

SINDROME DE *BURNOUT* NO TRABALHO DOCENTE EM ESCOLAS PÚBLICAS

Marli Pettenon dos Reis¹
Rosane Maria Seibert²

RESUMO

A área de gestão de pessoas exige profissionais preparados e preocupados com a organização e com as pessoas. Neste sentido, atuando na área de gestão de pessoas em um órgão público voltado à educação percebeu-se uma constante nos atendimentos: muitos servidores (as) solicitam afastamento do trabalho em sala de aula, por motivos variados, uns compreensíveis e outros dignos de investigação. Surge, então, o interesse em investigar a síndrome de *burnout*, a qual apresenta sintomas específicos, comprovadamente existentes que atinge a classe docente e outras funções que exigem o contato direto com muitas pessoas. Por isso, surgiu a necessidade de responder a seguinte questão de pesquisa: Quais os sintomas da síndrome de *burnout* que são percebidos nos professores com docência, concursados e com estabilidade no município de Cruz Alta/RS, e como isso afeta o desempenho profissional? O objetivo geral da pesquisa foi: Identificar os sintomas da síndrome de *burnout* nos professores com docência e perceber se estes sintomas afetam o desempenho profissional e a qualidade de vida desses profissionais. O trabalho justifica-se pela necessidade de compreender questões do cotidiano na atuação em gestão de pessoas especificamente neste assunto. Há uma parcela de professores do município de Cruz Alta, Rio Grande do Sul, que se afasta do trabalho devido a fatores variados, entre eles: a falta de motivação, cansaço, stress, esgotamento físico e psicológico. Estes sintomas ou manifestações podem ser explicados ao se investigar a síndrome de *burnout*, conhecida como uma exaustão física e emocional que começa com um sentimento de desconforto e pouco a pouco aumenta à medida que a vontade de lecionar gradualmente diminui. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica e a pesquisa de campo. Para a coleta de dados aplicaram-se questionários aos professores concursados, com estabilidade, regidos por estatuto e legislação próprios, depois, os dados foram tratados de forma qualitativa. A fim de enriquecer a pesquisa optou-se por discutir além de conceito básico de gestão de pessoas, como se dá a gestão pública da educação, bem como, a importância que o trabalho desempenha na vida das pessoas, no sentido socializante e subjetivo. A investigação realizada nos revela que a síndrome de *burnout* apresenta sintomas específicos, comprovadamente existentes que atingem a classe docente, uma profissão que exige o contato direto com muitas pessoas. Os resultados encontrados, a partir da pesquisa de campo realizada, revelam que na população alvo investigada existem alguns sintomas do *burnout*, revelados por inúmeras respostas variando entre os níveis moderado e alto.

¹ Pedagoga e especialista em Gestão de Pessoas pela URI/SA;

² Contadora, Administrado e Mestre em Administração PUC/RJ.

Palavras-chave: gestão de pessoas - gestão pública da educação - síndrome de *burnout*.

ABSTRACT

The field of people management requires well-prepared professionals concerned about organizations and people. In this sense, acting in the field of people management in a public institution turned towards education, one observed some regularity in the following attendances: many workers ask for standing back from the classroom, for several reasons, some comprehensible and others deserving a further investigation. Then it comes to sight the interest in investigating the syndrome of burnout, which one presents specific symptoms proved to be existents that affect the teaching staff and other functions that demand direct contact with many people. This way it arouse the necessity of answering the following question of research: Which are the symptoms of the burnout syndrome that are noticed in teachers who have passed public exams and with stability in the district of Cruz Alta/RS and how does it affect their professional performance? The general objective of the research was: to identify the symptoms of the syndrome of burnout in the teachers and perceive if these symptoms affect the professional performance and the quality of life of these professionals. The work justifies itself by the necessity of understanding the daily questions in the performing of people management specifically about this matter. There is a parcel of teachers of the municipality of Cruz Alta, Rio Grande do Sul, that stand back from work due to many factors, among them: lack of motivation, tiredness, stress, physical and psychological exhaustion. These symptoms or manifestations might be explained when one investigates the syndrome of burnout, known as an emotional and physical exhaustion that begins with a feeling of discomfort and little by little increases in proportion to the will of teaching gradually decreases. The methodology used was the bibliographic research and the field research. For the collection of data one applied questionnaires to the teachers who have passed the examinations, with stability ruled by their own statute and legislation and afterwards the data were treated in terms of quality. In order to enrich the research one chose to discuss beyond the basic concept of people management, how the public management in education works, as well as the importance the work has in the people's life in a social and subjective way. The investigation carried out reveals that the burnout syndrome shows specific symptoms proved to be existents that affect the teaching group, a profession that requires direct contact with people. The results found from the research field carried out reveal that in the population investigated there are some burnout symptoms revealed by several answers ranging from moderate to high levels.

Key-words: people management - public management of the education - syndrome of burnout.

INTRODUÇÃO

A área de gestão de pessoas exige profissionais preparados e preocupados com a organização e com as pessoas. Neste sentido, atuando na área de gestão de pessoas em um órgão público voltado à educação percebeu-se uma constante nos atendimentos: muitos servidores (as) solicitam afastamento do trabalho em sala de aula, por motivos variados, uns compreensíveis e outros dignos de investigação.

Surge, então, o interesse em investigar a síndrome de *burnout*, a qual segundo algumas leituras realizadas, a *priori*, apresenta sintomas específicos, comprovadamente existentes que atinge a classe docente, a classe de profissionais da saúde, e de outras funções que exigem o contato direto com muitas pessoas. Ao investigar uma realidade específica pode-se coletar e apresentar subsídios para análise da síndrome de *burnout*, se de fato existem, em que proporção, e em posse dessas informações, pensar quais ações podem ser tomadas no sentido de que estes profissionais alcancem um melhor desempenho em seu trabalho.

Os objetivos da pesquisa são identificar os sintomas da síndrome de *burnout* nos professores com docência, ou seja, aqueles professores que atuam diretamente com alunos em sala de aula, e não em setores, e perceber se estes sintomas afetam o desempenho profissional e a qualidade de vida. Os objetivos específicos que nortearam a pesquisa são: apresentar o referencial teórico, aplicar questionário a fim de investigar a existência de sintomas da síndrome de burnout nos professores municipais de Cruz Alta, analisar as respostas obtidas, propor ações que colaborem para a redução desses sintomas.

