

**SÍNDROME DE BURNOUT: O ESGOTAMENTO PROFISSIONAL  
AMEAÇANDO O BEM – ESTAR DOS PROFESSORES**

**Donizete Ap. Zequine Campos**

**SÍNDROME DE BURNOUT: O ESGOTAMENTO PROFISSIONAL  
AMEAÇANDO O BEM-ESTAR DOS PROFESSORES**

**DONIZETE AP. ZEQUINE CAMPOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação, como parte dos Requisitos para obtenção do título de Mestre em Educação.  
Área de Concentração: Linha 1 - Instituição Educacional: Organização e Gestão.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Ivone Tambelli Schmidt

658.409 56  
C197s

Campos, Dinizete Ap. Zequine

Síndrome de Burnout: o esgotamento  
profissional ameaçando o bem-estar dos  
professores / Dinizete Ap. Zequine Campos. –  
Presidente Prudente, 2008.

132 f.

Dissertação (Mestrado em Educação) –  
Universidade do Oeste Paulista – UNOESTE:  
Presidente Prudente – SP, 2008.

Bibliografia

1. Síndomr de Burnout. 2. Estresse em  
professores. 3. Estresse ocupacional. I. Título.

**DONIZETE APARECIDO ZEQUINE CAMPOS**

**Síndrome de Burnout: O Esgotamento Profissional Ameaçando o Bem-Estar dos Professores**

Dissertação apresentada à Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, Universidade do Oeste Paulista, como parte dos requisitos obtenção do título de Mestre em Educação.

Presidente Prudente, 10 de Dezembro de 2008.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. IVONE TAMBELLI SCHMIDT  
Universidade do Oeste Paulista – Unoeste  
Presidente Prudente - SP

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. LÚCIA HELENA TIOSSO MORETTI  
Universidade do Oeste Paulista – Unoeste  
Presidente Prudente - SP

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. REGINA CÉLIA ADAMUZ  
Universidade Pitágoras  
Londrina - PR

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho a meu pai, o grande mestre em minha vida. Mesmo sem ter frequentado um único dia uma universidade, tinha a sabedoria e o conhecimento de poucos. Tinha a convicção de que o melhor presente que poderia dar a um filho eram os estudos. Foi o que fez, durante a vida, por nossa família.

Agradeço seus ensinamentos

## AGRADECIMENTOS

- Primeiro a Deus por ter me dado pais fantásticos que me educaram para buscar sempre a conquista em minha vida.
- À Margarete, minha esposa, que foi o pilar de sustentação nos momentos em que mais precisei de força para continuar me dedicando à pesquisa.
- Aos meus filhos, André e Camila, que com muito amor e carinho me incentivaram e acreditaram no meu sucesso.
- À Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Ivone Tambelli Schmidt, minha orientadora, que representou a força e que, sem me conhecer como pessoa, acreditou em minha força e sempre mostrou que se vence sendo forte.
- À Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Lúcia Helena Tiosso Moretti, que representou a inteligência e com sua capacidade e carisma me levou como aluno a pensar que podemos aprender sempre mais.
- Ao Prof. Dr. Levino Bertan, que representou a sensibilidade e afeto e me recebeu de forma acolhedora para novos conhecimentos.
- Ao Prof. Dr. José Camilo dos Santos Filho pela vastidão de conhecimento e experiência que nunca me negou ajuda e atenção.
- À Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Regina Célia Adamuz pelas contribuições valiosas no Exame de Qualificação e pela forma meiga e delicada de me fazer refletir que podemos melhorar.
- Ao Prof. Wander Dorival Ramos, diretor da IES onde trabalho, pela compreensão quando tive que estar ausente da instituição.
- À minha grande colega Prof<sup>ª</sup>. Cláudia Parra, que me mostrou que tudo é possível quando se quer algo e pela forma afetiva como trata as pessoas.
- Ao grande amigo Prof. Jeisson Ferrari, pela forma fraterna de me ensinar que fazer pesquisa é conquistar novos horizontes e pela incansável dedicação.

## RESUMO

### **SÍNDROME DE BURNOUT: O ESGOTAMENTO PROFISSIONAL AMEAÇANDO O BEM-ESTAR DOS PROFESSORES**

O estresse ocupacional que se cronifica e leva o professor a adoecer e contrair a Síndrome de Burnout vem crescendo assustadoramente entre os professores universitários. No presente estudo, foi investigado o fenômeno do desgaste físico e psíquico na forma do professor enfrentar o ambiente de trabalho, o que tem sido estressante, chamando a atenção para diversos problemas causados ao professor e à instituição. Os objetivos deste estudo foram caracterizar e identificar causas e problemas provocados pelo estresse levando à SB. Dentro de uma abordagem de pesquisa quantitativa e qualitativa, foi realizado um estudo de caso. Para o levantamento dos dados foram utilizados o Inventário de Sintomas de Stress para Adultos (ISSL) e um questionário semi-estruturado, aplicados em 45 professores de uma IES na cidade de Dracena, Estado de São Paulo. Os dados foram analisados, categorizados e apresentados com a finalidade de determinar as principais fontes da Síndrome de Burnout que incidem em professores, como também os efeitos físicos e psíquicos nos professores decorrentes dessa patologia. Por esse estudo é possível afirmar que o ambiente de trabalho dos professores, vem provocando desgaste físico e psíquico em alto grau, causado pelas mudanças do mundo capitalista que constitui a escola como empresa, cobranças excessivas e aquelas que fogem do papel do educador além das dificuldades nas relações interpessoais em suas atividades diárias com alunos e gestores. Todos esses fatores vêm provocando o estresse e conseqüentemente a Síndrome de Burnout. Também é possível afirmar a necessidade de um trabalho articulado entre a equipe gestora e o corpo docente para prevenirem e reduzirem essa Síndrome no ambiente universitário.

