. Ah, em 2015 fiquei 15 dias de licença saúde e mais 15 dias de licença prêmio devido a cirurgia da vesícula”.

Assumir designação em outro cargo: Prof. 16 diz: “Sim. Para cirurgias de saúde e assumir designação em outro cargo/ unidade escolar.

Resumo Final da Categoria

Nesta categoria a maioria dos professores precisaram se afastar, de 19 entrevistados, 11 se afastaram. A quantidade que se afastou por motivos de: problemas físicos e/ou de fundo emocional foram 10 docentes, e somente 1 professora se afastou p assumir designação em outro cargo.

Percebe-se na fala dos docentes que eles não gostariam de ter esse afastamento marcado em suas carreiras, isso traz frustração e até desmotivação por não alcançarem o sonho de uma carreira brilhante. Outros professores necessitaram de uma nova função, readaptação, pois não conseguiram retornar para a sala de aula. Os professores acreditam que o afastamento só é necessário em casos extremos, porém as consequências da Burnout podem ser silenciosas no início e não percebidas mas que afetam o profissional física, emocional e psicologicamente, podendo chegar até um estágio irreversível, a que se denomina Dropout, que é o ato de abandonar o trabalho (Silva, 2017).

Conforme com Lee e Ashforth (1996) como citado em Carlotto (2002, p.27) “a intenção de abandonar a organização e a “saída psicológica” ou despersonalização são tentativas de lidar com a exaustão emocional”

Segundo Barata (2014, p. 11):

No que concerne as consequências ou efeitos que decorrem do Burnout, concretamente na docência afeta o ambiente educacional e interfere na obtenção dos objetivos pedagógicos, por sua vez esses profissionais entram num processo de alienação, despersonalização e apatia que lhes causa problemas de saúde, adotam comportamentos absentistas e mostram intenção de abandonar a profissão (Grupo de Trabalho de Carnegie sobre a profissão docente, 1986; Farber, 1991; Harris & Associates, 1988; Jenkins & Calhoun, 1991; Kierstead,

1983; Kyriacou e Sutcliffe, 1977; Litt e Turk, 1985; Needle, Griffin, Svendsen, & Berney, 1980, cit. in Guglielmi e Tatrow, 1998).

Muitos professores se veem desanimados e frustrados coma a profissão por não encontrarem frutos à altura do esforço investido e acabam abandonando a profissão depois de anos de trabalho e dedicação à educação, ocasionando a perda de profissionais experientes, muitos dos quais passaram anos se preparando para melhor exercer o seu labor.

Para Lapo e Bueno (2003) como citado em Benevides-Pereira (2012) o levantamento realizado entre 1990 e 1995, no magistério público do Estado de São Paulo, relatou um aumento de 300% de solicitações de exoneração, com um crescimento médio de 43% ao ano. No Paraná o índice de intenção de abandono chegava a 65,93%.

9) Ameaça emocional na prática docente

Nesta categoria busca-se verificar se o docente em algum momento se sente ameaçado emocionalmente em sua prática docente.

Somente 4 professores responderam que não, os profs. 1, 2, 6 e 8. O prof. 6 relata: “Não, porque eu enfrento os alunos e mostro que eu sou autoridade na sala de aula; o prof. 8 afirma: “Não. Graças a Deus”.

Todos os outros docentes, ou seja, 15 professores relataram que sim, profs. 3, 4, 5, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 e 19. E os motivos deles se sentirem ameaçados em suas práticas como docentes foram:

Ameaças relacionadas aos alunos:

Briga entre alunos: profs. 3 e 5, o prof. 5 afirma: “Sim. Por uma briga no colégio entre alunos”.

Aluno enfrenta o professor: o prof. 9 declara: “Quando o aluno me enfrenta”.

Ameaçado pelo aluno: profs. 11, 14 e 17, o prof. 11 pronuncia: “Sim.Fui ameaçada por um aluno, há alguns anos e isso me afetou por algum tempo.

Ameaças relacionadas a Instituição:

Prazos para cumprir burocracias administrativas: prof. 16 diz: “Quando prazos de trabalhos são curtos para cumprir e sugere-se irresponsabilidade profissional, coisa que sempre mantive em 20 anos, foi minha responsabilidade, com alunos e documentação, tanto que não falto com frequência”.

O que as ameaças geraram dentro deles:

Frustração: profs. 4, 10, 12, 13 e 15, o prof. 4 acredita que: “Em alguns momentos a frustração no processo de aprendizagem quer me abater, mas ainda consigo superar”. E o prof. 10 confirma: “Sim, quando tento ajudar alguns alunos em suas dificuldades e não vejo o esforço dos alunos e os meios adequados para que isto aconteça, ou seja, não conseguir motivá-los”.

Cobrança pessoal: prof. 14 diz: “Quando em uma aula, o aluno jogou uma cadeira na lousa; me senti emocionalmente “me cobrando” onde eu errei no desenvolvimento da aula”.

Depressão: prof. 18 pronuncia: “Sim, depressão”.

Pânico: prof. 19 declara: “Há alguns anos (3 ou 4) nem conseguia mais chegar à escola, voltava da porta, algumas vezes, com vontade de chorar, sentindo-me uma completa inútil”.

Resumo Final da Categoria

Nesta categoria apenas 4 dos docentes declararam não se sentirem ameaçados em suas práticas docentes, mas a grande maioria, 15 professores, confirmaram que se sentem ameaçados; 6 docentes especificaram que estas ameaças foram feitas pelos alunos; e apenas 1 especificou se sentir ameaçado pela instituição. Infelizmente estas ameaças geraram alguns sentimentos e enfermidades como: frustração, cobrança pessoal, depressão e pânico.

Percebe-se nesta categoria que os docentes sentem-se ameaçados por causa da violência que ainda é uma das maiores causadoras de problemas na carreira docente no Brasil, e que os professores convivem com essa realidade quase que diariamente, tanto a violência física como uma das piores violências que é a emocional, não apresenta marcas físicas, mas marcas na alma e causa estragos ainda maiores levando professores a desistirem de suas carreiras e alguns até a planejarem o suicídio. Outro ponto seria a autocobrança que aqui se caracterizou como uma ameaça as práticas do próprio docente.

Um dos fatores na determinação dos transtornos relacionados ao estresse é o desgaste emocional que os docentes estão sujeitos nas relações com o trabalho, como na Síndrome de Burnout (Andrade e Cardoso, 2012).

Existem muitos estímulos estressores na atividade profissional de acordo com Barona (1991); Carlotto e Gobbi (1999); e Benevides-Pereira (2002) como citado em Cruz et al (2010) que comprometem física e psicologicamente os docentes como: sobrecarga – denotada pela urgência de tempo, responsabilidade excessiva, falta de apoio e expectativas excessivas próprias ou de pessoas que o cercam; falta de estímulos – tédio; solidão ou falta de solicitações de sua capacidade e potencial; ruídos, alterações do sono; falta de perspectivas; mudanças constantes determinadas pela organização, por introdução de novas tecnologias, mudanças no campo de atuação profissional, mudanças autoimpostas, além da negligência no cuidado com as condições ergonômicas na organização do trabalho. Para o diagnóstico de transtornos relacionados ao estresse, como é o caso das depressões, transtornos de ansiedade, fobias, distúrbios psicossomáticos e a síndrome de Burnout, é muito importante a avaliação do desgaste físico e emocional que os docentes estão submetidos em seu ambiente de trabalho e na execução de suas tarefas.

10) Sintoma de estresse laboral na experiência profissional.

Esta categoria visa relatar se o professor sente ou já sentiu algum sintoma de estresse laboral na experiência profissional.

Apenas 4 docentes responderam que não, profs. 1, 2, 10 e 11.

O prof. 4 disse que não, porém o complemento da sua resposta contradiz esta afirmação, ele declara: “Não, o cansaço é em virtude da quantidade de tarefas, carga horária excessiva”.

Todos os outros responderam que sim, profs. 3, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 e 19. Os sintomas declarados foram:

FÍSICOS:

Cansaço Excessivo: profs. 3, 4, 7, 9, 14, 15 e 16.

Dores: profs. 9 e 13.

Falta de concentração: profs. 12 e 16.

Falta de apetite e taquicardia: prof. 16.

EMOCIONAIS:

Desvalorização: prof. 8 declarou: “Dentro do ambiente de trabalho, não em sala de aula, mas no grupo de trabalho”.

Nervosismo: profs. 13 e 17.

Irritabilidade: profs. 3, 12 e 13.

Desmotivação: profs. 3 e 15.

Ansiedade: profs. 16 e 17.

Síndrome do Pânico: profs. 18 e 19.

Resumo Final da Categoria

Verifica-se nesta categoria que apenas 4 dos docentes não sente ou sentiu algum sintoma de estresse laboral na experiência profissional, porém muitos, ou seja, 15 professores, confirmaram que sentem e sentiram sim. E os sintomas foram: físicos (cansaço excessivo, dores, falta de concentração, falta de apetite e taquicardia) e emocionais (desvalorização, nervosismo, irritabilidade, desmotivação, ansiedade e até síndrome do pânico). Porém nenhum deles relacionaram estes sintomas com a Síndrome de Burnout, provavelmente por desconhecerem este “cansaço” como uma patologia.

Esta categoria nos apresenta uma realidade complexa pois os docentes estão vivendo de maneira nociva a saúde emocional, física e educacional, pois a maioria sente ou já sentiu esse tipo de estresse. O estresse na carreira profissional do docente destrói a possibilidade de crescimento e desenvolvimento no processo ensino-aprendizagem, extermina a criatividade e gera patologias como um processo para um adoecer levando o docente a parar com sua carreira e não poder mais desenvolver sua vida profissional e em alguns casos a vida familiar.

Os primeiros países a notificarem o adoecimento de seus docentes devido a alterações das condições de trabalho, no início da década de 80, foram os Europeus como a Suécia, França, Alemanha e Reino Unido. O estresse e a Síndrome de Burnout eram apontados como os principais problemas entre professores naquela época, com implicações sobre o absenteísmo por doença e abandono da profissão, como relata Esteve (1999). A partir dos estudos citados, percebeu-se que muitas das características do trabalho docente deste momento, associavam-se diretamente aos fatores geradores de problemas físicos e psíquicos.

Segundo Reis et al. (2006) como citado em Cruz et al (2010) ensinar é uma atividade altamente estressante que repercute no desempenho profissional do docente e na sua saúde física e mental. Para Castro (1999) e Fonseca (2001) como citados por Cruz et al (2010) existem alguns fatores estressantes diários na profissão docente, por exemplo: o pó de giz provoca dermatites e alergia nas vias respiratória; falar ininterruptamente e ter de alterar o tom de voz repetidamente provoca calosidade das cordas vocais; longos períodos em bipedestação (posição ereta apoiado em ambos os pés) causa sobrecarga nos músculos e no sistema circulatório,

podendo levar o docente a afastar-se do ambiente de trabalho e em casos extremos, aposentar-se precocemente ou abandonar a profissão.