O estudo justifica-se pela necessidade de compreender questões do cotidiano na atuação em gestão de pessoas especificamente neste assunto. Há uma parcela de professores do município de Cruz Alta, Rio Grande do Sul, que se afasta do trabalho devido a fatores variados, entre eles: a falta de motivação, cansaço, stress, esgotamento físico e psicológico. Estes sintomas ou manifestações podem ser explicados ao se investigar a síndrome de *burnout*, conhecida como uma exaustão física e emocional que começa com um sentimento de desconforto e pouco a pouco aumenta à medida que a vontade de lecionar gradualmente diminui.

1 GESTÃO DE PESSOAS

A gestão de Pessoas acontece, sobretudo, em um contexto que inclui organizações e pessoas e, em consequência, relações de trabalho, objetivos, anseios, desejos. Na variedade de organizações existentes atualmente, pode-se classificar em públicas e privadas. A partir das relações de trabalho que se estabelecem entre pessoas e organizações, no caso deste estudo, as públicas, é que vêm à tona a necessidade de investigação do problema proposto e possível ação para enfrentá-lo. Em teorias tradicionais de administração, a relação pessoa-organização era diferente das hoje existentes, apesar de ainda serem práticas atuais.

Até pouco tempo atrás [...] acreditava-se que os objetivos das organizações – como lucro, produtividade, eficácia, maximização da aplicação de recursos humanos físicos e financeiros, redução de custos – eram incompatíveis com os objetivos das pessoas – como melhores salários e benefícios, conforto no trabalho e no emprego, desenvolvimento e progresso pessoal (CHIAVENATO, 1995, p.05).

Quanto aos objetivos modernos da Gestão de Pessoas que contribuem para a eficácia organizacional cita-se a QVT- Qualidade de Vida no Trabalho.

Qualidade de vida no trabalho (QVT) é um conceito que se refere aos aspectos da experiência do trabalho, como estilo de gestão, liberdade e autonomia para tomar decisões, ambiente de trabalho agradável, camaradagem, segurança no emprego, horas adequadas de trabalho e tarefas significativas e agradáveis. Um programa de QVT procura estruturar o trabalho e o ambiente de trabalho no sentido de satisfazer a maioria das necessidades individuais das pessoas e tornar a organização um local desejável e atraente (CHIAVENATO, 2008, p.13).

1.1 GESTÃO PÚBLICA DA EDUCAÇÃO

Gestão é definida como “o ato ou efeito de gerir; gerência”; por sua vez, Gerir é “ter gerência sobre; administrar, dirigir, gerenciar: gerir negócios, gerir recursos.” Administrar, entre outras definições é “gerir (negócios públicos ou particulares), governar; dirigir (instituição)”. (AURÉLIO, 2001, p. 23). Moreira Neto (2005) conceitua administração pública:

A administração pública é uma atividade pela qual, pessoas gerem recursos com o objetivo de satisfazer determinados interesses. São 5 elementos articulados neste conceito de administração: atividades, pessoas, recursos, objetivos e interesses. Por atividades, deve-se entender o planejamento, a decisão, a execução e o acompanhamento de atos racionalmente articulados; as pessoas são os indivíduos ou entes de qualquer natureza que manifestam a vontade geradora das atividades; os recursos são os bens e serviços a serem empregados; os objetivos vêm a serem as alterações que essas atividades deverão introduzir na realidade para que, em consequência, os interesses, que são as finalidades da ação administrativa, sejam satisfeitas.

O Município tem a responsabilidade de oferecer os meios para uma educação de qualidade, garantindo a manutenção das escolas, disponibilizando profissionais capacitados e vagas nas escolas de ensino fundamental, visando desta forma, a satisfação das necessidades coletivas, da vida em sociedade e qualidade de vida; para tanto, os recursos humanos são indispensáveis.

Os professores são servidores nomeados, que prestaram concurso público. Possuem estatuto próprio - lei nº 004 de 06/06/1995, e plano de carreira do magistério municipal - lei nº 1200 de 29 de dezembro de 2003, os quais definem remuneração, cargos, regime de trabalho, plano de pagamento e de carreira. O Sistema Municipal de Ensino de Cruz Alta, Rio Grande do Sul é composto de Educação Infantil, Ensino Fundamental, modalidade Educação Especial e Educação de Jovens e Adultos – EJA.

1.1.1. Função Social do Trabalho

O trabalho, enquanto atividade emancipatória do cidadão traz ao homem sentimentos contraditórios capazes de determinar a felicidade ou infelicidade da pessoa. “O trabalho continua sendo o único mediador da realização do ego no campo social, e não se vê, atualmente, nenhum candidato capaz de substituí-lo”, (REBÉRIOUX, 1993, *APUD* DEJOURS, 2001, P.43).

Historicamente, o trabalho vem sofrendo transformações quanto a sua realização. Desde a Reforma Protestante, quando o capitalismo foi visto como ‘espírito’, ‘cultura’ e conduta de vida, o trabalho deixou de ser visto como um castigo imposto ao homem e passou a ser uma dádiva de Deus às pessoas (WEBER, 2004). Depois, com a Revolução Industrial, a aplicação de descobrimentos científicos, tecnológicos, industriais, ampliação da produção em diversos setores, gerando novos mercados, novos consumidores e novos trabalhadores. Essas

mudanças ocorridas, implantadas e expandidas pelo sistema capitalista, não só modificaram em nível mundial seus sistemas de produção, como também desenvolveram novas relações de produção entre patrões e empregados ou entre o capital e o trabalho.

O trabalho passa a ser visto como emprego e sua definição resume-se a um “bem-estar” social.

O surgimento e o crescimento quantitativo do trabalho como emprego, foram os fatos sociais mais marcantes do século XIX. Passados os primeiros e turbulentos momentos de criação das relações de trabalho – em que se registraram exploração de mulheres e crianças, condições abjetas de trabalho, proibição de greves, conflitos violentos, expulsão de camponeses de suas terras, fome, miséria nas grandes cidades – a sociedade industrial de pleno-emprego e bem estar social foi tomando forma. Ela perdurou por cerca de trinta anos após a Segunda Guerra Mundial em países desenvolvidos e, em menor grau, também no Brasil (CZEKSTER, 2007, p.20).