Palavra chave: Síndrome de Burnout; Estresse em professores; Estresse ocupacional.

## **ABSTRACT**

### **THE BURNOUT SYNDROME: THE EXHAUSTION TRAINING THREATEN THE WELL-BEING OF TEACHERS**

The occupational stress that if chronify and leads the teacher getting sick and getting the Burnout Syndrome is growing alarmingly among academics. With this study, we investigated the phenomenon of wear to physical and psychic teacher's face as their workplace, which has been stressful, drawing attention to various problems caused to the teacher and the institution. The objectives of this study were to characterize and identify causes and problems caused by the stress leading to the SB. Dentro de uma abordagem de pesquisa quantitativa e qualitativa, foi realizado um estudo de caso. For the lifting of the data were used for Inventory Symptoms of Stress for Adults (ISSA) and a semi-structured questionnaire, used by 45 teachers from an IES in the town of Dracena, State of São Paulo. The data were analyzed, categorized and presented in order to determine the main sources of Burnout syndrome that focuses on teachers, but also the physical and psychological effects on teachers from this condition. For this study it can be said that the working environment of teachers, is causing wear to physical and psychic in high degree, caused by changes in the world capitalist who treat the school as a business, excessive charges and those fleeing the role of educator beyond difficulties in interpersonal relationships in their daily activities with students and administrators. All these factors are causing stress and consequently the Burnout Syndrome. It is also possible to say about necessity for an articulated work between the management team and faculty to prevent and reduce this syndrome in the university environment.

Key word: Burnout syndrome; Stress on teachers; Occupational stress.

## LISTA DE FIGURAS

GRÁFICO 1	- Resultado do ISSL	75
GRÁFICO 2	- Homens e mulheres com stresse	76
GRÁFICO 3	- Porcentagem de homens e mulheres com e sem estresse	77
GRÁFICO 4	- Porcentagem das fases de estresse	79
GRÁFICO 5	- Predominância de sintomas psicológicos e físicos	82
GRÁFICO 6	- Ansiedade dos professores entrevistados	85
GRÁFICO 7	- Características de abandono da profissão	86
GRÁFICO 8	- Sobre o ambiente de trabalho	88
GRÁFICO 9	Características de discriminação e rotulação	90
GRÁFICO 10	Características de isolamento	91
GRÁFICO 11	Adaptação às mudanças	92
GRÁFICO 12	Fatores estressantes	96
GRÁFICO 13	Fatores de irritabilidade	97
GRÁFICO 14	Sensação de abandono pelos colegas	98
GRÁFICO 15	Importância da função do professor	99
GRÁFICO 16	Representação dos sintomas mais frequentes	103

## LISTA DE QUADROS

QUADRO 1	- resultado do ISSL	74
QUADRO 2	- faixa etária com estresse	75
QUADRO 3	- com ou sem estresse	76
QUADRO 4	- quanto à fase de estresse	79
QUADRO 5	- predominância de sintomas psicológicos e físicos	82
QUADRO 6	- referente à questão que demonstra o quanto professor se sente ansioso para terminar o quanto antes o dia de trabalho, segundo o questionário utilizado na pesquisa	85
QUADRO 7	- referente à questão que demonstra se o professor vem sentindo desejo de abandonar a profissão, segundo o questionário utilizado na pesquisa	85
QUADRO 8	- referente à questão se o ambiente de trabalho proporciona situações de relaxamento	88
QUADRO 9	referente à questão sobre o fato do professor ter se sentido discriminado ou rotulado no trabalho por não estar produzindo como gostaria ou deveria	89
QUADRO 10	referente ao fato do professor isolar-se com frequência no ambiente de trabalho	90
QUADRO 11	referente ao professor sentir dificuldade de aceitar e se adaptar às mudanças que ocorrem dentro do trabalho	91
QUADRO 12	qual (is) fator (es) para você é (são) mais estressante (s) no ambiente de trabalho?	95
QUADRO 13	referente ao quanto estar no trabalho se irrita com facilidade	96
QUADRO 14	referente ao ter sentimento de não poder contar com a ajuda dos colegas na faculdade	97
QUADRO 15	refere-se ao fato do professor se sentir impotente para exercer o trabalho diariamente?	98
QUADRO 16	representação dos sintomas físicos, psíquicos ou comportamentais	103

## **ABREVIATURAS**

FUNDEC – Fundação Dracense de Educação e Cultura

IES – Instituição de Educação Superior

ISSL – Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp

NAAPSI – Núcleo de Atendimento ao Acadêmico de Psicologia

SB – Síndrome de Burnout

UnB – Universidade de Brasília

UNIFADRA – União das Faculdades de Dracena

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
1.1 O Percurso.....	16
1.2 Organização do Trabalho de Dissertação.....	18
2 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA E OBJETIVOS DA PESQUISA.....	20
3 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	23
3.1 A Organização e o Gestor Escolar.....	23
3.2 O Estresse Profissional.....	28
3.3 O Professor e a Vincularidade.....	38
3.3.1 A Vincularidade.....	38
3.3.2 Relação Professor-Aluno.....	41
3.3.3 Relação da Psicanálise com o Estresse do Professor.....	43
3.3.4 A Existência da Síndrome de Burnout em Profissionais que Trabalham com Pessoas.....	48
3.4 A Síndrome de Burnout em Professores.....	52
4 METODOLOGIA.....	70
4.1 Material e Métodos.....	70
4.2 Realização das Amostragens e Procedimentos de Coleta de Dados.....	73
5 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	74
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	106
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	111
APÊNDICES.....	121
ANEXOS.....	132

## 1 INTRODUÇÃO

As mudanças do cenário mundial, em um mundo globalizado e capitalista, tem levado o indivíduo a criar novas formas de se adaptar às organizações, visto que as mudanças tecnológicas têm acelerado a produção, exigindo que o trabalhador seja mais flexível e polivalente. Esse fato vem provocando mudanças radicais no funcionamento físico e emocional dos trabalhadores. Essas mudanças se refletem na educação, exigem novas alternativas nos sistemas educativos, afetam diretamente o trabalho docente, visto que em suas relações profissionais aumentaram as cobranças dos gestores, dos alunos e da sociedade em geral, repercutindo na qualidade de vida pelo estresse gerado com as mudanças de papéis, ou seja, pela multiplicidade de papéis que deve exercer no trabalho docente.