Gasparini, Barreto e Assunção (2006) alerta para mais uma fonte de estresse, o fato de as escolas terem se tornado um lugar inseguro e desprotegido devido à violência existente dentro e fora das instituições de ensino.

11) Redes de apoio que facilitariam a prática docente diminuindo o estresse.

Neste ponto busca-se verificar a ciência do docente sobre redes de apoio que facilitariam a prática docente diminuindo o estresse.

Dos 19 professores 17 deram sugestões de redes de apoio como:

Acompanhamento Psicológico: profs. 1, 8, 10, 14, 15, 17 e 18. O prof. 8 afirmou: “Algum tipo de atendimento psicológico ou alternativo, onde ajude muitos profissionais a superarem momentos difíceis, que nem sempre ocorre em exercício do seu trabalho, mas por problemas familiares acumulando-se dentro de suas atividades diárias”.

Profissionais capacitados: Profs. 2, 4, 5 e 11. O prof. 2 relatou: “Profissionais capacitados que pudessem auxiliar professores e alunos, e ajudar a amenizar os conflitos sociais que muitas vezes este aluno traz de casa”.

Terapia em grupo: Profs. 3, 12 e 14.

Mediadores: Profs. 2 e 14.

Acompanhamento Psiquiátrico: Prof. 10.

Parcerias: Prof. 13.

Capacitação: Prof. 9.

Esportes: Prof. 14.

Lazer: Prof. 6.

Dos 19 professores, 1 prefere se abster, o prof. 16 diz: “Prefiro não comentar”.

E 1 docente, o prof. 19 questiona: “Apoio? Que apoio tem o professor?”

Resumo Final da Categoria

Nesta categoria busca-se verificar se o docente tem ciência acerca de redes de apoio que facilitariam a prática docente diminuindo assim o estresse. E 17 dos 19 docentes indicaram várias redes como: acompanhamento psicológico, profissionais capacitados, terapia em grupo, mediadores, acompanhamento psiquiátrico, parcerias, capacitação, esportes e lazer.

Os professores nesta categoria demonstraram na teoria ser essencial as redes de apoio para diminuir o estresse, apesar da maioria não buscar essas redes. Na fala dos professores percebemos que eles se sentem cuidando de todos e que ninguém se preocupa com a saúde do professor, as cobranças aumentam cada vez mais, mais o cuidado tem que ser buscado individualmente e particularmente com seus próprios recursos. Os docentes tem ciência da existência, mas relatam que na realidade elas são escassas, e que seria ideal se elas existissem de maneira efetiva.

Vale a salientar que se o profissional dispõe do seu tempo para o lazer, este torna-se menos vulnerável ao Burnout (Carlotto, 2002). Porém descanso não é lazer, lazer promove uma sensação de satisfação e bem-estar e propicia descanso e divertimento, além de agir como fator positivo para o desenvolvimento pessoal e social de cada indivíduo.

12) Situações em que se sente apoiado na escola.

Esta última etapa busca compreender em que situação o docente se sente apoiado na escola.

Eles declararam positivamente:

Pela Gestão, Direção e Coordenação: Profs. 9, 10, 12, 13, 15 e 17.

Alguns declararam em situações específicas:

Somente quando preciso: Profs. 1, 2 e 4.

Somente quando há união entre os docentes: Profs. 5, 8, 11, 15, 16 e 18.

Outros declararam negativamente:

Só em casos extremos de indisciplina que ajudam: Profs. 3, 14 e 17.

Nunca: Prof. 19.

Porque todos tem desequilíbrio: Prof. 6.

Resumo Final da Categoria

Nesta última categoria busca-se compreender em que situação o docente se sente ou sentiu apoiado na escola. Declararam positivamente 6 professores, eles afirmaram receber apoio da gestão, direção e coordenação. A maioria, 9 docentes, reiteraram que este apoio acontece só em situações específicas. Apenas 3 professores confirmaram a existência deste apoio somente em casos extremos de indisciplina. E 1 alegou que nunca recebeu e outro disse que não há apoio “porque todos tem desequilíbrio”. Somente 1 se absteve de responder esta questão.

Os resultados desta categoria demonstram que a maioria dos professores só sente o apoio em casos específicos, mas que na maior parte do tempo tem que andar sozinho e sem apoio, percebe-se também durante esta pesquisa que existe um ambiente de competição entre os professores, e entre professores e a direção/coordenação. Nos professores mais antigos a desmotivação quanto ao apoio é superior se comparado aos mais novos que apresentaram uma certa percepção de apoio mais próximo.

³⁸De acordo com a reportagem do Jornal Cruzeiro do Sul de 28/09/2018, uma pesquisa inédita foi realizada com docentes de todo o Brasil, cerca de 2.160 professores da Educação Básica das redes públicas municipais e estaduais e da rede privada foram entrevistados. A amostra respeitou ainda a proporção de docentes em cada rede, etapa de ensino e região, segundo os dados do Censo Escolar da Educação Básica (MEC/Inep). De acordo com a pesquisa, a maioria (78%) dos professores afirma ter escolhido a carreira principalmente por aspectos ligados à afinidade com a profissão. Entretanto, quando se olha os níveis de satisfação com a atividade docente, 33% dizem estar totalmente insatisfeitos — e apenas 21%, totalmente satisfeitos. Segundo a pesquisa, os professores entendem que é papel da Secretaria de Educação oferecer oportunidades de formação continuada (76%), mas não concordam que os programas educacionais como um todo estão bem alinhados à realidade da escola (66%). Apontam ainda que falta um bom canal de comunicação entre a gestão e os docentes (64%), e que não há envolvimento dos professores nas decisões relacionadas a políticas públicas (72%). Também consideram aspectos ligados à carreira mal atendidos, como o apoio a questões de saúde e

³⁸ <https://www.jornalcruzeiro.com.br/suplementos/educare/professores-se-veem-em-carreira-desvalorizada/>

psicológicas (84%), e o salário (73%). A remuneração média no País, segundo os professores pesquisados, é de R\$ 4.451,56 atualmente. A maioria dos docentes (71%) tem a principal renda da casa e 29% deles afirmam ter uma outra atividade como fonte de renda complementar.

Infelizmente quando um profissional não se sente apoiado no trabalho, ele desempenha sua função com insegurança, desmotivação e solidão; as redes de apoio deveriam trabalhar em conjunto com este profissional. Quando docente se sente valorizado e apoiado sua performance aumenta e conseqüentemente o processo ensino-aprendizagem também.

Resultado Final

Como resultado final das entrevistas desta pesquisa pode-se perceber que todos os docentes sem exceção declararam trabalhar sob esta pressão e desgaste, sendo os fatores relacionados ao comportamento dos discentes os mais estressantes, seguido das situações da instituição escolar e da realidade da profissão docente na nossa sociedade. Portanto fica claro para estes a existência de fatores estressantes, mas em momento algum eles correlacionam estes aos desencadeadores da Síndrome de Burnout. Os professores percebem que estes fatores influenciam sua prática docente gerando desmotivação, insatisfação e adoecimento, que afetam diretamente no seu desempenho profissional e conseqüentemente no processo ensino-aprendizagem. Os sujeitos da pesquisa também relataram a existência de frustrações pessoais como o não alcançar os objetivos planejados que ocasionam ausência de realização pessoal, uma das principais características de Burnout. Perante os desafios da docência no Ensino Fundamental II, especificamente com adolescentes, eles revelaram que os desafios internos e externos próprios da fase do desenvolvimento da adolescência, a desestrutura familiar do discente e o excesso de uso da tecnologia pelos alunos (celulares) afetam o comportamento e desempenho deste em sala de aula dificultando o aprendizado. Nota-se que a maioria dos docentes não vê estes desafios de maneira positiva para enfrentá-los e resolvê-los, somente 2 dos 19 professores afirmaram tentativas de resolução dos desafios, este é o sinal de que uma das dimensões de Burnout está ocorrendo, ou seja, a despersonalização, para Maslach (1981) é quando surgem sentimentos de indiferença e/ou hostilidade em relação ao trabalho e/ou aos clientes. Esta despersonalização é um dos principais fatores, pois é ela que difere a Síndrome de Burnout de outras patologias ou síndromes.

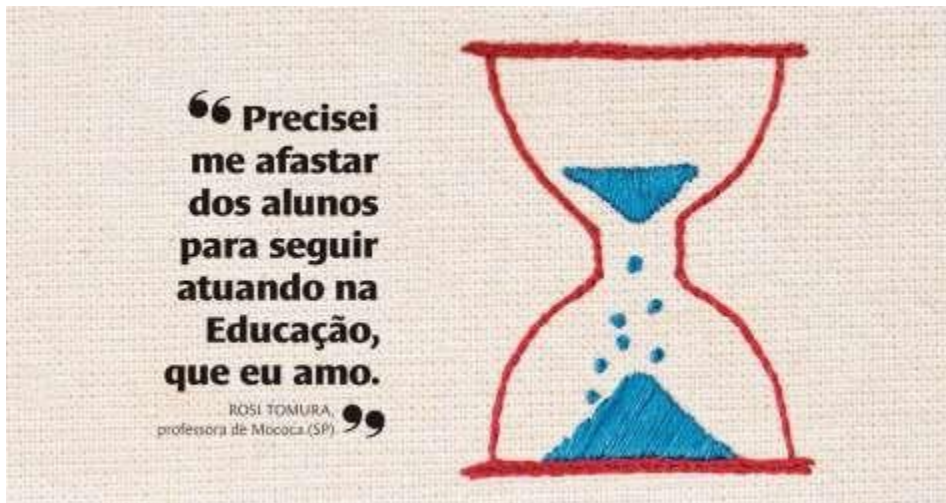
Outro dado importante da pesquisa é que 16 dos 19 professores afirmaram que as frustrações e desafios da docência atingem a vida pessoal e familiar, pois eles não conseguem

desligar a mente do trabalho, descontam as frustrações nos outros e na família, ficam emocionalmente abalados, não alcançam os objetivos pretendidos, sentem-se incapazes, desmotivados, cansados, desvalorizados financeiramente e põem-se culpados. Esta exaustão emocional identificada nos relatos é a primeira das dimensões da Burnout.