Esta expansão passou a ser globalizada, onde o mercado mundial rompe barreiras e avança trazendo também influências sobre a vida dos trabalhadores quanto à distribuição de renda.

Se os mercados de capitais e mercadorias estão cada vez mais unificados, o mesmo não ocorre com o mercado de trabalho (350 milhões de trabalhadores dos países ricos têm um salário médio de U\$18 por hora, contra U\$1 a 2 para 1, 2 bilhões de trabalhadores dos países pobres). Se numerosas empresas multinacionais operam em vários continentes e produzem em várias dezenas de países, elas permanecem vinculadas à potência política, diplomática, monetária e militar dos imperialismos dominantes. Finalmente, a mundialização dos capitais se realiza, no último período, mais com base no dinamismo do setor financeiro do que num desenvolvimento de forças produtivas. (LÖWY, 2000, p.29).

Diante desta realidade de distribuição de renda é que se baseia o mundo do trabalho, e na grande maioria, as pessoas sem conhecer tais dados, ou compreender a dinâmica de funcionamento do trabalho, simplesmente efetuam suas funções, alienados e felizes por não estarem desempregados, ou assim deveriam pensar – na perspectiva de empregabilidade entre oferta e procura.

Essa nova reorganização dos aparelhos reprodutivos – com a expansão acelerada das indústrias levou a um esgotamento desse modelo trazendo resultados que afetam a classe assalariada – 80% da população ativa (LÖWY, 2000). Cresce a economia informal, prestação de serviços, serviços terceirizados, contratos temporários, há uma sensação de impotência quanto a formas de organização e de

questionamento desse modo de vida e trabalho que se configura atualmente. Desse modo, as organizações de trabalhadores enquanto força organizada em movimentos sociais, partidos, sindicatos, está enfraquecida, tanto em países ricos ou pobres, trazendo às pessoas, novas formas de organização, conforme Löwy (2000, p.30): “A ruptura dos *compromissos nacionais* forjados no período de crescimento e o debilitamento dos movimentos de classe propiciam a expressão de pânicos de identidade e a busca de outras relações comunitárias (nacionais, étnicas, religiosas)”.

3.2. TRABALHO, SOCIABILIDADE E SUBJETIVIDADE

De acordo com Marx, “o trabalho é qualquer atividade humana que possibilite expressar a individualidade daquele que a exerce”, ou então pode ser “qualquer dispêndio de força humana” (cérebro, nervos, músculos, sentidos, órgãos), “abstraindo-se seu caráter útil” (LÖWY, 2000, p.85).

O trabalho possui uma função social, na medida em que o homem, por meio de sua ação, interage em seu modelo e com a natureza, possibilitando transformar energias, se auto realizando enquanto indivíduo e espécie. Existem muitas concepções para trabalho, entre elas Eric Fromm infere que “no processo de moldar a natureza exterior a ele, o homem molda e modifica a si mesmo” (KONOANE, 1994, p.14).

Aspecto moral, como atividade social, humana e, considerando especialmente as aptidões, as motivações, o grau de consciência, a satisfação e a relação íntima entre atividade de trabalho e personalidade. *Aspecto social*, que considera as questões específicas do ambiente de trabalho e os fatores externos (família, sindicato, partido político, clube social, etc). Há de se considerar sob tal perspectiva a interdependência entre trabalho e papel social e motivações subjacentes. (KANOANE, 1994, P.15).

Constituído a partir de experiências sociais, o trabalho possui outro aspecto, a subjetividade, que “é expressa em pensamentos, condutas, emoções e ações”. “Suas relações com o conhecimento permitem desvendar a pluralidade e heterogeneidade de linguagens, espaços e práticas que nos governam diariamente” (VERGARA, 2005, p.43). Considerar a vida no aspecto da subjetividade nas empresas é recente, a partir da década de 80, quando estudiosos desta área

passaram a considerar o estudo das emoções dos trabalhadores e, como estas emoções afetam as regras sociais de um grupo definindo até mesmo comportamentos. Porém, literaturas voltadas apenas a estudos organizacionais desconsideram, em sua maioria, que experiências subjetivas constituem-se em grupos sociais, ao longo do tempo e espaço de acordo com Rouleau, *apud* Davel e Vergara (2007, p.220-224).

3.3. MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Ao iniciar no mundo do trabalho, o sujeito possui expectativas certamente positivas, o que o motiva a seguir adiante.

Do ponto de vista psicológico, o trabalho provoca diferentes graus de motivação e de satisfação no trabalhador, principalmente quanto à forma e ao meio no qual desempenha sua tarefa. As diversas abordagens sobre a motivação humana destacam o conceito de necessidade e o conceito de expectativa. Não basta considerar as necessidades como determinantes do comportamento do trabalho; é preciso considerar também em que grau o mesmo percebe as condições existentes no ambiente organizado, como facilitadores ou não, para o alcance de seus objetivos e de suas necessidades (KANOANE, 1994, p.16).

Além da satisfação, o autor Kanoane (1994, p.16) traz outro conceito que move o trabalhador, a motivação

a satisfação pode estar vinculada a um desejo, necessidade ou impulso, sem que necessariamente corresponda a um motivo básico de conduta do trabalhador no respectivo local de trabalho. A motivação, por outro lado, corresponde às ações selecionadas pelo indivíduo na busca do alcance de suas necessidades, e é influenciada por fatores inerentes à personalidade individual e por aqueles oriundos do ambiente e da herança genética.

Como forma de realização do homem, o trabalho evolui em funções de acordo com as necessidades da sociedade. Entre as muitas profissões existentes, uma permanece: o professor. Nesta perspectiva de analisar o trabalho, sua importância na vida do homem, analisa-se o trabalho docente a seguir.

3.4. O TRABALHO DOCENTE

A instituição escola é, depois da família, um lugar de aprender o conhecimento acumulado pelo homem e ressignificá-lo. Para isso, os professores têm a função de orientar/conduzir essas aprendizagens. Sorato e Olivier Heckler *apud* Codo, (1999, p.89) mencionam: “Enfim, a escola contribui na construção da nossa identidade, da nossa personalidade, de maneira básica, estrutural; organiza os nossos afetos; é onde aprendemos a viver”.