Frente ao exposto, podemos pensar que a essência da concepção do homem psiquicamente sadio está primeiramente na sólida crença de que o homem tem uma natureza essencial própria, o esqueleto de uma estrutura psicológica que pode ser tratada e discutida analogamente com sua estrutura física, que ele tem necessidades, capacidades e tendências genéticas características de toda espécie humana, as quais atravessam todas as linhas culturais, sendo algumas exclusivas do indivíduo. Essas necessidades são aparentemente boas ou neutras, em vez de más (MASLOW, 1970).

Pensando nas necessidades do indivíduo, é importante discutir com os alunos, a razão de ser de alguns saberes em relação ao conteúdo de ensino, aproveitar as experiências que os alunos têm (FREIRE, 2007). As expectativas criadas nas possíveis relações com os professores e as experiências que têm os alunos, por estarem em contato com outras esferas da educação, interferem direta ou indiretamente na relação professor-aluno. Muitas vezes essa relação é comprometida pelas pressões, principalmente pela esfera gestora que, de forma comum, gera estresse nesta relação.

No que diz respeito à escola, ela não deve ter a função de substituir a mãe ausente, mas suplementar e ampliar o papel que só a mãe desempenha. Na educação, a escola cria condições propícias para que o intermediário entre o sonho

e a realidade, seja respeitado de um modo positivo (WINNICOTT, 1983, p. 214, 219).

Vivemos em uma sociedade com grande pluralidade de opções no que se refere a formas de vida que afetam todos os aspectos de nosso cotidiano. Isso nos leva a acreditar que nossa vida diária está cheia de incertezas que antes eram resolvidas “satisfatoriamente” pelos diferentes agentes de socialização.

É importante ressaltar que, segundo o modelo sociológico, na medida em que a economia capitalista avança, há maior preocupação em manter e promover a eficiência. Nesse movimento há redução de amplitude de atuação do trabalho, as tarefas de alto nível são transformadas em rotinas e existe mais subserviência a um conjunto de burocracia. Também há menos tempo para executar o trabalho, menos tempo para atualização profissional, lazer, convívio social e poucas oportunidades de trabalho criativo. Nessa perspectiva, os professores tornam-se mais técnicos do que profissionais. Kelchtermans (1999) acredita que esse modelo está vinculado ao de escola como “Empresa” com critérios de avaliação e controle baseados nos valores de eficiência burocrática e medidas padronizadas de resultados.

A tecnologia não só possibilitou a revolução econômica, mas também a de nossos lares; a democracia não se remete exclusivamente ao político, mas à totalidade de nossas relações (IMBERNÓN, 2000, p. 25). Essas mudanças podem provocar estresse e geram crises situacionais ou de personalidade, interferindo diretamente no trabalho do professor como educador.

Atualmente, o desgaste físico e emocional tem atingido marcas preocupantes no indivíduo. Entenda-se como desgaste físico e emocional um processo gradual de perda de energia, com maior probabilidade de ocorrer onde haja desequilíbrio entre as exigências do trabalho desenvolvido as pessoas que o realizam.

Cada vez mais o ambiente profissional prioriza valores econômicos em detrimento dos humanos. Observa-se um aumento na frequência desses comportamentos em profissionais que levam atividades de trabalho adicional para casa, com sobrecarga de horas de trabalho, remuneração incompatível com o trabalho, divisão não equitativa das tarefas e dedicação excessiva a atividades que pouco acrescentam à carreira.

Como se verificou anteriormente é esses os grandes problemas da nossa vida que, de modo agudo ou crônico, nos lançam ao estresse. Diversos pesquisadores notaram que a mudança é um dos mais efetivos agentes estressores. Assim, qualquer mudança em nossas vidas tem o potencial de causar estresse, tanto as boas quanto as más. Certos eventos em nossas vidas são tão estressantes, que caracterizam a situação de trauma (lesão ou dano) psíquico. Recentemente as ciências mentais reconheceram uma nova síndrome, batizada de Distúrbio de estresse pós-traumático, uma verdadeira doença, pertencente ao estudo da angústia (BERNIK, 2008).

Os efeitos da globalização vão além das transformações das economias e da cultura dos países. O cenário de intensas mudanças provoca impactos profundos em cada pessoa e o estresse crônico é talvez um desses impactos mais nocivos. O estresse tem sido o vilão que provoca várias doenças físicas e emocionais em executivos, empresários, professores e outros. Com o aumento da competitividade; as escolas, que hoje funcionam como empresas (principalmente as particulares), têm mudado a forma de investir no mercado, com uma busca desenfreada pelo aumento da produção. Procuram ter mais alunos por um custo mais baixo, não perder o aluno a qualquer preço, passando assim para o professor a maior parte dessa responsabilidade.

Muitos são os autores que discutem a carreira de professor. Fontana (1986) diz que, por sua natureza, a profissão do professor é uma ocupação estressante. Pesquisas recentes mostram que, numa amostra de professores primários e secundários no Reino Unido, mais de 72% apresentam estresse profissional moderado e 23% apresentam estresse grave, que caracteriza um esgotamento excessivo do professor levando-o a SB. Não é difícil encontrar as razões.