Sabe-se que o estresse é cumulativo, e que o excesso ou sobrecarga de trabalho com ritmos de trabalho intensos e estressantes são um dos precursores desta Síndrome do Esgotamento Profissional. Diante da declaração dos entrevistados detectou-se que 15 dos 19 entrevistados estão neste ritmo, como o relato: “Chego a trabalhar 14 horas por dia”. Esta sobrecarga afeta diretamente o desempenho profissional, porém apenas 9 docentes reconheceram este fato e afirmaram que a performance profissional deles é negativa ou regular, por se sentirem cansados, frustrados, falhos, desencantados e até presos, por não conseguirem alcançar os objetivos pedagógicos propostos. No entanto, 10 dos entrevistados acreditam que o desempenho profissional deles é positivo, sabe-se que destes, 6 reconheceram estar com ritmo de trabalho excedente, portanto ou eles não reconhecem ainda o quanto o desgaste está prejudicando sua prática docente ou não conseguem relacionar uma coisa com outra, ou ainda estão no início da Burnout e os sintomas ainda não estão perceptíveis para estes professores.

A consequência do excesso de estresse é a necessidade de afastamento do trabalho, dos 19 pesquisados, 11 precisaram se afastar. Sendo 10 docentes por problemas físicos e/ou de fundo emocional e 1 professora se afastou para assumir designação em outro cargo. Percebe-se na fala dos docentes que eles não gostariam de ter esse afastamento marcado em suas carreiras, isso traz frustração e até desmotivação. Um dos motivos pode ser as ameaças sofridas pelos professores em suas práticas docentes, 15 deles confirmaram que se sentem ameaçados pelos alunos, pais de alunos e instituição. As ameaças geraram alguns sentimentos e enfermidades como: frustração, cobrança pessoal, depressão e pânico. Estes são alguns dos sintomas de estresse laboral, 15 dos 19 sujeitos da pesquisa confirmaram sentir estes e outros sintomas como: físicos (cansaço excessivo, dores, falta de concentração, falta de apetite e taquicardia) e emocionais (desvalorização, nervosismo, irritabilidade, desmotivação, ansiedade e até síndrome do pânico). Porém nenhum deles relacionaram estes sintomas com a Síndrome de Burnout, provavelmente por desconhecerem este “cansaço” como uma patologia.

FIGURA Nº09: Esgotamento profissional

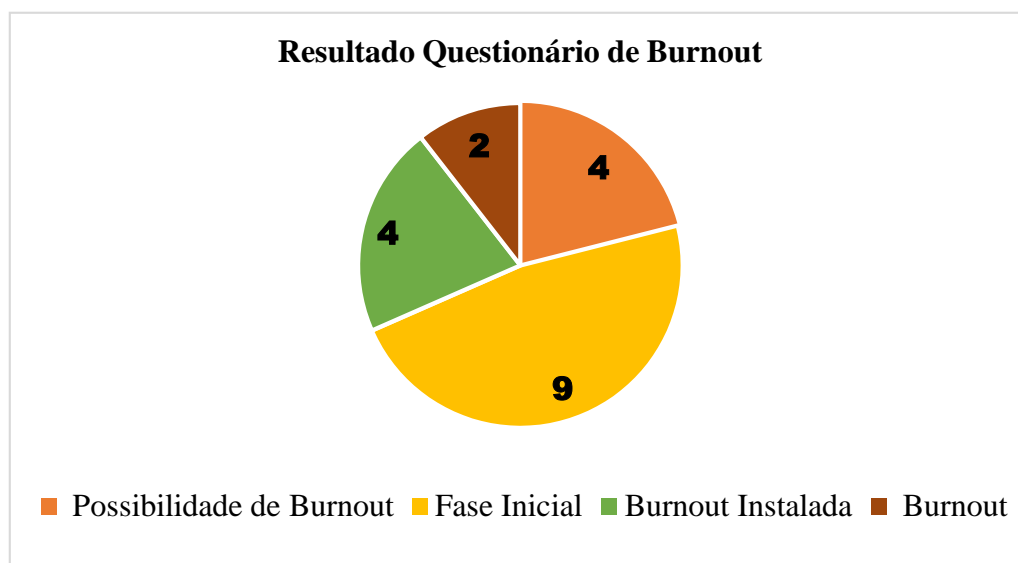


Fonte: <https://novaescola.org.br/conteudo/3373/burnout-depressao-ansiedade-como-desatar-esses-nos>

Sobre as redes de apoio para amenizar o sofrimento advindo do estresse laboral ou que facilitarão a prática docente diminuindo assim o estresse, 17 dos 19 docentes indicaram várias como: acompanhamento psicológico, profissionais capacitados, terapia em grupo, mediadores, acompanhamento psiquiátrico, parcerias, capacitação, esportes e lazer. Porém destes apenas 6 afirmaram receber algum apoio da gestão, direção e coordenação; 9 docentes reiteraram que este apoio acontece só em situações específicas; 3 confirmaram a existência deste apoio somente em casos extremos de indisciplina; 1 alegou que nunca recebeu e outro disse que não há apoio “porque todos tem desequilíbrio”. Somente 1 se absteve de responder esta questão.

6.2. Análise e interpretação dos dados do Questionário Preliminar de Identificação da Burnout

O objetivo da aplicação deste questionário nesta pesquisa não foi o de detectar qual das 3 dimensões da Síndrome de Burnout, Exaustão Emocional, Despersonalização e Ausência de Realização Pessoal prevalecem no grupo, por isso não será feita análise de scores de cada dimensão. O objetivo foi detectar somente a prevalência da Síndrome de Burnout em cada docente através do score total de cada um, e a prevalência da Burnout no grupo, através da análise da pontuação de todos os professores.

GRÁFICO N°08: Resultado Questionário de Burnout

Fonte: Próprio autor

Segundo análise dos resultados pode-se perceber que dos 19 docentes que preencheram o questionário nenhum está sem indício de Burnout, que 4 estão com possibilidade de desenvolver Burnout, 9 já estão na fase inicial de Burnout, em 4 a Burnout já se instalou e que 2 estão em uma fase considerável de Burnout. Este resultado esclarece que dos 19 sujeitos da pesquisa, 15 já estão em alguma fase da Burnout. Estes dados confirmam o que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) diz, que a profissão docente é considerada como uma das mais estressantes, com forte incidência de elementos que conduzem à Síndrome de Burnout (Gil-Monte, 2007).

A Síndrome de Burnout é silenciosa no início, por isso pode passar despercebida. Normalmente os sintomas surgem de forma leve, mas tendem a piorar com o passar dos dias, razão pela qual muitas pessoas acham que pode ser algo passageiro. Conforme a fala do sujeito (S2) da pesquisa de Diehl e Carlotto (2014, p.745) “vai acontecendo aos poucos, eu acho... É uma coisinha que acontece no início, depois isso vai acumulando, acumulando”.

Na contemporaneidade o trabalho docente está se caracterizando como uma profissão com inúmeros estressores psicossociais presentes no seu contexto. No início da história do ofício docente, este era considerado uma profissão vocacional que gerava satisfação pessoal e profissional, porém atualmente o profissional de ensino está preso a questões tecno burocráticas. Desta maneira os professores tornam-se técnicos e não profissionais (Kelchtermans, 1999).

Segundo Carlotto (2011) a abrangência da atuação do trabalho docente foi reduzida, as incumbências de alto nível foram transformadas em rotinas, há menos tempo para executar o trabalho, para atualização profissional, lazer e convívio social, e raras oportunidades de trabalho criativo. Infelizmente o planejamento das políticas que norteiam o trabalho docente atualmente é elaborado por outras pessoas, destaca-se a existência de diversificação de responsabilidades com maior distanciamento entre o que define a tarefa e o que a realiza.

Para Gomes e Brito (2006) somam-se ainda os baixos salários e as precárias condições de trabalho.

³⁹De acordo com o Dr. Drauzio Varella, médico cancerologista formado pela USP, em postagem do site dele com o título de Síndrome de Burnout (esgotamento profissional): “Geralmente conseguimos notar quando uma pessoa está estressada além da conta no trabalho. Repare se há exagero no uso de estimulantes, como café, refrigerante e cigarro para permanecer alerta. O uso de álcool como forma de relaxamento também pode aumentar, e quem convive com o paciente muitas vezes é capaz de perceber a mudança no consumo. O diagnóstico é basicamente clínico e leva em conta o levantamento da história do paciente e seu envolvimento e realização pessoal no trabalho. Respostas psicométricas a questionário baseado na Escala Likert também ajudam a estabelecer o diagnóstico.

Portanto fica clara a importância destes resultados, pois como diz ⁴⁰Isaac Asimov “Se o conhecimento pode criar problemas, não é através da ignorância que podemos solucioná-los.” Para se prevenir e tratar um transtorno é preciso saber da existência deste. Infelizmente muitos profissionais estão convivendo com a Síndrome de Burnout por falta de conhecimento, estão sofrendo com os sintomas e consequências desta na ilusão de ser apenas um episódio de estresse e que logo passará. O Burnout tem adoecido um terço da população mundial, e estes sujeitos da pesquisa nem têm a consciência que fazem parte desta estatística.

6.3. Análise, interpretação e comparação das Entrevistas com o Questionário

Ao explicar aos docentes do que se tratava a pesquisa quando entreguei o questionário e realizei as entrevistas, constatei que nenhum deles conhecia a palavra Burnout, muito menos

³⁹ <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-esgotamento-profissional/>

⁴⁰ https://www.pensador.com/autor/isaac_asimov/

que seria uma Síndrome. A maioria declarou estar cansado, estressado, mas acreditavam não estar com a Síndrome, creem ser normal todo trabalhador ficar assim. Contudo diante dos resultados pode-se perceber que todo o grupo está em alguma fase da Burnout, ou seja, nenhum dos sujeitos está sem indícios dela, portanto este cansaço e estresse não são leves ou normais da profissão, mas já se tornaram um estresse ocupacional, um distúrbio psíquico, um esgotamento profissional. Importante ressaltar a reação dos sujeitos da pesquisa ao receberem o material, alguns foram solícitos, outros tiveram resistência em se auto analisar, e ainda outros agradeceram o interesse da pesquisa e pediram ajuda nesta questão do estresse. Prof 7 pediu: “Você pode trazer algo para nos ajudar? Uma palestra? Uma terapia de grupo? Expliquei que meu papel era de pesquisadora e eu não poderia intervir.

A partir deste ponto da pesquisa vamos comparar a pontuação do questionário da Burnout com as entrevistas dos sujeitos para detectar se as falas destes correspondem aos scores obtidos no questionário e assim ter um resultado mais satisfatório se o docente tem conhecimento sobre a Burnout, se o docente identifica os sintomas da Síndrome, se as redes de apoio existentes e também identificar as formas que a Síndrome se manifesta nos docentes.

Através da análise dos dados obtidos nos questionários e da interpretação dos mesmos, pode-se perceber que dos 19 docentes nenhum está sem indício de Burnout, se comparar com a primeira pergunta da entrevista, verifica-se que todos os 19 pesquisados declaram haver muitos fatores estressantes, logo estes fatores vivenciados por um longo período de tempo levam ao Esgotamento Profissional, a Síndrome de Burnout.

