

**AJES – INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO DO VALE DO JURUENA
BACHARELADO EM PSICOLOGIA**

**SÍNDROME DE BURNOUT:
UM ESTUDO EM DOCENTES DA REDE ESTADUAL DE ENSINO DE JUÍNA/MT**

**Autor (a): Vera Lucia Pereira da Silva Granja
Orientador (a): Me Sônia Waltrick Ramos**

JUÍNA/2014

**AJES – INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO DO VALE DO JURUENA
BACHARELADO EM PSICOLOGIA**

**SÍNDROME DE BURNOUT:
UM ESTUDO EM DOCENTES DA REDE ESTADUAL DE ENSINO DE JUÍNA/MT**

Autora: Vera Lucia Pereira da Silva Granja

Orientadora: Me Sônia Waltrick Ramos

Monografia apresentada ao curso de Bacharel em Psicologia, do ISE- Instituto Superior da Educação do Vale do Juruena como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

JUÍNA/2014

**AJES – INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO DO VALE DO JURUENA
BACHARELADO EM PSICOLOGIA**

BANCA EXAMINADORA

**Sônia Waltrick Ramos
Orientadora**

**Nádie Christina Ferreira Machado Spence
Componente da Banca**

**Rodrigo Marques da Silva
Componente da Banca**

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho aos meus filhos, Phelippe e Alyne, razão de minha existência. Amigos! Parceiros eternos! Filhos que, muitas vezes, entenderam a necessidade da mãe debruçar sobre os livros. Abriram mão de minha presença numa demonstração de respeito a minha individualidade e as minhas escolhas.

AGRADECIMENTOS

A Deus primeiramente, por me dar forças para superar as diversidades. A minha família: ao meu pai (in memória) que me ensinou a lutar pelos meus objetivos; a minha mãe por me ensinar que conhecimento é tudo. Aos meus amigos de trabalho, Huriedes, Marcos e Losângeles que sempre estiveram me dando forças, assumindo minhas tarefas quando das impossibilidades de cumpri-las e, em especial, a Larissa que contribuiu para a construção deste projeto.

Aos professores e professoras das Escolas Estaduais pesquisadas. Sem eles não seria possível a realização desse estudo que julgo de suma importância para a educação. Professores os sujeitos atores dessa tão importante profissão. A Professora e orientadora Sônia Waltrick Ramos, pelo profissionalismo e compreensão. Aos meus amigos de turma, “Os 9s” pela ajuda, companheirismo e amizade, vocês serão eternos.

Por fim, agradeço a AJES na pessoa do Diretor Geral Clódis Antonio Menegaz, por oferecer a oportunidade de me tornar uma Psicóloga.

EPÍGRAFE

*Ensinar é um exercício de imortalidade.
De alguma forma continuamos a viver
Naqueles cujos olhos aprenderam a ver o
mundo pela magia de nossa palavra. O
professor, assim, não morre jamais.*

Rubem Alves

RESUMO

A Síndrome de *Burnout* afeta profissionais que têm como foco de trabalho o cuidado com outro ser humano. A sua ocorrência é evidenciada com muita preocupação entre os profissionais do magistério. As causas deste processo de adoecimento que leva à Exaustão, à Despersonalização e à Baixa realização profissional são multifatoriais. Contudo, a ênfase está nos aspectos organizacionais. Com objetivo de verificar a ocorrência dessa Síndrome entre docentes da Rede Estadual de Ensino em Juína/MT, foi realizado um estudo quantitativo, transversal e descritivo. Esse estudo ocorreu no período de 18 a 21 de fevereiro de 2014, em uma população composta por 33 professores em exercício docente, lotados em duas Escolas da Rede Pública Estadual. Durante esse estudo, também foi possível diagnosticar a presença de agentes físicos e subjetivos estressores existentes no ambiente escolar. Para realizar essa pesquisa foi aplicado questionário sociodemográfico que possibilitou a constituição do perfil pessoal, profissional e o levantamento dos aspectos de saúde dos professores. Para análise da existência de prováveis casos de *Burnout*, foi utilizado o inventário MBI ED. Os resultados apresentados indicaram que, entre os professores de Juína, a situação se difere da realidade brasileira. Embora a pesquisa tenha apresentado altos níveis em Exaustão Emocional e de Despersonalização, apenas um indivíduo apresentou as três características que definem a Síndrome de *Burnout*. Esse fato pode ser explicado pelas variáveis pessoais e comportamentais, que podem estar presentes no grupo estudado. Considerando a Síndrome de *Burnout* um processo, os Altos níveis de Exaustão Emocional e Despersonalização, podem ser indicativos que entre esses profissionais, há alguns que estão no estágio inicial de desenvolvimento dessa Síndrome. Esse resultado abre a possibilidade de realização de novas pesquisas que possam explicar as causas que levam professores a reconhecerem que, em seu exercício profissional, há vários agentes estressores, mas mesmo assim não desenvolvem a Síndrome de *Burnout*.

Palavras-Chave: Educação. Trabalho. Saúde Psíquica.

ABSTRACT

The Burnout Syndrome affects professionals who have the working focus on caring other human being. Its occurrence is evidenced with much concern among professional teachers. The causes of this disease process that leads to emotional exhaustion, depersonalization and low personal accomplishment are multifactorial. However, the emphasis is on organizational aspects. In order to verify the occurrence of this Syndrome among teachers of State Schools in Juína/MT was performed a cross-sectional, descriptive study. This study occurred in from 18 to 21 February 2014, in a composed population of 33 teachers exercise, crowded into two schools of the State Public Network. During this study, it was possible to diagnose the presence of physical and subjective stressor agents existing in the school environment, and establish a causal relationship between these agents and the development of Burnout Syndrome. To develop this study it was applied sociodemographic questionnaire that enabled the creation of personal, professional profile, and the survey of aspects of health workers. To analyze the existence of probable cases of Burnout it was used the Inventory MBI ED. The results indicated that among the teachers from Juína, the situation differs from the Brazilian reality. Although, the research has shown high levels of emotional exhaustion and depersonalization, only one individual had three features that set *Burnout* Syndrome. This fact can be explained by personal and behavioral variables, which may be presented in the studied group. Considering *Burnout* Syndrome a process, the highest levels of Emotional Exhaustion and Depersonalization, may be indicative that among these professionals there are some whoa rein the early stages of developing this Syndrome. This result opens the possibility of new research that may explain the causes that lead teachers to recognize that in their professional practice, there are several stressors, but still not develop the *Burnout* Syndrome.

Keywords: Education. Work. Mental Health.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição por gênero masculino e feminino dos pesquisados(N=33)	53
Gráfico 2 - Distribuição por faixa etária dos professores (N=33).....	54
Gráfico 3- Demonstrativo do Estado Civil dos professores (N=33)	54
Gráfico 4 - Demonstrativo de professores que possuem ou não filhos (N=33).	55
Gráfico 5- Demonstrativo do grau de escolaridade dos professores (N=33).....	56
Gráfico 6 - Demonstrativo da situação funcional dos professores (N=33)	57
Gráfico 7- -Demonstrativo do tempo de serviço em anos dos professores (N=33)	58
Gráfico 8 - Demonstrativo da jornada de trabalho semanal dos professores N=33)	59
Gráfico 9 - Demonstrativo de vínculos empregatícios remunerados dos professores (N=33).....	60
Gráfico 10 - Demonstrativo de professores que assumem sozinho a jornada de trabalho em casa (N=33).....	61
Gráfico 11 - Demonstrativo de professores que realizam outras tarefas remuneradas além da profissão de professor (N=33).....	62
Gráfico 12 – Distribuição por etapa da educação que os professores atuam (N=33)	63
Gráfico 13 - Demonstrativo do número de turmas que os professores atendem (N=33)	64
Gráfico 14 - Demonstrativo de atividades de lazer realizadas pelos professores (N=33)	66
Gráfico 15 - Demonstrativo da realização de atividades físicas realizadas pelos professores (N=33).....	67
Gráfico 16 - Demonstrativo sobre a regularidade dos horários das refeições realizadas pelos professores (N=33)	68

Gráfico 17 - Demonstrativo de afastamento por licença médica dos professores nos últimos 3 anos (N=33).....	68
Gráfico 18 - Demonstrativo de professores que se sentiram mal, mas não pegaram atestados (N=33).....	69
Gráfico 19 - Demonstrativo de professores que nos últimos três anos foram ao psicólogo e ou psiquiatra (N=33).....	71
Gráfico 20 - Demonstrativo de professores quanto à sobrecarga de trabalho no exercício de sua profissão (N=33)	74
Gráfico 21 - Demonstrativo da opinião dos professores sobre a possibilidade ou não da realização do trabalho prescrito nas orientações e legislações vigente (N=33).....	76
Gráfico 22 - Demonstrativo do grau de satisfação dos professores em relação à estrutura física do local de trabalho(N=33).....	79
Gráfico 23 - Demonstrativo do grau de satisfação dos professores em relação à luminosidade nas salas de aula (N=33).....	79
Gráfico 24 - Demonstrativo do grau de satisfação dos professores em relação a limpeza e organização do ambiente escolar (N=33).....	80
Gráfico 25 - Demonstrativo do grau de satisfação dos professores em relação aos recursos pedagógicos disponíveis (N=33)	80
Gráfico 26 - Demonstrativo do grau de satisfação dos professores em relação ao nível de ruído no ambiente escolar (N=33)	81
Gráfico 27 - Demonstrativo do grau de satisfação dos professores em relação ao sentimento de segurança no ambiente escolar (N=33)	81

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Itens da subescala Exaustão Emocional (EE).....	50
Tabela 2 - Itens da subescala - Despersonalização (DP).....	50
Tabela 3 - Itens da subescala Realização Profissional (RP).....	51
Tabela 4 - Demonstrativo dos motivos pelos quais os professores não pegaram atestado médico mesmo sentindo a necessidade (N=33)	70
Tabela 5 - Demonstrativo dos motivos pelos quais os professores não foram ao psicólogo ou ao psiquiatra, mesmo sentindo a necessidade (N=33).....	71
Tabela 6 - Demonstrativo das atividades consideradas sobrecarga de trabalho pelos professores (N=33)	75
Tabela 7 - Distribuição por escala dos professores segundo as médias do Maslach Burnout Inventory	83
Tabela 8 - Distribuição dos professores segundo a classificação por Subescalas do Maslach Burnout Inventory	83

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
CAPÍTULO I - HISTÓRIA DO TRABALHO	17
1. DAS CULTURAS PRIMITIVAS À SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA	17
CAPÍTULO II - TRABALHO DOCENTE	22
2. ASPECTOS LEGAIS, HISTÓRICOS E COMPROMETIMENTOS.....	22
2.1 Aspectos Legais.....	22
2.2 Aspectos Históricos.....	23
CAPÍTULO III.....	30
3.ESTRESSE E BURNOUT	30
3.1 Conceito de Estresse.....	30
3.2.Síndrome de Burnout.....	31
3.3 As Concepções Teóricas da Síndrome de Burnout.....	35
3.4 Sinais e Sintomas da Síndrome de Burnout.....	37
3.5 Causas do Desenvolvimento da Síndrome de Burnout.....	37
CAPÍTULO IV – A SÍNDROME DE BURNOUT E A LEGISLAÇÃO.....	43
4.O AMPARO FEDERAL E ESTADUAL	43
5 METODOLOGIA	46
5.1 População e Amostra.....	47
5.2 Caracterização das Escolas	47
5.3 Critérios de Inclusão e Exclusão	48
5.4 Instrumentos.....	48
5.5 Análise do Inventário ED Professores.....	49
CAPÍTULO VI.....	53
6.RESULTADOS.....	53
6.1 Dados Pessoal.....	53
6.2.Perfil Profissional.....	55
6.3 Aspectos de Saúde	66

6.4 Características do Ambiente de Trabalho.....	74
6.5 Estrutura Física	78
6.6 Resultados dos Dados Sociodemográfico.....	82
6.7 Resultados para Síndrome de Burnout.....	83
6.8.Discussão dos Resultados.....	83
REFERÊNCIAS.....	91
APÊNDICE.....	95
ANEXO	99

INTRODUÇÃO

Diz o conhecimento popular que o trabalho enaltece o homem, sendo responsável pelas conquistas sociais e materiais que torna a vida humana significativa, mas o trabalho pode também, ser fonte de sofrimento. Essa realidade levou ao desenvolvimento de estudos para identificar quais as vertentes que levam uma pessoa a adoecer devido ao exercício de sua profissão ao ponto de comprometer seu equilíbrio psíquico, físico e social. Esses estudos iniciaram há mais de trinta anos com a pesquisa do médico psiquiatra Freudenberger que, em 1974, cunhou o termo “Staff burnout” para identificar o elevado nível de stress derivado do exercício profissional (BENEVIDES- PEREIRA, 2010).

Atualmente, o conceito mais aceito é a definição de Maslach e Jackson, estudiosas do tema desde 1982. Para elas, essa Síndrome é ocasionada pelo estado crônico do stress ocupacional e se traduz pela presença de três fatores: exaustão emocional, desumanização e redução da realização profissional. As pesquisas apresentam que algumas categorias profissionais são mais propensas ao desenvolvimento do stress ocupacional. Entre elas, destacam-se os profissionais da educação, tendo como causa a relação de cuidado e contato intenso com outro ser humano que essas profissões exigem (BENEVIDES-PEREIRA, 2010).

Essa exigência do exercício profissional contribui para que o trabalho docente se torne em uma das atividades laborais de risco para o adoecimento desses trabalhadores. Nessa perspectiva, para Nunes (2010) o magistério, em qualquer nível de ensino, constitui-se em uma das mais estressantes profissões no mundo do trabalho contemporâneo. Pesquisas recentes apontam que os estressores desse grupo de trabalhadores (as) são diversos. Entre eles, os mais destacados são: instabilidades das políticas públicas em educação - gerando um distanciamento entre o trabalho pedagógico real e o ideal, sobrecarga de trabalho, jornada dupla de trabalho, a dimensão multifacetada e o desprestígio social.

As atuais políticas Públicas em Educação apontam que a escola tem papel preponderante na formação humana, sendo cada vez mais solicitada para atender às novas demandas sociais. Neste contexto, o professor passa a assumir um papel estratégico, sendo de sua competência realizar a tarefa de suprir a ausência das

outras instituições responsáveis pela formação integral dos indivíduos (CODO, 1999).

Diante desse desafio de educar, os professores são responsabilizados pelo insucesso do aluno e pelo fracasso do sistema educacional, uma vez que acabam não se sentindo capazes de realizar as tarefas desse trabalho multifacetado. Essa culpabilidade pode estar gerando no professor um sentimento de fracasso do seu projeto profissional, levando ao adoecimento que se expressa na forma de sintomas somáticos e psicossomáticos.

Considerando essa realidade da profissão docente, o objetivo geral desta pesquisa é ampliar os espaços do campo científico. Espera-se também identificar, se entre os professores da Rede Estadual Pública de Ensino de Juína, há incidência da Síndrome de *Burnout*. Pretende-se ainda averiguar como os múltiplos fatores estressantes da profissão docente influenciam no desencadeamento da Síndrome de Burnout nos professores das escolas da Rede Estadual de Juína/MT.

Para a realização deste trabalho, a fundamentação inicial está baseada nas obras dos autores Carlotto (2003), Codo (1999), Reinhold (2002), Castro, (2012), Benevides-Pereira (2010), Levy (2010) entre outros. Em um segundo momento, foi realizada uma pesquisa de campo quantitativa, descritiva e transversal. Foi utilizado questionário sociodemográfico que possibilitou traçar o perfil pessoal, profissional e os aspectos de saúde da população investigada. A identificação da ocorrência de Burnout se deu a partir do Inventário MBI ED que foram aplicados aos professores pesquisados. Esse inventário é baseado nos estudos de Maslach, traduzido por Benevides-Pereira (2001) e validado pela professora Doutora Mary Sandra Carlotto da Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Esse instrumento é do tipo auto-informe e tem o intuito de avaliar os níveis das três dimensões de Burnout: Exaustão Emocional, Despersonalização e Realização Profissional, o que possibilitará identificar a presença da Síndrome.

A importância deste trabalho está no fato de que pesquisas realizadas com docentes em exercício nas várias Redes Públicas de Ensino existentes em nosso país apontam que os mesmos apresentam perda da motivação, sentimento de frustração, insatisfação crônica e baixa autoestima. Esses sintomas considerados por Reinhold, (2002) como sintomas psicossociais/comportamentais presentes no desenvolvimento de Burnout afetam o ambiente educacional e interferem na

obtenção dos objetivos pedagógicos. Além disso, segundo Codo (1999), a ocorrência de Burnout pode levar à falência da Educação.

Outra motivação para realização dessa pesquisa é o conhecimento de que não há uma política de prevenção e tratamento de doenças laborais para os professores servidores da Secretaria de Estado de Educação de Mato Grosso e, conforme dados levantados na Assessoria Pedagógica de Juína/MT nos últimos três anos, os afastamentos por licenças médicas com indicativo de doença psíquica vêm aumentando, sendo que alguns profissionais se encontram afastados por mais de dois anos¹. Além disso, há uma variedade de estressores presentes na realidade dos professores de Juína que foram apontadas por estudiosos do tema como fatores de cronificação do estresse, levando ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*.

Esse trabalho de conclusão de curso (TCC) se estrutura da seguinte forma: no primeiro Capítulo é apresentado um breve relato histórico do trabalho, em uma concepção histórica e social, bem como o trabalho compreendido como uma dimensão humana, que ao mesmo tempo produz as condições materiais de sobrevivência e promove a dignidade humana, mas que também pode ser fruto de intenso sofrimento.

O segundo Capítulo discorre sobre o trabalho docente a partir dos aspectos legais e históricos, apresentando as características que coloca a profissão de professor como uma das carreiras profissionais com maior incidência em Burnout.

O terceiro Capítulo, no intuito de iniciar a discussão sobre a saúde psíquica dos professores, aborda as concepções e fundamentos teóricos do estresse e *Burnout*. Logo após, introduz a Síndrome de *Burnout* apresentando os construtos que a definem.

O quarto Capítulo apresenta a Burnout e o amparo nas legislações trabalhistas, propondo uma reflexão sobre quais os direitos e procedimentos que o profissional doente precisa buscar para garantir a recuperação do seu bem-estar.

O quinto Capítulo refere-se à metodologia, e tem como objetivo apresentar o método, as características da população e instituições investigadas, os instrumentos

¹ Informações obtidas através da Assessoria Pedagógica de Juína, órgão desconcentrado da Secretaria de Estado de Educação do Estado de Mato Grosso, responsável pelo encaminhamento das licenças médicas dos profissionais da Educação à Perícia Médica da Secretaria de Estado de administração.

utilizados, os critérios de inclusão e exclusão, bem como as fontes de dados complementares.

O capítulo subsequente versa sobre as análises dos dados. Os resultados estão dispostos em gráficos e tabelas, além das interpretações descritivas à luz das teorias que fundamentam esse trabalho e as considerações da autora. A análise está organizada em tópicos que apresentam: os dados pessoais, profissionais, os aspectos da saúde e o perfil do ambiente de trabalho. Apresenta também as análises do inventário MBI ED Professores que permitiram identificar a presença ou não das características de Burnout nos professores investigados.

Por último, apresenta as considerações finais que tem como objetivo discorrer sobre os resultados que foram obtidos a partir das análises realizadas.

CAPÍTULO I - HISTÓRIA DO TRABALHO

1 DAS CULTURAS PRIMITIVAS À SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA

Nos primórdios da humanidade, a sociedade primitiva vivia uma vida comunal, o trabalho era entendido como tarefa comum a todos os homens, mulheres e crianças trabalhavam, de acordo com suas possibilidades, para garantir a sobrevivência da espécie. “[...] as crianças acompanhavam os adultos em todos os seus trabalhos, ajudavam-nos na medida de suas forças, e como recompensa recebiam a sua porção de alimento como qualquer outro membro da comunidade”. (PONCE, 1991.p.18).

Quando a sociedade primitiva foi dando lugar a uma forma mais complexa de organização social, o trabalho passou a ser estruturante no modelo econômico e, fundamentalmente nas sociedades antigas, pois o trabalho era destinado aos escravos, “foi preciso regar com o suor dos homens e nos quais em breve foram vistas germinar a escravidão à miséria, crescendo com as colheitas” (Rousseau 1754 p. 1). Dessa maneira, o significado de trabalho está intrinsecamente ligado à desigualdade e ao sofrimento, sobretudo, com a divisão de classes sociais como afirma Aristóteles (*apud*) Ponce, (1991):

A divisão do trabalho, fundada na escravidão, tornava incompatível o exercício de um ofício com consideração que um governante deve ter em relação a si próprio, afirma Aristóteles. Nunca uma república bem organizada os admitira entre os seus cidadãos e, se os admitir, não lhes concederá a totalidade de direitos, esses que devem ser reservados aos que não necessitam de trabalhar para viver (PONCE, 1991.p.45).

Com a decadência da escravatura uma nova organização social surgiu, ao invés de escravos, estabelece a servidão, contudo, a condição de exploração permanecia. Agora os servos tinham uma falsa impressão de liberdade, entretanto, na realidade, o seu trabalho árduo mantinha o privilégio de uma minoria. Nesse sentido afirma Ponce (1991):

[...] Os verdadeiros trabalhadores da terra eram naturalmente os servos, e nessa longa hierarquia de senhores e vassallos, o mundo feudal repousava, no fim de contas, sobre os ombros dos servos, da mesma forma que o mundo antigo era sustentado pelos escravos. O que o servo produzia por

meio de um trabalho sem descanso ia passando, como tributo, de mão em mão, do vilão ao castelão, do castelão ao barão, deste ao visconde, do visconde ao conde, deste ao marquês, do marquês ao duque e do duque ao rei [...] PONCE, 1991 p. 86).

Rousseau (1754 p.64), “[...] enquanto se aplicaram exclusivamente as obras que só um podia fazer e as artes que não necessitavam do concurso de muitas mãos, viveram livres, sadios, bons e felizes [...]” essa referência ao modelo feudal vigente até o século X, imprime o *modus viventes* das pequenas cidades e vilas, que tinham como estrutura econômica a manufatura advinda do trabalho dos artesãos. Essa organização social passou a se transformar e a partir do século XI foi introduzido o uso do dinheiro, transformando as pequenas cidades em centros comerciais. Nesse processo a relação de trabalho também se modifica na medida em que os artesãos passam a vender sua mão de obra a terceiros, mesmo que a princípio com o consentimento do senhor feudal, surgindo assim uma nova classe social, a burguesia, (ROSSEAU, 1754).

Outro grande marco na história da humanidade foi a Revolução Industrial que ocorreu a partir do século XV e avança até os dias atuais. Esse evento mudou para sempre a relação do homem com o trabalho. Nesse modelo de produção a mola percussora é a exploração da força de trabalho em busca do acúmulo do capital; surge uma nova classe social: o proletariado, como diria Marx em 1848. Para atingir esse objetivo era necessária a organização do trabalho de maneira que cada trabalhador produzisse mais a menor custo. Dejours, (1992) em seu estudo sobre a loucura proveniente do trabalho, afirma que:

[...] a duração do trabalho, que atinge correntemente 12, 14 ou mesmo 16 horas por dia, o emprego de crianças na produção industrial, algumas vezes a partir dos 3 anos e, mais frequentemente, a partir dos 7 anos. Os salários são baixos e, com frequência, insuficientes para assegurar o estritamente necessário. A moradia se reduz frequentemente, um pardieiro. (DEJOURS, 1992, p.14).

A gravidade da situação revela que o trabalho insalubre leva à condições precárias os seres humanos. A desconsideração do trabalhador enquanto sujeito de direito fica evidente nas palavras de Dejours, sendo considerada mão de obra barata e submissa. Marx, (1948) já dizia que o trabalho como sinônimo de alienação não passa de uma atividade através da qual o trabalhador perde-se a si mesmo, ou seja, nega sua própria vida. Essa concepção de trabalho, somada aos ambientes insalubres, tanto no que se refere aos ambientes das fábricas quanto das cidades

que acumulavam o lixo fabril. Detritos despejados a céu aberto provocaram a proliferação de doenças infecto contagiosas. Nessa direção Dejours (1992) assinala que:

Falta de higiene, promiscuidade, esgotamento físico, acidentes de trabalho, subalimentação, potencializavam seus respectivos efeitos e criam condições de uma alta morbidade, de uma alta mortalidade e de uma longevidade formidavelmente reduzida [...]. (DEJOURS 1992, p.14).

Neste contexto o trabalho ao invés de propiciar dignidade à pessoa humana ao contrário, promove a degradação desse ser. Nessa relação desigual e de exploração, surge também à luta dos trabalhadores por reconhecimento e melhores condições de vida e trabalho. Nesse sentido Aranha (1989), afirma que:

O trabalho transforma a nossa maneira de pensar e agir e sentir, de modo que nunca permanecemos os mesmos ao fim de uma atividade, qualquer que ela seja. É nesse sentido que dizemos que, pelo trabalho, o homem se autoproduz, ao mesmo tempo em que produz sua própria cultura (ARANHA, 1989, p.03).

A partir do século XX ocorreu uma nova revolução no mundo do trabalho, a evolução tecnológica. A invenção da cibernética e da nanotecnologia os avanços das ciências forjaram o aparecimento de uma nova modalidade de trabalhador. Segundo Gomes, (2002) “o cenário atual é de um mundo globalizado com o capitalismo mundial integrado, produção de novas tecnologias, trabalho e trabalhadores flexíveis, polivalentes, criativos”. A nova organização do trabalho exige a adaptação do indivíduo às novas demandas e podem desencadear problemas de ordem individual e coletiva. Essa ideia também é defendida por Castro, (2012). Ele afirma:

O princípio da excelência como base do novo sistema gerencial implica, portanto uma congruência entre os ideais exigidos pelo sistema organizacional e a personalidade individual com seus ideais de desempenho. O indivíduo assim não é passivo, mero produto do sistema, mas ativo produtor da dinâmica coletiva, por encontrar no modelo organizacional proposto uma resposta a seus desejos e aspirações pessoais. Ao mesmo tempo é um produto de seu produto, no sentido de sofrer a alienação e as determinações de uma estrutura organizacional que o torna impotente e o esgota (CASTRO, 2012 p.47).