Segundo Marchand (1985), em seu artigo: “A afetividade do educador” é preciso que haja um professor “contínente”, como a Psicanálise aborda para que haja aprendizado, pois nem sempre esse encontro é feliz, principalmente quando o professor carrega para o ambiente escolar uma carga elevada de ansiedade, não facilitando o campo da continência onde o par (professor/aluno) estabelece um contato mais harmonioso. Para a Psicanálise, aprender supõe a presença de uma mãe colocada numa determinada posição que pode ou não propiciar aprendizagem (FREUD, 1913).

A ênfase dada por Freud (1913) ao estudo da relação entre mãe e filho não estava no valor dos conteúdos cognitivos, mas nas relações afetivas entre ambos. Supõe-se que o mesmo aconteça nas relações professor/aluno.

Um professor pode ser ouvido, quando está revestido por seu aluno de uma importância especial. Graças a essa importância, o mestre passa a ter em mãos um poder de influência sobre o aluno. Assim, o campo de relação pode ficar comprometido se essa figura com Síndrome de Burnout (SB) não servir de modelo para que se estabeleça a transferência. É, sobretudo, o mestre que pode, mudando de atitude, provocar aperfeiçoamento da relação e tornar a classe um ambiente agradável, um refúgio para as tensões dos alunos, uma ocupação atraente, um lugar prazeroso para que ocorra o processo de construção de conhecimento e que esse espaço não seja esvaziado de significado (OSTROFF; KOSLOWSKI, 1992).

Dessa forma percebe-se que o professor é reconhecido como um ser de extrema importância na vida da escola como instituição e na vida do aluno em sua formação educacional. Essas mudanças que vem ocorrendo de forma constante e acelerada, gera estresse nos professores e dificulta sua manutenção no trabalho de forma satisfatória; portanto o estresse é um fenômeno que cresce consideravelmente e leva a uma cronificação e, posteriormente; a Síndrome de Burnout.

Atualmente a ocorrência de SB em professores é considerada um problema social de extrema relevância, e é estudado em vários países. Ela se encontra vinculada a grandes custos organizacionais, devido à rotatividade de pessoal, absenteísmo, problemas de produtividade, qualidade e também por estar associada a vários tipos de disfunções pessoais como o surgimento de problemas psicológicos e físicos. Professores com SB influenciam o ambiente educacional e interferem na obtenção dos objetivos pedagógicos (GUGLIELMI; TRATROW, 1998).

Cabe lembrar também que é importante delimitar conceitualmente a SB, estabelecendo limites claros para não confundi-la com o Estresse e a insatisfação no trabalho, assim como com a Depressão.

O Estresse tem um caráter agudo, transitório e não necessariamente negativo ou relacionado a situações de trabalho. A Depressão, segundo Brenninkmeyer, Yperen e Buunk (2001), que realizaram estudo junto a 190 professores do ensino médio, com idade média de 44 anos; também aparece em indivíduos com alto nível de Burnout. Na Depressão há baixo nível de superioridade,

um sentido geral de frustração e derrota. Esses autores concluíram que Depressão e o SB estão relacionados como próximos, mas não são considerados como idênticos.

Complementando esses dados, Lacovides et al. (2003), em estudo realizado na Grécia, objetivaram verificar a relação entre SB e Depressão, concluíram que a Depressão é uma desordem afetiva que afeta vários aspectos da vida das pessoas, em contrapartida, a SB, por definição, é uma Síndrome restrita ao ambiente de trabalho da pessoa.

O estado atual das pesquisas sobre SB aponta para a necessidade de maior investimento em estudos que investiguem a influência de variáveis concernentes ao indivíduo–organização, para que haja prevenção e tratamento. A SB precisa deixar de ser vista unicamente como um fenômeno ligado às características de personalidade do indivíduo ou provocada pelo ambiente de trabalho; mas passar a ser trabalhada como um problema derivado da relação do indivíduo com o trabalho, que envolve características pessoais (personalidade) e atua em conjunto com o ambiente de trabalho e, conseqüentemente, com os sistemas organizacionais.

## **1.1 O Percurso**

Como profissional da área da saúde, assim como psicólogo clínico, coordenador do curso de Psicologia, professor de curso superior (Psicologia e Enfermagem), há mais de 25 anos, tenho observado o quanto os cuidadores apresentam diminuição gradual da energia, perda da motivação e do comprometimento com o trabalho. Nesses últimos anos venho sendo cada vez mais solicitado para dar cursos vivenciais (capacitação) na área da saúde para Enfermeiros, Assistentes Sociais, Psicólogos, Médicos e, principalmente, na rede de ensino, com professores de toda região. As queixas de quem solicita os cursos para esses funcionários são sempre as mesmas: tensão emocional, fadiga, desinteresse pelo trabalho e muitos pedidos de licença saúde.

Sempre tive interesse em entender o funcionamento da mente humana e as conseqüências de suas ações. Com minhas observações, tanto em consultório quanto na Instituição de Educação Superior (IES) da Fundação Dracense de

Educação e Cultura (FUNDEC), onde exerceu papel de coordenador e professor do curso de Psicologia e do Núcleo de Atendimento ao Acadêmico de Psicologia (NAAPSI), vem ocorrendo também o interesse dos professores e de outros funcionários, em fazerem queixas em relação às dificuldades que encontram com a perda de ânimo e desinteresse voltado ao trabalho.

Essa procura ocorre nos corredores da instituição após os cursos de capacitação pelo fato de as pessoas me conhecerem como Psicólogo e professor de Psicologia. Com a implantação do NAAPSI, intensificou a procura com esse tipo de queixa.

Meu interesse em entendê-los e auxiliá-los com melhor qualidade tem me incentivado a pesquisar mais sobre essa síndrome.

Eu já havia ministrado aulas na Unifadra por 7 anos (na década de 80) e, após realizar trabalho de capacitação com professores na Instituição, fui convidado a ministrar aulas a partir de 2005, nos cursos de Pedagogia e Enfermagem, com vistas para o curso de Psicologia, implantado em agosto do mesmo ano. Ministrei a disciplina Psicologia, Ciência e Profissão e hoje também sou o titular das disciplinas denominadas Técnica de Exame Psicológico, Dinâmica de Grupo e Relações Interpessoais.