A escola, na visão das autoras acima, é um local de trabalho, e pode ser comparada a uma média ou grande empresa. Exemplo disso são as Escolas Municipais, objeto dessa pesquisa, com a Secretaria, tem regras e leis a serem seguidas, tem funcionários para diversos setores.

O fato de não ser uma empresa com fins lucrativos e o não gerenciamento dos próprios recursos marcam diferenças importantes, mas não tiram a característica de organização de trabalho, com trabalhadores, produto, relações de trabalho e todas as demais categorias através das quais tentamos entender a dinâmica de uma empresa (SORATTO; HECKLER, 1999, p.90).

A escola, atualmente constituída por públicas e privadas, possui uma “clientela” muito diferenciada; a pública para a grande maioria da população, essencialmente menos favorecida economicamente, e a privada ou particular, para as classes mais altas. Nestas duas ofertas de ensino, as diferenças refletem-se na qualidade do ensino e na valorização dos profissionais. Isto é um problema que reflete a sociedade capitalista em que vivemos numa divisão de classes.

As mudanças e exigências sociais, sobretudo, em função das tecnologias recaem sobre a escola e os professores, pois é na escola ou da escola que se espera a ação de transformação da sociedade através da formação de cidadãos críticos, autônomos e atuantes. O professor, podendo nesse momento ser chamado também de educador, é visto como alguém que se dedica integralmente ao que faz, utiliza todo seu tempo, apaixonadamente à educação, quase uma vocação, como se diz: “Não basta ser profissional”.

Tradicionalmente vista como missão, ou vocação, e sendo aos poucos substituída a dimensão religiosa aí implícita por uma disposição psicológica, de certo idealismo individual sublimado pela consciência cívica, a dedicação às tarefas de educar pareceria pairar acima das vicissitudes

próprias dos que necessitam ganhar a vida por seu trabalho. (MARQUES, 2003, p.57).

3.5. SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFESSORES

Inicialmente, ao observar o Documento Referência da Conferência Nacional de Educação – CONAE – 2010 em uma Conferência Regional deste ano (2009) a qual conta com ampla participação de profissionais de educação para discutir o Plano Nacional de Educação, diretrizes e estratégias, percebeu-se em seus artigos 202 e 203, o seguinte teor, que de certa maneira norteou a presente investigação:

CONAE (2010) art.202 – Documento Referência: “Importante destacar que os problemas atuais da profissão vêm implicando paulatinamente, no aumento da desvalorização e da insatisfação profissional dos professores”. Concretamente, verifica-se a degradação da qualidade de vida, o que pode ser atestado pela alta rotatividade, pelo abandono da profissão, pelo absenteísmo, devido em grande parte a problemas de saúde. Art.203 – Uma pesquisa da Universidade de Brasília (UnB) revela que “15,7 % dos professores, num universo de 8,7 mil docentes, apresentam a Síndrome de Burnout – problema que tem como primeiros sintomas cansaço, esgotamento e falta de motivação”. Os problemas de saúde se refletem no alto índice de absenteísmo observado em vários sistemas de ensino. Com isto, urge o estabelecimento de programas e ações especificamente voltados para a **prevenção e o atendimento à saúde dos profissionais da educação**, como condição para a melhoria da qualidade de ensino.

Conforme Codo e Vasques-Menezes (1999, p.238) a definição do termo burnout é a seguinte:

Burnout foi o nome escolhido, em português, algo como “perder o fogo”, “perder a energia”, ou “queimar (para fora) completamente” (numa tradução mais direta). É uma síndrome através da qual o trabalhador perde o sentido da sua relação com o trabalho, de forma que as coisas já não o importam mais e qualquer esforço lhe parece ser inútil. Esta síndrome afeta, principalmente, profissionais da área de serviços quando em contato direto com seus usuários. Como clientela de risco são apontados os profissionais de educação e saúde, policiais e agentes penitenciários, entre outros. Schaufeli et al (1994) chegam a afirmar que este é o principal problema dos profissionais de educação.

Estudos sobre burnout são tratados primeiramente por Herbert J. Freudenberger (1927-1999), nascido na Alemanha, mas erradicado nos Estados Unidos onde atuava como psicólogo. Freudenberger, em 1974 relata “experiências de exaustão de energia que experimentavam voluntários e os profissionais em tarefas assistenciais e de ajuda, quando estes se sentiam sobrecarregados pelos

problemas dos pacientes” (MORENO-GIMENEZ; COLS, 2002, p.01). Mais tarde, em 1981, na Califórnia, Maslach e Jackson iniciaram estudos sobre este fenômeno psicológico.

Os professores enfrentam desafios constantes nos relacionamentos com alunos propensos a esta síndrome, pois ser professor, por também envolver o cuidar, é uma atividade assistencial, como o caso também de enfermeiros e trabalhadores sociais.

As condições de trabalho, nem sempre são as melhores, e incluem entre muitas variáveis, espaços físicos reduzidos, materiais insuficientes, número elevado de alunos por turma (legalmente instituído), salários defasados, carga horária excessiva, barulho, agressão, medo da violência em muitas escolas, pressão dos pais por resultados.

Além disso, ao professor cabe a responsabilidade de cumprir os conteúdos, além de assumir responsabilidades que antes eram das famílias. O professor é visto como instrumento de transformação da sociedade, o que é uma utopia diante dos investimentos em educação ao longo das décadas no Brasil, sobretudo, em escolas públicas.

Alguns fatores apresentados podem de uma forma ou de outra, tornarem-se desmotivadores no trabalho docente. De acordo com Esteve (1999, apud Czekster, 2007, p. 29), os professores desacreditando que mudanças no contexto possam ocorrer ou que haja reação do Estado, desenvolvem um sofrimento:

Portanto, os professores encontram-se ante o desconcerto e as dificuldades de demandas mutantes e a contínua crítica social por não chegar a atender essas novas exigências. Às vezes, o desconcerto surge do paradoxo de que essa mesma sociedade, que exige novas responsabilidades dos professores, não lhes fornece os meios que eles reivindicam para cumpri-las. Outras vezes, da demanda de exigências opostas e contraditórias.