As transformações ocorridas no mundo do trabalho, substancialmente não mudaram as condições de vida do trabalhador, a dominação, a apropriação da mão de obra pelo capital, seja do trabalho braçal ou do trabalho intelectual que ainda hoje

é instrumento de mais valia para a manutenção de privilégio de uma minoria que sem produzir, usufrui quase que exclusivamente dos bens materiais e culturais produzidos pela humanidade. Essa relação de desigualdade entre trabalho X capital, que exige do trabalhador a adaptação ao modelo econômico, propicia o desenvolvimento de quadros de doenças físicas e emocionais. Para Gomes (2002):

A rapidez e a complexidade das transformações do trabalho porque passa a sociedade atual se constituem em fontes geradoras de tensão e sobrecarga física e mental, que são acompanhadas de experiências que registram indignidade, inutilidade e desqualificação (GOMES, 2002, p.20).

Embora o trabalho possa promover distúrbios psicológicos, até mesmo levar ao suicídio, não se pode negar que na sociedade atual, o trabalho ainda é considerado um dos principais elementos que promovem o bem estar social e tem importância fundamental na vida dos seres humanos. É através dele que o indivíduo se torna independente e pode ter perspectiva para um futuro melhor. Nessa direção Pereira (2010), afirma que:

O trabalho possui um significado especial para a grande maioria das pessoas. Ele não só possibilita e fornece nosso sustento, como também faz parte de nossa identidade pessoal. Buscamos uma atividade laboral que nos complemente que tenha um significado pessoal, que possa nos realizar como seres humanos, de forma que nos reconheçamos como somos, também e principalmente, por meio da ocupação que desenvolvemos (PEREIRA, 2010 p. 09).

Esse breve relato da história do trabalho aponta que o trabalho está vinculado a todas as dimensões humanas. Aranha, (1989) entende que o homem se distingue fundamentalmente do animal pelo trabalho. “O trabalho é a ação transformadora, dirigida por finalidade consciente a partir da qual o homem produz a sua própria existência.” Na profissão docente esse sentimento não se difere, na medida em que exige do profissional uma tomada de consciência sobre o papel político e social da educação e a intencionalidade do fazer pedagógico.

Essa atividade é antagônica e carregada de subjetividade do indivíduo professor e do objeto de seu trabalho: o aluno. Ou seja: valores, crenças, interesses se conflitam e se entrelaçam num constante ir e vir, fazendo do magistério uma profissão especial e, ao mesmo tempo, complexa.

A partir dessas reflexões sobre o trabalho e o trabalhador no passar do tempo, passa-se à caracterização do trabalho docente e a relação com a síndrome de Burnout.

CAPÍTULO II - TRABALHO DOCENTE

2 ASPECTOS LEGAIS, HISTÓRICOS E COMPROMETIMENTOS

2.1 Aspectos legais

No Brasil, a profissão docente está definida na CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas- de 1943 que classifica o professor como um profissional intelectual e operacional. A partir da CLT os Estados Federativos constituíram as Leis Orgânicas e os Estatutos que regulam, em nível de sua jurisdição, a carreira do magistério público.

No exercício da profissão os professores estão submetidos a outras legislações como a LDB/96- Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - principal legislação que regula a atuação do professor; o PNE- Plano Nacional de Educação que define a cada dez anos as diretrizes da educação para o Brasil. Esse Plano, também chamado de Plano Decenal de Educação, estabelece metas que devem ser cumpridas pelos governantes e também pelos educadores. Garantir a alfabetização de todas as crianças até os oito anos de idade é uma meta deste plano. (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, BRASÍLIA, 2013).

Embora haja um arcabouço de legislações que regula as ações dos estados e municípios em relação ao trabalho docente, ainda há muitas diferenças entre os sistemas de ensino, especialmente no que se refere ao nível salarial, jornada de trabalho e provimento de cargos. Essa realidade é fator contribuinte para que os sindicatos de professores junto com a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação intensifiquem as lutas por consolidação de uma carreira única Nacional. As demandas do atual Plano Nacional de Educação, discutido em 2013, também vão nessa direção (FORUM NACIONAL DE EDUCAÇÃO, Brasília 2013).

2.2 Aspectos Históricos

A história da profissão docente está intrinsecamente ligada à história da educação formal e a função social da escola. Em cada momento histórico e político se tem uma concepção de escola e conseqüentemente de professor. Foi a partir do século XV que se constituiu a escola como a temos hoje. A educação coercitiva e modeladora de comportamentos passou a substituir a educação familiar a partir do século XVI, Carlotto, (2002). Foi nesse período que a profissão docente passou a ser entendida como sacerdócio dando origem ao nome de professor, que significa pessoa que professa a fé e tem fidelidade a instituição religiosa (KRENTZ, 1986 apud CARLOTTO, 2002 p. 30-31).

A concepção de sacerdócio povoou o pensamento da população e dos próprios professores por muito tempo. Vicentini e Lugli (2009), ao resgatar a história da educação do Brasil, apresentam vários discursos de professores que confirmam a influência missionária católica na profissão docente, dentre elas destacamos:

Este foi o modelo que tivemos (...): um poeta missionário, um soldado de Cristo. Do Poeta temos que imitar o idealismo: do missionário, o ardor pelo trabalho; do soldado o espírito guerreiro para trabalhar sempre o bom combate (...). Aqui permanecerá sempre acolhedora a sua imagem a lembrar-nos que ser educador é ser sacerdote e ser sacerdote é amar os próprios espinhos da carreira (VICENTINI; LUGLI, 2009, p.123).

Da concepção de sacerdócio doutrinário, a educação passou a cumprir o papel de aparelho ideológico com objetivo de controle social e manutenção dos interesses dos poderosos, Guareschi (2005). Nessa perspectiva o professor cumpria uma função de manutenção da ordem social vigente.

Com o advento da indústria, o papel da escola passou a ser essencialmente preparadora de mão de obra para o capital. “Ao professor estava relegado o trabalho mecanicista, reflexos do modelo das linhas de produção das fábricas” (Carlotto, 2002). Ao discorrer sobre esse assunto Guareschi, (2005), enfatiza que:

[...] para o capital, essa é uma tarefa imediata, necessária, apesar de não ser mais importante. Todas as reformas de ensino que aconteceram no Brasil, nas últimas três décadas tiveram como objetivo fundamental a preparação de mão de obra conveniente ao bom desempenho das indústrias no desenvolvimento econômico do país [...] (GUARESCHI, 2005, p. 102,).

As mudanças ocorridas na função social da escola, substancialmente não mudaram as concepções de ensino e do papel do professor. Embora na atualidade se conceba o papel da escola como responsável para a formação de indivíduos críticos e transformadores da realidade, muito pouco se tem feito para que o principal agente, o professor, tenha as reais condições de trabalho e dignidade para que se cumpra essa função social da escola.

2.3 Comprometimentos

Após este breve resgate da função social da escola e do trabalho do professor, é importante destacar alguns aspectos dessa profissão que estabelece um contrassenso entre o papel do docente e da educação formal tendo em vista o que está prescrito nas normas vigentes, que é a garantia do desenvolvimento pleno do cidadão. Por outro lado, pretende-se apresentar quais consequências essas características profissionais trazem para o professor e para o seu trabalho no que tange o desenvolvimento da Síndrome da Desistência ou, simplesmente, o Burnout.

Ao discutir a situação do magistério no Brasil atualmente percebe-se um quadro não muito diferente do passado: baixa remuneração, condições precárias de trabalho, trabalho multifacetado, formação inicial deficitária e desprestígio social. Esses fatores levam a um descrédito do magistério, enquanto carreira, junto aos jovens que buscam outras áreas do conhecimento para atuação profissional. Vicentini; Lugli (2009) sintetizam da seguinte forma a carreira docente no Brasil:

Um profissional mal preparado e com uma remuneração insuficiente que goza de pouco prestígio na sociedade e cuja legitimidade está sob ameaça. Em razão de intensa carga de trabalho, adoece facilmente. [...], além disso, tem pouca possibilidade de interferir nas reformas empreendidas no sistema de ensino em que atua e o seu trabalho está cada vez mais sujeito ao controle das instâncias superiores e dos especialistas em educação que, de modo geral, desqualificam as suas práticas e as opiniões apresentadas sobre a sua própria profissão (VICENTINI; LUGLI 2009, p.156).

Ao analisar a profissão docente no Brasil, Meleiro (2002) ressalta a importância desta para a sociedade brasileira, contudo aponta alguns fatores que provocaram a queda do prestígio e da qualidade dos serviços prestados por estes profissionais, dessa maneira relata que:

[...] Infelizmente, correu uma deterioração das condições da formação e da prática profissional do professorado no Brasil, hoje tão desvalorizado no próprio universo acadêmico, na mídia e na sociedade em geral. Diversos trabalhos na literatura mundial mostram que ser professor é uma das profissões mais estressantes na atualidade (MELEIRO, 2002, p.15).

Outro aspecto importante a ser tratado sobre a profissão docente é que a mesma está intrinsecamente ligada à afetividade. Segundo Codo (1999), “a atividade de educar exige do educador o estabelecimento de um vínculo afetivo e emocional com o objeto de seu trabalho: o aluno”, ou seja, a relação professor/aluno não pode ser compreendida apenas pela mediação da construção dos saberes sistematizados pela humanidade. A relação de ensino e aprendizagem também depende da aceitação afetiva entre ambos. Essa aceitação afetiva compreende um dos elementos da dimensão subjetiva do trabalho docente.

Em relação à afetividade no exercício da docência, Silva & Carlotto (2002), pontuam:

O bom desempenho das atividades docentes depende das suas condições emocionais favoráveis, sendo que o professor, no seu papel de educador, é para seus alunos uma referência, um exemplo nas suas atitudes, no seu caráter, na maneira de tratar o próximo. Lecionar é uma tarefa complexa que exige deste profissional muita dedicação e desprendimento (SILVA & CARLOTTO 2003, p. 145).

Outro elemento a destacar é a dupla jornada de trabalho que também é uma das características do trabalho docente. A dupla jornada de trabalho tem uma ligação estreita com a cronificação do estresse, podendo levar o profissional a exaustão.

Em relação à dupla jornada, verifica-se que se trata de um aspecto legal previsto para essa profissão. A própria Constituição Federal de 1988, em seu artigo 37, inciso XVI alínea a, declara que, ao professor é autorizado dois vínculos empregatícios. Diante desse princípio a jornada de trabalho pode chegar até a 60 horas semanais, como é o caso do Estado de Mato Grosso (LC. 50/1996, LC. 206/2004 – Secretaria de Estado de Administração de Mato Grosso).

A dupla jornada e as horas de trabalho intenso também favorecem a sobrecarga, que é entendida pela quantidade e diversidade de tarefas que o professor tem que realizar. O fato de o professor atender mais de uma etapa da educação exige dele um esforço enorme para adequação as diferenças etárias,

cognitivas e sociais que os alunos apresentam. Para Levy (2010), essa pluralidade de atendimentos são fatores que somados a outros estressores que existem na profissão docente, prejudicam e afetam a saúde do professor de forma singular.

A carga horária também é entendida por Levy (2010), como responsável pelos altos níveis de despersonalização evidenciados em professores.

A situação ainda é mais complexa considerando que essa categoria profissional é constituída basicamente pelo sexo feminino. Além das horas de docência, acumulam-se também as tarefas historicamente atribuídas às mulheres como, por exemplo, as tarefas domésticas e o cuidado com os filhos. Há um consenso entre os pesquisadores sobre a saúde no trabalho de que a dupla jornada sobrecarrega o trabalhador levando-o inclusive, à exaustão e ao desenvolvimento de doenças. Nesse aspecto, Gomes (2002) pondera que:

A dupla jornada, além de implicar um maior número de horas, supõe uma divisão emocional entre as exigências do trabalho e das necessidades da família, gerando com frequência uma dupla culpabilidade, aumentando a predisposição a doenças ou a sua cronificação e a sofrer acidentes (GOMES, 2002, p.26).

As atribuições do docente vão para além da sala de aula, diferentemente de outras funções que, na maioria se restringe as horas efetivas de trabalho. O trabalho docente exige uma dedicação não apenas ao ato de educar, fato compreendido com o contato do professor e aluno na sala de aula, mas previamente requer a elaboração do planejamento, a escolha das metodologias de ensino e recursos didáticos, correção de provas e trabalhos de alunos, participação em reuniões que quase sempre ocorrem fora do período de trabalho remunerado. (LDB, 1996, 1999, LC 2006).

A maioria das atividades consideradas extras é realizada no horário em que o professor está em casa, raras exceções em alguns estados brasileiros existem as² horas atividades remuneradas, que consiste em adicionar na carga horária de trabalho do professor um momento para a realização dessas atividades extras, mas na maioria das vezes, essas horas são incompatíveis com o volume de trabalho

² Conforme Lei Orgânica dos Profissionais da Educação de Mato Grosso - LC 50/96 as horas atividades compreende 33,33% da jornada semanal de trabalho do professor efetivo da rede Estadual de Ensino. Em outros estados essa porcentagem varia de acordo com o Plano de cargos e carreira.

realizado. Nesse sentido, o tempo que deveria ser dedicado à família é “roubado” pelas tarefas profissionais. (MELEIRO, p.19, 2002).

Levy (2010) apresenta alguns estressores que estão presentes no cotidiano do trabalho docente. Dentre esses fatores, ela destaca as salas de aula com iluminação precária e com temperaturas elevadas, a presença de poluição sonora por causa do intenso ruído nas proximidades da escola; salas de aula superlotadas devido o número excessivo de alunos por turma; falta de equipamentos e recursos didáticos que dão suporte ao trabalho do professor; conteúdos curriculares incompatíveis com a realidade da prática escolar; falta de subsídios teóricos por parte dos professores para lidar com questões pertinentes ao próprio trabalho; indisciplina dos alunos que acaba gerando a perda dos objetivos da aula pela constante necessidade do professor ter que fazer interferências para manter a disciplina nas turmas; sobrecarga de trabalho extraclasse que levam os professores a exercer suas atividades laborais também nos horários que poderiam ser de descanso; relações interpessoais prejudicadas e volume de carga cognitiva. Diante desses fatores, Levy considera a profissão docente uma das mais vulneráveis ao surgimento da Síndrome de *Burnout* (LEVY, 2010. p.53).

Sobrinho (2009, p.89), enfatiza também que uma das características do trabalho docente é a “dissociação entre o trabalho prescrito e o trabalho pedagógico real”, ou seja, os professores não conseguem atender a todas as exigências burocráticas de ensino e sociais que a profissão na atualidade exige. Por causa dessa dissociação o professor acaba não dando o retorno que a sociedade espera e acaba sujeito a várias situações constrangedoras. Nessa direção Castro (2012), reitera que:

[...] as organizações prestadoras de serviços (hospitais, escolas, universidades, organizações policiais, entre outras), embora tenham crescido em importância e necessidade dentro da sociedade, enfrentam uma grave crise: seus profissionais cada vez mais estão perdendo o idealismo, tornando-se descrentes, descomprometidos e omissos em relação aos seus serviços que prestam a população [...] observa-se um crescente desapontamento e descrédito da população com profissionais e com as organizações que lhe prestam serviços [...] A tendência observada revela, por um lado, um crescimento do “descomprometimento” profissional, e, por outro, um crescimento do descrédito da sociedade com os serviços prestados, o que deixa em evidência um sério problema social (CASTRO, 2012 p.16).

Diante dessa situação, podemos considerar que atualmente a função de professor passa por uma crise de identidade. Por um lado há o desprestígio social, por outro, se exige do professor uma atuação multifacetada com competências intelectuais, ética e humanista. Por vezes, este profissional, tem que assumir papéis que não são compatíveis com sua formação. Em relação a essa realidade do trabalho docente, Gomes (2002), afirma que:

As professoras e os professores da rede pública, nas últimas décadas, têm sofrido uma intensificação no trabalho. Além das funções habituais que são prescritas a este trabalho, nos últimos anos, outras funções passaram a ser incorporadas, contribuindo para o excesso das funções fixadas (GOMES, 2002, p.22).

Dentre tantos desencontros, é precioso vencer alguns desafios que se apresentam aos professores, dentre eles está a formação deficitária. As mudanças constantes de teorias educacionais, aliadas à impossibilidade de reflexão sobre a prática, geram um quadro de desconforto e insegurança ao ato de ensinar. Nessa direção, Codo (1999) afirma que:

A crise de identidade do educador é também singela do fato que ele, atualmente, não tem segurança a respeito do que deve saber e ensinar e de como deve ensinar e ainda enfatiza que um dos problemas centrais é a formação do educador (CODO, 1999, p.1).

As transformações econômicas e políticas promoveram mudanças significativas no sistema de ensino, imprimiu uma nova forma de concepção de escola e do trabalho docente. Contudo, “a escola ainda hoje é considerada como uma das mais importantes instituições sociais, por fazer, assim como outras, a mediação entre indivíduo e sociedade” (Boock, 1990, p.18).

O trabalho docente na atualidade vem sendo forjado pela luta sindical da categoria que exige do poder público: aprovação de um piso salarial nacional, plano de carreira com progressão profissional por tempo de serviço e escolaridade, participação na elaboração das políticas públicas educacionais, qualificação profissional, seguridade social e reconhecimento da importância dos educadores na constituição de um país mais justo e igualitário. É necessário intensificar, nessa luta, a garantia das condições de saúde no trabalho.

O maior desafio dessa categoria é superar os indicadores que apontam a vulnerabilidade no desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*. Essas vulnerabilidades estão relacionadas com as condições físicas, materiais e comportamentais dentro do ambiente escolar. Esforços individuais e coletivos devem ser desprendidos para que haja uma humanização no posto de trabalho do professor, no sentido de estabelecer políticas públicas que garantam a dignidade desse profissional. É de suma importância que haja investimentos nas questões de saúde do trabalho, para que professores e professoras consigam identificar os elementos estressores existentes no ambiente profissional e possam, dessa maneira, estabelecer estratégias de enfrentamento desfavorecendo a cronificação do estresse e o surgimento da Síndrome de *Burnout* (MELEIRO, 2002, p.22).

CAPÍTULO III

3. ESTRESSE E BURNOUT

3.1. Conceito de Estresse

Para conceituarmos *Burnout*, é importante compreender as concepções sobre estresse uma vez que a Síndrome de Burnout é entendida como uma resposta ao estresse crônico.

Segundo Meleiro (2002) foi Selye que, em 1936, introduziu na comunidade científica o conceito de estresse a partir de uma concepção biológica. Em Benevides-Pereira (2010), Hans Selye define o stress como “o estado manifestado por uma Síndrome específica que consiste em mudanças não específicas induzidas dentro de um sistema biológico”.

Segundo Benevides-Pereira (2010) Selye definiu dois tipos de estresse. O *Eustresse* que indica a situação em que o indivíduo possui condições físicas e psíquicas paralisar com os agentes estressores, sendo esse considerado o efeito positivo do estresse. O segundo tipo é o *Distresse* ou esgotamento, que indica a situação em que a exigência é maior do que as estratégias que o indivíduo possui para enfrentá-la, sendo considerado o efeito negativo do estresse.

Meleiro (2002) destaca ainda que Selye explica os sintomas do estresse a partir da Síndrome de Adaptação Geral (SAG). Para ele, essa Síndrome apresenta três estágios sucessivos: reação de alarme, fase da resistência e fase do esgotamento. De acordo com Lipp (2002), existe a quarta fase do estresse, designada por ela como de quase exaustão que fica entre a fase da resistência e a exaustão.

A autora propõe que a análise do processo de desenvolvimento do estresse deve ser compreendida a partir destas quatro fases, pois os sintomas variam de acordo com elas. A primeira fase é a do alerta, considerada como fase positiva do estresse, pois promove a sobrevivência da espécie por meio da adrenalina, hormônio que excita o ser humano e que dá um sentimento de plenitude a essa espécie. A segunda fase é a resistência que ocorre quando a pessoa lida com seus

estressores de modo a manter o equilíbrio interno. Caso os estressores permaneçam inalteráveis e de maneira intensa, há um desequilíbrio na resistência da pessoa e ela passa para a terceira fase que é a quase exaustão. Nessa fase, dá-se início ao processo de adoecimento. Não havendo alívio dos estressores ou o uso de estratégias de enfrentamento, o estresse atinge seu ápice que é a exaustão – a quarta fase. (LIPP, 2002, p. 110; OLIVEIRA 2012, p. 63).

Outro modelo explicativo do estresse é o interacionista, apresentado por Lazarus e Folkman (1936). Segundo Benevides-Pereira (2010), esses autores afirmam que “o estresse sobrevém quando os recursos disponíveis estão aquém das demandas”, isto é, quando a pessoa sente dificuldades de realizar as demandas do trabalho uma vez que essas estão além de suas capacidades. “Dessa forma o estresse só existe quando o indivíduo o sente e percebe como tal”. Portanto, o estresse é um fenômeno individual que interfere de forma significativa na vida das pessoas, causando danos, muitas vezes, irreversíveis na saúde física e psíquica.

De acordo com Benevides-Pereira (2010), estresse não é sinônimo de *Burnout*. Em primeiro lugar, porque ela surge em decorrência da cronificação desse. Em segundo lugar, no estresse pode haver dois elementos o positivo (eustresse), e o negativo (distresse). Em *Burnout* o elemento é sempre negativo. Outro aspecto do *Burnout* que a diferencia do estresse, é que essa Síndrome está intrinsecamente relacionada ao mundo do trabalho. A Despersonalização é a característica principal que difere o *Burnout* do estresse e de outros fenômenos psicológicos. A Despersonalização pode estar ou não presente no estresse. Dessa forma, “*Burnout* surge como uma resposta aos estressores interpessoais ocorridas no contexto do trabalho e pode ser entendida como cronificação do estresse, quando as estratégias de enfrentamento falharam ou foram insuficientes” (Meleiro, 2002, p.71; Oliveira, 2012, p.60). Por sua vez, o estresse está relacionado a uma reação do organismo frente a qualquer agente estressor e em qualquer situação da vida.

3.2 Síndrome de Burnout

As condições do trabalho podem alterar o estado biopsicossocial e levar a Síndrome de *Burnout*. É de suma relevância o conhecimento dos construtos que definem essa Síndrome no sentido de possibilitar ao trabalhador, neste caso os

professores, subsídios para o enfrentamento e as garantias dos direitos trabalhistas prescritos nas legislações.

Segundo Pereira (2010), “o termo Burnout se originou de outro termo antigo inglês “Burn-out” e se refere aquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia”. A palavra “Burn-out” era utilizada para denominar aqueles que se esgotaram pelo uso de drogas. Para Psicologia, *Burnout* é “entendida como aquele indivíduo, que chegou ao seu limite físico e mental e que, em função desse quadro, não tem mais condições de desempenhar suas atividades laborais”.

Foi o psicanalista Herbert J. Freudenberger em 1974, que primeiro utilizou esse termo quando publicou o artigo Staff Burn-out, visando alertar a comunidade científica sobre os problemas aos quais os profissionais de saúde estavam sujeitos em função de seu trabalho. Vieira, (2007) afirma que em 1970, Freudenberger importou o termo *Burnout* do campo da Física para o das Ciências da Saúde. Arantes e Vieira (2002) *apud* Vieira (2007) dizem que a expressão *Burnout* era usualmente utilizada para designar colapso em jatos e foguetes e que, na psiquiatria, representava a manifestação mais radical do estresse em sua fase mais aguda e de esgotamento.

A partir de 1965, destacam-se os estudos sobre *Burnout* de Christina Maslach e Susan Jackson que são referências para a pesquisa sobre o tema na atualidade. Em 1986, essas pesquisadoras desenvolveram uma definição multidimensional de Burnout que inclui três componentes:

1. **Exaustão Emocional** é uma sensação caracterizada por um sentimento muito forte de tensão emocional que produz uma sensação de esgotamento, de falta de energia e de recursos emocionais próprios para lidar com as rotinas da prática profissional.
2. **Despersonalização** é o desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas, por vezes indiferentes, cínicas e até brutais em torno daquelas pessoas que entram em contato direto como profissional, que são sua demanda e objeto de trabalho.
3. **A Reduzida Realização Profissional** é uma atitude negativa perante a si mesmo, uma desvalorização pessoal em geral que influencia na forma de atendimento e contato com as pessoas usuárias do serviço prestado, bem como com na organização (OLIVEIRA, 2012, p.67).

Benevides-Pereira (2010) destaca também as mesmas autoras e enfatiza as três características da Síndrome de *Burnout*, sendo elas: a exaustão emocional que,

para elas é representada por uma profunda sensação de esgotamento, tanto mental, quanto físico; pelo sentimento de não poder dar mais de si mesmo e de haver chegado ao limite de suas possibilidades; A outra característica é a desumanização ou despersonalização. Essa denominação foi substituída pela expressão cinismo. Esse fator se expressa por atitudes de distanciamento dos demais, pelo cinismo e pela ironia nas relações interpessoais. Para as autoras, esse comportamento é uma defesa em relação aos sintomas de exaustão, uma tentativa de proteção em que a pessoa procura neutralizar as dificuldades por meio do isolamento e do sarcasmo. A terceira característica é a reduzida realização profissional que evidencia o sentimento de insatisfação com o trabalho de baixa autoestima e de fracasso profissional. Muitas vezes o profissional apresenta vontade de abandonar o emprego.

Castro (2012) aponta os estudos de Maslach, Schaufeli & Leiterer (2001) para caracterizar a Síndrome de *Burnout* destacando que a variável exaustão emocional caracteriza-se pela experimentação psicofísica da exaustão e pelo fato da pessoa ter chegado ao limite de suas forças. No que se refere à dimensão da despersonalização, o autor destaca que “*Burnout* não é apenas a Síndrome do profissional exausto, mas também do profissional indiferente e descomprometido em relação às pessoas com quem trabalha.” A dimensão da perda da realização profissional abrange a esfera do eu, da experimentação de si mesmo em relação ao trabalho realizado. Dessa forma, o autor conclui que a Síndrome de *Burnout* é a Síndrome do “profissional que perdeu a realização de si mesmo, descomprometido com os outros e exaurido emocionalmente” (CASTRO, 2012, p.19).