Em 2005, por intermédio da psicóloga, professora e colega Cláudia Parra, tive o prazer de conhecer a Dra. Lucia Moreti, que me estimulou muito a pesquisar e buscar novos conhecimentos sobre uma instituição de ensino e sobre os processos que ocorrem nas relações humanas provocadas por essa instituição. Posteriormente conheci a Dra. Ivone Tambeli, que pesquisa sobre as alterações no comportamento do ser humano com estresse no trabalho. Hoje ela representa meu guia para a busca do conhecimento das causas e efeitos deste funcionamento problemático do ser humano em sua relação com o mundo do trabalho.

Em agosto de 2006, fui convidado a ser vice-coordenador do curso de Psicologia e, em Janeiro de 2007, passei a coordenar o curso, ocupo esse cargo até o presente momento.

Numa observação empírica, notei que, no curso de Psicologia, assim como em outros cursos em formação Enfermagem, Educação Física, Serviço Social e Ciências da Computação, percebe-se que o estresse dos professores, coordenadores e da própria direção da Unifadra ocorre com mais intensidade.

Nesta pesquisa, a investigação está voltada às relações professor-aluno e professor-gestor dos cursos superiores da UNIFADRA, buscando detectar os níveis de estresse, que gera o esgotamento profissional e ameaça o bem-estar dos professores.

Minhas atividades profissionais nas áreas da educação e da saúde fazem-me ver a grande importância muito grande de poder ajudar os diversos profissionais que me procuram, fazendo-os compreender o que acontece com eles no decorrer de exaustivas jornadas de trabalho.

É por acreditar que o mundo do trabalho pode-se instituir num espaço de prazer, além do de subsistência de vida e não como um sofrimento e perda da saúde, que me interessei por concentrar esforços para aprofundar o entendimento do estresse que leva a SB em professores, para que tenham uma existência com qualidade nesse campo de trabalho.

À medida que a sociedade passa a entender a necessidade de propiciar melhores condições laborais, também se fazem necessárias modificações para que tais condições se instalem.

A SB surgiu no final da década de 60, no cenário internacional, passando a se consolidar, na década seguinte, em nosso país e, mesmo sendo prevista como doença do trabalho, ainda é desconhecida entre boa parte de nossos profissionais, sendo muito importante elucidar mais sobre esse tema.

## **1.2 Organização do Trabalho de Dissertação**

Na primeira parte, na revisão bibliográfica, será apresentada a problemática do estresse presente no ambiente de trabalho e que tem avançado com muita intensidade levando o trabalhador à SB. Neste trabalho específico, o estresse provocando esgotamento do professor e ameaçando seu bem estar. Em consequência da exaustão do Estresse, manifesta-se a SB, destacando a natureza e a extensão dos fenômenos: Estresse e SB no professor Universitário. Na busca de entender as causas e as possíveis formas de intervenções no Burnout do professor, foram apresentados pressupostos teóricos e práticos necessários para ação consciente dos professores e gestores. A partir desse referencial teórico, realçamos

a construção, em conjunto com professores e gestores, de um sistema adequado de forma de se trabalhar produtivamente sem gerar tanto estresse nas relações professor-aluno e professor-gestor. Destacamos a gestão democrática, com diálogo, como fator determinante para a prevenção do estresse e melhoria do ambiente de trabalho do professor.

Na segunda parte, é apresentada a metodologia escolhida para a realização desta pesquisa, caracteriza-se a Instituição de Educação Superior e os participantes da pesquisa, descrevem-se os passos adotados, os instrumentos e procedimentos utilizados na coleta e análise de dados.

Na terceira parte, são apresentadas a análise e discussão dos resultados obtidos, que permitiram responder aos objetivos propostos, destaca-se a análise dos dados coletados por meio de questionários, inventários e identificam-se as causas, os sintomas e reações psíquicas mais frequentes na amostra de professores dos cursos superiores da UNIFADRA (União das Faculdades de Dracena).

Essas discussões estão pautadas pelas reflexões empreendidas nos capítulos anteriores e que serviram de base para as devidas considerações finais. Destacamos os pontos que consideramos primordiais, para que fizéssemos novas reflexões sobre os resultados obtidos e discutimos as contribuições do presente estudo, as relações interpessoais nas IES, para a prevenção e redução do estresse e conseqüentemente o SB. Mais do que responder aos objetivos propostos por essa pesquisa, é importante continuar com as investigações e discussões, para propiciar cada vez mais subsídios aos professores com propensão a SB.

Na quarta parte, foram abordadas as considerações finais em que foram elencadas algumas recomendações a respeito de estratégias de enfrentamento do indivíduo com a síndrome de burnout.

As referências bibliográficas inseridas na quinta parte do presente estudo apontaram os estudiosos que abordaram o tema em pauta.

## 2 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA E OBJETIVOS DA PESQUISA

Professores têm sido motivo de diversos estudos; pois, no trabalho docente, observam-se os fatores que levam a geração de quadros de estresse. Possivelmente, a Síndrome de Burnout (SB) pode facilmente se instalar em professores de Instituições de Educação Superior (IES) visto que muitos demonstram, no dia a dia, traços de estresse. Quando isso acontece, torna-se? claramente possível a instalação da SB ou simplesmente da exaustão dos profissionais da área da educação as quais poderão interferir no trabalho, provocarem desmotivação pelas aulas e subsequentes momentos de perda de equilíbrio, gerando certos desconfortos no convívio diário com os alunos. Muitas vezes, acredita-se que a Síndrome de Burnout pode ser originada por uma relação entre o professor e a Instituição, principalmente, quando a segunda se coloca única e exclusivamente na posição de empresa, desenvolvendo critérios que visam à geração pecuniária, tratando assim, tanto funcionários quanto alunos como produtos. Esses fatores, quando associados há um tempo relativamente curto, podem gerar problemas na relação entre professores e gestores, visto que muitas vezes o corpo administrativo conhece somente a parcela organizacional da escola, não participa do convívio em sala de aula e fica sem saber exatamente como funciona o cadenciamento de todas as turmas de alunos em geral, ou cada turma em particular.