Talvez essas questões sejam a gênese de sintomas que levam estes profissionais a entrar em burnout. Como em muitas outras profissões, os professores vendem sua força de trabalho em troca de um salário, porém, além de sua força de trabalho, fazem também um investimento emocional e o seu retorno é o reconhecimento de si mesmo e de seu trabalho como fonte de transformação de si e do seu redor. Soratto e Olivier-Heckler *apud* Codo (1999, p.119) mencionam sobre

estes investimentos emocionais, aos quais definem como “possibilidade de expressão afetiva”:

O professor pode imprimir o seu jeito, dar o tom e a cor que melhor lhe pareça à aula ministrada, sabendo que serve como modelo para os alunos e podendo espelhar-se no desenvolvimento dos mesmos. Aqui, a capacidade de empatia não é apenas permitida, ela se faz imprescindível para que o processo de ensino-aprendizagem ocorra com maior qualidade. O professor não consegue ensinar se não fizer um vínculo afetivo com os alunos.

Neste processo de ensino – aprendizagem, o professor espera receber resultados, como reconhecimento, bom desempenho dos seus alunos e colegas em troca do que faz. Ao deixar de lado as próprias necessidades e se dedicar ao alcance de objetivos, e não obter sucesso, o professor sente uma tensão emocional intensa e começa a apresentar sintomas do burnout, que “envolve atitudes e condutas negativas com relação aos usuários, clientes, organização e trabalho, é assim, uma experiência subjetiva, envolvendo atitudes e sentimentos que vêm acarretar problemas de ordem prática e emocional ao trabalhador e à organização”, (WANDERLEY CODO E VASQUES – MENEZES , 1999, p.240).

O estresse no trabalho pode ocorrer devido a causas ambientais e pessoais, que em síntese é definido por Chiavenato, (2008, p.473):

É um conjunto de reações físicas, químicas e mentais de uma pessoa decorrente de estímulos ou estressores que existem no ambiente. É uma condição dinâmica que surge quando uma pessoa é confrontada com uma oportunidade, restrição ou demanda relacionada com o que ela deseja. [...] o estresse é a soma das perturbações orgânicas e psíquicas provocadas por diversos agentes agressores, como: traumas, emoções fortes, fadiga, exposição a situações conflitivas e problemáticas, etc. o estresse provoca ansiedade e angústia.

O instrumento de avaliação da síndrome, conhecido e reconhecido mundialmente por “Maslach Burnout Inventory” MBI (Maslach e Jackson, 1981/1986, *apud* Moreno-Gimenez e cols, 2002, p.12) é o mais utilizado. Este método de avaliação é composto por 22 itens que incluem considerar três fatores que são: exaustão emocional, despersonalização e envolvimento/realização pessoal no trabalho.

A despersonalização ocorre quando um vínculo afetivo é substituído por um racional, ou seja, quando não está incluído no trato com outras pessoas nenhum tipo

de sentimento, tratamento depreciativo, atitudes frias, ou desinteresse com os problemas dos estudantes.

A exaustão emocional ocorre após um intenso investimento emocional em algumas relações interpessoais com os alunos, neste caso e, com o passar dos anos sentem que não conseguem dispor da mesma energia e disposição.

A tensão entre a necessidade de estabelecimento de um vínculo afetivo e a impossibilidade de concretizá-lo é uma característica estrutural dos trabalhos que envolvem cuidado. Assim, o desgaste do vínculo afetivo leva a um sentimento de exaustão emocional. Esse esgotamento é representado pelas situações nas quais os trabalhadores, mesmo querendo, percebem que já não podem dar mais de si afetivamente (CODO E VASQUES; MENEZES, 1999, p.241).

O baixo envolvimento pessoal no trabalho pode ser entendido também como baixa realização pessoal no trabalho, ou ainda, falta de realização pessoal no trabalho, significa quando ocorre uma “valoração negativa do próprio papel profissional”, conforme Moreno-Gimenez (2002, p.13).

3.6. SAÚDE OCUPACIONAL

Uma definição muito utilizada para saúde é a ausência de doenças, porém, riscos de saúde físicos e biológicos, tóxicos e químicos, estresse no ambiente de trabalho podem colocar a saúde em risco. Chiavenato (2008, p.471), infere que “o ambiente de trabalho em si também pode provocar doenças”. É pertinente então adotar o conceito de que saúde é o estado físico, mental e social de bem-estar, numa relação entre mente, corpo e relações sociais – como se apresenta o mundo do trabalho. Além das doenças que se conhece como acidentes de trabalho, atualmente, o estresse emocional também é considerado prejudicial à saúde da pessoa.

Saúde ocupacional envolve a assistência médica preventiva, de acordo com a Lei 24/94 que instituiu o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, que exige exames médicos e executam programas de proteção da saúde dos funcionários, palestras de medicina preventiva, elaboração de riscos ambientais, relatório anual e arquivos de exames médicos, tudo isso, com o objetivo de uma melhor qualidade de vida dos funcionários e maior produtividade.

Porém, a busca por programas eficazes de saúde ocupacional ocorre não somente por causa da legislação, mas por inúmeros casos de empresas que pagam indenizações a trabalhadores, afastamentos frequentes por doença ou não, seguros de valores altos, absenteísmo e rotatividade, pressões sindicais e baixa produtividade (CHIAVENATO, 2008, p.471-472).

4 METODOLOGIA

A pesquisa subdividiu-se em duas coletas de dados. Os dados primários foram coletados através da pesquisa bibliográfica realizada em livros, revistas, internet e pesquisa documental em leis do município pesquisado, onde o objetivo foi descrever todos os passos utilizados na realização do estudo. Os dados secundários foram coletados de forma quantitativa e realizados junto aos professores concursados com estabilidade na rede municipal de ensino de Cruz Alta.

Quanto aos fins, a pesquisa exploratória visa “delimitar problemas considerados urgentes por pessoas que trabalham em determinado campo de atuação” (MARTINS JR, 2008, p. 74). Necessitando de controle sobre a população estudada, o projeto de pesquisa passou pela avaliação do Comitê de Ética da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões. Vergara (2005) aponta que, por sua natureza de sondagem.