Benevides-Pereira (2010) assinala que, atualmente, há vários estudiosos que abordam o tema, como (Bussing & Glaser, 2000; González, 1995; Herrero, Riveira & Martin, 2001; Schaufeli; 1999), especialmente a nível internacional. Contudo, o termo utilizado varia de autor para autor. Os termos mais utilizados são Estresse Laboral, Estresse Laboral Assistencial, Estresse Profissional, Estresse ocupacional, Síndrome de queimar-se pelo trabalho, Neurose profissional, Síndrome de Esgotamento Profissional (Pereira, 2010, p.22).

No Brasil, os estudos sobre *Burnout* começaram a ser realizados em meados de 1990, entretanto, a maioria dos profissionais envolvidos com a saúde do

trabalhador desconhece o tema. Nesse sentido, Benevides-Pereira (2010) afirma que;

[...] praticamente 20 anos após os primeiros estudos e, mesmo assim, passados mais de 10 anos, ainda sofremos com carência de investigações e com o desconhecimento da maioria dos profissionais, muito dos quais envolvidos com a saúde do trabalhador. É comum pessoas alegarem que procuram diversos profissionais e que experimentaram múltiplos tratamentos sem resultados satisfatórios. Depois de um longo período e de várias buscas, elas verificaram, muitas vezes por iniciativa própria, que sofriam de Burnout (BENEVIDES-PEREIRA, 2010 p.10).

Os estudos sobre a conceituação da Síndrome de *Burnout* apontam que essa Síndrome afeta de forma singular a saúde do trabalhador (a), o ambiente de trabalho, o meio familiar e as relações sociais do indivíduo. Reinhold (2002) apresenta as diversas fases que podem ser observadas no desenvolvimento de *Burnout* em professores até chegar à queima. Nessa perspectiva, descreve:

- 1)- Idealismo:** nessa fase a energia e o entusiasmo são ilimitados, o trabalho parece preencher todas as necessidades e todos os desejos; a escola constitui o fator mais importante na vida do professor;
- 2). Realismo:** o professor percebe que as expectativas iniciais foram irrealistas; a atividade de ensino não satisfaz todas as necessidades; as recompensas e o reconhecimento são escassos e a desilusão aumenta; o professor trabalha ainda mais e assim se torna cada vez mais cansado e frustrado, começando a questionar sua competência e suas habilidades para lecionar perdendo a autoconfiança.
- 3). Estagnação e Frustração, ou quase – burnout:** o entusiasmo e a energia iniciais se transformam em fadiga crônica e irritabilidade em relação a colegas e alunos, mudam os hábitos e pode ocorrer comportamentos de fuga como atraso e faltas, diminuem a produtividade e a qualidade do trabalho, o professor torna-se cada vez mais frustrado, culpando os alunos, colegas e direção pelas suas dificuldades;
- 4). Apatia e Burnout total:** O professor tem a sensação de desespero, fracasso e perda de autoestima e autoconfiança, torna-se depressivo e sente-se só e vazio. A vida perde o sentido; um pessimismo paralisante sobre o futuro se instala. O professor quer abandonar seu trabalho sentindo-se exausto físico e emocionalmente;
- 5). O fenômeno Fênix:** embora essa fase nem sempre ocorra é possível para o professor ressuscitar como uma fênix das cinzas, da Síndrome Burnout (REINHOLD, 2002, p.66).

As cinco etapas para se chegar a *Burnout* ocorrem de forma lenta e gradativa. Por isso é importante o reconhecimento dos sintomas e, mais importante ainda, é entender que, mesmo estando em *Burnout*, é possível a reversão desse quadro.

Infelizmente, os trabalhadores, em sua maioria, não têm consciência desse processo de adoecimento. A Síndrome da desistência é pouco conhecida entre a população docente e isso pode estar levando essa categoria a se tornar uma das mais propensas ao desenvolvimento dessa Síndrome (REINHOLD, 2002).

A compreensão do processo de adoecimento por *Burnout* por parte dos professores e gestores poderia contribuir para que esses profissionais adotassem medidas individuais e coletivas no sentido de inserir no ambiente escolar, ações que possibilitassem o melhor manejo com os agentes estressores. Identificando os profissionais que estão no limite de suas energias poderiam auxiliá-los no processo de tratamento e recondução às atividades laborais. É fato que um profissional doente acaba por “contaminar” todo ambiente de trabalho.

Para Lipp, (2002) é preciso que os professores, por seu papel como formador de ideias, aprendam a lidar com o estresse ocupacional de “modo eficaz e moderno,” resultando, com isso, em uma sociedade mais forte para enfrentar as dificuldades da vida. É de suma importância o conhecimento, por parte dos docentes, sobre estresse e Síndrome de *Burnout*, pois Segundo Pereira (2010), “essa é uma tão conhecida desconhecida Síndrome”. Conhecer a Síndrome de *Burnout* possibilita o desenvolvimento de estratégias de enfrentamento.

Na perspectiva de contribuir com o conhecimento sobre a Síndrome de *Burnout* e seus desdobramentos, o tópico seguinte discorre sobre o tema.

3.3 As Concepções Teóricas da Síndrome de Burnout

Nos estudos de Codo (2006, p. 216), Benevides-Pereira (2010, p. 34 - 36) e Carlotto (2003), encontra-se as quatro concepções teóricas que sustentamos modelos explicativos da Síndrome de *Burnout*, que é compreendida como sendo uma Síndrome multifatorial.

Concepção Clínica: Essa concepção caracteriza a Síndrome de *Burnout* como um conjunto de sintomas (fadiga, física e mental, falta de entusiasmo pelo trabalho e estima), que pode levar o profissional à depressão e até mesmo ao suicídio. Essa concepção é defendida por Freudenberger (1974) que considera a Síndrome de *Burnout* como um estado e não um processo decorrente da atividade laboral, porém com características individuais. Para ele, *Burnout* representa um

estado de exaustão resultante do trabalhar exaustivamente, deixando de lado até as próprias necessidades.

Concepção Sócio-Psicológica: Essa concepção defendida pelas psicólogas sociais Christina Maslach e Susan Jackson (1977) aponta as variáveis sócio-ambientais como coadjuvantes no processo de desenvolvimento do *Burnout*. Na opinião delas, são os aspectos individuais associados às condições e relações do trabalho os responsáveis pelo aparecimento das dimensões multidimensionais da Síndrome de *Burnout*, como: a Exaustão Emocional, a Despersonalização e a Reduzida Realização Profissional. Essas autoras ainda afirmam, nessa abordagem, que o *Burnout* aparece como uma reação à tensão emocional crônica gerada a partir do contato direto e excessivo com outros seres humanos e apontam os profissionais de saúde e educação como aqueles mais atingidos por essa Síndrome. Essas três características podem aparecer associadas, mas são independentes.

Concepção Organizacional: Essa teoria é defendida por Cherniss (1980), ele afirma que *Burnout* é a consequência de um desajuste entre as necessidades apresentadas pelo trabalhador e os interesses da instituição. Esse enfoque dá ênfase aos agentes estressores organizacionais como desencadeantes do processo de *Burnout*. As dimensões exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização pessoal no trabalho trata-se de estratégias de enfrentamento.

Concepção Sócio-histórica: essa dimensão prioriza o papel da sociedade, cada vez mais individualista e competitiva, mais do que os fatores pessoais ou institucionais. Nos estudos realizados por Codo (2006) aponta Saradon como a autora de maior influência dessa teoria.

Esta pesquisa está respaldada na concepção Sócio-Psicológica que preconiza as três características de *Burnout*: Exaustão Emocional, a Despersonalização e a Reduzida Realização Profissional. O conhecimento dessas dimensões possibilita o reconhecimento do quadro de *Burnout* a partir de um instrumento denominado Maslach Burnout Inventory forma ED – professores (1977), traduzido para língua portuguesa e validado por Benevides-Pereira (2001) Esse instrumento é fundamental na identificação da Síndrome de *Burnout*. (CARLOTTO; SILVA, 2003, p.47).

3.4 Sinais e Sintomas da Síndrome de Burnout

Segundo Benevides-Pereira (2010), os sintomas da Síndrome de *Burnout* estão divididos em Físicos, Psíquicos, Comportamentais e Defensivos. Nesse sentido temos:

Sintomas físicos que se caracterizam pela presença de fadiga constante e progressiva, dores musculares, distúrbios do sono, cefaleias, enxaquecas, perturbações gastrointestinais, imunodeficiência, transtornos cardiovasculares, distúrbios do sistema respiratório, distúrbios sexuais e alterações menstruais, nas mulheres (BENEVIDES-PEREIRA, 2010, p.44).

Sintomas psíquicos se caracterizam por falta de atenção e de concentração, alterações da memória, lentificação do pensamento, sentimento de alienação, sentimento de solidão, impaciência, sentimento de impotência, labilidade de auto-aceitação, baixa autoestima, astenia, desânimo, disforia e depressão (BENEVIDES-PEREIRA, 2010, p.44).

Sintomas Comportamentais se caracterizam por negligência ou escrúpulo excessivo, irritabilidade, incremento da agressividade, incapacidade para relaxar, dificuldade na aceitação de mudanças, perda de iniciativa, aumento do consumo de substâncias químicas como álcool e outras drogas, comportamento de alto risco e suicídio (BENEVIDES-PEREIRA, 2010.p.44).

Sintomas Defensivos se caracterizam por tendência ao isolamento, sentimento de onipotência, perda de interesse pelo lazer, absentéismo, ímpetos de abandonar o trabalho, ironia e cinismo (BENEVIDES-PEREIRA, 2010, p.44).

3.5 Causas do Desenvolvimento da Síndrome de Burnout

O desencadeamento de *Burnout* está relacionado a duas características: as pessoais e a características do trabalho. As características pessoais não são em si mesmas desencadeantes de *Burnout*, uma vez que a mesma está relacionada diretamente à organização do trabalho. (BENEVIDES-PEREIRA, 2010 apud GIL-MONTE & PEIRÓ).

Nas condicionantes pessoais estão os aspectos sociodemográfico como a idade, o sexo, o nível educacional, o estado civil, filhos. Outro condicionante são as características da personalidade.

Em uma análise sobre a idade, estudos apontam que a Síndrome de Burnout tem maior incidência entre os profissionais mais jovens, indicando que a pouca experiência somada à perda das perspectivas diante da realidade da profissão o faz adoecer e muitos desistem da profissão. Levy, (2010, p.57) assinala que esses estudos também indicaram que a “experiência e história de vida pessoal do professor interferem e podem ser fatores determinantes para o desenvolvimento ou não da Síndrome”.

Benevides-Pereira (2010, p. 51) corrobora com essa concepção e afirma que “*Burnout* começa a manifestar desde o início da carreira, sendo mais frequente, nos profissionais que não atingiram os 30 anos de idade”.

Em relação ao gênero feminino e masculino, as pesquisas demonstram que não há uma incidência maior de um gênero sobre o outro, o que há é um predomínio maior, nas mulheres - de exaustão emocional e nos homens - de despersonalização (CARLOTTO; SILVA, 2003 p.145- 153).

Quanto ao nível educacional, a tendência é que os que possuem um maior nível de escolaridade estejam mais sujeitos à exaustão emocional e à despersonalização. Em relação à realização profissional, os que possuem menor escolaridade estão mais propensos a não se sentirem realizados com sua profissão (BENEVIDES-PEREIRA, 2010, p. 53).

Quanto ao estado civil, há uma compreensão de que os casados e os que têm um relacionamento afetivo estável têm menos propensão ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*. Contudo, outros estudos apontam que não é o fato do indivíduo ser casado ou ter um relacionamento afetivo instável que o “protege”, mas sim a qualidade dessa relação. Destaca-se ainda que em alguns casos a relação afetiva pode desencadear o adoecimento psíquico (Benevides-Pereira, 2010.p.53). No entanto, Trigo, et al, (2007, p. 223-233) diverge dessa opinião, informando que há um maior risco de *Burnout* em solteiros, viúvos ou divorciados.

Quanto à questão dos filhos, os autores não apresentam diferenças significativas entre os que têm filhos e os que não têm. Acreditam, porém, que a

paternidade equilibra o indivíduo, possibilitando melhores estratégias de enfrentamento às situações de conflito (BENEVIDES-PEREIRA, 2010, p.51).

Em relação às características da personalidade, estudos apontam interferência dessas no desencadeamento do *Burnout*. Entre os tipos de personalidade, destaca-se a personalidade Hardiness. O indivíduo com esse tipo de Personalidade é menos propenso ao desenvolvimento de Burnout. Segundo Vieira, (2007) e Benevides-Pereira (2010), foi Kobasa (1979) que definiu as características dessa personalidade. Em estudos comparativos realizados por ele durante oito anos em um grupo de executivos, foi possível identificar que um grupo foi mais susceptível ao estresse chegando a adoecer, o outro grupo teve uma reação contrária, estavam saudáveis. Dessa forma, Kobasa cunhou o termo Hardness, ou seja, personalidade resistente ao estresse.

Ainda sobre a Personalidade Hardiness, Vieira (2007) afirma que a personalidade resistente leva ao *Coping* transformacional que é entendido como estratégias de enfrentamento. As pessoas com essa característica usam formas otimistas e funcionais no enfrentamento de estímulos estressantes. Outro aspecto dessa personalidade é que ela favorece estilos de vidas saudáveis e que reduz o surgimento de problemas de saúde.

As pessoas com Personalidade tipo A apresentam maiores probabilidade de apresentar os sintomas de Burnout. As pessoas com esse tipo de personalidade são competitivas, impacientes, com excessiva necessidade de controle e com dificuldades em tolerar frustração (PEREIRA, 2010, p. 54, TRIGO et al, 2007, p. 233).

Os referidos autores citados acima destacam outras características das personalidades que são mais associadas ao desenvolvimento de Burnout. Sendo elas:

- **Lócus de controle externo:** São aquelas pessoas que compreendem o acontecimento e possibilidades de sua vida a partir da ação de outros, da sorte ou do destino;
- **Superenvolvimento:** Sujeitos empáticos, sensíveis, humanos, com dedicação profissional, altruístas, obsessivos, entusiastas, suscetíveis a se identificarem com os demais;
- **Indivíduos pessimistas:** Destacam os aspectos negativos dos eventos e preveem insucesso, sofrendo por antecipação;
- **Indivíduos perfeccionistas:** São bastante exigentes consigo mesmos e com os outros, não tolerando erros e dificilmente se satisfazendo com os

resultados. Indivíduos com grande expectativa e idealismo em relação à profissão;

- **Indivíduos controladores:** São inseguros, preocupam-se excessivamente, têm dificuldade em delegar tarefas e em trabalhar em grupo.
- **Indivíduos passivos:** Mantêm-se na defensiva e tendem a se afastar diante das dificuldades (PEREIRA, 2010, p. 54, TRIGO et al, 2007, p. 233).

Nas condicionantes do trabalho destacam as características organizacionais como ambiente física, a presença de calor e ruídos excessivos, iluminação precária, ambiente descuidado e desorganizado, com pouca higiene, gestão centralizadora que leva a falta de autonomia dos profissionais, mudanças organizacionais constantes e sem participação dos profissionais, normas institucionais rígidas, clima organizacional com problemas nas relações interpessoais, excesso de burocracia, problemas de comunicação e baixa expectativa de elevação na carreira (BENEVIDES-PEREIRA, 2010. p. 65; TRIGO, et al, 2007,p. 233).

Considerando o Burnout como um fenômeno multidimensional, Castro (2012),valendo-se dos estudos de Maslach e Leiter (1997) e Maslach, Leiter e Shaufeli (2001), apresenta o conjunto de dimensões presentes na realidade do trabalho e das organizações que estão relacionadas ao desencadeamento dessa Síndrome.

Segundo ele, as altas demandas de trabalho estão relacionadas ao aumento da carga de trabalho, ou seja, menos pessoas fazendo mais trabalho. Essa situação aumenta a pressão no indivíduo que se vê obrigado a cumprir os prazos estabelecidos pela instituição, mesmo que não tenha o tempo real para concretizá-la. Dessa forma, Castro entende que a pressão do tempo pode ser entendida como condicionante estressor existente no ambiente de trabalho que pode levar ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* (CASTRO 2012, p.21).

Em relação ao conjunto de dimensões relacionadas a poucos recursos, o autor (Castro), especifica que a falta de suporte no trabalho por parte dos supervisores deixa o profissional sem uma chefia que dê apoio para o enfrentamento e a resolução de problemas. Além disso, a falta de suporte de colegas pode contribuir para o estabelecimento de um clima organizacional cercado de desconfiança e competição, dificultando o trabalho em equipe. Outra questão é a ausência de autonomia do profissional sobre dimensões importantes de suas atividades laborais. O autor também destaca a falta de recompensa material.

Nessa direção, Reinhold, (2002, p.73) destaca alguns fatores externos causadores de *Burnout* que estão presentes na organização do trabalho docente. Dentre esses fatores destacam-se a jornada de trabalho excessiva dentro e fora da escola, o excesso de papéis e de responsabilidades sem o apoio da administração e a relação com os gestores da escola.

A autora acredita que o papel do diretor escolar é central, tanto no que se refere ao agravamento, quanto ao controle dessa Síndrome em professores. O excesso de burocracia as elevadas expectativas dos pais, comunidade e superiores, em relação à atividade do professor, também são potenciais estressores.

Além desses fatores, a mesma autora aponta fatores psicológicos e comportamentais que podem contribuir com o desenvolvimento de *Burnout* em professores. A escolha profissional equivocada, problemas pessoais como doença ou doença crônica na família, perdas e decepções, falta de atividades sociais e de lazer e o afastamento da família por excesso de trabalho (REINHOLD, p.73, 2002).

O excesso de trabalho, entendido com o aumento da carga horária de trabalho, é citado por Trigo (2007) como uma consequência do baixo salário. O indivíduo, na tentativa de manter o prestígio social, assume outros vínculos de trabalho que acabam afetando o seu desempenho pela sobrecarga, não sobrando espaço para o lazer e o cuidado com a saúde. Esse quadro leva a insatisfação com a profissão e, conseqüentemente, ao desgaste (CODO, et, al, p.1999, p.282).

A sobrecarga de trabalho tem sido apontada como uma das variáveis mais presentes na predisposição dos sintomas de *Burnout*. Para Benevides-Pereira, (2010, p.60), a “sobrecarga diz respeito tanto à quantidade como à qualidade excessiva de demandas no trabalho, ficando o profissional impossibilitado de realizá-las seja pela insuficiência técnica, de tempo ou de infraestrutura organizacional”.

A esse respeito Levy (2010) afirma:

A sobrecarga e a jornada excessiva são fatores que geram incômodos entre professores, os baixos salários associados à precarização do trabalho docente impelem os profissionais a assumir empregos em várias escolas na tentativa de completar seus rendimentos mensais. Trabalhar nessas condições implica mais horas de deslocamentos, maior esforço de adaptação a diferentes ambientes e preparação de atividades escolares distintas, contribuindo para a sobrecarga física e cognitiva do profissional (LEVY, 2010.p. 67).

A sobre carga afeta diretamente o desempenho profissional, levando os trabalhadores a apresentarem atitudes que, muitas vezes, os colocam em situação de desalinhamento com sua postura profissional pregressa. Estudos revelam que, geralmente, o profissional acometido por *Burnout* era comprometido, responsável, e de repente começa a ter atitudes contrárias a sua conduta anterior. Passa a ser julgado pelos gestores e seus pares como relapso e irresponsável. Esse dilema promove um agravamento do quadro de *Burnout*, levando o profissional a se auto avaliar de forma negativa (LEVY, 2010, 15).

A Síndrome de *Burnout* traz consequências na vida do trabalhador, levando-o a afastamentos por um longo período, a desistência do trabalho e comprometimento das relações pessoais e profissionais. Contudo, a mais grave das consequências é a possibilidade do profissional cometer suicídio (REINHOLD, 2002, p.63, Levy; Benevides-Pereira 2007, p.18).

A Confederação Nacional do Trabalho em Educação relaciona a ocorrência da Síndrome de *Burnout* em professores com a falência do ensino, tendo em vista os índices alarmantes apresentados pela pesquisa realizada em 1999 que apontou que entre os professores do Brasil, 48% apresentam algum sintoma de *Burnout*. Neste contexto, abre-se um leque para as demandas que surgem em relação às garantias legais, o auxílio que esse profissional recebe, bem como os direitos previdenciários e sociais. Na tentativa de elucidar essa questão, o próximo tópico discorrerá sobre esse assunto.

CAPÍTULO IV – A SÍNDROME DE BURNOUT E A LEGISLAÇÃO

4 O AMPARO FEDERAL E ESTADUAL

A Síndrome de Burnout está prevista na legislação brasileira como uma doença ocupacional, o Decreto Federal 3.048/1999³ que aprovou o regulamento da Previdência Social no Brasil, prevê o *Burnout*, e destaca em seu anexo II, especificamente no inciso XII, a classificação dessa síndrome como “- Sensação de Estar Acabado (“ Síndrome de Burn-Out”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”) CID10 (Z73.0),1. Ritmo de trabalho penoso CID 10 (Z56.3) 2. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6).

Em Mato Grosso, o Decreto Nº 5.263/2002⁴ que institui a perícia médica aos servidores do Estado de Mato Grosso apresenta na seção III o direito ao afastamento do servidor por acidente no exercício de suas atribuições ou aquele acometido de doença profissional. No Artigo 55 aponta que esses profissionais terão direito à licença com vencimento, salário ou remuneração, nos termos da legislação pertinente.

No artigo 60 do mesmo decreto define que os conceitos de acidentes de trabalho, bem como a relação das moléstias profissionais, serão os adotados pela legislação federal vigente à época do acidente. Nas legislações de Mato Grosso, a Síndrome de *Burnout* está inclusa como moléstia do trabalho.

Ao professor da Rede Estadual de Mato Grosso, fica assegurado à licença médica. Embora haja essa seguridade, os afastamentos dos profissionais da educação pouco indicam essa Síndrome como causa da impossibilidade do trabalho. Em Juína, os atestados⁵ psiquiátricos emitidos em 2012 e 2013 referem-se aos CID 10 F. 32.8, (outros episódios depressivos) F.33.1, (Transtorno depressivo recorrente, episódio atual moderado), F.45.4, (Transtorno doloroso somatoforme) F.43.2 (Transtornos de adaptação) Z. 730, (esgotamento). Apenas neste último há o

³Informações disponíveis no site www.dataprev.gov.br, acesso em 09/04/2014.

⁴Informações disponíveis no site www.sad.mt.gov.br

⁵Informações obtidas através dos atestados médicos que constam nos arquivos da Assessoria Pedagógica de Juína, unidade desconcentrada da Secretaria de Estado de Educação.

indicativo de esgotamento, previstos na legislação como consequência do trabalho. Essa situação pode estar relacionada à falta de objetividade no diagnóstico que por sua vez se relaciona a vários fatores, conforme afirmam Levy e Sobrinho (2010):

[...] Temos uma das melhores leis trabalhistas do mundo, mas no que diz respeito ao Burnout, raramente tem sido empregada. Ao que tudo indica, os casos da Síndrome aparecem nas estatísticas oficiais sobre o rótulo de depressão ou stress. Além da falta de instrumentos padronizados para o país e do desconhecimento de parte dos profissionais envolvidos, devemos considerar o fato de que muitos sintomas são de cunho “psicológico” e, portanto, considerados subjetivos ou até mesmo invisíveis, diferente de uma lesão, facilmente constatável até mesmo a olho nu (LEVY; SOBRINHO 2010 p.22).

O artigo 22 da Lei Federal Nº 8.213/91 prevê que todo acidente de trabalho ou doença profissional deverá ser comunicado pela empresa ao INSS até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, de imediato, em caso de morte, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência. No caso do Estado de Mato Grosso, existem duas formas de regime previdenciário: a previdência estadual na qual os professores concursados estão vinculados, e o INSS que é direcionado ao professores com contratos temporários. Apesar de a legislação amparar essa comunicação através da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), nos últimos três anos, apenas dois casos foram comunicados, sendo os diagnósticos: fraturas no braço e mãos.

Visando orientar profissionais da área médica que são responsáveis pelas perícias laborais, e objetivando garantir o direito ao trabalhador, o Ministério da Saúde (2001) disponibilizou um Manual de procedimentos com a seguinte orientação:

O diagnóstico de um caso de síndrome de esgotamento profissional deve ser abordado como evento sentinela e indicar investigação da situação de trabalho, visando a avaliar o papel da organização do trabalho na determinação do quadro sintomatológico. Podem estar indicadas intervenções na organização do trabalho, assim como medidas de suporte ao grupo de trabalhadores de onde o acometido proveio (BRASIL MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2001, p.194).

O índice reduzido de informações sobre acidentes de trabalho ocorridos com professores inviabilizam a construção de instrumentos de diagnóstico, prevenção e seguridade social daqueles acometidos pelas doenças laborais, especificamente

pela Síndrome de *Burnout*. É a notificação que possibilita a responsabilização dos órgãos a qual o servidor está vinculado.

É também pelas reivindicações dos sindicatos representativos da categoria que essa demanda é levantada e posta como pauta prioritária na formulação de políticas públicas. A consciência do problema e do grau de comprometimento que ela produz não apenas para o indivíduo, mas também para a qualidade do trabalho, é uma das iniciativas para mudança desse quadro.

5 METODOLOGIA

Metodologia é compreendida como a ação que o pesquisador realiza em busca da compreensão da realidade. Para tanto, é necessário o estabelecimento do método, do tipo de pesquisas e das técnicas utilizadas. O estudo descritivo, transversal e quantitativo são os três componentes que estruturam esta pesquisa. Estes componentes são apresentados a seguir.

De acordo com Trivinõs (1987), o estudo descritivo tem o objetivo de “escrever com exatidão os fatos e fenômenos de determinada realidade”.

Silva et al, (2011, p. 1.479) citando Boemer (1996) e Souza (2007) dispõe que “o estudo transversal é um desenho no qual os fenômenos investigados são apreendidos enquanto se manifestam, durante o momento da coleta de dados em um determinado ponto do tempo”.