As causas que envolvem a instalação da síndrome tanto em professores quanto em gestores podem ser as mais variadas possíveis. No primeiro caso, normalmente a síndrome é um dos últimos estágios do estresse, em que os primeiros estágios são envolvidos por um trabalho rotineiro ao longo dos anos, muita cobrança por resultados de produção cada vez mais altos que conseqüentemente aumentam o trabalho do professor sem devido respaldo salarial, pouco tempo para si mesmo, para o lazer e para o descanso, aumento gradativo do número de alunos em salas de aula; além, é claro, do reconhecimento quase nulo pela profissão. Em contra partida, a IES pode sofrer com o estado de estresse dos professores, pois os mesmos não irão conseguir atingir as expectativa dos gestores e, conseqüentemente, as metas que se esperam. Isso tudo pode desenvolver situações de conflito emocional do professor consigo mesmo e com os colegas de

trabalho, fazendo que aumente mais ainda o estresse e gere, em poucos anos, uma situação de cansaço quase irreversível e assim contribua de vez para o abandono da profissão. Todos esses fatores contribuem para a degradação contínua de todo o sistema implantado pela IES que, por sua vez, passa a ter rotatividade maior de profissionais e, conseqüentemente, aumento das reclamações dos alunos, sejam quais forem. Assim colabora-se para maior perda na qualidade dos serviços prestados e para o insucesso da empresa. A maior ressalva que pode se feita acerca de alguns fatores que geram estresse em professores é que estão relacionados com a natureza de suas funções enquanto que a maioria indica uma relação com o contexto social e institucional em que a profissão é exercida (CARLOTTO, 2002).

Configurar a SB como um problema inegável e existente no contexto do trabalho do professor das IES é o primeiro passo para a conscientização dos gestores que lidam com professores. É importante desvelar o fenômeno que está oculto e mascarado, através de algumas patologias físicas e “aceitas” socialmente, mas presentes nas relações interpessoais dos professores em seu trabalho, que se transformam em estresse e posteriormente em SB.

É necessário refletirmos e mobilizarmos a equipe gestora na implantação de projetos político-pedagógicos que visem à elaboração e execução de ações pedagógicas que promovam o resgate do verdadeiro sentido do papel do professor na relação com o aluno, fazendo-o sentir prazer no trabalho, aprender a lidar com os limites e frustrações naturais nas mudanças que ocorrem no processo escolar, sem causar estresse a ponto de o professor adoecer. Permitir ao professor que seus sonhos e seus ideais sejam respeitados sem perder o contato com a realidade, que possa seguir o próprio senso de padrões profissionais sem ser agredido em seu fórum íntimo.

Não se pode deixar de pensar em sentimentos na formação educacional do indivíduo; isso ajuda a fazer uma avaliação do que é bom ou ruim e nos orienta para a busca de novas aprendizagens que nos levam à satisfação, conseguindo moldar-se para as conquistas. Se o professor atuar com alto grau de estresse, comprometerá o trabalho com o aluno.

Faz-se necessário descobrir por qual motivo uma pessoa é capaz de suportar anos de atividades extenuantes, agendas cheias e enorme pressão por resultados sem adoecer; e outras, por muito menos, ameaçam sucumbir. Também

interessa saber por que pessoas ficam submissas às pressões e a um trabalho extenuante a ponto de chegar ao estresse exaustivo e adoecer, mas não fazem movimentos para mudar o processo. Outras, porém, têm senso de percepção, tomam consciência do desgaste a tempo e provocam mudanças e não permitem a instalação de problemas como o estresse exaustivo e a SB.

Segundo Abreu e Masetto (1980), inúmeras hipóteses podem ser formuladas na tentativa de justificar as reações comportamentais e físicas dos professores que vivem o drama do estresse ou da Síndrome de Burnout no trabalho, frustrando-se e se sentindo agredidos pelo sistema educacional, alunos, direção e sociedade. Uma hipótese é o excesso de expectativa que o professor cria com o trabalho e, se não estiver bem preparado para lidar com os limites das relações professor-aluno ou professor-direção, as pressões lhe tiram o foco. Outra hipótese é a fuga às agressões recebidas, adoecendo para não mais enfrentá-las, além de poder através do estresse descarregar suas ansiedades e frustrações, por não se sentir seguro para lidar com os limites nas relações do ambiente escolar.

Após notar, em observações realizadas junto aos colegas de trabalho, que muitos professores entram no conflito dos alunos e/ou dos gestores, e aumentam ainda mais as tensões interpessoais e, com o propósito de identificar as causas geradoras, prevenção e redução do estresse e conseqüentemente a SB em uma IES, essa pesquisa teve como principais objetivos:

- 1 Identificar variáveis responsáveis pelo desencadeamento do estresse e Síndrome de Burnout nos professores;
- 2 Realizar a possível detecção da Síndrome de Burnout em professores universitários;
- 3 Verificar se a Síndrome de Burnout interfere na qualidade de ensino do professor universitário;
- 4 Detectar se a Síndrome de Burnout é originada a partir de uma relação entre professor e instituição;
- 5 Recomendar subsídios para que os profissionais previnam o desgaste emocional e melhorem sua qualidade de vida.