A pesquisa descritiva visa narrar o que acontece num determinado momento histórico e descrever fatos e características presentes em uma população ou área de interesse. Voltada para o presente, busca descobrir “o que é”. Não é seu intuito explicar relações ou testar hipóteses provando causa e efeito (MARTINS JR, 2008).

A pesquisa aplicada visa contribuir para a resolução de problemas e está ligada diretamente ao último objetivo específico, “propor ações que colaborem para a redução dos sintomas da síndrome de *burnout*”.

Quanto aos meios, a pesquisa de campo foi utilizada para coletar os dados. Vergara(2005, p.45) diz que a pesquisa de campo “é uma investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-los”.

A população alvo é de 72 (setenta e dois) professores da rede municipal de ensino do município de Cruz Alta/RS, atuantes somente no ensino fundamental (1ª a 8ª série e/ou 1º ao 9º ano – ensino fundamental de 9 anos). Os professores atuam em 22 escolas do ensino fundamental, sendo que a escolha das escolas deu-se em virtude da facilidade de acesso.

O instrumento utilizado para a avaliação da síndrome de burnout foi o “Maslach Burnout Inventory” MBI Maslach & Jackson, 1981/1986, *apud* Moreno-Jimenez e cols, (2002, p.12), o qual evidencia três fatores desta pesquisa: exaustão emocional, envolvimento pessoal no trabalho e despersonalização. A palavra cliente foi substituída por aluno, baseando-se em Moreno-Jimenez, que afirmam que estas adaptações foram realizadas em diversas partes do mundo, aplicados para investigação de diferentes categorias profissionais. Os mesmos pesquisadores salientam que essa forma MBI apresenta validade e confiabilidade, mesmo sendo adaptados, mas se preservados em sua essência.

5 RESULTADOS DA PESQUISA

Os resultados obtidos decorrentes da aplicação da pesquisa são comentados em três partes, considerando a partir da questão número quatro em diante, as quais se referem unicamente a investigação dos sintomas da síndrome de burnout. O primeiro comentário refere-se ao conjunto de questões 4 até a 12 que tratam da exaustão emocional; a segunda consideração refere-se às questões 13 a 20 que tratam do envolvimento pessoal no trabalho; e por fim, outro comentário referente às questões 21 a 25 que investigam a despersonalização.

Cite-se que a exaustão emocional, o envolvimento pessoal no trabalho e a despersonalização são os três fatores que podem levar o profissional de educação e apresentar sintomas do *Burnout*. Desta forma, procura-se analisar as respostas com base na bibliografia apresentada e ser capaz de compreender se essas respostas encontradas representam sintomas de *Burnout*, em que nível – se baixo, moderado ou alto.

A questão *um* refere-se à área de atuação que cada professor pertence, anos iniciais do ensino fundamental ou anos finais. Registrando que o número total excede 72, pois alguns professores atuam em ambas as áreas.

Professor séries/anos iniciais	46
Professor séries/anos finais	34
Abstenção	1
Total	81

Ilustração 1: Distribuição dos professores por séries/anos iniciais ou finais
Fonte: REIS; SEIBERT (2009)

A questão *dois* investigou o gênero, sendo na sua grande maioria mulheres 67 e, apenas 5 homens.

A questão *três* investiga o tempo de atuação desses profissionais na rede municipal de ensino, conforme demonstra o quadro a seguir:

entre 1 a 5 anos	9
entre 5 e 10 anos	17
entre 10 e 15 anos	13
entre 15 e 20 anos	8
entre 20 e 25 anos	18
mais de 25 anos	7
Total	72

Ilustração 2: Distribuição de educadores por tempo de serviço
Fonte: REIS; SEIBERT (2009)

5.1. EXAUSTÃO EMOCIONAL

Estas questões investigam a exaustão emocional que se apresenta como o sofrimento que as pessoas sentem quando não conseguem desenvolver a afetividade no ambiente de trabalho e com as pessoas envolvidas nele. Com energia esgotada e poucos recursos emocionais, sentem-se cansados ao extremo. Até os mais dedicados podem sucumbir, não podendo nem sequer resolver situações simples do dia-a-dia. Na presença do conflito surge a exaustão emocional.

A seguir, os resultados das questões 4 a 12, onde 1 é igual a nunca; 2, raramente; 3, de vez em quando; 4, muitas vezes; 5, sempre e Abs. significa abstenções.

Questões	1	2	3	4	5	Abs.
4 - Eu me sinto esgotado no final de um dia de trabalho?	2	3	30	28	8	1
5 - Eu me sinto como se estivesse no meu limite?	7	14	27	19	4	1
6 - Eu me sinto emocionalmente exausto pelo meu trabalho?	7	17	19	22	4	3
7 - Eu me sinto frustrado com meu trabalho?	11	19	27	11	3	1
8 - Trabalhar diretamente com pessoas me deixa muito estressado?	14	23	21	10	3	1
9 - Eu me sinto esgotado com meu trabalho	5	16	34	12	4	1
10 - Eu sinto que estou trabalhando demais?	11	15	23	18	5	0
11 - Eu me sinto cansado quando me levanto de manhã e tenho que encarar outro dia de trabalho?	9	16	31	12	3	1
12 - Trabalhar com crianças/adolescentes o dia inteiro é realmente um grande esforço para mim.	7	20	28	13	3	1
Total	73	143	240	145	37	10

Ilustração 3: Resultados obtidos indicando a exaustão emocional encontrada da pesquisa

Fonte: REIS; SEIBERT (2009)

Para muitos professores, uma das piores situações no trabalho é ser responsável por várias turmas diferentes em diferentes níveis de ensino. Trabalhar com crianças e adolescentes em grande número também implica um esforço emocional, uma vez que, vínculos afetivos são estabelecidos. Ocorre que muitas vezes torna-se impossível dar atenção necessária a todos os alunos, desse modo, de acordo com Sorato e Magalhães Pinto *apud* Codo, (2006, p.289) “a carga mental atinge o professor quando este está impossibilitado, por condições externas, ou internas (conflito trabalho-família e falta de suporte afetivo) de fazer o que deveria, de realizar seu trabalho”.