A pesquisa quantitativa é muito utilizada para aferir opiniões, atitudes preferências e comportamentos. Caracteriza-se pelo uso de instrumentos estáticos em todas as etapas de desenvolvimento da pesquisa. A sua finalidade é medir as relações entre as variáveis. Através da medição objetiva e da quantificação dos resultados visa garantir a precisão desses, evitando com isso a possibilidade de distorções de análises e interpretações. Além disso, permite uma margem de segurança quanto às possíveis interferências (HERMES, 2012, p.73, SILVA, et. al, 2011, p.1.479).

A pesquisa bibliográfica também foi utilizada como um procedimento necessário para o aprofundamento do tema a ser pesquisado. Para Marconi e Lakatos (2010), a pesquisa bibliográfica é um apanhado geral sobre os principais trabalhos já realizados, revestidos de importância por serem capazes de oferecer dados atuais e relevantes sobre o tema.

Foram utilizadas ainda, como procedimentos para coleta de dados complementares, a realidade das escolas e dos professores pesquisados e análise documental. Nesse caso, os atestados médicos dos professores disponíveis nos arquivos da Assessoria Pedagógica de Juína. Foram acessados os dados contidos no Sigeduca – Sistema Integrado de Gestão Educacional da Secretaria de Estado de Educação de Mato Grosso.

5.1 População e amostra

A pesquisa foi realizada no ano de 2014, com professores de duas escolas de Educação Básica da Rede Estadual, localizadas no município de Juína/MT. Essas duas escolas, atualmente possuem oitenta e oito professores. Deste total, sessenta, se enquadravam nos critérios da pesquisa, ou seja, ser professor em exercício em sala de aula, nessas duas escolas no momento da coleta de dados. Como a participação foi voluntária, quarenta professores aceitaram participar da pesquisa. Porém, sete devolveram o instrumento parcialmente preenchido e, por isso, não foram contabilizados no montante da população pesquisada. Participaram da pesquisa, portanto, trinta e três professores.

5.2 Caracterizações das Escolas

A escola “A” oferta o Ensino Médio regular e profissionalizante e está localizada em um Bairro central da cidade de Juína/MT. O quadro de profissionais é composto por um total de cinquenta e quatro professores concursados ou contratados temporariamente. Atende uma clientela de um mil duzentos e sessenta e seis alunos, matriculados em quarenta e três turmas distribuídas em três turnos de funcionamento. A equipe gestora é formada por três coordenadoras e uma diretora. A forma de condução a esses cargos é através da gestão democrática, ou seja, pelo voto direto de pais, alunos e profissionais. Além dessa equipe, há o Conselho Deliberativo da Comunidade Escolar que auxilia na gestão da escola. O quadro administrativo é formado por trinta profissionais que exercem as funções voltadas à nutrição, infraestrutura/limpeza, agente de pátio e vigilância.

A escola “B” oferta o Ensino Fundamental organizado em Ciclos de Formação Humana. O quadro atual de profissionais é composto por trinta e quatro professores para o atendimento de seiscentos e doze alunos, matriculados em vinte e cinco turmas distribuídas em dois turnos de funcionamento. Os alunos, em sua maioria, residem no bairro de mesma localização da escola, ou seja, um bairro periférico da cidade de Juína/MT. A equipe gestora é formada por uma diretora e

duas coordenadoras. Destaca-se que a forma de condução aos cargos de gestão é feita através da Gestão Democrática.

A escola ainda possui um órgão interno de controle social que é o Conselho Deliberativo da Comunidade escolar. Atualmente, a equipe de apoio é composta por quinze servidores que exercem as funções na área de nutrição, infraestrutura/limpeza e vigilância.

5.3 Critérios de inclusão e exclusão

Foram incluídos os professores que se encontravam em atividade docente no período de coleta de dados. Foram excluídos os professores que atuam nas funções de gestores - enquanto coordenadores ou diretores e professores afastados por licença de qualquer natureza.

5.4 Instrumentos

Visando constituir o perfil pessoal, profissional e os aspectos de saúde e doença, foi aplicado um questionário sociodemográfico.

Para avaliar a Síndrome de Burnout nos professores utilizou-se o instrumento denominado MBI ED⁶. Esse foi disponibilizado pela professora e pesquisadora do tema Doutora Mary Sandra Carlotto da Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Inicialmente, foi realizado contato com a professora através do e-mail disponibilizado por ela no rodapé de um dos seus artigos que aborda *Burnout* em professores. Foi recebido o retorno quase que imediatamente e ela se dispôs a colaborar no sentido de autorizar o uso do instrumento utilizado em suas pesquisas. Mary Sandra Carlotto afirmou que “a situação entre os professores é preocupante e que se sentia feliz em poder contribuir com essa pesquisa”(CARLOTTO, 2014).

⁶ Inventário utilizado pelos pesquisadores Jackson e Maslach (1977), adaptado por Benevides-Pereira (2001) e utilizado por Mary Sandra Carlotto nas pesquisas realizadas sobre a Síndrome de Burnout com professores no Brasil.

5.5 Análise do inventário ED Professores

O inventário avalia como o sujeito vivencia seu trabalho, de acordo com as três dimensões estabelecidas pelo modelo de Maslach (1986). Exaustão Emocional (9 itens), Despersonalização (5 itens) Realização Pessoal no Trabalho (8 itens). Um total de 22 itens que indicam a frequência das respostas com uma escala Likert variando de 1 a 7. Nesse sentido, Reinhold (2002) afirma que:

Há diversos questionários que ajudam a detectar e a determinar o grau de Burnout de um profissional. Atualmente o instrumento mais utilizado para medir Burnout de professores em diversas partes do mundo é o “Inventário de Burnout” de Maslach (Maslach Burnout Inventory), já validado para uso no Brasil, esse inventário se divide em três partes: exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal. Cada item é avaliado duas vezes: quanto à frequência e quanto à intensidade. Pessoas com alto escore em “exaustão emocional” e “despersonalização” e baixo escore em “realização pessoal” estarão com Burnout. [...]. Nesse teste, o Burnout é medido por um contínuo, e não como simplesmente ausência ou presença de Burnout (REINHOLD, 2002 p.71).

Neste trabalho, o sistema de pontuação é de 1 a 5. Sistema de pontuação também utilizado por CARLOTTO (2003), CODO, (1999). O pesquisado responde de acordo com a frequência do que sente em relação ao que está descrito em cada item. O avaliado pontua de acordo com a seguinte especificação: 1= nunca, 2= raramente, 3 = algumas vezes, 4 = frequentemente e, 5 = sempre.

Essa análise consiste em avaliar como o sujeito vivencia seu trabalho, de acordo com as três dimensões, a saber: Exaustão Emocional, Despersonalização e Realização Profissional. As Subescalas são compostas por 03 fatores, num total de 22 itens. Estes itens estão apresentados no quadro a seguir:

- **EXAUSTÃO EMOCIONAL:** são observadas as pontuações em uma escala LIKERT, oferecidas pelos (as) avaliados (as) nos 09 itens do inventário, sendo eles:

Tabela 1 - Itens da subescala Exaustão Emocional (EE)

1.	Sinto-me esgotado (a) emocionalmente devido ao meu trabalho.
2.	Sinto-me cansado (a) ao final da jornada de trabalho.
3.	Quando me levanto pela manhã e vou enfrentar outra jornada de trabalho sinto-me cansado(a).
6	Trabalhar com pessoas o dia todo me exige um grande esforço.
8	Meu trabalho deixa-me exausto (a).
13	Sinto-me frustrado (a) em meu trabalho.
14	Creio que estou trabalhando em demasia.
16	Trabalhar diretamente com pessoas causa-me estresse.
20	Sinto-me no limite de minhas possibilidades

- **DESPERSONALIZAÇÃO:** são observadas as pontuações de uma Escala LIKERT, oferecidas pelos (as) avaliados (as) nos 05 itens do inventário, sendo eles:

Tabela 2 - Itens da subescala - Despersonalização (DP)

5	Creio que trato alguns alunos como se fossem objetos impessoais.
10	Tenho me tornado mais insensível com as pessoas desde que exerço este trabalho.
11	Preocupa-me o fato de que este trabalho esteja-me endurecendo emocionalmente.
15	Realmente não me preocupo com o que ocorre com alguns alunos
22	Sinto que os alunos culpam-me de alguns de seus problemas.

- **REALIZAÇÃO PROFISSIONAL:** são observadas em uma Escala LIKERT as pontuações oferecidas pelos (as) avaliados (as) nos 08 itens do inventário, sendo eles:

Tabela 3 - Itens da subescala Realização Profissional (RP)

4	Posso entender com facilidade o que sentem meus alunos.
7	Eu lido eficazmente com os problemas dos alunos.
9	Sinto que através do meu trabalho influencio positivamente na vida de outros.
12	Sinto-me com muita vitalidade.
17	Posso criar facilmente uma atmosfera relaxada para os meus alunos.
18	Sinto-me estimulado (a) depois de trabalhar em contato com os alunos.
19	Tenho conseguido muitas realizações em minha profissão.
21	Sinto que sei tratar de forma adequada os problemas emocionais no meu trabalho.

Essas três dimensões são avaliadas de forma individual, mas se complementam na avaliação geral desses escores. Essa conclusão é encontrada em Maslach & Jackson, (1982) *apud* Gonzales & Barbosa (2003) que afirmam que:

A hipotética relação entre os três componentes é que a exaustão emocional é uma resposta a estressores emocionais no trabalho e que, assim, é a primeira fase do *burnout*. O indivíduo pode tentar lidar com os estressores se afastando deles, desenvolvendo resposta despersonalizada às pessoas. Quando a despersonalização ocorre, o indivíduo tende a avaliar-se menos positivamente em termos de realização de um bom trabalho. Assim, a exaustão emocional deve ser um preditor da despersonalização, que o é do nível de realização pessoal (MASLACH & JACKSON, 1982 *apud* GONZALES & BARBOSA 2003).

Os dados de cada um dos pesquisados foram digitados em um banco de dados no Excel (2010). As variáveis qualitativas foram expressas em frequências absoluta e relativa e as variáveis quantitativas em medidas descritivas (média, desvio-padrão, mínimo e máximo).

Para análise dos escores do MBI – ED realizou-se a soma das pontuações atribuídas em cada item e dividiu-se pelo número total de itens das subescalas. Obteve, dessa forma, a média por subescalas. Ressalta-se que os resultados da Realização Profissional são obtidos a partir da inversão dos itens que compõem a subescala.

A partir da obtenção dessas médias, dicotomizou-se as médias, individuais em alto e baixo por subescala. Em seguida, realizou-se a associação desses níveis

obtidos por cada indivíduo nas três escalas. Assim, quando se verificou uma ocorrência concomitante de alto nível de Exaustão Emocional, Despersonalização e Baixa Realização Profissional, o professor foi considerado com indicativo para Síndrome de *Burnout*. Utilizou ainda o coeficiente Alfa de Cronbach para avaliar a confiabilidade do instrumento por meio de a sua consistência interna. Os resultados apresentados foram de 0,901 para Exaustão Emocional, de 0,672 para Despersonalização e de 0,770 para Realização profissional 0,770. O Alfa de Cronbach para os 22 itens foi de 0,910.

Conforme estudos realizados por Carlotto e Silva (2002), na versão original americana, a consistência interna das três dimensões do inventário foi satisfatória, pois apresentou um Alfa de Cronbach que vai desde 0.71 até 0.90 para as subsescalas. No Brasil, em um estudo realizado com residentes multiprofissionais de uma universidade pública do Rio Grande do Sul, obteve-se 0,82 para Exaustão Emocional, 0,63 para Despersonalização e 0,60 para Realização Profissional. Em outro estudo com uma amostra brasileira de professores, encontrou-se 0,82 para Exaustão Emocional, 0,77 para Despersonalização e 0,76 para a Realização Profissional (CARLOTTO, 2002). Dessa forma, pode-se afirmar que os valores apresentados nessa amostra são suficientes para atestar a confiabilidade interna satisfatória do instrumento.

CAPÍTULO VI

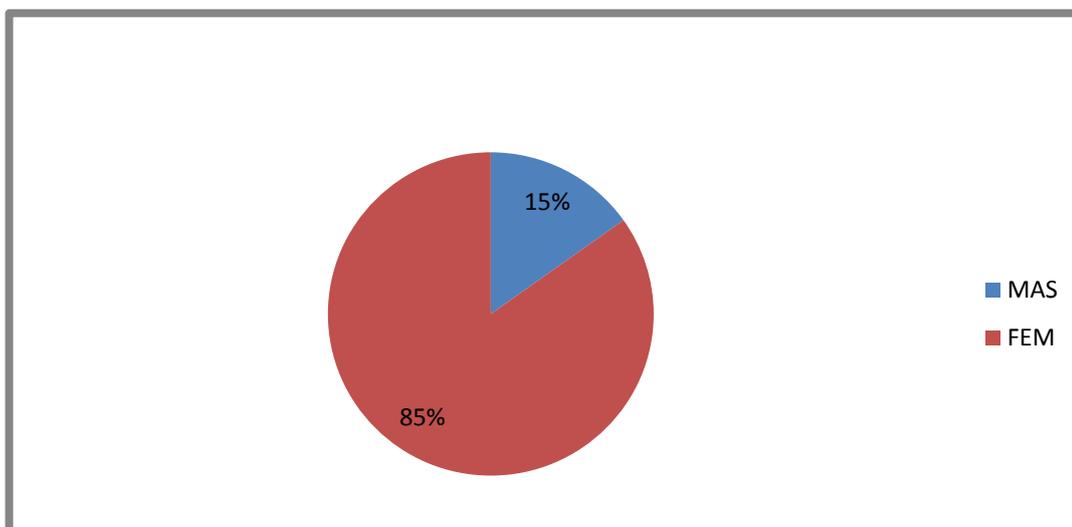
6 RESULTADOS

Após a etapa de coleta de dados, foram realizadas as análises. Nesse primeiro momento a consolidação dos dados possibilitou traçar o perfil pessoal dos (as) pesquisados (as).

Os resultados estão dispostos em quatro gráficos com os demonstrativos de distribuição por sexo, faixa etária, estado civil e o demonstrativo dos filhos.

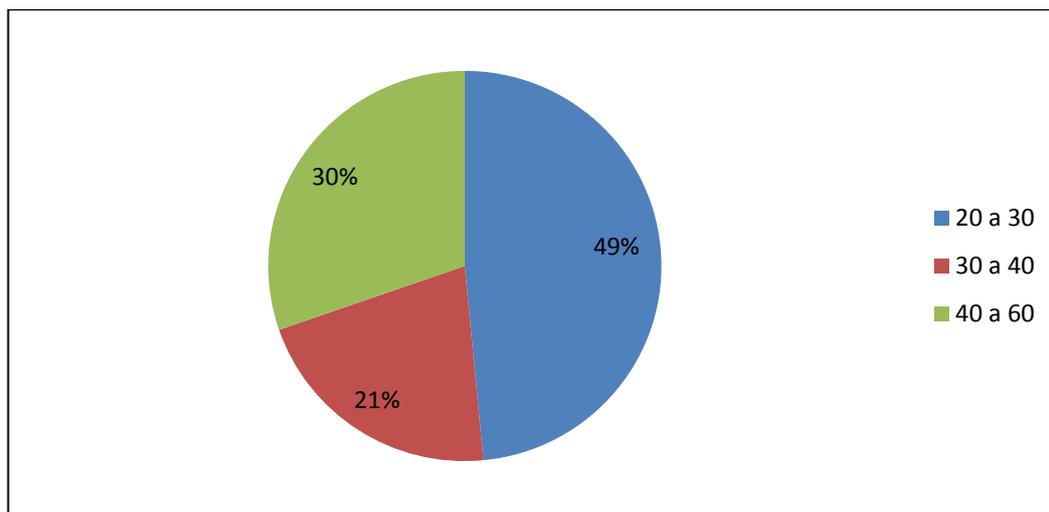
6.1 Dados Pessoais

Gráfico 1 - Distribuição por gênero masculino e feminino dos pesquisados(N=33)



Fonte: questionários aplicados, Juína,2014

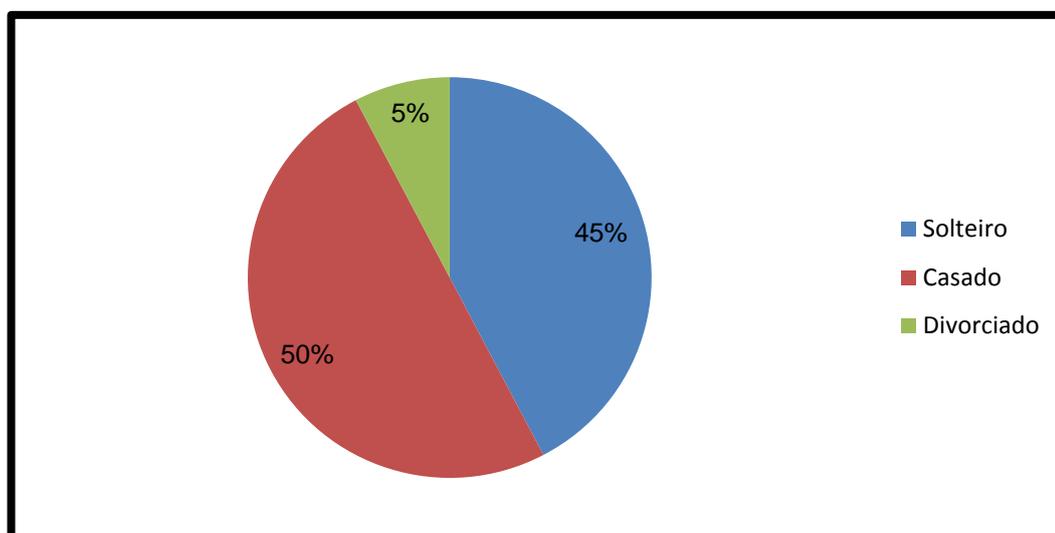
O gráfico 1N= 28 (85%) demonstra que nas escolas pesquisadas há mais mulheres do que homens. Esses dados, referendados por Codo (1999) e Gomes (2002), apresentam que embora haja uma inserção de homens na profissão docente, a maioria da categoria é composta por mulheres. Isso pode ser explicado pelos aspectos históricos e culturais que definem o papel social da mulher como cuidadora.

Gráfico 2 - Distribuição por faixa etária dos professores (N=33)

Fonte: questionário aplicado, Juína, 2014.

O gráfico2 N= 33 evidencia que49% dos professores (as) estão na faixa etária de 20 a 30 anos, 21%estão na faixa etária de 30 a 40, anos e os outros 30% estão na faixa etária de 40 a 60 anos. Percebe-se que a maioria dos professores pode ser considerada jovem.

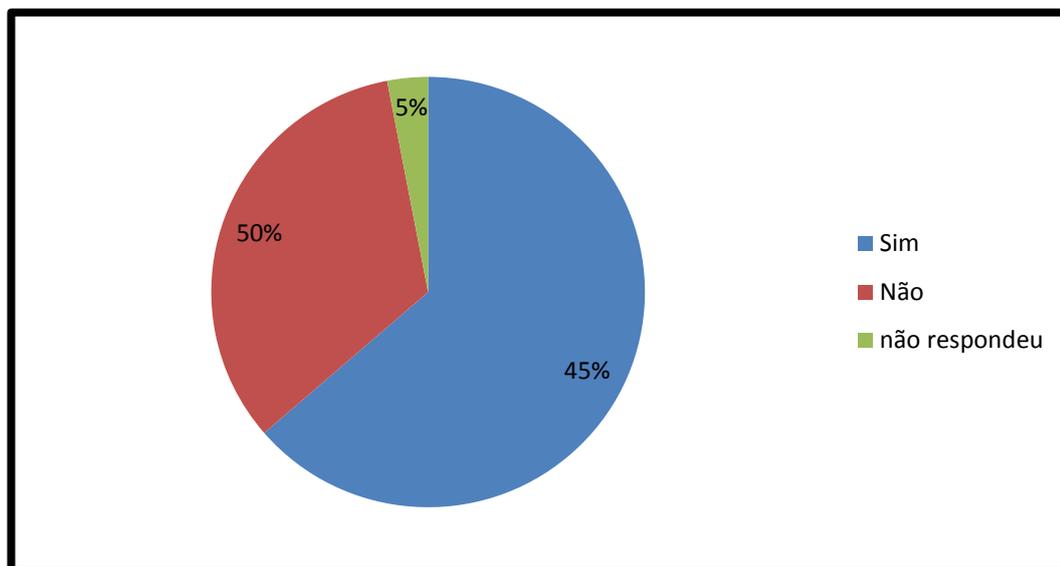
A variável idade tem sido considerada e vem demonstrando bastante importância nos estudos sobre Burnout, destacando que os mais jovens possuem mais probabilidade no surgimento de Burnout (Benevides-Pereira, 2010).

Gráfico 3– Demonstrativo do Estado Civil dos professores(N=33)

Fonte: questionários aplicados, Juína,2014

O gráfico3 (N=33) revela que 50% dos (as) professores (as) participantes da pesquisa são casados (as), 45% são solteiros (as) 5% divorciados (as).

Gráfico 4 - Demonstrativo de professores que possuem ou não filhos (N=33)



Fonte: questionário aplicado, Juína,2014

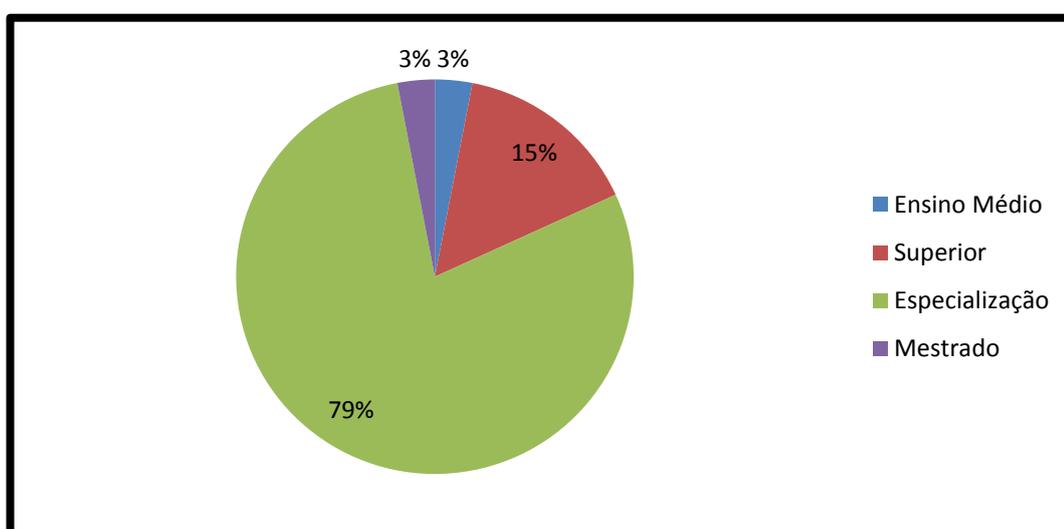
O gráfico4, apresenta que N=21 (45%) dos professores (as) possuem filhos, e que N=11(50%) não possuem filhos e N=1 (5%) não responderam a essa questão. Verifica-se uma pequena diferença entre os professores que possuem filhos e os que não possuem. Em relação à Síndrome de Burnout, a existência de filhos auxilia o indivíduo a ter maior capacidade de lidar com conflitos, porém não significa que os solteiros não possam ter essa habilidade. (BENEVIDES-PEREIRA, 2010).

6.2 Perfil Profissional

O levantamento dos dados que definem o perfil profissional dos pesquisados (as) é composto por informações que possibilitam conhecer melhor a identidade profissional dos sujeitos da pesquisa. Iniciamos pelo nível de escolaridade, em seguida pela situação profissional que visa identificar que tipo de vínculo os (as) professores (as) possuem. Outro aspecto analisado foi o tempo de serviço em anos, esse dado indica o tempo de trabalho que os(as)pesquisados (as) possuem no exercício do magistério.

Através das informações sobre a vida funcional também foi possível conhecer a jornada de trabalho dos pesquisados, se possuem mais de um vínculo empregatício, se realizam outras atividades remuneradas além da docência, e se assumem as tarefas de casa. Identifica também a etapa da educação básica que o professor atua, o número de turmas e alunos que eles têm contato semanalmente quando do exercício de suas atividades laborais. Para discorrer sobre os dados coletados serão apresentados 11 gráficos.

Gráfico 5- Demonstrativo do grau de escolaridade dos professores (N=33)



Fonte: questionário aplicado, Juína, 2014.

O gráfico 5 demonstra que N= 26 (79%) dos (das) professores (as) que atuam nas escolas pesquisadas possuem especialização, N= 5 (15%) ensino superior, N= 1 (5%), ensino médio 1= 1(5%) mestrado. Nenhum participante possui Doutorado e nenhum está cursando ensino superior.

Em se tratando da formação inicial, os dados indicam que a maioria dos profissionais que lecionam nessas duas escolas possui graduação. Se considerar que para o professor concluir especialização a exigência é que se tenha o ensino superior. Entretanto o gráfico também revela que no caso do mestrado e doutorado, os professores ainda estão à margem dessa qualificação profissional. Lembrando que a baixa expectativa de ascensão na carreira é um dos elementos do desenvolvimento da Síndrome de Burnout.