Os 4 entrevistados que estão com possibilidade de desenvolver Burnout são mulheres, elas têm respectivamente 3, 15, 19 e 29 anos de atuação profissional docente, e a carga horaria semanal delas é, respectivamente, 42, 46, 26 e 32 horas-aula.

Os 9 pesquisados que já estão na fase inicial de Burnout, 5 são mulheres e 4 são homens, eles têm respectivamente 6, 8, 10, 15, 17, 18, 22, 25 e 30 anos de atuação profissional docente, e a carga horaria semanal deles é, respectivamente, 46, 52, 40, 58, 40, 16, 70, 40 e 48 horas-aula.

Na questão 10 da entrevista sobre o sentimento do docente acerca do estresse laboral, um deles declarou desmotivação para levantar da cama e para sair de casa para ir à escola trabalhar; outro que trabalha 70 horas-aula semanalmente revelou taquicardia, ansiedade, falta de apetite, extremo cansaço físico e falta de concentração no final do período; outro que está a 30 anos lecionando expôs sentir nervosismo, dores e irritação. A exigência da carga horária de um trabalhador é de 44 horas semanais e 220 horas mensais, a de um professor é de 32 horas-

aula semanais em sala de aula e mais 8 horas HTP e HTPL, logo trabalhar 70 horas-aula semanais, ou seja, 350 horas-aula mensais é jornada exaustiva de trabalho que leva este profissional ao adoecimento físico, mental e psíquico. A média de horas-aula de todos os pesquisados foi de 45, ou seja, a maioria trabalha além das 40 horas-aula definidas pelo governo brasileiro. Todos declararam que a defasagem salarial e a necessidade de suprir financeiramente suas famílias faz com que eles trabalhem muito além do que o físico e psíquico aguentem.

Interessante mencionar o que o prof. 4, que está a 15 anos na docência e trabalha 58 horas-aula semanais afirmou nesta pergunta: “Não. O cansaço é em virtude da quantidade de tarefas e carga horária excessiva”. Ele declarou que não sente estresse laboral e logo depois se contradisse relatando que sente os sintomas e as causas do estresse. O que pode-se constatar é que muitos docentes se acostumam com o estresse, acreditando que isto o levará a ganhos financeiros maiores e uma estabilidade familiar, sem notar que o levará a consequências devastadoras e definitivas em sua vida e família.

⁴¹O se acostumar com o estresse faz parte do ser humano, que se acostuma a tudo, tornando-se uma rotina. Todavia o se acostumar com este por um longo período de tempo não é positivo, e lentamente pode desencadear a Síndrome de Burnout. Está é a Fase de Adaptação ou Resistência, descrita por Selye na década de 1930, a qual acontece quando a tensão se repete. Nesta fase o corpo começa a acostumar-se aos estímulos causadores do *Estresse* e entra num estado de resistência ou de adaptação, neste estágio o organismo adapta suas reações e seu metabolismo para suportar o *Estresse* por um tempo. Então a reação de *Estresse* pode ser canalizada para um órgão específico ou para um determinado sistema, seja o sistema cardiológico, por exemplo, ou a pele, o sistema muscular, aparelho digestivo e outros. Entretanto, a energia dirigida para adaptação da pessoa à solicitação estressante não é ilimitada e se o *Estresse* continuar o corpo todo pode entrar na terceira fase, o *Estado de Esgotamento*, onde haverá queda acentuada da capacidade adaptativa.

Através dos estudos de Maslach (1981) e de Gil- Monte (2005) é a chamada Exaustão Emocional uma das dimensões de Burnout.

Verifica-se que o prof. 4, docente a 15 anos, se acostumou aos sintomas do estresse e não consegue identificá-lo como estresse laboral e talvez um possível desenvolvimento da Burnout.

⁴¹ <http://psiqweb.net/index.php/estresse-2/estresse-fisiopatologia/>

Os 4 sujeitos da pesquisa em que a Burnout já se instalou são 1 mulher e 3 homens, eles têm respectivamente 3, 18, 23 e 4 anos de atuação na docência, e a carga horária semanal deles é, respectivamente, 30, 64, 54 e 54 horas-aula. Interessante observar que um dos sujeitos com menos tempo de atuação profissional é o que tem o maior índice neste resultado do questionário, vale a pena ressaltar que este docente referiu ter sofrido desrespeito e ameaça de agressão física por um aluno. Como resultado deste nível de estresse e do desenvolvimento da Síndrome está o prejuízo na vida pessoal e familiar. Na 5ª pergunta da entrevista se as frustrações e desafios da docência atingem a vida pessoal ou familiar, 16 responderam que sim, e testemunharam se sentirem cansados, desmotivados a terem lazer, não conseguirem se desligar do trabalho mesmo estando em casa e com a família, e frustrados por se sentirem incapazes de mudar a realidade da educação. Especificamente esta última foi de alguns dos sujeitos, eles expressaram se sentirem sozinhos, um inclusive confessou: “é impossível lutar contra a maré, menos ruim se acostumar e deixar levar”.

Nota-se que o alto índice de prevalência e incidência de stress na profissão docente produz adoecimento físico, psíquico e social dos professores atingindo suas vidas pessoais e familiares. Reinhold (2002) explica que a Burnout desencadeia exaustão emocional e baixa tolerância a frustração causando afastamento da família, do lazer e da sociedade devido à quantidade excessiva de trabalho e conseqüentemente reduzindo as fontes de apoio social.

Normalmente os primeiros a perceberem os indícios da Burnout no professor são a família e amigos, pois estes passam a sofrer com os efeitos negativos do esgotamento em diversos aspectos, por exemplo, o cansaço faz o docente buscar momentos de descanso e não investir em momentos de lazer pessoal ou familiar, ficando alheios a necessidade do outro (cônjuge, filhos e amigos); a frustração faz com que este fique mais intolerante e impaciente diante das divergências de ideias dos adultos e das atitudes infantis ou rebeldes dos filhos; a irritabilidade faz com que este busque o isolamento, se distanciando das suas relações familiares e sociais.

Os 2 participantes da pesquisa que estão numa fase considerável da Burnout são 2 mulheres, elas têm respectivamente 14 e 28 anos de profissão docente, e a carga horária semanal delas é, respectivamente, 46 e 56 horas-aula.

⁴² As mulheres que enfrentam dupla jornada de trabalho correm risco maior de desenvolver a Síndrome de Burnout, infere o Dr. Drauzio Varella, médico cancerologista

⁴² <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-esgotamento-profissional/>

formado pela USP, em postagem do site dele com o título de Síndrome de Burnout (esgotamento profissional). Nota-se que dos sujeitos da pesquisa os que estão com maior índice de Burnout são especificamente mulheres, confirmando a declaração do doutor.

O entrevistado que teve o maior índice de Burnout também é mulher, tem 28 anos de profissão docente, só nesta escola está a 25 anos e trabalha 56 horas por semana. Esta foi a entrevista com respostas mais simples e evasivas. E mesmo declarando que seu ritmo de trabalho é intenso e estar com Depressão e Síndrome do Pânico ainda acredita que seu desempenho profissional seja bom. Negar a existência de algo não impede que ela exista, afirmar que o estresse laboral, a Burnout, a Depressão e a Síndrome do Pânico não afetam o próprio desempenho profissional é se auto enganar. Sempre que se detecta algo se faz necessário mudar, muitos não querem ver não porque não exista, mas porque não querem ser confrontados a mudar ou não sabem como mudar então se auto enganam.

Sobre este excesso de trabalho, Oliveira e Costa (2018, p. 83) esclarecem:

Em países em desenvolvimento como o Brasil, o cenário econômico e trabalhista tem passado por muitas mudanças como o aumento da carga trabalhista, os profissionais vivenciam um mercado muito competitivo que configura muitas vezes a condição de "Dumping social", esta é caracterizada pela adoção de práticas desumanas de trabalho, por parte do empregador, com o objetivo de reduzir os custos e, assim, aumentar os seus lucros.

No cenário da educação não é diferente, ocorrem a superlotação das salas de aula com o objetivo de diminuir custos com quadro docente e a não construção de novas escolas, porém isto tem gerado adoecimento físico e psíquico dos docentes, coordenações e direções; evasão escolar por parte dos discentes; e principalmente prejuízo no processo ensino-aprendizagem. Consequentemente aumentasse o gasto com: tratamento dos docentes e outros profissionais envolvidos na educação; remanejamento e readaptação dos professores que não conseguem voltar as salas de aula; contratação de novos profissionais; projetos para resgatar os alunos da evasão escolar; recuperação dos patrimônios depredados por usuários insatisfeitos e infelizmente não para por aí.

⁴³Hilda Levato, coordenadora do núcleo de educação e saúde do trabalho/UFF, aponta que a impotência que o professor sente em não poder agir diante das exigências vindas do

⁴³ <https://inovamentepsicologia.com.br/12394/>

ambiente externo, como por exemplo, imposição de bater metas quantitativas para um trabalho que deve ser desenvolvido diariamente, construído em conjunto com o aluno, de forma qualitativa e a determinação de chegar a resultados que estão aquém da realidade do ambiente escolar podem ser responsáveis pelo quadro assustador e cada vez maior de casos de Burnout. Estudos feitos pela Universidade de Brasília, apontam que 48% dos professores apresentam pelo menos um dos sintomas da Síndrome de Burnout. Ou seja, praticamente a metade dos professores sofrem com sintomas de desgaste físico e emocional.

A pressão advinda: das regras, normas e metas definidas pelas políticas públicas; o autoritarismo da direção e coordenação das escolas, e a necessidade de cumprir tarefas burocráticas com excesso de preenchimento de documentos foi relatado pelos pesquisados como fatores estressantes e como ameaças emocionais que acontecem em sua atuação docente.

Muitos estudiosos em gestão de empresas têm confirmado que quando o funcionário se sente participante das decisões e dos lucros da empresa, seu desempenho é maior por se sentir parte do processo e não marginalizado do mesmo, até usam a expressão de que eles “vestiram a camisa da empresa”, conseqüentemente trabalham mais felizes, mais satisfeitos, automaticamente produzem mais, geram mais lucro e mais clientes satisfeitos com a empresa.

Constata-se que a violência e desrespeito dos alunos, a ausência dos responsáveis pelo aluno no processo, a deficitária infra estrutura, a jornada de trabalho excessiva e as baixas remunerações salariais são fatores estressantes sim, porém a impotência sobre o próprio agir, o não empoderamento do professor, o cumprir apenas tarefas, tem sido o fator de maior estresse para o docente da atualidade.

A unanimidade da opinião dos docentes nas entrevistas foi nas questões acerca da existência de fatores estressantes na docência (questão 1), de que estes influenciam suas práticas (questão 2) e de que há frustrações na docência do Ensino Fundamental II (questão 3). Se comparadas com o índice do questionário de Burnout do grupo estas respostas são coesas a realidade vivida por eles.