Cada um dos componentes deve ser analisado separadamente como uma variável contínua com níveis alto, moderado e baixo, não devendo ser simplesmente considerado se existe ou não o sintoma. Pela combinação do nível de cada um dos três componentes obtém-se o nível do *burnout* do indivíduo ou categoria. Deve-se observar que um nível moderado de *burnout* já é preocupante do ponto de vista epidemiológico, sendo passível de intervenção, uma vez que o processo já se encontra em curso (Codo e organizadores, 2006, p. 238).

A exaustão emocional - expressão do sofrimento, que as pessoas sentem quando não conseguem dar mais de si mesmos a nível afetivo, sentem que os problemas a serem enfrentados são maiores que os recursos que têm para resolvê-los. Podem-se observar no quadro 05, que as respostas “*de vez em quando*” são as predominantes. As respostas preocupantes são daquelas pessoas que responderam “*muitas vezes - 22,71%*” e “*sempre - 6,47%*”, ou seja, que indicam um nível moderado ou alto de burnout.

5.2. ENVOLVIMENTO PESSOAL NO TRABALHO

As questões a seguir, de número 13 a 20 tratam do baixo envolvimento pessoal no trabalho ou baixa realização pessoal no trabalho, ou ainda, falta de realização pessoal no trabalho, a pessoa avalia-se de forma negativa. A partir de agora, as respostas preocupantes são “nunca” e “raramente”.

Questões	1	2	3	4	5	Abs.
13 - Eu me sinto muito cheio de energia?	0	10	20	26	14	2
14 - Eu me sinto estimulado/motivado depois de trabalhar lado a lado com meus alunos?	2	3	16	38	12	1
15 - No meu trabalho, eu lido com os problemas emocionais com muita calma?	0	1	15	35	20	1
16 - Eu posso criar facilmente um ambiente tranquilo com meus alunos?	0	0	10	41	20	1
17 - Eu sinto que estou influenciando positivamente a vida de meus alunos através do meu trabalho?	1	2	4	40	22	3
18 - Eu trato de forma adequada os problemas dos meus alunos?	0	0	5	35	31	1
19 - Eu posso entender facilmente o que sentem meus alunos acerca das coisas?	0	0	8	50	12	2
20 - Eu tenho realizado muitas coisas importantes neste trabalho?	0	2	4	50	15	1
Total	3	18	82	315	146	12

Ilustração 4: Resultados obtidos indicando envolvimento pessoal no trabalho

Fonte: REIS; SEIBERT (2009)

De forma geral pode-se inferir que, o conjunto de questões (treze a vinte) sobre envolvimento pessoal no trabalho e que podem levar ao burnout, não apresentaram respostas preocupantes. O envolvimento pessoal, muitas vezes, esbarra no conflito trabalho-família, onde a questão é a quem se dedicar mais, ou em que medida, pois o trabalho do professor exige dedicação além da sala de aula, como ler, preparar aulas e atualizar-se.

A relação do professor com o trabalho que realiza estabelece-se de maneira muito forte, onde valores de manutenção na função e de satisfação no trabalho muitas vezes ultrapassam as questões salariais ou de qualquer outro problema de material e apoio didático-pedagógico. A profissão de professor exige esse envolvimento pessoal, existe um sentimento de dever, de agente transformador da história de um povo, ou até mesmo, de missão.

Conciliar as duas coisas, trabalho (com todas as suas atribuições reais ou simbólicas) e família colaboram para saúde física e emocional do professor, não permitindo que o professor entre em *burnout*.

5.3 DESPERSONALIZAÇÃO

O bloco de questões a seguir (21-25) refere-se à despersonalização, que é o desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas e endurecimento afetivo ou “coisificação” das relações com outras pessoas. A ilusão é de que, ao envolver-se menos no sentido afetivo-emocional trará menos sofrimento. Mas essa postura gera a despersonalização (ou *coisificação*) caminho para o *burnout*.

Questões	1	2	3	4	5	Abs.
21 - Eu sinto que os alunos me culpam por alguns dos seus problemas?	32	20	7	4	2	7
22 - Eu sinto que eu trato alguns dos meus alunos como se eles fossem objetos?	53	12	3	2	1	1
23 - Eu acho que me tornei mais insensível com os alunos desde que comecei esse trabalho?	38	15	9	4	3	3
24 - Eu acho que este trabalho está me endurecendo emocionalmente?	38	17	7	4	1	5
25 - Eu não me importo realmente com o que acontece com alguns dos meus alunos?	43	6	8	6	4	5
Total	204	70	34	20	11	21

Ilustração 5: Índices de despersonalização em professores de Cruz Alta
Fonte: REIS; SEIBERT (2009)

Os índices de despersonalização apresentados no livro base de nossa pesquisa são: despersonalização baixa – 71,6%, despersonalização moderada – 19,3%, e despersonalização alta – 9,1% (CODD, 2006, P. 250). A despersonalização, que é definida como o desenvolvimento de atitudes negativas em relação ao trabalho, aos alunos e aos colegas, bem como, falta de

envolvimento pessoal e afetivo nas relações, faz com que o professor cada vez mais sinta-se distante emocionalmente do que faz. O trabalho que desenvolve não tem nenhum significado, a tarefa é realizada sem investimento na troca, e na espera de resultado.

Através de atitudes frias e distanciadas nas relações afetivas, o professor sente-se, de certa maneira, protegido do sofrimento instalado. De acordo com Vasques-Menezes e Gazzotti *apud* Codo (2006, p. 266), “essa proporção dobra quando é associada aos problemas de suporte afetivo”. Segundo as autoras, a despersonalização traz ao professor um sofrimento maior, ao contrário do que ele pensa. A adoção de atitudes de distanciamento pessoal, afetivo e emocional revela que o professor nega a sua própria atividade, pois a atividade de professor se faz através da mediação afetiva.

A maioria dos respondentes marcou as opções que não indicam a existência do fator despersonalização, que leva ao burnout. Porém, uma parcela de 5,54% respondeu “muitas vezes” em todas as questões que indicam esse fator, e, 3,05% marcaram a opção “sempre” que representa o nível mais alto de despersonalização.