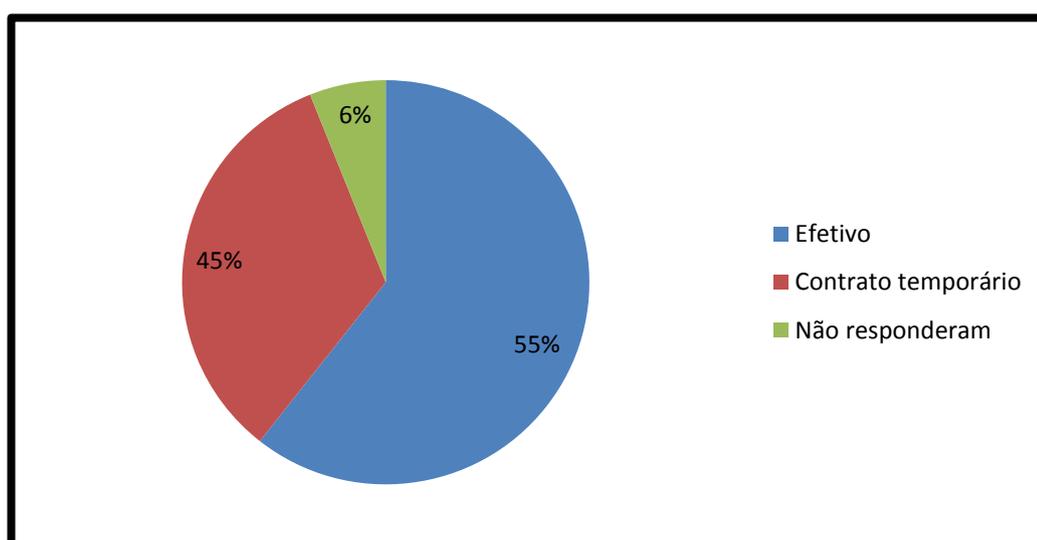
Conforme afirma Vicentini & Lugli (2009), o profissional da educação é mal preparado. Essa informação também corrobora com a caracterização da profissão

do magistério como carreira de pouca procura por parte dos jovens, devido ao pouco prestígio social estabelecido pela baixa remuneração.

Em Castro (2012), se percebe que a falta de recompensa material é um dos elementos na realidade do trabalho que propicia o surgimento de Burnout. O pouco acesso dos professores ao mestrado ou doutorado é um dos fatores que desfavorece a melhoria salarial e a qualificação desse profissional em relação às exigências da educação atual. Embora haja, por parte da Secretaria de Educação do estado de Mato Grosso, a previsão de afastamento para qualificação profissional, essa possibilidade fica distante da realidade dos professores, uma vez que no município de Juína não há oferta desses cursos. Desta forma, para se qualificar, é necessário que os professores mudem de localidade, implicando em afastamento da família, aumento de despesas, entre outros fatores.

Quanto ao fato de existir professores sem habilitação específica para o exercício da docência, implica mais uma vez no desprestígio social da profissão, uma vez que em qualquer profissão é necessário de conhecimento específico para exercê-la; não é admitida a prática profissional sem qualificação, como é o caso de médicos e enfermeiros.⁷ Já, na educação, na ausência de um profissional licenciado, outro, mesmo sem qualificação adequada assume a vaga – o que ocorre com frequência.

Gráfico 6 - Demonstrativo da situação funcional dos professores (N=33)



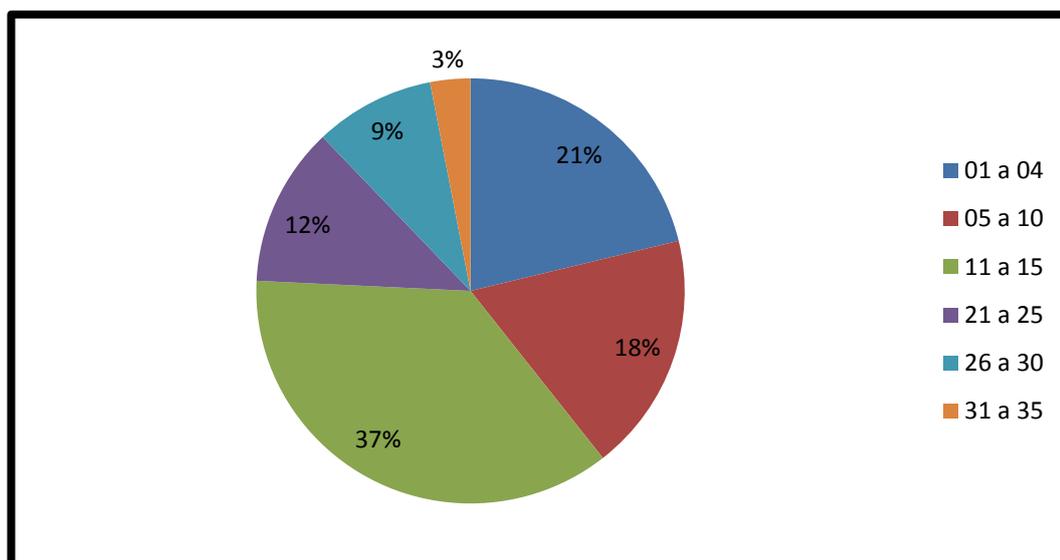
Fonte: questionário aplicado, Juína2014

⁷ Informações disponíveis na Assessoria Pedagógica de Juína, ano 2014.

O gráfico 6 indica que N= 11(45%) dos entrevistados (as) são professores (as) prestadores de serviços temporários. Essa situação gera uma instabilidade, pois o mesmo não tem a certeza se vai continuar no emprego no ano seguinte, pois conforme a Lei Orgânica dos Profissionais da Educação de Mato Grosso, LC 50/2004, a qualquer momento essas vagas podem ser preenchidas por professores concursados ou perderá o cargo pela redução do número de turmas.

O fato de coexistirem dois tipos de profissionais em uma única escola qual seja, o efetivo que possui algumas “vantagens profissionais” como direito às férias remuneradas, estabilidade e licença prêmio por bom desempenho; e o professor com contrato temporário que não tem direito a férias e a nenhuma outra vantagem do plano de carreira dos profissionais efetivos pode gerar um distanciamento entre estes sujeitos criando relação de desigualdade. Por sua vez provoca uma ruptura com o espírito de equipe surgindo assim, a falta de suporte de colegas e a desconfiança no trabalho. Constitui, por isso, uma divisão dentro da instituição de ensino e, falta de suporte de colegas no ambiente de trabalho, é definida por Castro (2012), como um dos elementos estressores.

Gráfico 7 - Demonstrativo do tempo de serviço em anos dos professores (N=33)



Fonte: questionário aplicado, Juína, 2014

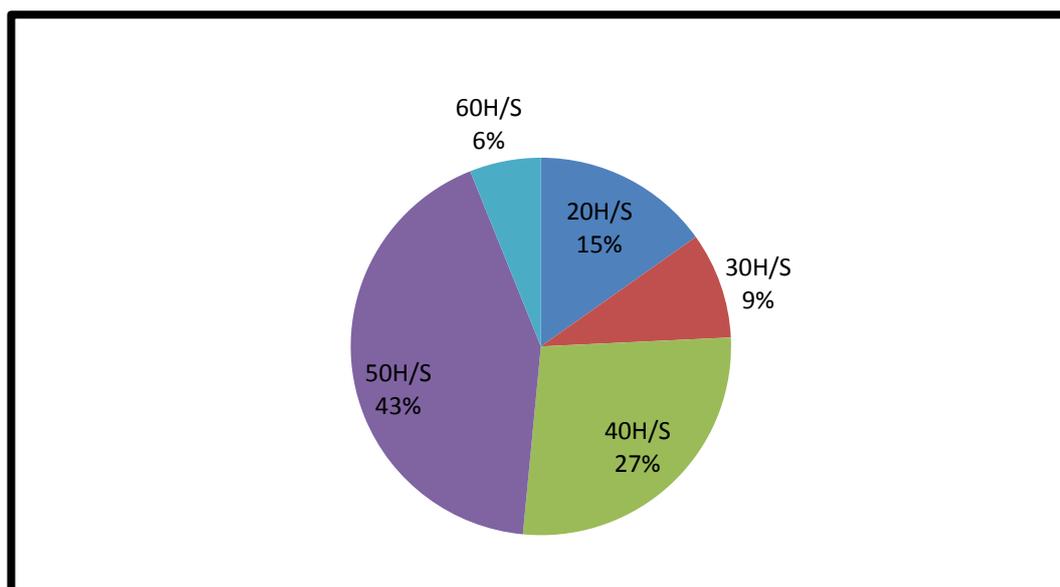
Ao analisarmos os percentuais do gráfico 7, temos os seguintes dados: N=13(39,%) dos professores são iniciantes na profissão. A pouca experiência profissional é um dos fatores que contribuem para o surgimento de Burnout e as

desistências desses da profissão docente. Em relação a essa questão, Benevides-Pereira (2010) e Levy (2010), consideram que a frustração gerada pela perda da expectativa em relação à carreira acontece com profissionais mais jovens, tanto por idade, quanto por tempo de profissão. Reinhold (2002) entende essa fase como a fase do realismo, onde o professor perde as perspectivas sobre a profissão; enfatiza o estresse como item de maior prevalência no abandono da profissão entre os professores mais jovens, pois os mesmos, devido a pouca experiência, têm dificuldades em lidar com situações estressoras, como indisciplina de alunos e exigências burocráticas.

Outros N= 8(24%) dos professores se aproximam à aposentadoria, considerando que esse direito se dá após os 25 anos de trabalho na função, porém depende da idade e do sexo do profissional. Em relação à *Burnout* nos que tem maior idade, Reinhold (2002) afirma que alguns chegam a fase da fênix, ou seja, aprendem a lidar com estressor. Porém há entre esse grupo alguns indivíduos que permanecem na carreira, mas cria um distanciamento psicológico - uma das características da despersonalização.

Os demais N= 12 (37%) estão na metade da carreira tendo como referência o tempo de serviço necessário para a aposentadoria, ou seja, 25 anos de carreira e 50 anos de idade, se mulher, e 30 anos de carreira e 55 anos de idade para os homens.

Gráfico 8 - Demonstrativo da jornada de trabalho semanal dos professores N=(33)



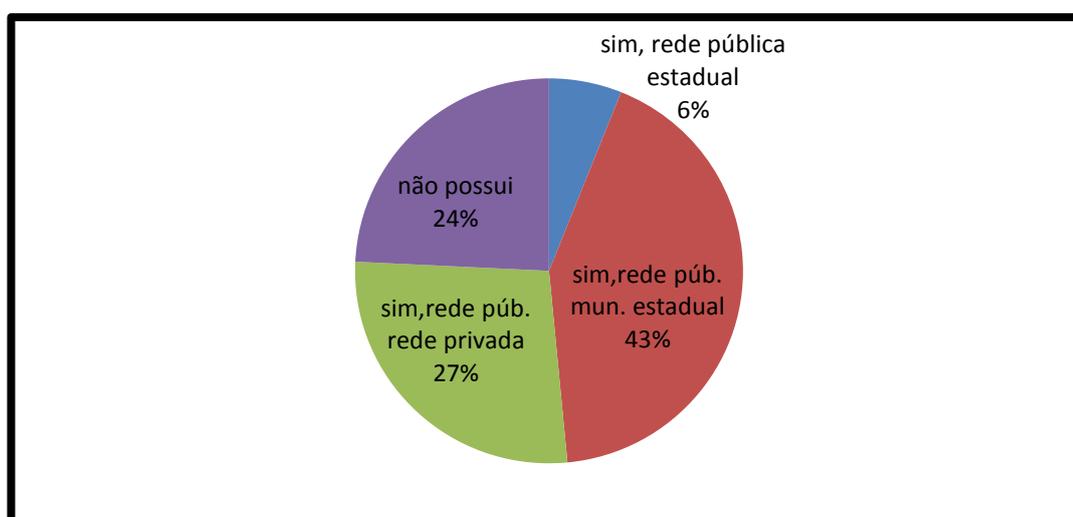
Fonte: questionários aplicados, Juína, 2014

Conforme o gráfico 8, N° 25 =(76%) dos entrevistados possuem jornada de trabalho dupla, uma vez que o vínculo do professor na rede Estadual de Ensino de Mato Grosso⁸ se dá por uma jornada de trabalho máxima de 30 horas semanais. Dessas trinta horas, 10 horas são destinadas as horas atividades, que devem ser cumpridas no horário contrário ao que o professor está em sala.

O fato de existir professores que trabalham 40, 50 e 60 horas semanais implica no aumento das horas diárias destinadas a execução das atividades laborais, principalmente nas atividades de planejamento e correção de tarefas dos alunos. Como o professor tem jornada dupla e ocupa a maior parte do tempo em sala de aula, estas atividades são realizadas em casa. O tempo “roubado” da família com atividades do trabalho como diz Codo (1999), leva o profissional a uma constante divisão emocional, pois como passam a maior parte do dia e às vezes da noite no trabalho, não conseguem conciliar as demandas familiares, sociais, de saúde e lazer.

Gomes (2002) e Levy (2010) mostram que essa carga cognitiva excessiva resulta da jornada dupla de trabalho, o sentimento de frustração e a culpa por não conseguir dar atenção à família também são considerados agentes estressores que, dependendo da percepção do indivíduo, pode levar ao desenvolvimento de Burnout.

Gráfico 9 - Demonstrativo de vínculos empregatícios remunerados dos professores (N=33)



Fonte: questionários aplicados, Juina, 2014

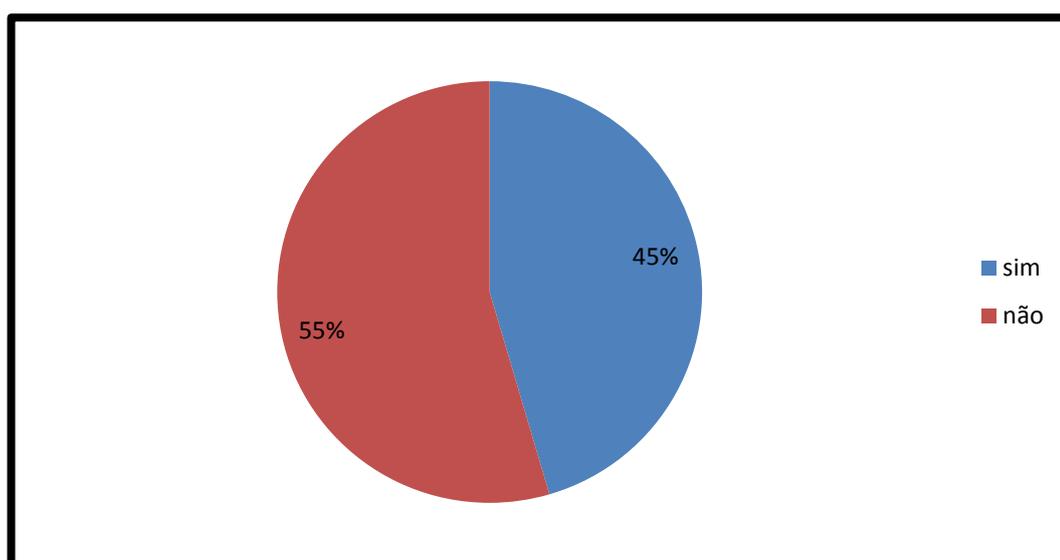
⁸ Informações extraídas na LC 50/98 e 206/2004. Essas leis estabelecem o plano de carreira domagistério público do Estado de Mato Grosso.

Em relação ao exposto no gráfico 9, observa-se que N= 25(76%) dos professores possuem outros vínculos empregatícios e atuam em diferentes redes de ensino, e N = 15 (38%) não possuem outros vínculos empregatícios, no entanto N= 6 (15%) não responderam a questão.

O fato de o professor trabalhar em duas ou mais escolas e em redes de ensino diferentes, promove o acúmulo de tarefas a serem realizadas e, maior número de decisões, a serem tomadas - o que é considerado sobrecarga de trabalho. Essa situação exige do professor muito esforço físico e cognitivo levando, na maioria das vezes, ao esgotamento que é o primeiro vestígio da Síndrome da desistência.

Nos estudos de Levy (2010), existem altos índices de Burnout relacionados à alta sobrecarga de trabalho que é compreendida no contexto escolar pelo fato de professores lecionarem em uma ou mais escolas, para muitas turmas e muitos alunos. A dupla jornada por si só já é considerada um agente estressor, contudo a situação fica mais complexa quando o professor tem que atender a duas realidades diferentes. Como vimos no gráfico, muito dos professores tem vínculo em diferentes redes de ensino, atender a essa diversidade de solicitações e demandas requer do professor um maior esforço para que consiga se adequar e cumprir com todos os compromissos do dia.

Gráfico 10 - Demonstrativo de professores que assumem sozinhos a jornada de trabalho em casa (N=33)



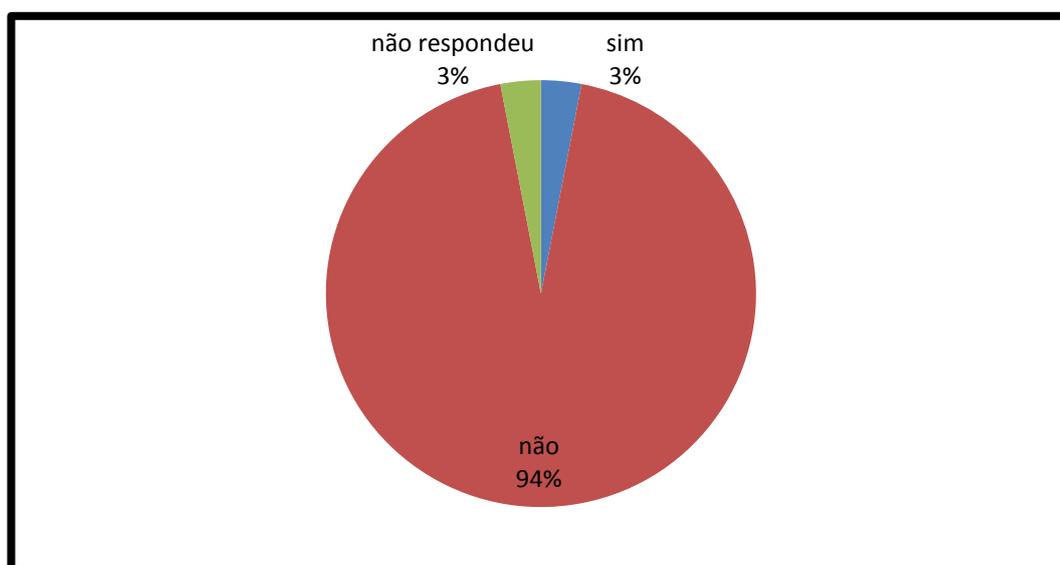
Fonte: questionários aplicados, Juína, 2014

O gráfico 10 informa que há um número expressivo de professores que assumem as tarefas domésticas: N = 15 (45%) e que N= 18 (55%) não assumem sozinhos essas mesmas tarefas.

O fato dos professores e professoras assumirem a jornada de trabalho de casa é considerado sobrecarga de trabalho. Embora não haja reconhecimento social dessas atividades domésticas, elas são desgastantes, repetitivas e quase sempre injustas.

As mulheres, ainda hoje, acabam assumindo essas atividades quase que exclusivamente sozinhas. Gomes (2002) entende que essa condição é um dos elementos de surgimento de doenças e transtornos psíquicos e comprometem o desempenho profissional, as relações interpessoais, e as relações familiares.

Gráfico 11 - Demonstrativo de professores que realizam outras tarefas remuneradas além da profissão de professor (N=33)



Fonte: questionário aplicado, Juína, 2014

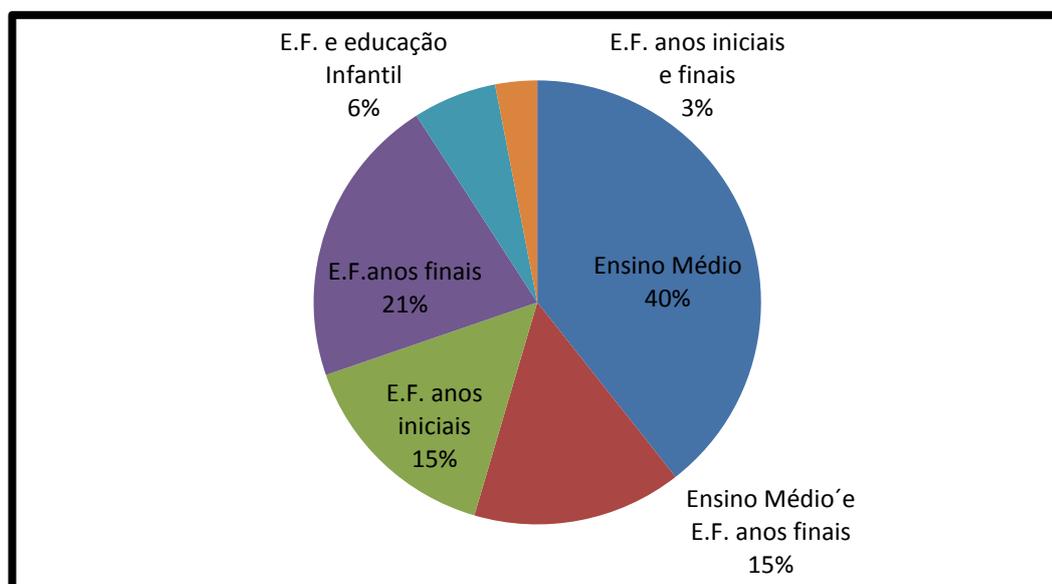
O gráfico 11 demonstra que N= 1 (3%) dos professores entrevistados exercem outras atividades remuneradas além do magistério, N= 31 (94%) não exercem outras atividades remuneradas e 3% não responderam a questão acima.

Os baixos salários é o fator determinante para que o professor assuma outras atividades laborais concomitantes à função docente. Embora os dados apresentem um percentual de 3% em relação a esse quesito, o problema deve ser

analisado na perspectiva do comprometimento que essa situação traz para a qualidade de vida do profissional e também para a qualidade do trabalho docente, uma vez que em alguns casos, não raros, a profissão docente acaba sendo considerada um “bico”, devido ao desprestígio social.

É importante considerar que os baixos salários dos professores acabam impulsionando a busca por melhorias da renda familiar, alguns assumem mais horas de aulas, outros acabam buscando alternativas de emprego. Essa situação também pode ser entendida como sobrecarga de trabalho, pois conforme Levy (2002), para atender as demandas de diferentes ambientes de trabalho é necessário um grande esforço físico e cognitivo que pode levar a cronificação do estresse e, em consequência, a Síndrome de Burnout.

Gráfico 12 – Distribuição por etapa da educação que os professores atuam (N=33)



Fonte: questionários aplicados, Juína, 2014

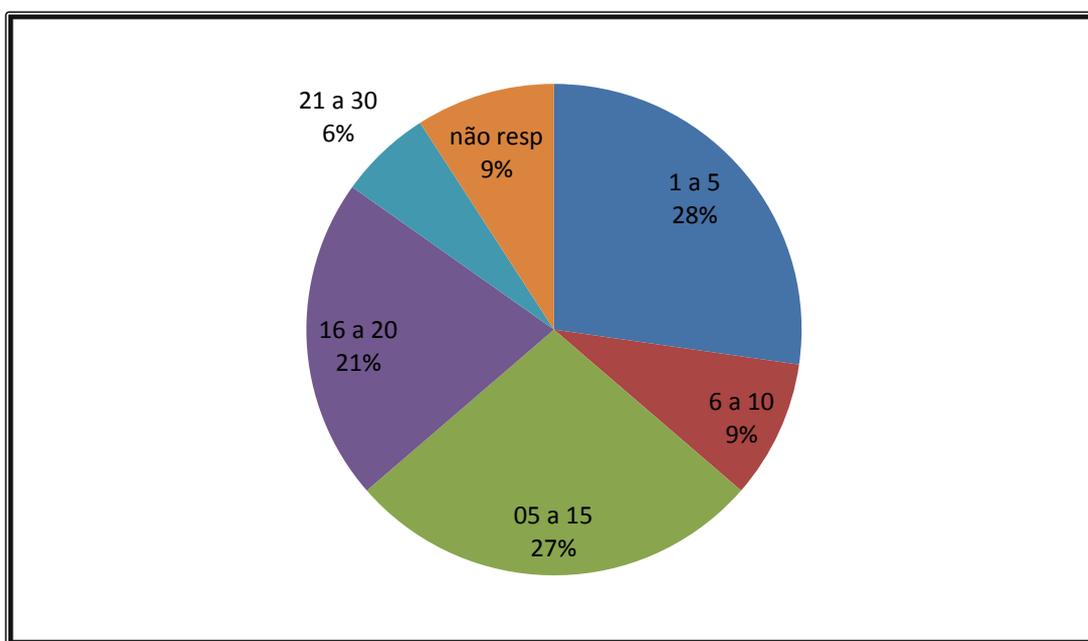
O gráfico 12 indica que: N=13 (40%) dos (as) professores atuam exclusivamente no Ensino Médio, N=5 (15%) atua apenas no Ensino Fundamental anos iniciais e outro N = 7 (21%) atuam no Ensino Fundamental anos finais, de forma exclusiva.

A somatória dos dados apresentados indica que N=8(24%) dos professores atuam em diferentes etapas da educação básica. Essa condição do trabalho requer

do profissional um maior esforço cognitivo, intelectual e afetivo na tentativa de atender as demandas da primeira infância, pré-adolescência e adolescência. Cada fase do desenvolvimento humano apresenta comportamentos e demandas específicas da faixa etária e, de acordo com Levy, 2010, essa necessidade de atender as variedades de comportamentos e demandas dos alunos aumenta ainda mais a carga de trabalho do professor podendo levá-lo ao esgotamento emocional

Nesse aspecto, é possível avaliar que os professores que atuam em etapas diferentes da educação de forma concomitante, sofrem um maior desgaste físico, principalmente comparados aqueles que atuam na educação infantil e no ensino fundamental anos iniciais. Nos anos iniciais a maioria dos alunos estão em um processo inicial de alfabetização, isso requer do professor uma aproximação mais individualizada com o aluno, na maioria das vezes trabalham em pé, usam a voz de forma excessiva, pois precisam repetir muitas e de variadas formas o desenvolvimento das atividades para que os alunos consigam realizá-las.

Gráfico 13 - Demonstrativo do número de turmas que os professores atendem (N=33)



Fonte: questionários aplicados, Juína, 2014

O gráfico 13 aponta que dos N=33 professores, N= 21 atuam em mais de 5 turmas semanalmente, esse total equivale a (63,63)% dos pesquisados.

Conforme vimos no gráfico 13, (40 %) dos professores entrevistados atuam exclusivamente no Ensino Médio. O número de alunos por sala definido pela Portaria 433/13/GS/SEDUC/MT é de 30 a 35 alunos. Ao multiplicarmos essa quantidade pelo o número de turmas que o professor atua teremos como referência em torno de 175 alunos atendidos semanalmente para cada professor. Esse número só é possível se a disciplina que ele atua tem uma carga horária maior.