Contudo se compararmos as respostas de algumas questões com outras não fazem muito sentido, por exemplo, se nestas questões anteriores (1, 2 e 3), foram citados tantos fatores estressantes e na questão 6 a maioria está num ritmo de trabalho estressante ou intenso, e na questão 9 a maior parte sofre ou já sofreu ameaças emocionais como isto não atinge diretamente o desempenho profissional de todos estes sujeitos, conforme as respostas da questão 7?

Esta pesquisa focou em docentes de adolescentes, especificamente porque sabe-se ser esta a fase mais difícil do desenvolvimento humano, com perdas psíquicas, com busca de

identidade e com inseguranças, logo a idade mais desafiadora para se ensinar. Quando perguntados, na questão 4, em relação aos maiores desafios de se trabalhar com adolescentes, todos menos 2 tiveram um olhar negativo ao responderem, falando apenas das dificuldades e problemas. Apenas um manifestou a postura de tentar ajudar este discente a compreender a transição da infância para a adolescência; e outro confessou tentar usar a tecnologia, que é tão atrativa para o adolescente, a favor da transmissão de conhecimento.

Foi-se perguntado na questão 11 sobre as redes de apoio que facilitariam a diminuição deste estresse, dos 19 entrevistados, 17 identificaram diversas ideias como: apoio psicológico e psiquiátrico, terapia de grupo, parcerias, lazer, esporte, entre outros. Mas se compararmos com o nível de estresse que todos estão vivendo, conforme o questionário de Burnout, nota-se que eles sabem como serem ajudados, mas por não existir este apoio na escola ou no Estado, não tentam buscar fora. Este é um ponto muito significativo da pesquisa da Síndrome, pois muitos estão com ela, porém não reconhecem isto; ou então tentam remediar os sintomas sem solucionar o problema; ou são orgulhosos e não querem pedir ajuda; ou ainda tem crenças limitantes de que nunca conseguirão ser ajudados e de que qualquer tipo de prevenção ou tratamento é muito dispendiosa.

E na última questão, a 12, da entrevista referia-se ao apoio que a escola dá ao professor. Esta questão não busca denegrir a imagem da direção desta escola, mas perceber se o docente sente este apoio visando melhorar esta relação instituição-professor. A maior parte dos sujeitos mencionou que este apoio só acontece às vezes, quando há uma necessidade específica ou quando solicitado ou em casos extremos de indisciplina dos discentes. Outros responderam negativamente; 1 dos entrevistados confessa que o apoio não existe, outro declara que não existe porque todos têm desequilíbrio e outro respondeu: “Prefiro não comentar”. Realmente diante do alto índice do questionário comparado a estas respostas da entrevista observa-se a necessidade do despertar das políticas públicas e das próprias instituições de ensino no que diz respeito ao apoio ao profissional docente.

O cuidado pessoal sempre está em último plano no quesito docência, o professor sempre se dedica a seus alunos e ao sistema com sonhos de cumprir seu papel e acaba encontrando um sistema do qual ele mesmo não está preparado para assumir, pensando nisso temos uma reflexão de Jbeili (2008, p. 2):

Diante do fenomenal e incontestável impacto positivo que tem a educação na vida de quem dela se beneficia, cumpre-nos cuidar daquele que é, paralelo a família, o principal agente mediador deste processo: o educador. Precisamos

resgatar seu valor institucional em nossa sociedade, reivindicar melhores salários e condições de trabalho, demonstrar mais carinho, respeito e reconhecimento por este profissional pelo qual todos os outros, de engenheiros a advogados, de médicos a astronautas já passaram por ele. Neste contexto, cuidar da educação e do professor é cuidar do nosso próprio futuro, pois o mundo que almejamos viver será proporcional à valorização que no presente inferimos a educação e aos educadores, assim como à qualidade de vida que as instituições educacionais e governamentais proporcionam a estes bravos agentes de transformação pessoal e social. Brindemos, pois, à Saúde do Professor!

Ao final desta pesquisa destacou-se o auto índice da Síndrome de Burnout nos docentes pesquisados e o conhecimento destes acerca de que há fatores estressantes que repercutem na prática docente do Ensino Fundamental II, verificou-se que estes não reconhecem que este estresse já se tornou um esgotamento profissional, um transtorno psíquico, uma Síndrome. E constatou-se que nem a escola e nem o Estado tem projetos de apoio, prevenção ou tratamento da mesma. Totalmente de acordo com Doménech (1995) como citado em Carlotto (2002, p.27) “Burnout não é um fenômeno novo; o que talvez seja novo é o desafio desta categoria profissional em identificar e declarar o estresse e o Burnout sentidos. O professor conhece muito sobre o quê e como ensinar, mas pouco sobre os alunos e muito menos sobre si mesmo”.

⁴⁴Como disse Carlos Bernardo González Pecotche: “A arte de ensinar consiste em começar ensinando-se primeiro a si mesmo.”

⁴⁴ <https://kdfrases.com/autor/carlos-bernardo-gonz%C3%A1lez-pecotche>

CONCLUSÕES

Ao final deste estudo concluímos que o esgotamento profissional vem sendo estudado a muito tempo no que diz respeito a empresas, devido aos prejuízos das mesmas e diante da perda de lucros e automaticamente da concorrência. No avançar dos estudos acerca do trabalho percebeu-se que os profissionais que lidam diretamente com pessoas, sejam clientes, pacientes ou alunos, são os mais predispostos ao Estresse, e a atuação docente é uma delas. Por isso atualmente existem muitos trabalhos da Burnout no âmbito escolar também.

O estresse é algo conhecido de muitas décadas, mas especificamente a Síndrome de Burnout ainda não. Através dos resultados deste trabalho fica claro esta realidade na Escola, pois o questionário da Síndrome confirmou que todos os sujeitos da pesquisa, sem exceção, estão em alguma fase da Burnout, e nas questões das entrevistas eles confirmam estarem estressados, porém em nenhum momento eles se referem a Síndrome de Burnout.

De acordo com o primeiro objetivo específico, ou seja, identificar os sintomas da Síndrome de Burnout no docente, podemos perceber que os docentes identificam os sintomas de Burnout como: cansaço excessivo, físico e mental, alterações do sono, alterações no apetite, dificuldades de concentração, dores de cabeça, irritabilidade, frustração, desmotivação, nervosismo, alteração nos batimentos cardíacos, ansiedade, Síndrome do Pânico, sentimentos de incompetência, depressão, sentimentos de fracasso e insegurança, negatividade constante, sentimentos de derrota e desesperança, isolamento e culpa, mas os relacionam a estresse somente e não ao Burnout por não terem conhecimento da Síndrome.

Este esgotamento profissional causa sofrimento físico e psíquico adoecendo o docente, promovendo desarmonia no ambiente escolar e desvalorização do ensino, e por fim impossibilita o êxito do processo ensino-aprendizagem.

Concluímos que de acordo ao objetivo geral a Síndrome de Burnout realmente repercute na prática docente do Ensino Fundamental II da Escola Estadual José de Almeida Pinheiro Junior, mesmo que este docente não tenha conhecimento da diferenciação entre o estresse e a Síndrome.

As consequências da Burnout na vida pessoal do docente são: emocional abalado; sentimento de incapacidade de obter o objetivo pedagógico pretendido; devido a frustração gasta mais e isto ocasiona prejuízo financeiro; e por fim a culpa. A família também sofre com isto, pois o professor não consegue se desligar do trabalho, não consegue ter lazer pessoal, muito menos em família, e ainda pior desconta suas frustrações nas pessoas mais próximas

cônjuge, filhos, pais e amigos. Socialmente faz com que as pessoas se afastem deste docente para não se machucarem emocionalmente, e este professor se isola por não saber o que está acontecendo com ele e por se sentir culpado. O que mais sofre nesta realidade é o docente, mas de alguma maneira todos que estão a sua volta acabam sofrendo as consequências desta Síndrome até colegas de profissão, coordenação, direção, alunos e pais de alunos.

Constatamos que tanto docente quanto escola não estão preparados para lidar com a Burnout, pois como eles irão lidar com algo que até o momento é inexistente para ambos.

As consequências desta patologia para o Estado são inúmeras com gastos para: afastar este docente para tratamento, contratar outro no lugar, se necessário readaptá-lo, ou ainda aposentá-lo. Através da pesquisa realizada descobrimos que não há políticas públicas do Governo do Estado para prevenir ou tratar a Síndrome de Burnout ou o Esgotamento Profissional. O que há em São Vicente são os Naps, Núcleo de Atenção Psicossocial que atuam com pacientes que vêm encaminhados das Policlínicas da cidade.

Verificamos que de acordo com o segundo objetivo específico, os docentes não têm conhecimento sobre a Síndrome de Burnout, porque a confundem com um estresse comum e rotineiro a todos os trabalhadores. Para alguns dos professores pesquisados a palavra em voga não era conhecida, demonstrando que além da falta de conhecimento os professores convivem com todo este desgaste porque não podem deixar de trabalhar e trazer o sustento para sua casa, e muitos deles são a única fonte de sustento da família. Podemos observar o que acontece quando falta conhecimento e capacidade emocional para enfrentar os problemas da vida cotidiana e do trabalho.

De acordo com o terceiro objetivo específico identificar as formas que se manifestam a Síndrome de Burnout nos docentes, constatamos que estes na prática não as identificam como formas de Burnout, mesmo que todos tenham vários sintomas desta; e continuam trabalhando comprometendo sua saúde, sua capacidade de ensinar, o desenvolvimento dos alunos e até sua própria família, pois esta Síndrome inicia no estresse laboral, mas afeta a vida como um todo.

Os fatores estressores escolares que desencadeiam a exaustão emocional, uma das dimensões da Síndrome foram relatados pelos entrevistados e são: violência e desrespeito dos alunos, a ausência dos responsáveis pelo aluno no processo, a deficitária infra estrutura, a jornada de trabalho e burocracias excessivas, as baixas remunerações salariais, o não reconhecimento social da profissão docente, e principalmente a impotência sobre o próprio agir (outros que o determinam), estes geram nestes docentes, conseqüentemente, a ausência de realização profissional, outra dimensão da Burnout. E na tentativa de solucionar o problema os profissionais desenvolvem a despersonalização, sentimento de indiferença e hostilidade

em relação ao trabalho e aos clientes, como: evita os alunos; evita fazer contato visual; faz uso de adjetivos depreciativos; dá explicações breves e superficiais aos alunos; transfere responsabilidades; faz contratransferência, ou seja, reage às provocações em papéis distintos do papel de educador; resiste à mudanças; apatia ou cinismo nos diálogos; dificuldade em desempenhar papéis; diminuição dos contatos sociais; desvalorização do lazer; negligência nos cuidados pessoais; auto-medicação (agrava o quadro); resistência em buscar ajuda, esta é a principal característica da Síndrome. Estas são as formas como a Burnout se manifesta nos docentes: a exaustão emocional, a despersonalização e a ausência de realização profissional, e que foram encontradas na pesquisa.