De acordo com Vasques-Menezes e Medeiros (2006, p. 259), a despersonalização é um resultado de uma exaustão emocional que já está presente na pessoa.

Essa “alienação” afetiva não resolve e traz um sentimento amargo de distanciamento emocional. Amargo porque toda atividade do professor se faz através da mediação afetiva. Negando essa mediação, esfriando a relação de trabalho, a baixa-estima profissional se apresenta e reforça a exaustão emocional já existente.

A investigação do burnout – uma síndrome (conjunto de sintomas resultante de mais de uma causa) que afeta profissionais em contato direto com muitas pessoas por um prolongado período de tempo e em condições adversas, nos conduz à compreensão de que é preciso estar atento a manifestações que indicam existir essa síndrome. Saber identificar o problema e como ele se manifesta, é o primeiro passo para poder enfrentar.

CONCLUSÃO

A investigação realizada nos revela que a síndrome de *burnout* apresenta sintomas específicos, comprovadamente existentes que atingem a classe docente, uma profissão que exige o contato direto com muitas pessoas.

A síndrome de *burnout*, conhecida como uma exaustão física e emocional que começa com um sentimento de desconforto e, pouco a pouco, aumenta à medida que a vontade de lecionar gradualmente diminui, pode ser compreendida como resultado de uma série de fatores. Esses fatores estão diretamente relacionados com o modo de vida dos profissionais envolvidos, a sua relação afetivo-emocional com colegas, alunos e família, bem como, as condições de trabalho, quantidade de horas trabalhadas, quantidade de alunos, entre outros fatores.

É difícil estabelecer o perfil de professor que apresenta sintomas de *burnout*, mas, de maneira geral, pessoas que buscam constantemente um controle sobre o meio, tensão entre afeto e razão, tensão nas relações sociais, intolerância e ambiguidade de papéis, são as mais suscetíveis. Até as pessoas que podem ser consideradas de “personalidade forte” e que se veem capazes de livrar-se de qualquer situação de *stress*, podem apresentar sintomas (VASQUES-MENEZES E CODO, 2006, P.242-243).

Problemas como: violência na escola, omissão dos pais em relação aos filhos na escola, burocracia do sistema escolar, salários defasados, falta de reconhecimento de seu trabalho, tarefas difíceis, situação econômica difícil, dificuldades afetivas e familiares, entre outros fatores, também fazem com que a relação trabalho-sistema educacional desgasta-se e, com o passar do tempo, a pessoa vai deixando de se envolver e não investe afetivamente, e nessa relação com o desgaste, deteriorada, o resultado não será positivo.

Síndrome, que no conceito clínico quer dizer um estado mórbido caracterizado por um conjunto de sinais e sintomas, e que pode ser produzido por mais de uma causa, associa-se à ideia de *burnout*, que quer dizer: queimar por completo, ferir, estar ansioso, resultando em um esgotamento profissional. É necessário estar atento à síndrome de *burnout* em profissionais da educação, pois é considerado por Freudenberger, um distúrbio psíquico de caráter depressivo.

Os sintomas de *burnout*, mais precisamente, são representados por exaustão física e emocional (contraste entre tensão e tédio), a falta de reconhecimento, baixa autoestima, diminuição da realização pessoal no trabalho (competência, sucesso, depressão), a despersonalização (distanciamento, separação, coisificação,

insensibilidade, cinismo) e envolvimento (pessoas, proximidade, atenção diferenciada).

Os resultados encontrados, a partir da pesquisa de campo revelam que, na população alvo investigada, existem alguns sintomas do *burnout*, revelados por inúmeras respostas variando entre os níveis moderado e alto.

Compreender que se vivencia um sintoma que pode levar a um quadro de saúde mais grave como a depressão, por exemplo, pode colaborar para que se encontre uma saída, se alivie a tensão do conflito, e em último caso, se repense a escolha profissional, buscando novos rumos e novas possibilidades. O caminho mais difícil também pode ser o mais prazeroso, enfrentar o desafio!

REFERÊNCIAS

CODO, Wanderley (coordenador). **Educação: carinho e trabalho**. Petrópolis, RJ: Vozes/Brasília: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação: Universidade de Brasília. Laboratório de Psicologia do Trabalho, 4ª ed., 2006.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS MUNICÍPIOS. **Coletânea Gestão Pública Municipal: Aspectos Jurídicos da Administração Municipal**. Brasília: CNM, 2004. volume I.

_____. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CZEKSTER, Michele Dorneles Valent. **Sofrimento e prazer no trabalho docente em escola pública**. Dissertação de mestrado em administração – UFRGS, 2007.

DEJOURS, Christophe, ABDOUCHELI, Elisabeth, JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho, contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. 1ªed. São Paulo: Atlas, 2007.

KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI**. São Paulo: Atlas, 1994.

MARQUES, Mario Osório. **A formação do profissional de educação**. 4 ed. Ijuí: Ed. Unijuí, 2003.

MARTINS JUNIOR, Joaquim. **Como escrever trabalhos de conclusão de Curso: instruções para planejar e montar, desenvolver, concluir, redigir e apresentar trabalhos monográficos e artigos**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

MONTINI, Gládis Andréia Perini. **Trabalho de conclusão de curso de Administração, área de Recursos Humanos.**

<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/16119/000686583.pdf?sequence=1>

MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. **Curso de direito administrativo:** parte introdutória, parte geral e parte especial. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 2005.

MORENO-GIMENEZ, Bernardo. Artigo: **A avaliação do burnout em professores. Comparação de Instrumentos:** CBP-R e MBI-ED. 2002. Psicologia em Estudo. Maringá.

http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-73722002000100004&script=sci_arttext, acessado em 15.09.09.

LÖWY, Michael e BENSÄID, Daniel. **Marxismo, modernidade e utopia.**

Organização e apresentação de José Corrêa Leite; tradução Alessandra Ceregatti, Elizabete Burgo e João Machado, São Paulo: Xamã, 2000.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 6ª ed. - São Paulo: Atlas, 2005.

WEBER, Max. **A ética protestante e o 'espírito' do capitalismo.** 3ª reimpressão - São Paulo: Cia das Letras, 2004.