No caso das disciplinas com carga horária menor, esse número pode chegar a 700 alunos. No caso dos professores que atendem de 16 a 20 turmas o número de alunos atendidos se aproxima a 1.050, semanalmente. Essa demanda de alunos atendidos pelos professores impõe a esses o aumento do volume das atividades extras, como correção de provas e trabalhos, participação em várias reuniões de conselho de classe mais os planos de aula a serem elaborados.

Essas informações confirmam que, conforme Castro, (2012); Codo (1999), Carlotto (2002), o trabalho docente se constitui em uma das atividades com grande risco de esgotamento, devido ao alto contato com outro ser humano.

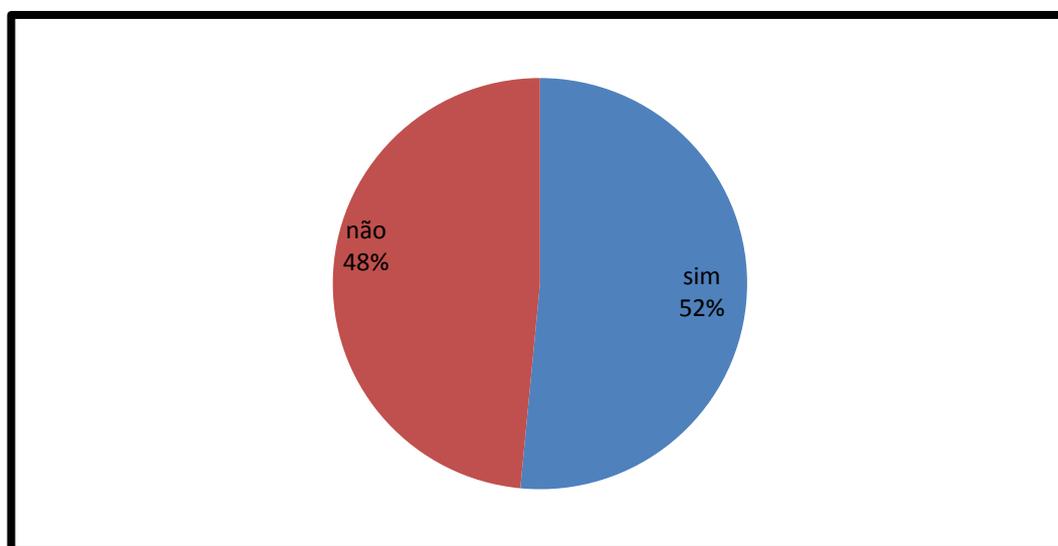
No caso dos professores que atuam no Ensino Fundamental o número de alunos por sala definido na Portaria 433/13/GS/MT é de 23 a 27 alunos, para os anos iniciais. Dessa forma o número de alunos atendidos por cada professor varia de 25 a 50 alunos. Já nos anos finais o número é de 30 alunos por sala. Considerando que os professores atuam em até 15 turmas, o número de alunos pode chegar até a 500 estudantes semanalmente.

Os professores das duas escolas apresentam um contato intenso com alunos, o que exige, no exercício de suas funções de professores, uma intensa carga emocional e física. Essa situação é compreendida como elementos estressores da atividade profissional. Em se tratando de Burnout Levy (2010), Benevides-Pereira (2010) e Trigo et al (2007) afirmam que o contato contínuo e repetitivo com outro ser humano na perspectiva de cuidar são fatores externos responsáveis pelo desenvolvimento dos sintomas. Essas características estão muito presentes no cotidiano das duas escolas.

6.3 Aspectos de saúde

Esse tópico apresenta as outras informações gerais sobre os condicionantes da saúde do trabalhador. O questionamento feito objetivou extrair deles o sentimento de cuidado pessoal e dedicação diária com sua saúde, tanto psíquica, quanto fisiológica. Foram abordadas questões sobre lazer, atividades físicas, visitas ao médico, psicólogo e ou psiquiatra, bem como ter hábito alimentar saudável.

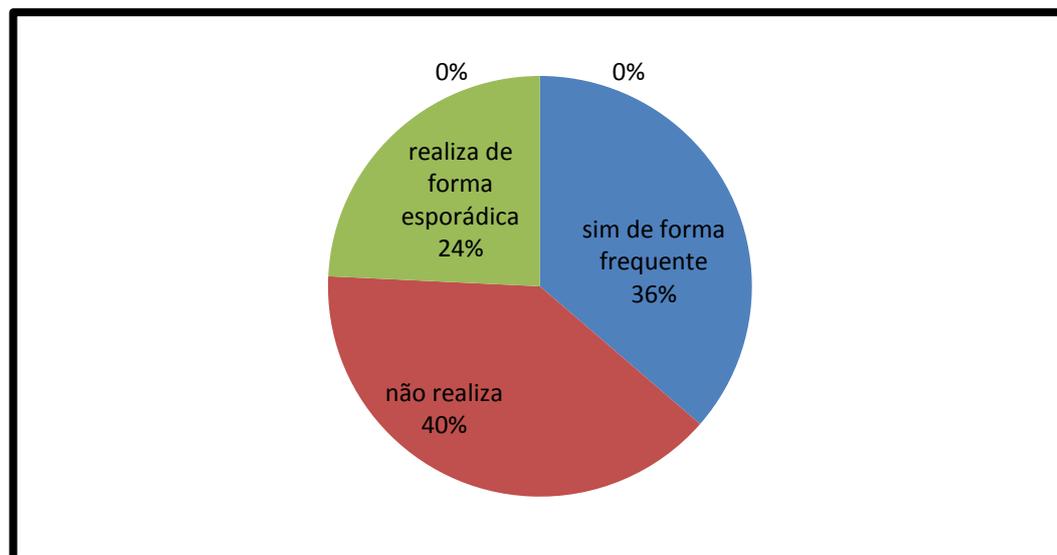
Gráfico 14 - Demonstrativo de atividades de lazer realizadas pelos professores (N=33)



Fonte: questionários aplicados, Juina2014

Conforme o gráfico 14, N= 17 (52%) realizam atividades de Lazer e N= 16 (48%) não realizam essas mesmas atividades.

Gráfico 15 - Demonstrativo da realização de atividades físicas realizadas pelos professores (N=33)

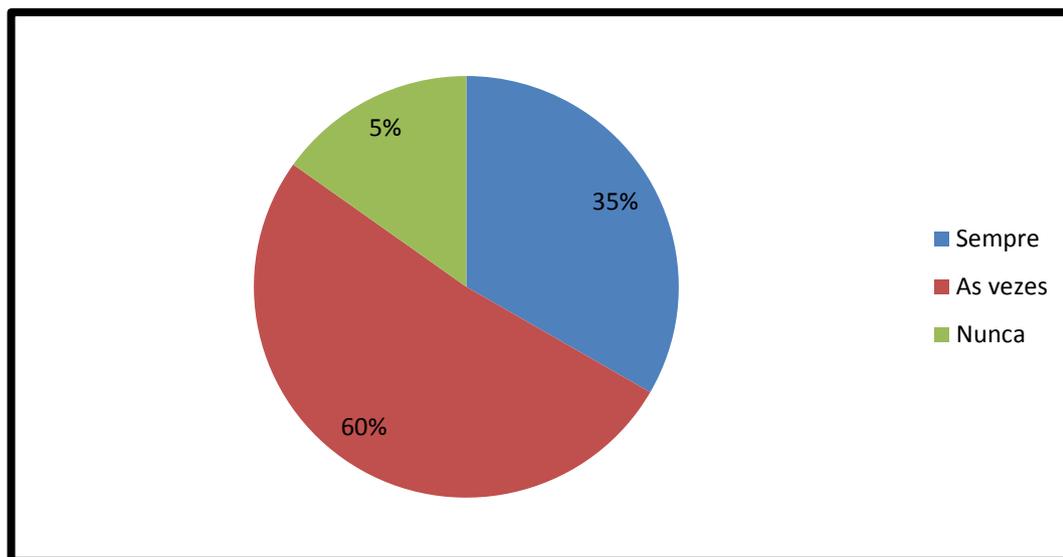


Fonte: questionário aplicado, Juína, 2014

Os resultados apresentados pelo gráfico 15, N= 12 (36%) dos professores realizam atividades físicas de forma frequente, N= 13 (25 %) não realizam atividades físicas e N= 8 (24%) realizam atividades físicas de forma esporádica.

Como esse fator é condicionante para uma boa saúde física e mental, os dados revelam que, embora uma grande parte dos professores pesquisados afirme que realiza atividades físicas, 30% do total têm dificuldades de manter uma rotina de atividades físicas. Os dados, mais uma vez, sugerem que a categoria profissional investigada apresenta dificuldades em se tratando do cuidado individual de sua saúde.

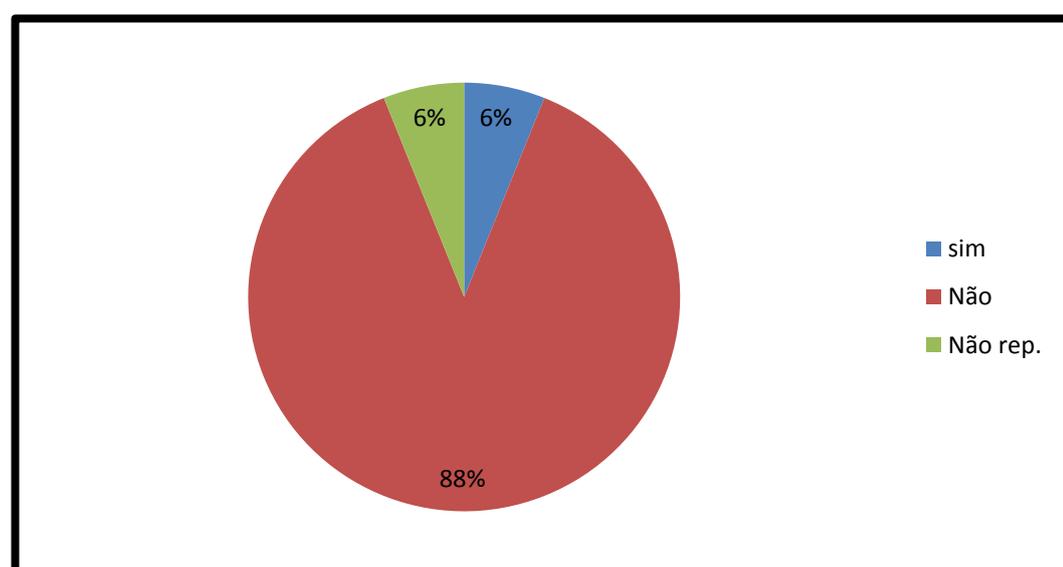
Gráfico 16 - Demonstrativo sobre a regularidade dos horários das refeições realizadas pelos professores (N=33)



Fonte: questionário aplicado, Juína, 2014

De acordo com o Gráfico 16, N= 11 (35%) dos professores(as) realizam as refeições sempre em horários regulares, N= 24 (65%) apresentam dificuldades em realizar suas refeições em horários regulares, ou seja, mais da metade dos professores entrevistados. Esse também é um condicionante da saúde que revela as dificuldades desses profissionais em manterem-se saudáveis e merece bastante atenção na análise dos fatores estressantes do trabalho.

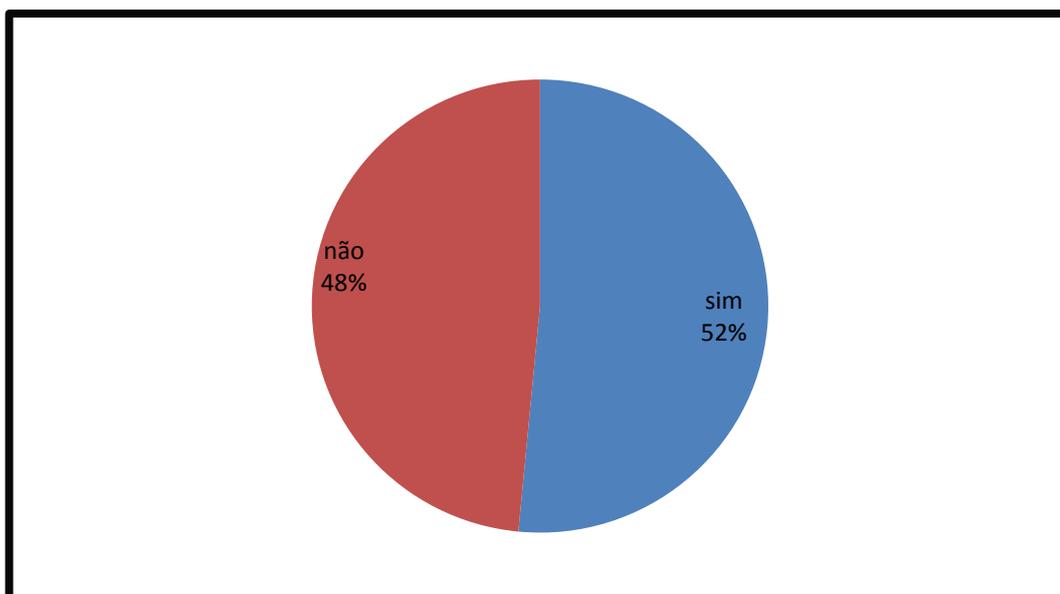
Gráfico 17 - Demonstrativo de afastamento por licença médica dos professores nos últimos 3 anos (N=33)



Fonte: questionário aplicado, Juína, 2014

Conforme o gráfico 17, N=29(88%) dos professores (as) entrevistados (as) não se afastaram por licença médica, apenas N=2(5%) afastaram e N =2(5%) não responderam a questão.

Gráfico 18 - Demonstrativo de professores que se sentiram mal, mas não pegaram atestados (N=33)



Fonte: questionário aplicado, Juína, 2014

O gráfico 18 indica que (52%) dos professores (as) sentiram se mal e não pegaram atestados, portanto não procuraram um profissional da saúde (médico) e que N= 18(48%) não se sentiram mal e, por isso, não pegaram atestado médico.

Essa questão veio seguida de um questionamento que solicitou dos participantes, os motivos que justificam o fato de se sentirem male, mesmo com a saúde debilitada, não afastaram de suas atividades laborais. As repostas estão dispostas no quadro abaixo:

Tabela 4 - Demonstrativo dos motivos pelos quais os professores não pegaram atestado médico mesmo sentindo a necessidade (N=33)

Sentiu-se mal, mas não pegou atestado? Por quê?	
Ainda tinha condições de trabalhar	02
Porque depois não tinha como repor as aulas, devido o excesso de carga horária.	07
Era Final de Bimestre	01
O médico não quis expedir o atestado	01
Para não aumentar o estresse	01
Falta de tempo e dinheiro	03
Não expôs os motivos	07

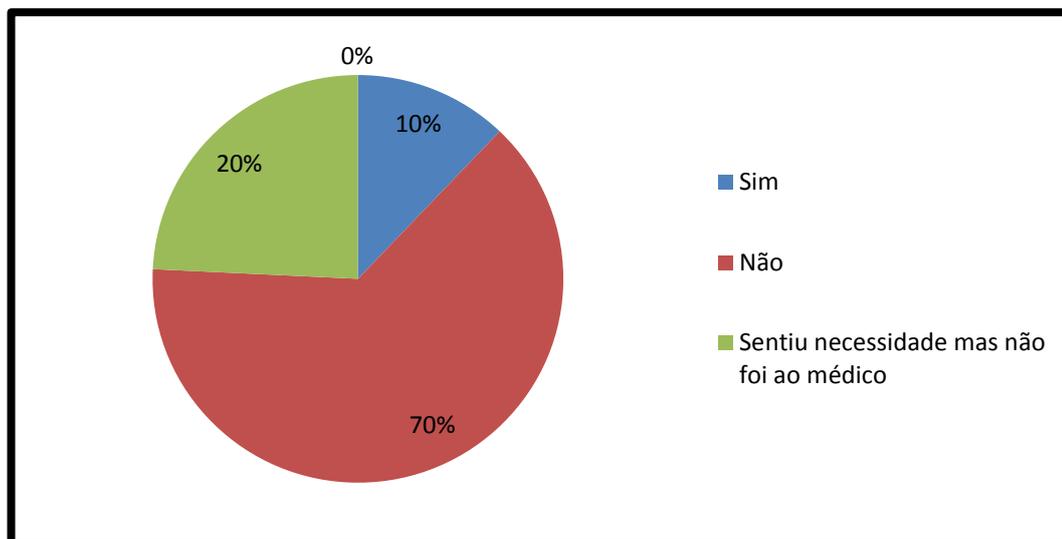
Fonte: questionário aplicado, Juína, 2014

O quadro 4 demonstra que dos 33 professores que responderam a pesquisas 15 apontaram os motivos que os levaram a não pegar atestado médico, mesmo sentindo a necessidade. Dentre os motivos que impediram os professores de buscar ajuda médica, a necessidade de repor as aulas é o fator mais citado, sendo declarado por 7 profissionais .

Outros 18 professores afirmaram ter se sentido mal e não foram ao médico, mas não expuseram as razões disso.

Esses dados revelam que metade dos professores participantes da pesquisa trabalha mesmo estando adoecidos. Esta postura implica no equilíbrio biopsíquico destes profissionais e em consequência numa redução na qualidade de vida, contribuindo para o aumento do sentimento de frustração.

Gráfico 19 - Demonstrativo de professores que nos últimos três anos foram ao psicólogo e ou psiquiatra (N=33)



Fonte: questionário aplicado, Juína, 2014

O gráfico 19 N= 21(70%) dos (das) professores (as) nos últimos três anos não foram ao psicólogo ou ao psiquiatra, N= 4(10%) foram a esses profissionais e N= 8 (20%) sentiram necessidade, mas não foram.

Na pergunta acima foi solicitado aos entrevistados que expusessem quais os motivos pela não procura de um psicólogo ou um psiquiatra, mesmo sentindo a necessidade da ajuda profissional. As respostas apresentadas foram:

Tabela 5 - Demonstrativo dos motivos pelos quais os professores não foram ao psicólogo ou ao psiquiatra, mesmo sentindo a necessidade (N=33)

Nos últimos três anos, foi ao psicólogo e ao psiquiatra? Sentiu necessidade, mas não foi? Por quê?

Questões financeiras e comodismo	05
Falta de tempo	02
Falta de atendimento no serviço público	01

Fonte: questionário aplicado, Juína, 2014

O quadro acima revela que, do universo de N= 33 participantes 05 (cinco) não buscaram ajuda desses profissionais por questões financeiras, 02 pela falta de tempo, 01 pela ausência desses profissionais no serviço público, 21 professores não sentiu a necessidade de ir ao psicólogo ou psiquiatra. Os demais não apresentaram os motivos pela não busca do profissional da área de psicologia ou psiquiatria.

Em resumo 20% dos profissionais da educação participantes das pesquisas sentiram a necessidade de atendimento psicológico ou psiquiátrico, mas não puderam realizar o acompanhamento terapêutico e 10% foram procurar ajuda através desses profissionais.

Algumas respostas apresentadas pelos professores na questão acima indicaram a existência de sintomas psíquicos e comportamentais apresentados em Benevides Pereira (2010) em Reinhold (2002) entre outros pesquisadores. Esses sintomas foram citados por eles para justificar a necessidade da busca de ajuda especializada, dentre os sintomas foram citados: depressão, cansaço, insônia e muito nervosismo. Esses sintomas estão presentes na Síndrome de Burnout.

Esses dados propiciam uma análise em relação ao atendimento psicológico em Juína, uma vez que alguns professores colocaram dificuldades de acesso aos serviços desse profissional. Até a realização desta pesquisa, no município de Juína havia 12 profissionais de psicologia. Desses, apenas três atendem em consultórios particulares. Verificamos que o CAPS- Centro de Atenção Psicossocial é a única instituição pública existente em Juína que atende casos de transtorno psíquicos já instalados e não no sentido de prevenção. Os outros profissionais atuam na docência superior e em demais serviços públicos.

Outro fator que se apresenta como dificuldade de acesso a esses serviços pelos professores é o valor da consulta. Em Juína, o preço da consulta de um profissional de psicologia é de R\$ 80,00 (oitenta reais) por sessão. O tratamento psicológico, dependendo do quadro do paciente e da técnica do terapeuta, exige mais de uma sessão por semana. O investimento no tratamento psicológico acaba sendo inviável para a maioria dos professores, considerando o nível salarial e as outras demandas financeiras.

As informações apresentadas dos gráficos 15 (N=33) aos 19 (N=33) comprovam que os professores, de maneira geral, apresentam dificuldades em se

manterem saudáveis. As demandas do trabalho acabam tomando conta de todo o tempo da vida do professor, ao ponto desses colocarem a sua saúde física e emocional em risco. Isso fica evidente quando 20% dos professores sentiram-se mal e não pegaram atestado médico para se ausentarem do trabalho durante o período de convalescência.

Os dados revelam ainda que os professores têm dificuldades de acesso à assistência em saúde. A maioria não quis se afastar por não ter que repor as aulas. Realmente, no Estado de Mato Grosso, o direito de afastamento com substituto acontece após o quarto dia de atestado conforme Decreto 5.263/2002/SAD/MT que institui a perícia médica da SAD/ MT). Os três primeiros dias os professores acabam tendo que repor.

Para Levy (2010) e Sobrinho (2001), essa situação se apresenta como uma desumanização do posto de trabalho entendida também pelos ergonomistas, como o distanciamento do trabalho prescrito e o trabalho real. Nesse caso os elementos são as regras e legislações que por serem distantes da necessidade concreta do profissional, contribuem para o desenvolvimento do stress e da síndrome de Burnout.

O profissional se obriga a trabalhar mesmo doente por força da lei, pois o seu trabalho está relacionado a 200 dias letivos com alunos. A sua falta gera um transtorno em seu ambiente de trabalho (sala de aula), e ele acaba preferindo não faltar. Trabalha mesmo que às vezes sem condições físicas e psicológicas para isso.

A organização do trabalho docente nas escolas investigadas não é pensada no sentido de garantir um substituto para o profissional que precisa de um afastamento por até três dias.

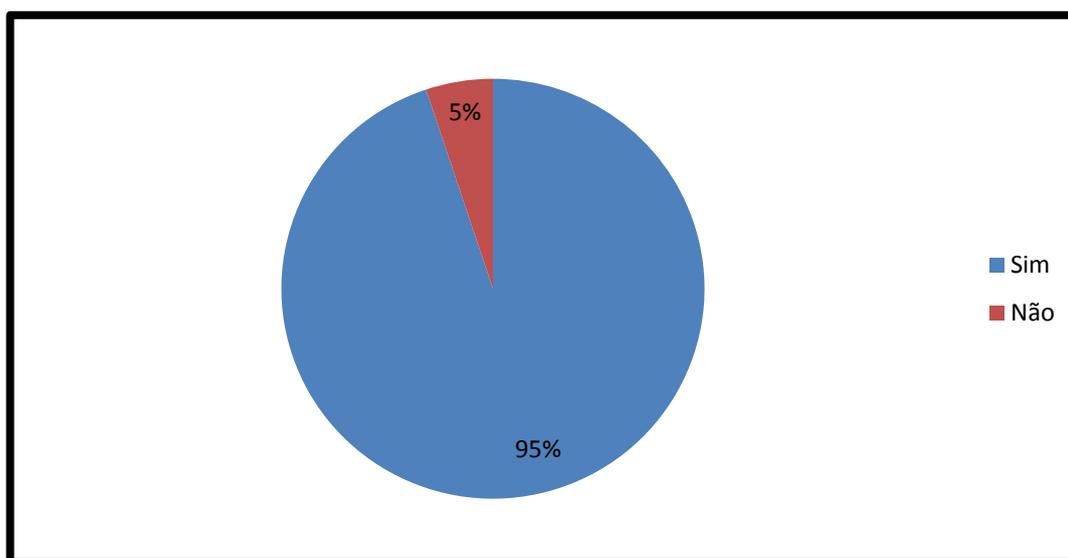
O número expressivo de professores que afirmam não ter um hábito alimentar saudável que propicie o costume de comprar os ingredientes e preparar as refeições diárias em horários regulares implica em surgimentos de deficiências nutricionais o que, por sua vez, acaba contribuindo para o surgimento de doenças crônicas. O fato dos professores não conseguirem realizar suas refeições de forma regular, está relacionado à exaustiva carga de trabalho. Como a maioria assume as atividades domésticas, e com elas a preparação da alimentação, se torna mais um agravante para a falta de tempo dos professores. Existe ainda o fato de muitos

destes profissionais trabalharem em duas ou mais escolas, o deslocamento de uma para outra diminui o tempo de descanso e aumenta a carga de estresse. Toda esta carga faz com que estes profissionais se tornem, cada vez mais, vulneráveis ao surgimento de Burnout (Gomes, 2002).

6.4 Características do Ambiente de Trabalho

Este tópico visa compreender as condições de trabalho dos professores sobre as suas próprias perspectivas. As questões apresentadas propõem uma análise das condições subjetivas e concretas da realização do trabalho docente realizado pelos professores (as) das Escolas pesquisadas.

Gráfico 20 - Demonstrativo de professores quanto à sobrecarga de trabalho no exercício de sua profissão (N=33)



Fonte: questionário aplicado, Juína, 2014.

O gráfico 20, revela que N= 31 (95%) dos professores acreditam que realizam algumas atividades em seu exercício profissional que considera sobrecarga de trabalho, e apenas N=8(5%) acreditam que não realizam nenhuma atividade que considera sobrecarga de trabalho. A pesquisa pediu aos professores (as) que apontassem entre as opções apresentadas quais delas eles consideram sobrecarga de trabalho. As opções do questionário foram: Participação no Projeto de Formação Continuada, participação nas reuniões do Conselho Deliberativo da Comunidade Escolar, realização de relatórios descritivos da avaliação dos alunos, solução e

envolvimento nos problemas sociais, psicológicos e de conduta dos alunos, realização de festas e eventos.