Desenvolvemos esta pesquisa não com o objetivo de encontrar culpados, pois quem busca culpados não encontra soluções. Realizamos a mesma para conhecer a verdadeira realidade e encontrar caminhos para prevenir a Síndrome de Burnout, o adoecimento psíquico docente e o prejuízo no processo ensino-aprendizagem. Assim, recomendamos a realização de novos estudos acerca do tema incluindo novas variáveis e novos instrumentos que possam ampliar o poder explicativo deste fenômeno psicossocial, que tem evidenciado importante implicação para a saúde dos professores, especificamente os que lecionam no Ensino Fundamental II.

SUGESTÕES

Na medida em que entendemos melhor este fenômeno psicossocial como processo, identificando suas etapas e dimensões, seus estressores mais importantes, seus modelos explicativos, e suas repercussões no docente, na família do docente, na sociedade e no processo ensino-aprendizagem, podemos vislumbrar ações que permitam prevenir, atenuar ou estancar a Síndrome de Burnout.

Neste sentido, fica clara a necessidade de o docente parar para estudar na “Faculdade do EU”, neste século temos muita informação e conhecimento do mundo exterior devido a tecnologia e as exigências do mundo moderno, logo gastamos tanto tempo buscando isto que não temos tempo para conhecermos o nosso mundo interior. Quem não se conhece não sabe suas potencialidades para ser auto confiante, e não conhece suas dificuldades para mudar e amadurecer, tornando-se uma pessoa facilmente manipulável por outros e controlada por suas emoções.

É essencial o apoio aos docentes a fim de controlar, combater e prevenir os transtornos psicológicos apresentados por meio de implementação de políticas públicas efetivas e eficazes que promovam o bem-estar docente e contribua para uma prática pedagógica mais saudável e eficiente para todos.

A presença e apoio de um profissional na área psicológica apoiando professores, não só alunos dentro da instituição de ensino. A terapia individual e de grupo tem apresentado resultados positivos nestes casos.

Palestras de orientação e informação sobre a vida emocional do professor, principalmente vislumbrando a proposta de futuro da necessidade da inteligência sócio emocional.

Palestras e acompanhamento das famílias no processo de desenvolvimento dos alunos, promovendo a proposta de felicidade dentro da instituição de ensino.

Sugerimos a realização de novos estudos acerca do tema incluindo novas variáveis e novos instrumentos que possam ampliar o poder explicativo deste fenômeno psicossocial, que tem evidenciado importante implicação para a saúde dos docentes.

REFERÊNCIAS

- Aberastury, A., e Knobel, M. (1989). *La adolescencia normal*. Buenos Aires. Paidós, 15ª.
- Albee, G. W. (2000). Commentary on prevention and counseling psychology. Pennsylvania. *The Counseling Psychologist*, 28(6), 845-853.
- Álvarez, R. F. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. Costa Rica. *Éxito empresarial*, 160, 1-4.
- Alves, G. D. S. V. (2016) PROFISSÃO DOCENTE E SÍNDROME DE BURNOUT: ADOECIMENTO E PERCA DE SENTIDO. Natal. Realize.
- Alves, N., e Garcia, R. L. (1999). *O sentido da escola*. Rio de Janeiro. DP & A Ed.
- Andrade, P. S. D., e Cardoso, T. A. D. O. (2012). Prazer e dor na docência: revisão bibliográfica sobre a Síndrome de Burnout. São Paulo. *Saúde e Sociedade*, 21, 129-140.
- André, M. E. D. A.; Almeida, P. C. A., Souza Hobold, M., Ambrosetti, N. B., Passos, L. F., e Manrique, A. L. (2010). O trabalho docente do professor formador no contexto atual das reformas e das mudanças no mundo contemporâneo. *Revista brasileira de estudos pedagógicos*, 91(227).
- Ansari, S. A. (2011). Gender difference: Work and family conflicts and family-work conflicts. Paquistão. *Pakistan Business Review*, 13(2), 315-331.
- Arís Redó, N. (2005). *El síndrome de burnout en los docentes de educación infantil y primaria en la zona del valles occidental*. Catalunha. (Doctoral dissertation, Universitat Internacional de Catalunya).
- Arís, N. (2008). *El síndrome de Burnout en los docentes de educación Infantil y educación primaria en la Zona del Valles Occidental*. Barcelona. TDX.

- Armando, P. B., e Perez, O. C. (2014). A prevalência de síndrome de Burnout ou esgotamento profissional em profissionais do ensino. *Anais do terceiro encontro nacional de pós-graduação da Unisanta*, 17. Santos. UNISANTA.
- Awa, W. L., Plaumann, M., e Walter, U. (2010). Burnout prevention: A review of intervention programs. *Patient education and counseling*, 78(2), 184-190. Amsterdam. Elsevier.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., e Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of occupational health psychology*, 10(2), 170.
- Barata, A. C. M. D. S. (2014). *A interface do conflito trabalho-família e família-trabalho e a Síndrome de Burnout* (Doctoral dissertation).
- Batista, J. B.V.; Carlotto, M. S.; Coutinho, A. S. e Augusto, L.G.S. (2009). Saúde do professor do ensino fundamental: uma análise de gênero. *Cadernos de Saúde Coletiva*, 17(3), 657-674.
- Batista, J. B.V.; Carlotto, M.S.; Coutinho, A.S.; Nobre Neto, F.D. e Augusto, L. G. S. (2010). Prevalência da Síndrome de Burnout e fatores sociodemográficos e laborais em professores de escolas municipais da cidade de João Pessoa, PB. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 13(3), 502-513.
- Bauer, M. W., e Gaskell, G. (2017). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. Editora Vozes Limitada.
- Bedin, E., e Del Pino, J. C. (2018). Interações e intercessões em rodas de conversa: espaços de formação inicial docente. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, 99(251).
- Benevides-Pereira, A. M. T. (2002). *Burnout: o processo de adoecer pelo trabalho. Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 21-91.
- Benevides-Pereira, A. M. T. (2012). Considerações sobre a síndrome de Burnout e seu impacto no ensino. *Boletim de psicologia*, 62(137), 155-168.

- Biklen, S., e Bogdan, R. C. (1994). *Investigação qualitativa em educação*. Porto: Porto Editora, 134-301.
- Bogdan, R. C., Biklen, S. K., Alvarez, M. J., Vasco, A. B., dos Santos, S. B., e Baptista, T. V. M. (1994). *Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos*.
- Bueno, B. O., e Lapo, F. R. (2003). Professores, desencanto com a profissão e abandono do magistério. *Cadernos de pesquisa*, 118, 65-citation_lastpage.
- Cabral, I. V., e Pena, R. C. A. (2012). *A prática avaliativa empregada pelos docentes do Ensino Superior do Curso de Licenciatura Plena em Letras do Instituto do Ensino Superior do Amapá-IESAP*.
- Cabral, I. V., e Pena, R. C. A. (2015). *A prática avaliativa empregada pelos docentes do ensino superior do curso de licenciatura plena em letras do Instituto do Ensino Superior do Amapá-IESAP*. 2010. <http://www.eumed.net/libros-gratis/ciencia/2012/2/indice.htm>. Acesso em, 17.
- Capelo, M. R. T. F. (2017). Vulnerabilidade ao estresse, coping e burnout em educadoras de infância portuguesas. *Educar em revista*, (64), 155-169.
- Carlotto, M. S. (2002). A síndrome de burnout e o trabalho docente. *Psicologia em estudo*, 7(1), 21-29.
- Carlotto, M. S. (2011). Síndrome de Burnout em professores: prevalência e fatores associados. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 27(4), 403-410.
- Carlotto, M. S. (2014). Prevenção da síndrome de burnout em professores: um relato de experiência. *Mudanças-psicologia da saúde*, 22(1), 31-39.
- Carlotto, M. S., e Câmara, S. G. (2008). Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. *Psico*, 39(2), 14.

- Carlotto, M. S., e Palazzo, L. D. S. (2006). Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. *Cadernos de Saúde Pública*, 22, 1017-1026.
- Carvalho, C. G., e Magalhães, S. R. (2011). Síndrome de burnout e suas consequências nos profissionais de enfermagem. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde*, 9(1), 200-210.
- Carvalho, P. M., e Franco, F. S. (2019). Exaustão emocional em docentes de uma instituição de ensino superior: uma análise descritiva/Emotional exhaust in teachers of a higher education institution: a descriptive analysis. *Brazilian Journal of Development*, 5(12), 28926-28936.
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. Praeger Publishers.
- Cherniss, C. (1993). *Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout*.
- Cochran-Smith, M., e Fries, K. (2005). The AERA panel on research and teacher education: Context and goals. *Studying teacher education. The report of the AERA panel on research and teacher education*, 37-68.
- Codo, W. (1999). *Burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar à falência da educação*. Petrópolis: Editora Vozes.
- Codo, W., Soratto, L., e Vasquez-Menezes, I. (1999). Saúde mental & trabalho: uma revisão sobre o método. *Psicologia & sociedade*, 11(2), 80-96.
- Codo, W., e Vasques-Menezes, I. (1999). *O que é Burnout. Educação: carinho e trabalho*, 2, 237-254.
- Corrêa, J. S., Lopes, L. F. D., Ávila, L. V., dos Santos Albanio, L., e Almeida, D. M. (2017). Características de publicações nacionais sobre Síndrome de Burnout. *Saber Humano: Revista Científica da Faculdade Antonio Meneghetti*, 7(10), 91-104.

- Costa, M. C. V. (1995). *Trabalho docente e profissionalismo*. Porto Alegre: Sulina, 280, 126.
- Costa, F. R. C. P., & Rocha, R. (2013). Fatores estressores no contexto de trabalho docente. *Revista Ciências Humanas*, 6(1).
- Creswell, J. W. (2014). *Investigação Qualitativa e Projeto de Pesquisa-: Escolhendo entre Cinco Abordagens*. Penso Editora.
- Cruz, R. M.; Alchieri, J. C., e Sarda JR, J. J. (2002). *Avaliação e medidas psicológicas: produção do conhecimento e da intervenção profissional*. Casa do Psicólogo.
- Cruz, R. M., Lemos, J. C., Welter, M. M., & Guisso, L. (2010). Saúde docente, condições e carga de trabalho. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 4(1).
- Dal-Farra, R. A., e Lopes, P. T. C. (2013). Métodos mistos de pesquisa em educação: pressupostos teóricos. *Nuances: estudos sobre Educação*, 24(3), 67-80.
- Damasceno, M. A. S. (2014). *Síndrome de Burnout e interações interpessoais: um estudo com cirurgiões dentistas e graduandos em odontología*.
- Diehl, L., e Carlotto, M. S. (2014). Conhecimento de professores sobre a Síndrome de Burnout: processo, fatores de risco e consequências. *Psicologia em estudo*, 19(4), 741-752.
- Esteve, J. M. (1999). O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores. *Bauru: Edusc*, 116-133.
- Farber, B. A. (1991). *Crisis in education: Stress and burnout in the American teacher*. Jossey-Bass.
- Ferenhof, I. A., e Ferenhof, E. A. (2002). Burnout em professores. *Revista Científica Centro Universitário Nove de Julho*, 4(1), 131-51.