### 3 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

#### 3.1 A Organização e o Gestor Escolar

O trabalho ocupa papel central na vida das pessoas e revela-se um fator relevante na formação da identidade e na inserção social dos cidadãos. Nesse contexto, considera-se que o bem-estar adquirido pelo equilíbrio entre as expectativas em relação à atividade profissional e a concretização desses ideais, representa um dos fatores que constituem a qualidade de vida que é proporcionada pela satisfação de condições objetivas tais como renda, emprego, objetos possuídos e qualidade de habitação, de condições subjetivas como segurança, privacidade e afeto (WILHEIM; DÉAK, apud CARDOSO, 1999), bem como motivação, relações de auto-estima, apoio e reconhecimento social.

Há várias décadas ocorrem transformações econômicas, sociais, políticas e culturais, principalmente no aspecto do trabalho e suas organizações e levam o ser humano a mudar comportamentos dentro das organizações.

Dentro deste pensamento de mudanças, Chanlat (1996, p. 24) nos mostra que as transformações supracitadas vêm provocando no indivíduo uma obsessão pela eficácia, pelo desempenho, pela produtividade, pelo rendimento a curto prazo que encontramos hoje nas organizações e na sociedade e leva os pesquisadores a contestarem essa concepção instrumental, adaptativa e manipuladora do ser humano.

Dejours (1992, p. 37) também complementa essa idéia dizendo que, as mudanças que vêm ocorrendo nas organizações do mundo capitalista e globalizado do trabalho, cuja organização tem ficado muito rígida, dominam a vida do indivíduo vida durante as horas de trabalho invadem o tempo fora do trabalho.

Essas tendências à mudança começam a se manifestar em quase todo o mundo. Patterson (1993) apud Velzen (1997) resume essas tendências da seguinte maneira: do **chefiar** (*bossing*), através do **administrar** (*managing*) para o **liderar** (*leading*). Por **chefiar**, entende-se que a ênfase da função do diretor está no exercício do poder sobre os subordinados, ou seja, sobre os professores. O diretor tem as respostas para todas as perguntas e tem o poder de impor as respostas aos

outros. A ênfase no **administrar** (*management*) já é mais moderna. Os diretores são considerados os responsáveis pela organização das escolas, atuam em nível de estrutura e de condições técnicas da escola, por isso intervêm apenas de maneira indireta no trabalho dos professores.

É cada vez mais evidente, porém, que o papel do diretor deve transcender a função do administrador (*manager*) principalmente porque, em um número crescente de países, exige-se das escolas que sejam capazes de mudar constantemente. Assim, o diretor deve estar em contato direto e permanente com os docentes. Deve ser fonte de inspiração, motivação, estímulo e apoio técnico profissional. Deve oferecer espaço para criatividade e colocar padrões, em outras palavras, deve tornar-se **líder**.

Pode-se afirmar então que chefiar não é considerado eficaz. Não é uma atitude conveniente para lidar com profissionais. Uma administração de qualidade é sempre necessária, porque promove a eficiência da escola. Contudo, para se chegar, de fato, a mudanças educacionais, é preciso que existam **líderes** em todas as escolas - pessoas que saibam como extrair o máximo da equipe de professores. Através de suas ações, os diretores líderes podem apoiar o ensino de qualidade nas salas de aula, estimular o trabalho de equipe, auxiliar os docentes em problemas e criar ambiente de respeito mútuo.

Esses fatores caracterizam a sociedade contemporânea, globalizada, competitiva e infestada por megatonelagem de informações, em que se vive um cenário de mudanças em constante processo de transformação. Bittencourt (2008) afirma que, neste cenário, nem sempre o homem possui condições de domínio, o que leva a acreditar que o trabalhador desconhece o perfil dessas mudanças e desgasta-se ao extremo para enfrentá-las.

Com esse funcionamento das organizações, os gestores tendem a olhar para o indivíduo de forma separada ao ator (trabalhador), não o observam como um todo, mas veem-no como sujeito de uma propriedade da ação no trabalho. Segundo Silverman apud Chanlat (1996), os fins organizacionais reduzem-se aos motivos das pessoas empregadas na própria organização, em que o gestor se esquece de que o sujeito é um ser humano com outros interesses e necessidades.

Alguns fatores podem ser precursores da possível desestabilização na interação entre gestor e trabalhador. Quando o indivíduo ingressa na empresa, leva consigo uma série de condutas, pensamentos e posturas, que muitas vezes

divergem dos interesses e ações da empresa e gera conflitos na relação com o trabalho. Diz Chanlat (1996, p. 39) que toda interação mobiliza processos psíquicos tanto interpessoais quanto intergrupais e provoca processos de identificação, projeção, transferência e contratransferência, que frequentemente são imperceptíveis e associados às pressões e exigências das estruturas socioeconômicas e culturais, formando a base dos problemas e conflitos nas organizações.

Segundo Moraes (2008), para os administradores, o indivíduo deve controlar as próprias emoções para não explodir e não criar obstáculo no crescimento da empresa e do próprio indivíduo. Deve desprender-se dos valores pessoais e aprender a viver apenas para os interesses da empresa. Diz também que, dentro do meio organizacional, esta pressão por resultados, que na maioria das vezes não é suportável, leva o trabalhador ao estresse.

Assim o trabalhador cria o estigma de que, corpo aceito é aquele que trabalha, conseqüentemente é o corpo produtivo acreditando que a doença corresponde à ideologia da vergonha de parar de trabalhar, negando a si próprio a possibilidade de adoecer. Com o medo da crise econômica e da falta de condições de sobrevivência, o indivíduo se sobrepõe as exigências destas organizações capitalistas, isto tudo para assegurar a sobrevivência familiar (DEJOURS, 1992).

Segundo Dejours (1992, p. 63-64) a saúde e o trabalho estão intimamente ligados e, se o homem for fortemente afrontado em suas tarefas profissionais, põe em perigo sua vida mental. Este pesquisador fala sobre o medo, que constitui uma das dimensões da vivência dos trabalhadores e exige sistemas defensivos específicos para ele se relacionar com a realidade.