Diante das respostas dos professores se obteve as seguintes frequências:

Tabela 6 - Demonstrativo das atividades consideradas sobrecarga de trabalho pelos professores (N=33)

Atividades consideradas sobrecarga de trabalho	Frequência
Todas as opções	05
Formação continuada, Festas e Relatórios dos alunos	01
Relatórios, Festas e Soluções de problemas de alunos	01
Formação continuada, Relatórios e Soluções de problemas de alunos	04
Formação continuada e Soluções de Problemas dos alunos	07
Formação continuada, Festas e eventos	01
Soluções de Problemas dos alunos	02
Formação continuada	05
Festas	02
Solução de problemas de alunos	01
Formação continuada e solução de problemas de alunos	01
Elaboração de relatórios, solução de problemas de alunos	01
Relatórios	01
Nenhuma das alternativas	02

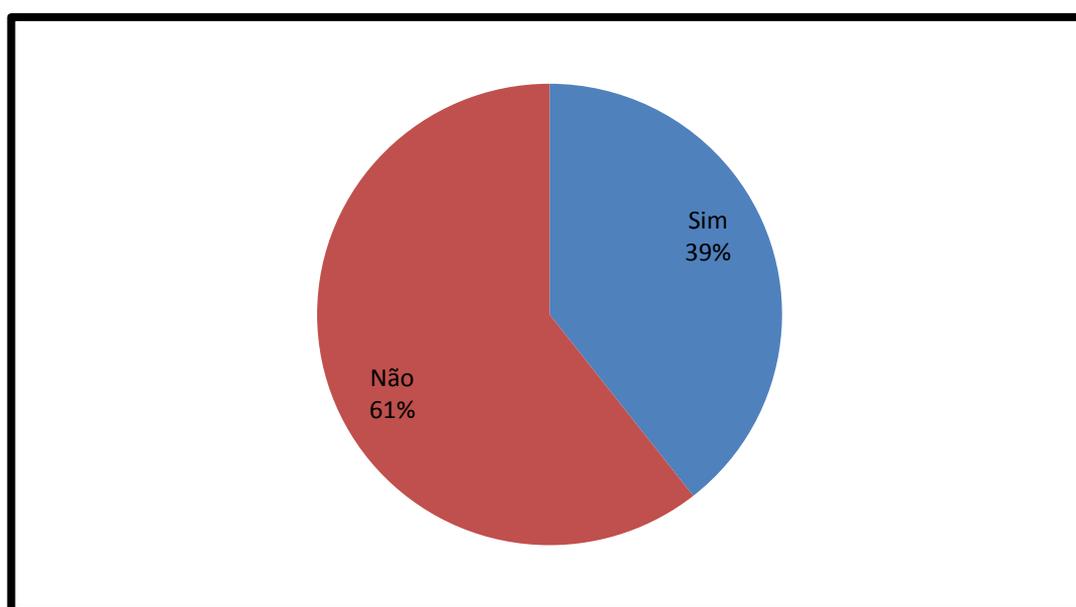
Fonte: questionários aplicados, Juína 2014

No quadro acima o Projeto de Formação Continuada foi o item que aparece em primeiro lugar como atividade considerada sobrecarga de trabalho. Em segundo lugar aparece o envolvimento na solução de problemas sociais, psicológicos e de comportamento dos alunos, sendo sua frequência de 4 vezes. A realização de festas e eventos aparece também com uma frequência de 4 vezes. Dois professores não optaram por nenhuma das alternativas e consideram que não há sobrecarga de trabalho em seu exercício profissional.

Todas as opções tiveram uma frequência de 05 vezes. O fato de alguns professores pontuarem que não considera nenhuma atividade acima descrita como

sobrecarga de trabalho, pode ser explicado pelos condicionantes pessoais apontados por Benevides-Pereira, (2010), nesse caso pode ser que os indivíduos citados possuam a personalidade Hardiness, que é a personalidade resistente ao estresse. O indivíduo com esse perfil encara as adversidades como desafios e oportunidades.

Gráfico 21 - Demonstrativo da opinião dos professores sobre a possibilidade ou não da realização do trabalho prescrito nas orientações e legislações vigente (N=33)



Fonte: questionário aplicado, Juína, 2014.

Em relação ao gráfico 21, observa-se que mais da metade dos professores acreditam não ser possível a realização do trabalho prescrito nas legislações vigentes, nesse sentido temos que N=33 (61%), os demais N=14(39%) afirmam que isso é possível.

Os gráficos 20 e 21(N=33), indicam que a maioria dos professores entrevistados acredita que realizam algumas atividades que não deveriam estar integrada a jornada de seu trabalho, dando destaque à formação continuada e ao envolvimento nos problemas sociais dos alunos. Como afirma Carlotto, (2002), O trabalho multifacetado, que é uma das características imposta atualmente ao trabalho docente gera um mal estar a essa categoria profissional. Fica claro que, cada dia mais, a escola é engessada por projetos e programas emanados de vários órgãos e secretarias de todas as esferas governamentais. A maioria chega até as

escolas para ser realizado em um breve espaço de tempo e com poucas orientações de como realizá-las. Isso provoca nos professores e equipe gestora um descompasso com o calendário interno já planejado pela equipe. Este fato também gera ansiedade e frustração.

Dentre tantos programas definidos pela Secretaria de Estado de Educação de Mato Grosso está o de formação continuada em serviço. Esse projeto é desenvolvido pelas escolas sobre a orientação do CEFAPRO- Centro de Formação dos Profissionais da Educação de Mato Grosso – Pólo Juína. O fato dos professores apresentarem um descontentamento com esse projeto e considerá-lo como sobrecarga de trabalho, levou a busca por maiores informações, uma vez que a formação em serviço é essencial para a qualidade do ensino.

A investigação iniciou a partir do Projeto de Formação de cada escola. Os projetos que estão sendo desenvolvida no ano letivo de 2014 preveem uma carga horária de 80 horas que devem ser cumpridas durante o ano letivo. Dentro do grupo de professores são escolhidos alguns que irão coordenar o projeto. Isso, além do trabalho prescrito, ou seja, das aulas a serem preparadas e ministradas.

Os encontros de formação acontecem sempre em horários adversos à jornada de trabalho do professor. A formação pode ser realizada dentro das horas atividades, que corresponde a duas horas semanais, porém o planejamento das aulas também precisa acontecer e, essa situação, gera mais uma vez sobrecarga de trabalho.

Outra questão a respeito da formação continuada dessas escolas é que se o professor optar por não participar dos encontros, esse profissional acaba se “prejudicando”, porque, conforme Edital de Seleção 011/2013/GS/ SEDUC/MT que regulamenta o processo de atribuição de aulas na rede estadual, o certificado da formação continuada equivale a 5 pontos no currículo. Esses pontos são critérios para que o professor concorra a uma vaga de emprego na ou numa unidade escolar estadual no caso dos interinos, ou para que o professor efetivo se mantenha na escola preferida e/ou no horário preferido por ele. Diante dessa realidade podemos considerar que a formação continuada da forma que está organizada pode vir a ser um agente estressor do ambiente de trabalho de acordo com Levy, (2010) e pode também estimular a concorrência entre os profissionais.

Quanto ao envolvimento dos professores com os problemas sociais, psicológicos e comportamentais dos alunos, pode indicar a falha na formação inicial destes, como podemos verificar ao longo da história do magistério, há descompasso entre o trabalho real e o ideal. Ou seja, as legislações educacionais vigentes, enfatizam a formação humana como princípio e fundamento da Educação Básica e dispõe que o direito à educação é inalienável, dessa forma o cuidado com os aspectos psicológicos, sociais e comportamentais dos alunos estão intrínsecos a tarefa do professor. Como vimos em Codo, (2006) a tarefa do professor está vinculada a afetividade, o “objeto” de trabalho do professor é o humano em formação, desconsiderar os aspectos biopsicossociais dos alunos, implica conceber o ser humano a partir de uma concepção reducionista.

Refletir é necessário, se é tarefa inerente à condição docente, por que então os professores afirmam que as considera sobrecarga de trabalho? Essa questão reafirma mais uma vez a distância que existe entre a formação inicial do professor e a prática docente. Além disso, os professores não têm apoio de outros profissionais (como psicólogos, assistentes sociais, entre outros) para que, em uma concepção multidisciplinar, desenvolvam estratégias de manejo das situações de vulnerabilidade em que se encontram alguns alunos. Essa incapacidade do trabalho docente contribui para o aumento do índice de indisciplina por parte dos alunos, baixa frequência e baixo rendimento.

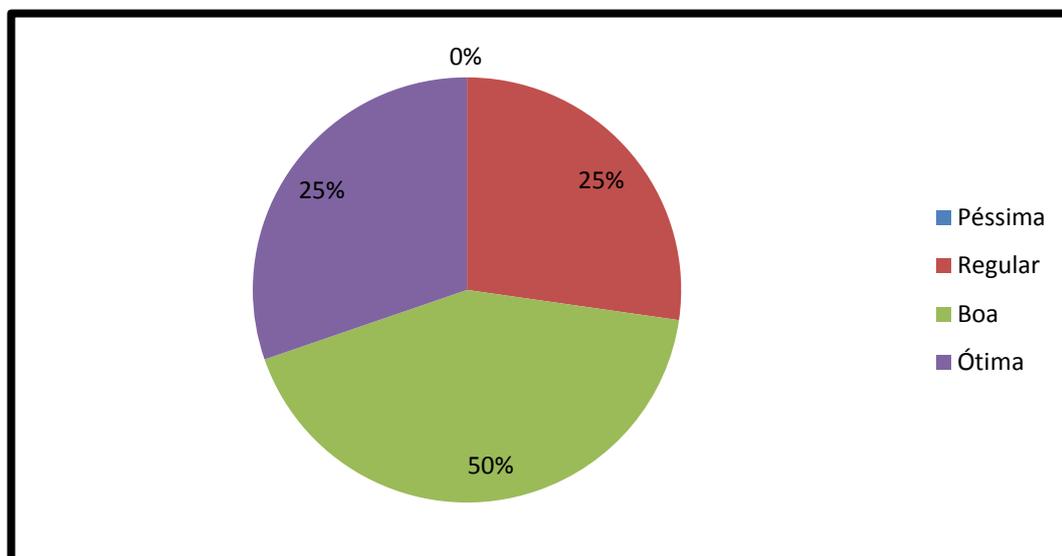
A indisciplina faz com que o professor ocupe a maioria do tempo tentando convencer os alunos a se envolver no processo da aula. Essa falta de apoio e de resolutividade gera sintomas de ansiedade, medo, agressividade como estratégias de defesa, e muitas vezes a um afastamento psicológico que leva o professor a um relacionamento frio e distante dos alunos. Este afastamento é considerado um dos sintomas da despersonalização. (Codó, 2006, Carlotto, 2003).

6.5 Estrutura Física

Neste tópico, será analisado como os professores classificam o ambiente de trabalho no que se refere às condições da estrutura física, luminosidade, limpeza e organização do ambiente, recursos pedagógicos, nível de ruído e segurança.

O questionamento é: Como você classifica o seu ambiente de trabalho no que se refere às condições de:

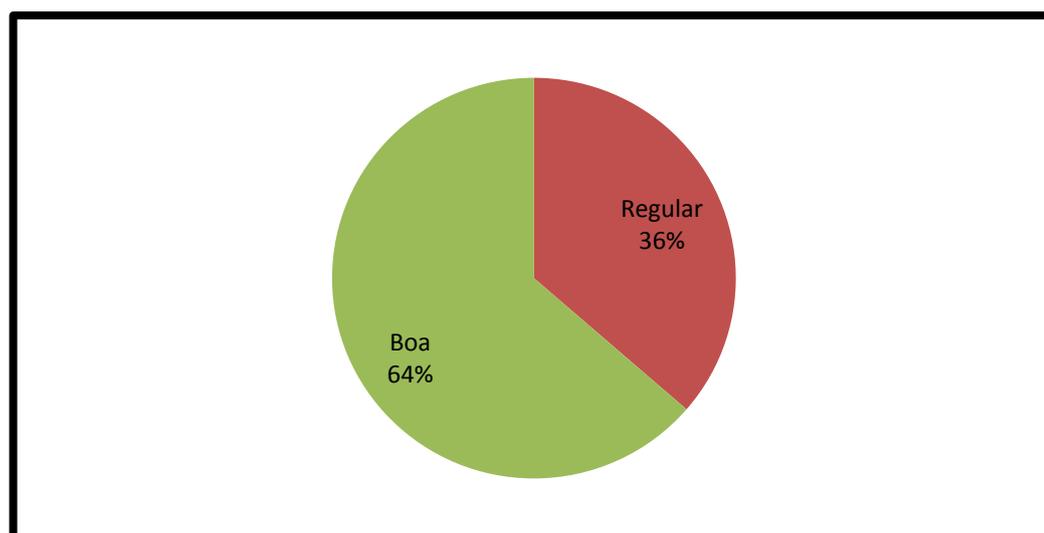
Gráfico 22 - Demonstrativo do grau de satisfação dos professores em relação à estrutura física (N=33)



Fonte: questionário aplicado, Juína, 2014

O gráfico 22, demonstra que N= 14 (50%) dos (das) professores consideram a estrutura física das escolas boa, N=10 (25%) ótima e N=9(25%) regular.

Gráfico 23 - Demonstrativo do grau de satisfação dos professores em relação à luminosidade nas salas de aula (N=33)

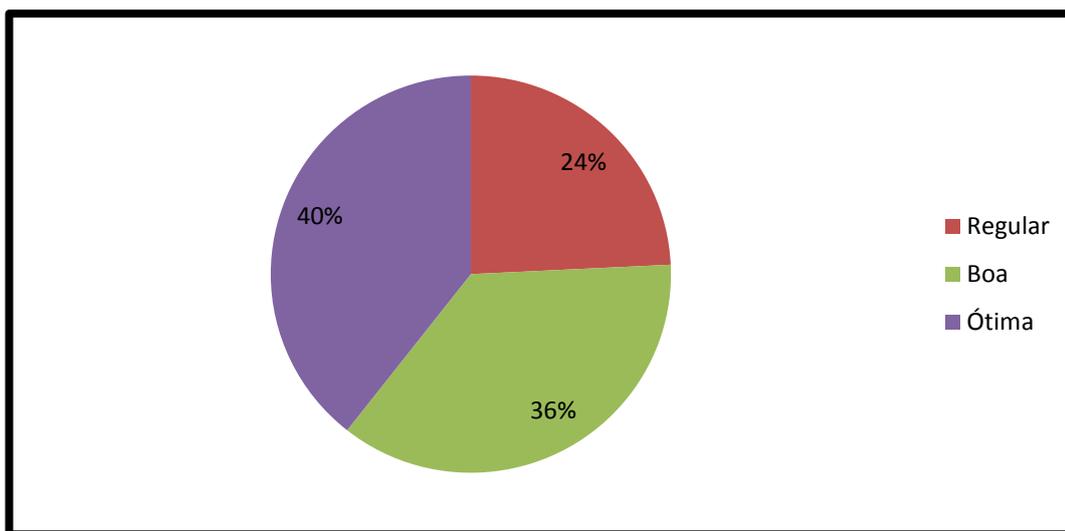


Fonte: Questionário aplicado, Juína, 2014

O gráfico 23, demonstra que N= 12 (64%) dos professores (as) consideram a luminosidade das salas de aula boa, N=21(36%) consideram que a luminosidade

das salas é regular. A qualidade precária de luminosidade em salas de aulas é potencializadora de surgimento de problemas de saúde, não só em professores, mas também nos alunos. (Sobrinho, 2010).

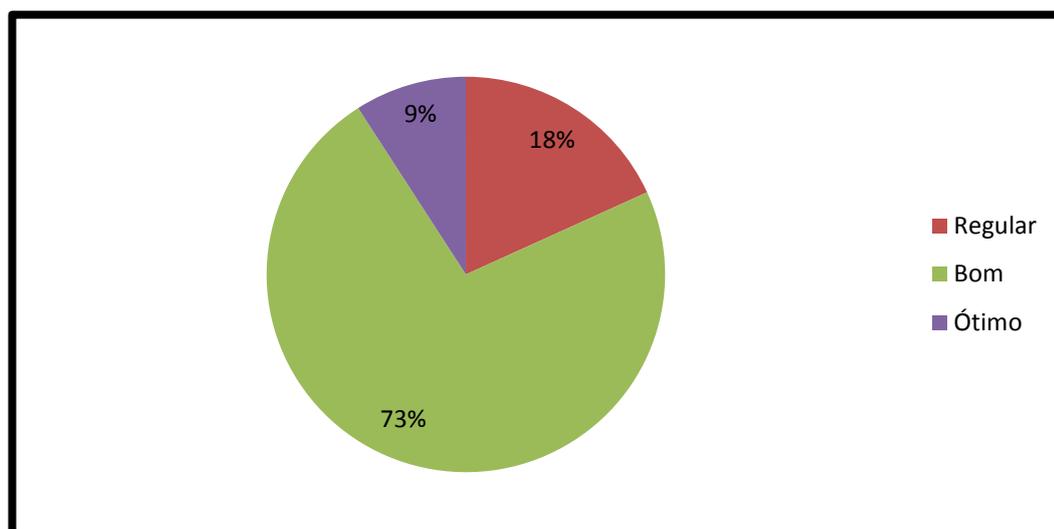
Gráfico 24 - Demonstrativo do grau de satisfação dos professores em relação a limpeza e organização do ambiente escolar (N=33)



Fonte: questionário aplicado, Juína, 2014

O gráfico 24, demonstra que N= 12 (36%) dos (as) professores (as) consideram a limpeza, higiene e organização do ambiente escolar boa, N= 13 (33%) as consideram ótima e N= 8 (20%) as consideram regular.

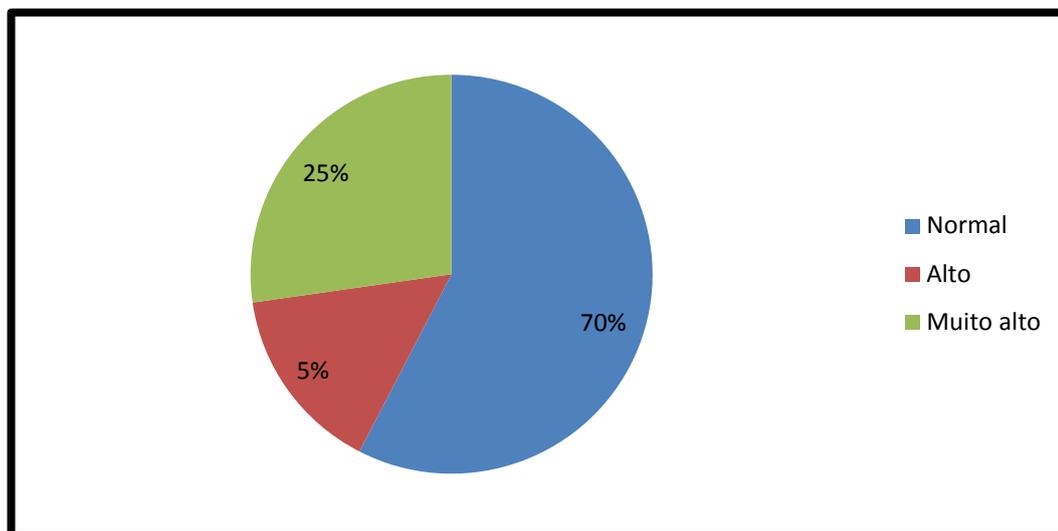
Gráfico 25 - Demonstrativo do grau de satisfação dos professores em relação aos recursos pedagógicos disponíveis (N=33)



Fonte: questionário aplicado, Juína, 2014

O gráfico 25 apresenta que N= 24(73%) dos (das) professores (as) consideram os recursos pedagógicos disponíveis nas escolas bons, N=3 (8%) apontam que são ótimos e os restantes, N=6 (18%), os consideram regular.

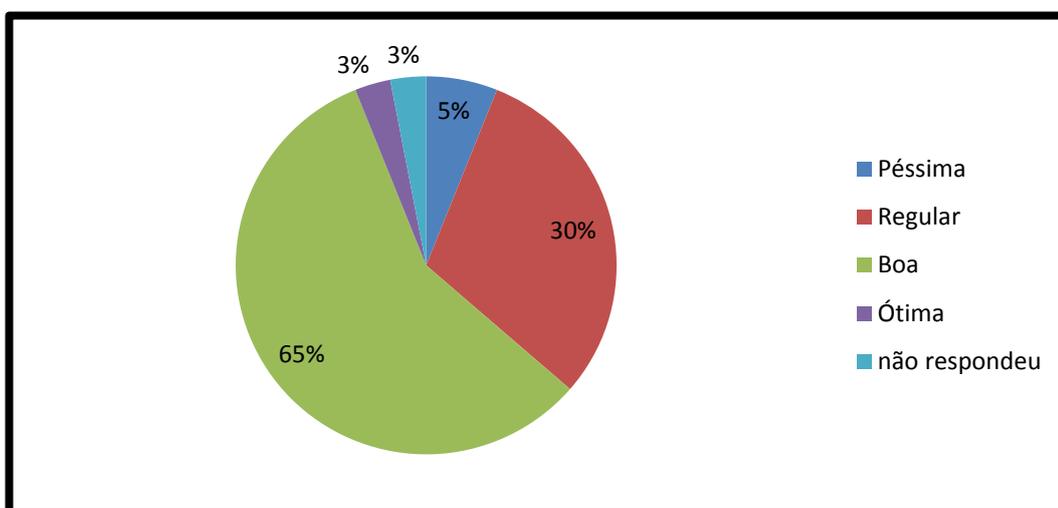
Gráfico 26 - Demonstrativo do grau de satisfação dos professores em relação ao nível de ruído no ambiente escolar (N=33)



Fonte: questionário aplicado, Juína, 2014

O gráfico 26, apresenta que N=19 (70%) dos (das) professores (as) consideram o nível de ruído no ambiente escolar normal, porém N=14 (30%) consideram o ruído das escolas entre alto e muito alto.

Gráfico 27 - Demonstrativo do grau de satisfação dos professores em relação ao sentimento de segurança no ambiente escolar (N=33)



Fonte: Questionário aplicado, Juína, 2014

O gráfico 27 demonstra que N= 19(65%) dos professores (as) consideram a segurança no ambiente escolar boa, N=10(30%) regular e N=2(5%) péssima, 1 professor acha a segurança da escola ótima e isso equivale a 5%.

Para complementar as questões sobre o ambiente escolar, pedimos aos professores que explicassem quais fatores apresentados acima lhes causavam algum tipo de problemas no exercício de suas funções. Entre as mais citadas foram destacadas: o excesso de calor nas salas de aula, reflexo no quadro atrapalhando a visão, o excesso de barulho dos ventiladores, e eco, que aumenta a agitação dos alunos, o excesso de alunos em sala e o som alto das vozes dos alunos.

Alguns aspectos subjetivos também foram apresentados, como o clima organizacional, a falta de trabalho em equipe, a falta de suporte por parte dos gestores, a competição entre os pares, a organização do Ensino Fundamental em Ciclos de Formação Humana - que na opinião de alguns interfere no grau de aprendizado dos alunos, o excesso de burocracia e de cobrança se as dificuldades de aprendizagem dos alunos.

A análise dos gráficos (N-33) do 22 ao 27, bem como a questão aberta, demonstra que no ambiente de trabalho dos professores investigados em Juína, existem fatores que contribuem para o surgimento de problemas de saúde, que são condicionantes para a instauração de um processo que podem levá-los ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout. Essa realidade não se difere das existentes em outros estados brasileiros.

6.6 Resultados dos dados sociodemográfico

Os professores, em sua maioria, são do sexo feminino (85%), casados (as) (55%), e possuem filhos. A faixa etária de maior concentração é de 20 a 40 anos (79%), possuem especialização (79%) são efetivos no serviço público (55%), possuem de 01 a 15 anos na profissão (37%). Exercem jornada dupla (76%), trabalham em mais de uma escola e atuam em etapas da educação distintas entre si.

6.7 Resultados para Síndrome de Burnout

Na análise da consistência interna dos itens que compõem a Subescalas do Maslach Inventory – ED obteve-se um Alfa de Cronbach de 0,901 para Exaustão Emocional, de 0,672 para Despersonalização e de 0,770 para Realização profissional. O Alfa de Cronbach para os 22 itens foi de 0,910.

As médias das Subescalas estão dispostas na tabela 1.

Tabela 7 - Distribuição por escala dos professores segundo as médias do Maslach Burnout Inventory

Subescalas	Média	DP*	Min.	Máx.
Exaustão Emocional	2,85	0,84	1,44	4,78
Despersonalização	1,92	0,67	1,00	3,40
Realização Profissional	2,43	0,55	1,25	3,50

*DP Desvio Padrão

Tabela 8 - Distribuição dos professores segundo a classificação por Subescalas do Maslach Burnout Inventory

Subescalas	Alta		Baixa		Total
	N%	N	N	%	N
Exaustão Emocional	16	48,49	17	51,51	33
Despersonalização	15	45,46	18	54,54	33
Realização Profissional	32	97	01	3,0	33

Na associação dos escores, temos que, dos 33 professores participantes da pesquisa, 1 (3,%) apresenta indicativo para a Síndrome de *Burnout*.

6.8 Discussão dos resultados

Os resultados apresentados na análise dos dados demonstram que nessa população há 1 profissional com incidência da Síndrome. Observou-se que a média para a subescala Exaustão Emocional é de 2,85(dp= 0,84), para Despersonalização 1,92 (dp=0,67) e para Realização Profissional 2,43(dp= 0,55).

Verifica-se que as médias mais elevadas estão em Exaustão Emocional e Realização Profissional.

Verificou-se que apenas um indivíduo está com indicativo para Síndrome de Burnout. Essa realidade difere de uma amostra nacional onde 48% dos professores apresentaram indicativo para essa Síndrome.

Na análise das subescalas, verifica-se que, dos 33 professores, 3% apresentam Baixa Realização Profissional, 48,48% Alta Exaustão e 45% Alta Despersonalização. Na amostra nacional, realizada pela CNTE- Confederação Nacional do Trabalhador em Educação e o Departamento de Psicologia da UNB- Universidade de Brasília, verificou-se que em Mato Grosso, 36,9% dos professores estão com Baixos níveis de Realização Profissional, 27,4% com Alta Exaustão e 12,1% apresentaram Alto nível em Despersonalização. Portanto, os índices apresentados em Juína são superiores em Exaustão e Despersonalização e inferiores em Realização profissional se comparados à amostra estadual.