- Fernet, C., Austin, S., Trépanier, S. G., e Dussault, M. (2013). How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived autonomy, competence, and relatedness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(2), 123-137.
- Ferreira, C. M., e Goulart, Í. B. (2011). *Adoecimento Psíquico de professores: Um estudo de casos em escolas estaduais de Educação Básica numa cidade mineira*. Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo, 1.
- Fiorentini, D., e Crecci, V. (2013). Desenvolvimento profissional docente: um termo guarda-chuva ou um novo sentido à formação. *Revista Brasileira de Pesquisa sobre Formação Docente*, 5(8), 11-23.
- Folkman, S., e Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of health and social behavior*, 219-239.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of personality and social psychology*, 50(5), 992.
- Forquin, J. C. (1993). *Escola e cultura: as bases sociais e epistemológicas do conhecimento escolar*. Artes Médicas.
- França, H. H. (1987). A síndrome de " Burnout". *RBM rev. bras. med*, 197-9.
- Freeney, Y. e Fellenz, M. R. (2013). Work engagement, job design and the role of the social context at work: Exploring antecedents from a relational perspective. *Human Relations*, 66(11), 1427-1445.
- Freire, P. (1979). Tradução: Moacir Gadotti e Lilian Lopes Martins. *Educação e Mudança*. Rio de Janeiro. Paz e Terra.
- Freire, P. (2014). *Educação e mudança*. Editora Paz e terra.

- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165.
- Gasparini, S. M., Barreto, S. M., & Assunção, A. Á. (2006). Prevalência de transtornos mentais comuns em professores da rede municipal de Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 22, 2679-2691.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. Editora Atlas SA.
- Gil-Monte, P. R. (2007). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) como fenómeno transcultural. *Informació psicológica*, (91-92), 4-11.
- Gil-Monte, P. R. (2008). Magnitude of relationship between burnout and absenteeism: a preliminary study. *Psychological reports*, 102(2), 465-468.
- Gil-Monte, P. R. (2012). The influence of guilt on the relationship between burnout and depression. *European Psychologist*.
- Gil-Monte, P. R., Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2010). Validação da versão brasileira do "Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo" em professores. *Revista de Saúde Pública*, 44(1), 140-147.
- Gil-Monte, P. R., & Moreno-Jiménez, B. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). *Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide, 36-37.
- Gismero-González, M. E., Bermejo, L., Prieto, M., Cagigal, V., Mina, A. G., & Hernández, V. (2012). Estrategias de afrontamiento cognitivo, auto-eficacia y variables laborales. Orientaciones para prevenir el estrés docente. *Accion psicologica*, 9(2), 87-96.
- Gomes, L., e Brito, J. (2006). Desafios e possibilidades ao trabalho docente e à sua relação com a saúde. *Estudos e pesquisas em psicologia*, 6(1), 49-62.
- Gomes, R. M. S., e Pereira, A. M. S. (2008). Estratégias de coping em educadores de infância portugueses. *Psicologia Escolar e Educacional*, 12(2), 319-326.

- Gonçalves, N., e Estrela, D. (2018). Prevalência da síndrome de Burnout em professores de Ciências e Biologia em escolas públicas da microrregião de Pires do Rio, GO. *Multi-Science Journal*, 1(10), 83-90.
- Goulart, I. B. (2005). *Texto do Curso de Especialização em docência do ensino superior*. Belo Horizonte, Unicentro Newton Paiva.
- Goulart, I. B. (2005). Piaget: experiências básicas para utilização pelo professor. rev. *Vozes*, 17, 16-18. Definir pp 11 ou 12.
- Gouveia, A. J. (2013). A pesquisa sobre educação no Brasil: de 1970 para cá. *Cadernos de Pesquisa*, (19), 75-79.
- Guglielmi, R. S., e Tatrow, K. (1998). Occupational stress, burnout, and health in teachers: A methodological and theoretical analysis. *Review of educational research*, 68(1), 61-99.
- Hagemeyer, R. C. (2004). Dilemas e desafios da função docente na sociedade atual: os sentidos da mudança. *Educar em Revista*, (24), 67-85.
- Harrison, B. J. (1999). Are you destined to burn out? *Fund raising management*, 30(3), 25-27.
- Hespanhol, A. (2005). Burnout e stress ocupacional. *Revista Portuguesa de Psicossomática*, 7 (1-2), 153-162.
- Hidalgo, E. (2019). *Desenho do trabalho e Síndrome de Burnout: possibilidades de intervenções nas organizações*. Autores e instituições.
- Iacovides, A., Fountoulakis, K. N., Kaprinis, S., e Kaprinis, G. (2003). The relationship between job stress, burnout and clinical depression. *Journal of affective disorders*, 75(3), 209-221.
- Jbeili, C. (2008). Síndrome de Burnout: Identificação, tratamento e prevenção. *Cartilha informativa de prevenção à Síndrome de Burnout em professores*.

- Jbeili, C. (2011). *Questionário Jbeilli para identificação preliminar do Burnout*.
- Kelchtermans, G. (1999). The teaching career: between burnout and fading away? *Reflections from a narrative and biographical perspective*.
- Koga, G. K. C., Melanda, F. N., Santos, H. G. D., Sant'Anna, F. L., González, A. D., Mesas, A. E., & Andrade, S. M. D. (2015). Fatores associados a piores níveis na escala de Burnout em professores da educação básica. *Cadernos Saúde Coletiva*, 23(3), 268-275.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207.
- Lapo, F. R., e Bueno, B. O. (2003). Professores, desencanto com a profissão e abandono do magistério. *Cadernos de pesquisa*, (118), 65-88.
- Laurell, A. C., e Noriega, M. (1989). *Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário* (pp. 109-119). São Paulo: Hucitec.
- LeCompte, M. D., e Dworkin, A. G. (1991). *Giving up on school: Student dropouts and teacher burnouts*. Corwin Press, Inc., 2455 Teller Road, Newbury Park, CA 91320.
- Leite, N. M. B. (2007). *Síndrome de Burnout e relações sociais no trabalho: um estudo com professoras da educação básica*.
- Leiter, M. P., e Maslach, C. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Wiley.
- Levy, G. C. T. D. M., e Sobrinho, F. D. P. (2009). Síndrome de Burnout em professores da rede pública. *Production Journal*, 19(3), 458-465.
- Louro, G. (1998). *Gênero, sexualidade e educação*. 2ª Ed. Petrópolis, Vozes.

- Ludke, M., e André, M. E. (2011). Pesquisa em educação: abordagens qualitativas. *Em Aberto*, 5(31).
- Magnan, E. D. S., Vazquez, A. C., Pacico, J. C., e Hutz, C. S. (2016). Normatização da versão brasileira da Escala Utrecht de engajamento no trabalho. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, 15(2), 133-140.
- Malagris, L. E. N. (2004). Burnout: o profissional em chamas. *Pedagogia Institucional: fatores humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: ZIT Editores, 196-213.
- Marcelo García, C. (2009). Desenvolvimento profissional docente: passado e futuro. *Revista de ciências da educação*, 8, 7-22.
- Maslach, C., e Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., e Leiter, M. P. (1999). Trabalho: fonte de prazer ou desgaste: guia para vencer o estresse na empresa. In *Trabalho: fonte de prazer ou desgaste: guia para vencer o estresse na empresa*.
- Maslach, C., e Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., e Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Mata, C. M. (2015). *Estudio descriptivo del síndrome de Burnout en profesores de la red municipal de Nova Lima-Brasil: Perspectivas de análisis y posibilidades de abordaje en el sector de RR*. HH (Doctoral dissertation).
- Mazon, V., Carlotto, M. S., e Câmara, S. (2008). Síndrome de Burnout e estratégias de enfrentamento em professores. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 60(1), 55-66.

- Meneghini, F., Paz, A. A., e Lautert, L. (2011). Fatores ocupacionais associados aos componentes da síndrome de Burnout em trabalhadores de enfermagem. *Texto e Contexto-Enfermagem*, 20(2), 225-233.
- Minayo, M. C. D. S. (2012). Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17, 621-626.
- Nascimento, D. F. L., Cunha, D.R., Mota, E.F.C., e Vasconcelos, E.S. (2012). *Enciclopédia Biosfera, Centro Científico Conhecer– Goiânia*, v.8, n.15; p. 2089 -2098.
- Nóbrega, S. M. D. S. D. A. D. (2014). *Estratégias de coping em pessoas com necessidades especiais: estudo exploratório acerca da inclusão no mundo do trabalho* (Doctoral dissertation, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas).
- Noronha, M. M. B. (2001). *Condições do exercício profissional da professora e dos possíveis efeitos sobre a saúde: estudo de casos das professoras do ensino fundamental em uma escola pública de Montes Claros, Minas Gerais*. Belo Horizonte: Faculdade de Medicina, Universidade Federal de Minas Gerais.
- Nóvoa, A. (1995). As Organizações Escolares Em Análise, Temas de Educação 2. *Publicações Dom Quixote. Instituto de Inovação Educacional. Lisboa: Nova Enciclopédia*.
- OCDE (2005). *Teachers matter: attracting, developing and retaining effective teachers*. Paris: OCDE.
- OECD. Publishing, & Organisation for Economic Co-operation and Development Staff. (2009). *Creating effective teaching and learning environments: First results from TALIS*. Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Oliveira, D. A. (2004). A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. *Educação & Sociedade*, 25(89), 1127-1144.
- Oliveira, D. A. (2010). Os trabalhadores da educação e a construção política da profissão docente no Brasil. *Educar em Revista*, 1, 17-35.

- Oliveira, D. A. (2012). *Políticas de Formação e desenvolvimento profissional docente: da intenção às práticas*. E-books do XVI ENDIPE. São Paulo: ENDIPE.
- Oliveira, L., e Martins, G. (2017). *Síndrome de burnout: conceitos e observações para os gestores de recursos humanos*. *Leopoldianum*, 43(119-20), 12.
- Örtqvist, D., e Wincent, J. (2006). Prominent consequences of role stress: a meta-analytic review. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 399.
- Paiva, K. C. M., e Saraiva, L. A. S. (2005). Estresse ocupacional de docentes do ensino superior. *Revista de Administração-RAUSP*, 40(2), 145-158.
- Papalia, D. E., Olds, S. W., e Feldman, R. D. (2009). *O Mundo da Criança-: Da Infância à Adolescência*. AMGH Editora.
- Paula, L. H. de (2018). *A influência da depressão dos docentes em sua prática pedagógica no Ensino Fundamental de duas escolas municipais da cidade de Santos-são Paulo- Brasil*. Repositorio de Tesis y Trabajos Finales UAA.
- Pellegrini, B. M., e Boer, N. (2014). O sentido do trabalho: a visão humanista e a aposentadoria. The sense of work: the humanist vision and retirement. *Saber Humano: Revista Científica da Faculdade Antonio Meneghetti*, 4(5), 8-35.
- Peña-López, I. (2009). *Creating effective teaching and learning environments: First results from TALIS*.
- Pereira, A. M. T. B. (2002). *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. Casa do Psicólogo.
- Perlman, B., e Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human relations*, 35(4), 283-305.
- Pocinho, M., e Perestrelo, C. X. (2011). Um ensaio sobre burnout, engagement e estratégias de coping na profissão docente. *Educação e Pesquisa*, 37(3), 513-528.

PONTES, C. D. S. (2015). Caracterização da síndrome de Burnout como doença do trabalho: uma visão ampliada. *Revista Jus Navigandi*, ISSN, 1518-4862 Teresina, ano 20, n. 4220, 20 jan. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/35655>>. Acesso em: 11 jan. 2019.

Pope, C., e Mays, N. (2009). *Pesquisa qualitativa na atenção à saúde*. Artmed Editora.

Prodanov, C. C., e Freitas, E. C. (2013). *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico-2ª Edição*. Editora Feevale.

Pronk, N. (2005). Worksite health promotion: The challenge of work and family balance. *ACSM's Health & Fitness Journal*, 9(3), 34-36.

Redó, N. A. (2009). El Síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7(2), 829-848.

Reinhold, H. H. (2002). O burnout. *LIPO, MN Org. O Stress do Professor. Campinas (SP): Papyrus*.

Sant'Anna, A., e Kilimnik, Z. (2012). *Qualidade de Vida no trabalho*. Elsevier Brasil.

Santos, T. S. D., e Furasté, P. (2007). Metodologia do trabalho científico. *Salão de Extensão (08.: 2007: Porto Alegre, RS). Caderno de resumos*. Porto Alegre: UFRGS/PROEXT.

Schaufeli, W. B., Maslach, C., e Marek, T. (1993). The future of burnout. *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, 253-259.

Schaufeli, W. B., Dijkstra, P., e Vazquez, A. C. (2013). *Engajamento no trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Schaufeli, W. B., Maslach, C., e Marek, T. (Eds.). (2017). *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (Vol. 33). Taylor e Francis.

- Schaufeli, W. B., e Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43-68). Springer, Dordrecht.
- Schmidt, D. R. C., Paladini, M., Biato, C., Pais, J. D., e Oliveira, A. R. (2013). Quality of working life and burnout among nursing staff in Intensive Care Units. *Revista brasileira de enfermagem*, 66(1), 13-17.
- Selye, H. (1974). *Stress without distress*. New york, 26-39.
- Selye, H. (1965). The stress syndrome. *The American Journal of Nursing*, 97-99.
- Silva, A., Rossetto, C., e Rebelo, L. (2010). Fontes e consequências dos conflitos na relação trabalho-família de mulheres-gerentes. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 9 (4), 15-25.
- Silva, E. S. (1994). *Desgaste mental no trabalho dominado*.
- Silva, E. T. V. F. (2013). *A Saúde Mental do Professor de Ensino Fundamental da Rede Pública*. Psicologado.
- Silva, G. D. M. S. (2017). Trabalho Docente E Síndrome De Burnout. *Encontro Internacional de Formação de Professores e Fórum Permanente de Inovação Educacional*, 10(1).
- Silva, M. E. P. D. (2006). Burnout: por que sofrem os professores? *Estudos e pesquisas em Psicologia*, 6(1), 89-98.
- Silva, M. T., e Pinheiro, F. G. D. M. S. (2013). Análise qualitativa da síndrome de Burnout nos enfermeiros de setores oncológicos. *Interfaces Científicas-Saúde e Ambiente*, 2(1), 37-47.

- Silva, N. R. D.; Bolsoni-Silva, A. T., Rodrigues, O. M. P. R., e Capellini, V. L. M. F. (2015). The Work of Special Education Teachers, Burnout Indicators and Behavior of Students: Correlations and Predictions. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 21(3), 363-376.
- Sims, J. M. (2010). A brief review of the Belmont report. *Dimensions of critical care nursing*, 29(4), 173-174.
- Sousa, J. R. S.; Oliveira, G. F., Damasceno, M. M. S. e Oliveira, A. C. (2012). Prevalência da síndrome de burnout em profissionais da educação. *Cadernos de Cultura e Ciência*, 11(1), 70-79.
- Tenti Fanfani, E. (2007). Consideraciones sociológicas sobre profesionalización docente. *Educación & Sociedad*, 28(99).
- Tofahrn, D. T. (2018). *Proteção jurídica à saúde mental do trabalhador*.
- Trigo, T. R., Teng, C. T., e Hallak, J. E. C. (2007). Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. *Archives of Clinical Psychiatry (São Paulo)*, 34(5), 223-233.
- Tucunduva, L. T. C. D. M., Garcia, A. P., Prudente, F. V. B., Centofanti, G., Souza, C. M. D., Monteiro, T. A., ... e Del Giglio, A. (2006). Incidence of the burnout syndrome among Brazilian cancer physicians. *Revista da Associação Médica Brasileira*, 52(2), 108-112.
- Vedovato, T. G., e Monteiro, M. I. (2008). Perfil sociodemográfico e condições de saúde e trabalho dos professores de nove escolas estaduais paulistas. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 42(2), 291-297.
- Veiga, C. G. (2000). *500 anos de educação no Brasil*. Belo Horizonte: Autêntica, 371-398.
- Verissimo, R. (2002). *Desenvolvimento psicossocial* (Erik Erikson).

Windeler, J. B., Chudoba, K. M., e Sundrup, R. Z. (2017). Getting away from them all: Managing exhaustion from social interaction with telework. *Journal of Organizational Behavior*, 38(7), 977-995.

World Health Organization. (1994). *Guidelines for the primary prevention of mental, neurological and psychosocial disorders. 5. Staff burnout* (No. WHO/MNH/MND/94.21. Unpublished). Geneva: World Health Organization.

Zabalza, M. (2000). Como educar em valores na escola. *Revista Pátio*. Porto Alegre, ano, 4, 21-24.

ANEXOS

ANEXO Nº01: ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA OS DOCENTES

A) Dados de Identificação do Entrevistado:

1-Tipo de Identificação: Nome:

a)Idade:

b)Sexo:

c)Carga horaria semanal:

d)Formação:

e)Cargo que ocupa:

f)Trabalha em outra rede:

g)Tempo na Escola:

h)Tempo de atuação profissional:

B) Questões:

1 – Existem fatores estressantes na atuação docente? Quais?

2 – Como estes fatores influenciam na prática docente?

3 – Há frustrações no exercício da docência no Ensino Fundamental II? Quais?

4 – Quais os maiores desafios em trabalhar com adolescentes do Ensino Fundamental II?

5 – Estas frustrações e desafios atingem sua vida pessoal e ou familiar? Como?

6 – Qual o seu ritmo atual de trabalho?

7 - Como você se sente em relação ao seu desempenho profissional?

8 - Você já se afastou do ambiente de trabalho? Por quê?

9 – Houve algum momento em que você se sentiu ameaçado emocionalmente em sua prática como docente? Qual?

10 – Você sente ou sentiu algum sintoma de estresse laboral na sua experiência profissional? Quais?

11- Quais as redes de apoio que poderiam facilitar a prática docente diminuindo este estresse?

12- Em que situações na escola você se sente apoiado?

ASS. _____ Data _____

Nome. _____

Grata por sua colaboração!



ANEXO N° 02: QUESTIONÁRIO PRELIMINAR DE IDENTIFICAÇÃO DA BURNOUT

Inspirado no Maslach Burnout Inventory – MBI Obs.: este instrumento é de uso informativo apenas e não deve substituir o diagnóstico realizado por Médico ou Psicoterapeuta.

MARQUE “X” na coluna correspondente:

1- Nunca | 2- Anualmente | 3- Mensalmente | 4- Semanalmente | 5- Diariamente

N°	Características psicofísicas em relação ao trabalho	1	2	3	4	5
1	Sinto-me esgotado(a) emocionalmente em relação ao meu trabalho					
2	Sinto-me excessivamente exausto ao final da minha jornada de trabalho					
3	Levanto-me cansado(a) e sem disposição para realizar o meu trabalho					
4	Envolve-me com facilidade nos problemas dos outros					
5	Trato algumas pessoas como se fossem da minha família					
6	Tenho que desprender grande esforço para realizar minhas tarefas laborais					
7	Acredito que eu poderia fazer mais pelas pessoas assistidas por mim					
8	Sinto que meu salário é desproporcional às funções que executo					
9	Sinto que sou uma referência para as pessoas que lido diariamente					
10	Sinto-me com pouca vitalidade, desanimado(a)					
11	Não me sinto realizado(a) com o meu trabalho					
12	Não sinto mais tanto amor pelo meu trabalho como antes					
13	Não acredito mais naquilo que realizo profissionalmente					
14	Sinto-me sem forças para conseguir algum resultado significativo					
15	Sinto que estou no emprego apenas por causa do salário					
16	Tenho me sentido mais estressado(a) com as pessoas que atendo					
17	Sinto-me responsável pelos problemas das pessoas que atendo					

18	Sinto que as pessoas me culpam pelos seus problemas					
19	Penso que não importa o que eu faça, nada vai mudar no meu trabalho					
20	Sinto que não acredito mais na profissão que exerço					
	Totais (multiplique o numero de X pelo valor da coluna) 					
	Some o total de cada coluna e obtenha seu score 					

Resultados:

De 0 a 20 pontos: Nenhum indício da Burnout.

De 21 a 40 pontos: Possibilidade de desenvolver Burnout, procure trabalhar as recomendações de prevenção da Síndrome.

De 41 a 60 pontos: Fase inicial da Burnout, procure ajuda profissional para debelar os sintomas e garantir, assim, a qualidade no seu desempenho profissional e a sua qualidade de vida.

De 61 a 80 pontos: A Burnout começa a se instalar. Procure ajuda profissional para prevenir o agravamento dos sintomas.

De 81 a 100 pontos: Você pode estar em uma fase considerável da Burnout, mas esse quadro é perfeitamente reversível. Procure o profissional competente de sua confiança e inicie o quanto antes o tratamento.

ASS. _____ Data _____

Nome. _____