Considerando a Síndrome de Burnout como resposta ao estresse crônico com relevância dos agentes estressores no trabalho, temos um diferencial nos resultados apresentados pelos professores em Juína. Embora os indicadores de Exaustão e Despersonalização apresentem níveis Altos, indicando que uma parcela desses profissionais está com problemas, no que se refere à Realização Profissional, os resultados apresentam que os professores possuem Alta Realização Profissional.

Ficou constatado, através da pesquisa, que os professores se sentem realizados profissionalmente. O fenômeno apresentado difere dos resultados encontrados em várias pesquisas realizadas no Brasil. Esse fato pode ser explicado pelos aspectos individuais que se apresentam como condicionantes para o não desenvolvimento da *Burnout*. Dentre eles destacamos a Personalidade Hardiness que é considerada resistente ao estresse. Os indivíduos que possuem essas características encaram as diversidades como desafios a serem vencidos e como oportunidade de crescimento, levando ao controle da situação de estresse.

Outro condicionante é a possibilidade desses indivíduos utilizarem estratégias de enfrentamento do estresse, pois conhecendo seus limites e possibilidades, podem combater a cronificação do estresse evitando o

Desenvolvimento de *Burnout*. Caso as estratégias não forem eficientes, a Síndrome pode ocorrer.

É importante chamar a atenção para o seguinte aspecto: por mais que tenha ocorrido um caso que pode ser considerado em Burnout, os níveis de Exaustão (48,49%) e Despersonalização (45,46%) estão presentes em uma proporção significativa entre os participantes. Para Maslach e Jackson, (1982) precursores do estudo sobre Burnout, a Exaustão Emocional deve ser considerada um preditor da despersonalização, e a despersonalização antecede o surgimento de baixa realização pessoal. Como a Síndrome é compreendida em um processo, alguns professores podem estar na fase inicial do desenvolvimento dessa Síndrome, ou seja, como afirma Carlotto, (2006.p.3), “ esse processo encontra-se em curso na população estudada”.

Outro aspecto a ser destacado é que, embora os professores estejam realizados profissionalmente, ainda assim identificam em seu ambiente de trabalho estressores que podem estar causando Alta Exaustão Emocional e Despersonalização. Segundo esses professores esses estressores interferem diretamente na rotina de seus trabalhos.

Dentre os fatores apresentados, destacam-se a dupla jornada de trabalho, considerando que 76% desses professores possuem dois vínculos empregatícios, chegando a trabalhar de 50 a 60 horas semanais. Muitos são vinculados em duas redes de ensino diferentes e atuam em etapas da educação distintas, (ensino médio e ensino fundamental, ensino fundamental e educação infantil) Isso exige um grande esforço cognitivo em função da quantidade elevada de decisões e atitudes que devem ser tomadas diariamente para adequações do seu trabalho ao nível escolar e a necessidade dos alunos de acordo com a faixa etária.

Além das atividades laborais, 45% dos profissionais entrevistados assumem sozinhos trabalhos como afazeres domésticos, ou seja, quando deveriam estar descansando acabam assumindo mais uma jornada de trabalho que também é exaustiva e repetitiva.

A jornada de trabalho dupla e, muitas vezes tripla é um dos elementos determinantes da exaustão emocional. Outro fator estressante dessa carga horária de trabalho é o número de alunos atendidos por cada professor. Esse número chega

até a 1.050 alunos, uma vez que 63,63% atendem semanalmente um mínimo de 5 a 10 turmas. O contato frequente com um número elevado de pessoas com o objetivo de cuidar e educar pode esgotar fisicamente e psicologicamente. Essa dedicação ao trabalho também acaba, muitas vezes, determinando ao professor e professora o descuido com a própria saúde. Isso é notório quando os dados apresentados indicam que 30% desses profissionais não realizam atividades físicas, 65% não fazem suas refeições em horários regulares e 52% afirmam que, apesar de estar se sentindo mal, mesmo assim foram trabalhar e apontam o fato de não tem como repor as aulas como motivos principal de impedimento na busca de ajuda médica. Os profissionais (20%) também apontam que já sentiram a necessidade de buscar ajuda psicológica. Contudo, a falta de tempo e o custo da consulta fizeram desistir dessa necessidade.

As situações apresentadas pelos professores proporcionaram a busca de informações sobre a política de prevenção e cuidados da saúde do trabalhador em educação. Ficou claro que não há nenhum tipo de atendimento preventivo. Quando um profissional da educação adoece, seja por qual motivo é encaminhado à perícia médica da Secretaria de Administração que tem a sede em Cuiabá, ou ao INSS-Instituto de Seguridade Social, no caso do interino, mas exclusivamente no intuito de assegurar o afastamento. O trabalho preventivo e terapêutico é da competência do próprio profissional.

Outro estressor que pode ser importante no surgimento dos sintomas de *Burnout* é a sobrecarga de trabalho. Apenas 5% destes profissionais acreditam que não há sobrecarga de trabalho no exercício de suas funções. A grande maioria, 95%, afirma que realizam atividades que, para eles, são sim sobrecarga de trabalho e apontam a Formação Continuada como um dos principais fatores dessa sobrecarga.

Em relação à questão sobre a possibilidade da realização do trabalho prescrito nas orientações e legislações vigentes, na perspectiva de avaliar se há um distanciamento entre o trabalho pedagógico prescrito e o trabalho pedagógico real, 61%, aponta que há uma distância significativa entre a realidade em que atuam e a demanda legal e indicam a organização do ensino como um dos motivos da impossibilidade de cumprir os objetivos da educação.

Diante da realidade apresentada acima, pode-se verificar que há um descompasso entre o trabalho real e o ideal realizado pelos professores em questão.

Quando foi solicitado aos professores e professoras para avaliarem as condições de trabalho quanto à estrutura física, luminosidade do ambiente, higiene e organização, nível de ruído e segurança, a pretensão é verificar se os professores os percebem como fatores geradores de algum tipo de problema para o exercício de sua profissão. A maioria afirma que o calor e a luminosidade da sala atrapalham prejudicando a visão e aumenta o estresse nos alunos, isso implica diretamente no alcance dos objetivos das aulas (Reinhold 2002). Ainda, o excesso de barulho provocado pelos alunos e ventiladores danificados, na opinião dos professores, torna o ambiente completamente insalubre. O baixo rendimento dos alunos é posto como problema na realização do trabalho docente gerando frustração, pois não conseguem fazer com que alguns aprendam.

Os professores citaram que, além das condições físicas, o sentimento de frustração está presente quando percebem o pouco reconhecimento dos direitos profissionais, especialmente no que se refere à aposentadoria.

Outros problemas citados que ultrapassaram as questões de estrutura física são questões subjetivas como fator de maior problema na realização de seus trabalhos, dentre tantos, apontam as relações interpessoais com colegas de trabalho, o pouco tempo para curtir a família e a casa, a falta de lazer e o fato de que todos na escola não cumprem o que foi determinado pelo coletivo.

Outra questão apontada por alguns professores é sobre a pressão que alguns sofrem por parte de companheiros de trabalho por tentarem fazer o seu trabalho de forma melhor.

A existência de muitos projetos, muitas reuniões, indisciplina dos alunos, a cobrança exagerada de alguns pais e o descaso de outros em relação à vida escolar dos filhos também são apontados como fatores estressores no ambiente de trabalho.

A análise das condições do trabalho revelou que o clima organizacional, estruturado nas relações interpessoais e no comprometimento da equipe é um dos fatores preponderante do desajuste ou equilíbrio no exercício da profissão. Os

aspectos individuais como a falta de lazer e tempo com a família também são fatores que acabam prejudicando o desempenho dos profissionais.

Os resultados das análises permitem considerar que o conhecimento, por parte dos professores, dos agentes estressores pode estar contribuindo para que desenvolvam estratégias de manejo do estresse que pode minimizar os impactos que as condições físicas do ambiente de trabalho propiciam tornando-os profissionais menos vulneráveis à apresentação da Síndrome de *Burnout*.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Síndrome de *Burnout* entre professores vem sendo compreendida como uma questão de saúde pública considerando que, entre essa categoria, a ocorrência dessa Síndrome já é tida como uma epidemia (Codo, 1999). Os danos causados por essa Síndrome ultrapassam a dimensão profissional, os prejuízos também alcançam as esferas sociais, afetiva e da saúde do trabalhador em educação; além de afetar indiretamente o aluno no sentido de interferir na qualidade do ensino.

Levando em consideração a importância desse tema para os professores (as) e para a educação é que se propôs investigar a realidade dos professores em Juína/MT. Os resultados apresentados nessa amostra de 33 professores da Rede Estadual de Juína/MT apontaram que entre esses profissionais há um com indicativo para Síndrome *Burnout*, uma vez que a maioria dos profissionais 32 (97%) possui Alto nível de Realização Profissional. Para que houvesse a indicação da Síndrome era necessário que se apresentassem Altos níveis em Exaustão Emocional e em Despersonalização e Baixo Nível em Realização Profissional. Os índices Exaustão Emocional e Despersonalização apresentados indicam que é possível que outros professores possam estar em processo para a Síndrome de *Burnout*.

Todos os resultados apresentados nesse trabalho se complementam e possibilitam o conhecimento de fatores que podem levar ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* em professores. Embora esse quadro não tenha ocorrido com os professores de Juína/MT, acredita-se que o reconhecimento, por parte dos professores, desses estressores no ambiente de trabalho pode ter proporcionado a eles o estabelecimento de estratégias de enfrentamento sobre a ação desses estressores no exercício de sua profissão.

Contudo, esse resultado não pode ser entendido como um sentimento de alívio em relação ao surgimento de *Burnout* no grupo estudado. É importante que se tenha especial atenção para os Altos níveis em Exaustão e Despersonalização apresentados por esse grupo. Gestores e professores devem reconhecer dentro dos agentes estressores quais os que têm maior influência no surgimento de Exaustão e Despersonalização, visando estabelecer estratégias individuais e coletivas para que esse quadro não se evolua e desencadeie no desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* nestes profissionais.

Acredita-se que a aplicação do inventário autoinforme contribuiu para que outras investigações possam ser realizadas em relação à dinâmica organizacional e a personalidade dos sujeitos envolvidos. Contudo, vale ressaltar que *Burnout* é a Síndrome do profissional exaurido. Nesse sentido, o trabalho é o fator primordial do surgimento dos Sintomas de *Burnout*. Diante das complexidades que envolvem o diagnóstico desta Síndrome, pode-se considerar que os resultados apresentados nesse trabalho servem como ponto de partida para uma nova pesquisa que possa elucidar como os professores que apresentam condições de trabalho favoráveis ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout não a desenvolveu.

Após a realização desse estudo, é possível compreender também que embora a Síndrome de *Burnout* afete a vida do professor, ela não pode ser entendida como um fim em si mesmo. Há que se considerar que em se tratando do ser humano, há sempre a capacidade de um novo renascer, como afirma Reinhold (2002) “ressuscitar como uma fênix das cinzas de Burnout”, ou como afirma a psicologia referente ao conceito da capacidade de resiliência.

O Ressurgimento das cinzas pode acontecer a partir do momento em que os professores (as) reivindicarem, junto a Secretaria de Estado de Educação através do SINTEP- Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública de Mato Grosso, o desenvolvimento de políticas públicas voltadas para a instalação de serviços preventivos e terapêuticos, e o investimento em programas que visem a humanização do trabalho docente. Além disso, é importante que cada professor se reconheça como peça fundamental para a qualidade da educação e para o futuro dessa profissão.

REFERÊNCIAS

ARANHA. M.L. A. **História da Educação**. 1 ed. São Paulo: Moderna, 1989.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. **Burnout uma tão conhecida desconhecida Síndrome**. In: A Síndrome de Burnout em professores do ensino regular: pesquisa, reflexões e enfrentamento. LEVY, Gisele Cristine Tenório de Machado; NUNES SOBRINHO, Francisco de Paula. (Org.) Rio de Janeiro: Editora Cognitiva, 2010.

BITTENCOURT, F. **Estresse: o mal do século**. Revista Psique Ciência e & Vida, São Paulo, 63h23min-31, março, 2011.

BOCK.A.M.B, et al. **PSICOLOGIAS: Uma Introdução ao estudo de Psicologia** 13 Ed. São Paulo, Saraiva, 2001.

CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. **Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil**. Disponível em: <<http://revistaeletronicas.pucrs.br>> Acesso em: 31 de Ago. de 2013.

CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. **Preditores da Síndrome de Burnout em Professores**. Disponível em: <<http://revistaeletronicas.pucrs.br>> Acesso em: 20 de Set. 2013.

CARLOTTO, Mary Sandra; PALAZZO Lilian dos santos. **Síndrome de burnout e fatores associados um estudo epidemiológico com professores**. Cad.Saúde Pública, Rio de Janeiro, 22(5): 1017-1026, maio, 2006.

_____. **A Síndrome de Burnout e o Trabalho docente**. Disponível em: <www.scielo.br> Acesso em: 20 de Ago. de 2013.

CASTRO, F. G. **Fracasso do projeto do ser: Burnout, existências e paradoxos do trabalho**. Rio de Janeiro: Garamond, 2012.

CODO. W (org). **Educação: Carinho e Trabalho- Burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar à falência da educação-** 4 ed. Petrópolis: Vozes. Brasília, 2006.

COSTA, A. F. F.; Silva. C. P. **Síndrome de Burnout e os direitos do empregado**. Disponível em: <www.scielo.br>. Acesso em: 20 de Out. 2013.

DEJOURS. C, **A Loucura do Trabalho**: Estudo de Psicopatologia do Trabalho. 5 ed. São Paulo, Cortez ,1992.

FIGUEIREDO, M.A; SOUZA, S.R.G. **Como elaborar projetos, monografias, dissertações e teses**: da redação científica à apresentação do texto final. 3ed. Rio de Janeiro: Lumem Juris,2010.

FÓRUM NACIONAL DE EDUCAÇÃO; **O PNE na Articulação do Sistema Nacional de Educação**: participação popular, Cooperação Federativa e Regime de Colaboração- Brasília, 2013.

GOMES, L. **trabalho multifacetado de professores/as**: a saúde entre limites. Rio de Janeiro, Dissertação de Mestrado, 2002.

GONZAGA A.L; BARBOSA. G.A; **Características do Maslach Burnout Inventory – MBI –quando submetido À Análise fatorial**. Disponível em:<<http://www.discursividade.cepad.net.br/>>Acesso em: 15 de Jan. 2014.

LEVY, G. C. T. de M; SOBRINHO, F. P. N. (org.), **A síndrome de Burnout em Professores do Ensino Regular**, Rio de Janeiro: Cognitiva, 2010.

LEVY, Gisele Cristine Tenório de Machado. **A Síndrome de Burnout em professores do ensino fundamental**. In: A Síndrome de Burnout em professores do ensino regular: pesquisa, reflexões e enfrentamento. LEVY, Gisele Cristine Tenório de Machado; NUNES SOBRINHO, Francisco de Paula. (Org.) Rio de Janeiro: Editora Cognitiva, 2010.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. (Org.) **O Stress do Professor de Pós-Graduação**. In: O Stress do Professor. 7ª ed. Campinas, SP: Papyrus, 2002.

MELEIRO. Alexandrina Maria da Silva. **O Stress do Professor**. In: Marilda Lipp (org.). 7ª ed. Campinas, SP: Papyrus, 2002.

MARCONI, M.A; LAKATOS, E.M. **Técnicas de pesquisa**: planejamento, e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação dos dados. 7ed. São Paulo, Atlas, 2010.

MAZON, V. *etal.* **Síndrome de Burnout e estratégias de enfrentamento em professores.** Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.br>> .Acesso em: 31 de Ago. de 2013.

MINAYO, M. C. (org.). **Pesquisa social: teoria método e criatividade.** Petrópolis - RJ: Vozes, 1997.

NUNES SOBRIBNHO, Francisco de Paula. **Fatores contribuintes para a Síndrome de Burnout entre professores.** In: A Síndrome de Burnout em professores do ensino regular: pesquisa, reflexões e enfrentamento. LEVY, Gisele Cristine Tenório de Machado; NUNES SOBRINHO, Francisco de Paula. (Org.) Rio de Janeiro: Editora Cognitiva, 2010.

OLIVEIRA, R.M.K. **Pra não perder a alma: o cuidado aos cuidadores.** São Leopoldo, Sinodal, 2012.

PEREIRA, A.M.T.B. **O estado da Arte do Burnout no Brasil.** Disponível em: <<http://tupi.física.ufmg.br>>. Acesso em: 03 de Set. de 2013.

-----**Burnout: Quando o Trabalho Ameaça o Bem-Estar do Trabalhador.** – 4 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.

PONCE. A. **Educação e Luta de Classes**, 11 ed. São Paulo: Cortez, 1991.

RAMOS, T. *etal.* **Síndrome de Burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos.** Disponível em:<<http://www.scielo.br>> .Acesso em: 03 de Set. 2013.

REINHOLD, Helga H. **O Burnout.** In: O stress do professor. Marilda Lipp (org.). 7ª ed. Campinas, SP: Papyrus, 2002.

RODRIGUES, D.C.*et al.* **Síndrome de Burnout em professores de educação Pré Escolar.** Universidade Luterana do Brasil,2010.

ROUSSEAU, J.J. **A Origem da Desigualdade Entre os homens.** Coleção Grande Obras do Pensamento Universal- Tradução e organização editorial Ciro Mioranza; São Paulo: Escala.

SARRIERA, C.J. **A Síndrome do Burnout: a saúde em docentes de escolas particulares.** Disponível em:<www.scielo.br> Acesso em: 23 de Ago. de 2013.

SILVA, G; CARLOTTO, M.S. **Síndrome de Burnout:** um estudo com professores da Rede Pública. Disponível em:<[http:// www.scielo.br](http://www.scielo.br)>. Acesso em: 05 de Set, de 2013.

SILVA, Rodrigo Marques; et. al. **Síndrome de burnout em residentes multiprofissionais de uma universidade pública.** In: Rev. Esc. De Enferm. USP. Universidade de Santa Maria, RS, 2011.

VICENTINI. P.P; LUGLI. R.G; **História da profissão docente no Brasil:** representações em disputa. São Paulo: Cortez, 2009

APÊNDICE

INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO DO VALE DO JURUENA

QUESTIONÁRIO

1) DADOS PESSOAIS
a) - Sexo: <input type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Masculino
b) – Idade: 20 a 30 anos(<input type="checkbox"/>), 30 a 40 anos (<input type="checkbox"/>) 40 a 60 anos (<input type="checkbox"/>) 60 a 70 anos (<input type="checkbox"/>)
c)- Estado Civil: Solteiro (<input type="checkbox"/>) Casado (<input type="checkbox"/>) Divorciado (<input type="checkbox"/>) Viúvo (<input type="checkbox"/>) outros (<input type="checkbox"/>)
d)- Possui filhos? <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> Não
2. PERFIL PROFISSIONAL
a).Escolaridade: Ensino Médio (<input type="checkbox"/>) Superior (<input type="checkbox"/>) Cursando Superior Pós Graduado: (<input type="checkbox"/>) especialização (<input type="checkbox"/>) mestrado (<input type="checkbox"/>) doutorado
b).Rede de Ensino em que é vinculado(Marque mais de uma opção se for o caso). Municipal(<input type="checkbox"/>) Estadual (<input type="checkbox"/>) privada
c) - Situação funcional:(Se tiver um cargo efetivo e o outro contrato assinale os dois). <input type="checkbox"/> efetivo (<input type="checkbox"/>) contrato temporário.
d).Tempo de serviço em anos: <input type="checkbox"/> 01 a 04 (<input type="checkbox"/>) 05 a 10 anos (<input type="checkbox"/>) 11 a 15 anos 16 a 20 anos (<input type="checkbox"/>) 21 a 25 anos. <input type="checkbox"/> 26 a 30 anos (<input type="checkbox"/>) 31 a 35 anos acima de 36 anos (<input type="checkbox"/>)
d) - Jornada de Trabalho semanal: 20 h/s (<input type="checkbox"/>) 30 h/s (<input type="checkbox"/>) 40h/s (<input type="checkbox"/>) 50h/s (<input type="checkbox"/>) 60h/s (<input type="checkbox"/>)
e). Assume sozinha a jornada de trabalho em casa? <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não
f). Possui mais de um vínculo empregatício remunerado? <input type="checkbox"/> sim, rede pública estadual (dois cargos na mesma rede). <input type="checkbox"/> sim, rede pública municipal e rede pública estadual.

() sim, rede pública e rede privada.
g.)Realiza outras tarefas remuneradas além da função de professor () sim () não, se sim qual?
h) - Etapa da educação que atua (assinale mais de uma se for o caso). <input type="checkbox"/> Educação Infantil <input type="checkbox"/> berçário <input type="checkbox"/> Pré I <input type="checkbox"/> Pré II <input type="checkbox"/> Maternal. <input type="checkbox"/> Ensino Fundamental anos iniciais <input type="checkbox"/> Ensino Fundamental anos finais Número de turmas _____, Número de alunos que você lida semanalmente. _____ <input type="checkbox"/> Ensino Médio – Número de turmas _____, Número de alunos que você lida semanalmente _____ <input type="checkbox"/> EJA 1º segmento <input type="checkbox"/> EJA 2º segmento <input type="checkbox"/> EJA Ensino Médio. Número se turmas _____ Número de alunos que você lida semanalmente _____
3. ASPECTOS DA SAÚDE
a).Realiza alguma atividade de lazer? (se necessário colocar mais de uma). <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não, se sim qual? _____
b). Realiza alguma atividade física? <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não, se realiza qual a frequencia <input type="checkbox"/> regular <input type="checkbox"/> esporádica <input type="checkbox"/> nos finais de semana.
c).As suas refeições são feitas em horários regulares? <input type="checkbox"/> sempre <input type="checkbox"/> as vezes <input type="checkbox"/> nunca
d).Nos últimos 3 anos se afastou por licença médica ? <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não
e) Sentiu-se mal, mas não pegou atestado? <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não, se sim porque? _____
f) Nos últimos três anosfoi ao psicólogo o ao psiquiatra? (qual uma das respostas devem ser justificadas). <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não, <input type="checkbox"/> sentiu a necessidade mas não foi. Porque?_____
4).Perfil do ambiente de trabalho (marque mais de uma opção se for

necessário)
<p>a)- Você acredita que no seu exercício profissional há algumas atividades que você considera “sobrecarga de trabalho”? Se sim, defina-as:</p> <p>() participação no Projeto de formação continuada;</p> <p>() Participação nas reuniões do Conselho Deliberativo da Comunidade Escolar;</p> <p>() Elaboração dos relatórios descritivos da avaliação de aprendizagem dos alunos;</p> <p>() Solução de problemas sociais, psicológicos e de conduta dos alunos.</p> <p>() Realização de festas e eventos</p>
<p>b).Você acredita que o trabalho Pedagógico prescrito nas orientações e Legislações Educacional é possível de ser realizado?</p> <p>() sim () não. Por quê?</p>
<p>c).Como você classifica o seu ambiente de trabalho no que se refere as condições de :</p> <p>Estrutura Física</p> <p>() péssima () regular () boa () ótima</p> <p>Luminosidade nas salas</p> <p>() péssimo () regular () boa () ótima</p> <p>Climatização() péssima () regular () boa () ótima.</p> <p>Limpeza e higiene,organização do espaço físico:</p> <p>() péssima () regular () boa () ótima</p> <p>Recursos didáticos e pedagógicos</p> <p>() péssimo () regular () bom () ótimo</p> <p>Nível de ruído() normal () alto () muito alto</p> <p>Segurança () péssima, () regular () boa () ótima</p>

Comente os itens que você destacou apontando quais aspectos que em sua opinião lhe causam algum tipo problemas no exercício de sua profissão.

ANEXO

QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO DO VALE DO JURUENA

AVALIAÇÃO DAS DIMENSÕES DE BURNOUT

INSTRUÇÕES

Por favor, leia atentamente cada um dos itens a seguir e responda se já experimentou o que é relatado, em relação a seu trabalho.

A cada frase você deve responder expressando na escala abaixo a frequência que tem esse sentimento marcando nas respostas os números que expressam seus sentimentos.

1 - nunca

2 - raramente

3 - algumas vezes

4 - frequentemente

5 - sempre

		Pont
1.	Sinto-me esgotado (a) emocionalmente devido ao meu trabalho.	.
2.	Sinto-me cansado (a) ao final da jornada de trabalho.	
3.	Quando levanto-me pela manhã e vou enfrentar outra jornada de trabalho sinto-me cansado(a).	
4.	Posso entender com facilidade o que sentem meus alunos.	
5.	Creio que trato alguns alunos como se fossem objetos impessoais.	
6.	Trabalhar com pessoas o dia todo me exige um grande esforço.	

7.	Eu lido eficazmente com os problemas dos alunos.	
8.	Meu trabalho deixa-me exausto (a).	
9.	Sinto que através do meu trabalho influencio positivamente na vida de outros.	
10.	Tenho me tornado mais insensível com as pessoas desde que exerço este trabalho.	
11.	Preocupa-me o fato de que este trabalho esteja-me endurecendo emocionalmente.	
12.	Sinto-me com muita vitalidade.	
13.	Sinto-me frustrado (a) em meu trabalho.	
14.	Creio que estou trabalhando em demasia.	
15.	Realmente não me preocupo com o que ocorre com alguns alunos.	
16.	Trabalhar diretamente com pessoas causa-me estresse.	
17.	Posso criar facilmente uma atmosfera relaxada para os meus alunos.	
18.	Sinto-me estimulado (a) depois de trabalhar em contato com os alunos.	
19.	Tenho conseguido muitas realizações em minha profissão.	
20.	Sinto-me no limite de minhas possibilidades.	
21.	Sinto que sei tratar de forma adequada os problemas emocionais no meu trabalho.	
22.	Sinto que os alunos culpam-me de alguns de seus problemas.	

Versão disponibilizada pela pesquisadora Mary Sandra Carlotto. **A Síndrome de Burnout e o Trabalho docente.** Disponível em: <www.scielo.br> Acesso em: 20 de Ago. de 2013.