O medo está presente em todos os tipos de ocupações profissionais, inclusive em atividades repetitivas de escritório, de professor, bem como naquelas atividades expostas a riscos relacionados à integridade física. Esse medo gerado pelas pressões nas organizações pelo melhor ritmo de trabalho, leva o profissional a um esgotamento progressivo e ao desgaste físico e mental, provocando comportamentos ansiosos no indivíduo. Dejours (1992, p. 75-79) ainda se refere a três tipos de ansiedade: 1) ansiedade relativa à degradação do funcionamento mental e do equilíbrio psicoafetivo, que é a desestruturação das relações psicoafetivas espontâneas com os colegas de trabalho, às vezes levando a relações de violência e agressividade com a hierarquia; 2) ansiedade relativa à degradação do

organismo, que resulta do risco sobre a saúde física, em que as más condições de trabalho colocam o corpo em perigo com doenças físicas e/ou psicossomáticas; 3) ansiedade gerada pela “disciplina da fome”, vem a ser a ansiedade pela sobrevivência, o indivíduo precisa daquele trabalho a qualquer custo.

Dessa forma, para Chanlat (1996), essas ansiedades são marcadas pelas pressões organizacionais, impulsionadas pelas mudanças que vêm ocorrendo no mundo moderno e levam o trabalhador a criar estratégias defensivas para manter o trabalho, podendo essas defesas levar o indivíduo a adoecer, criar sintomas físicos e/ou psíquicos, podendo chegar ao estresse profissional.

Os filósofos gregos diziam que não há nada mais permanente do que a mudança, mas Velzen, (1997), diz que o ser humano tem dificuldade em aceitar o princípio básico da mudança, desejando ficar estático para se sentir estável. Isso demonstra que professores e gestores, por serem humanos, compreensivelmente possuem um desejo de estabilidade.

A sociedade pós-industrial em que vivemos sofreu modificações que afetaram a estrutura familiar e conseqüentemente toda a sociedade. As políticas educacionais procuram acompanhar este momento e as mudanças afetam os profissionais de forma geral e, principalmente, os professores em suas relações com alunos e gestores. Quanto mais rígida for a organização do trabalho, menos ela facilitará estruturas favoráveis à economia psicossomática individual. A organização moderna do trabalho é a causa de uma fragilização somática do indivíduo, na medida em que ela bloqueia os esforços do trabalhador para adequar o modo operatório às necessidades de sua estrutura mental, favorecendo o adoecer do sujeito (DEJOURS, 1992, p. 128).

Numa concepção de escola moderna e capitalista, adaptada à realidade do contexto em que cada instituição se insere e na qual há constante necessidade de se adaptar para melhor cumprir funções, o professor vem encontrando dificuldades. Paro, (2002), mostra que desta forma o professor entra em contato com frustrações e conflitos junto à administração escolar, por se sentir explorado no trabalho pelo processo capitalista gerado pela transformação social, afetando assim a educação.

Velzen (1997) complementa dizendo que professores são profissionais e eles não se submetem facilmente a estruturas e regulamentos entre outras coisas, porque diferem quanto à abordagem e métodos de trabalho. Tais diferenças podem

ser atribuídas não apenas às características individuais do professor, mas também ao ambiente de trabalho e a suas obrigações. Os docentes, no entanto, podem se sensibilizar quando o que está em jogo é a qualidade e quando são desafiados a mostrar profissionalismo sendo que a grande arte é transformar desafio numa causa comum (VAN ERNST, 1996 apud VELZEN, 1997).

A visão de empresa tomou conta do sistema educacional privado. De acordo com Buarque (1994), as mudanças nas Universidades privadas levaram-na a uma reorganização dos subsistemas vinculada a um modelo de Universidade corporativa e empreendedora. O conceito de educação, a partir dessa lógica, tem adotado a crença neoliberal de que tudo é considerado mercadoria e o mercado regula todas as relações, sendo assim, o estudante é o cliente comprando um serviço.

Nesse contexto os professores têm pouco tempo e gastam muita energia com o acúmulo das obrigações, ficando com pouca motivação para poder explorar, estudar e dominar uma inovação educacional. Em uma pesquisa das escolas dos Estados Unidos e Europa, foi demonstrado que o professor tem apenas 15% do seu tempo disponível para inovações, isto pelo fato de que todos os dias os alunos vão à escola e precisam ser ensinados, exigindo demais dos professores (VELZEN, 1997).

A educação hoje é vista e gerenciada como um negócio rentável. Competitividade, lucratividade e produção em massa são norteadores nas IES (LAMPERT, 1999). Essa visão, de acordo com Fraga (1999), causa prejuízo às pessoas diretamente envolvidas no processo, professor e aluno. Assim, a massificação da sociedade industrial moderna está hoje dentro da Universidade (THUMS, 1997). Buarque (1994) complementa, afirmando que os professores preocupam-se atualmente não só com as funções docentes, mas também com questões baseadas no paradigma da civilização industrial, isto é, com a carreira, a segurança e o salário.

A rápida transformação do contexto social, ocorrida nos últimos anos, tem gerado aumento de responsabilidades e exigências sobre os educadores. O papel do professor tem se modificado na tentativa de atender às expectativas e às necessidades da sociedade atual, encontrando-se em constante processo de mudança. Os professores, tendo que assumir novas funções que o contexto social exige, devem ter domínio de ampla série de habilidades pessoais que não podem

ser reduzidas ao âmbito da acumulação do conhecimento. Obrigados a mudança excessiva em período de tempo demasiadamente curto, assim como aumento de responsabilidades que lhe são exigidas, os professores sofrem as consequências de estarem expostos ao aumento da tensão no exercício de seu trabalho.

Segundo Franco (2001), o professor do ensino superior é, do ponto de vista institucional, aquele cujo plano de trabalho dispõe de horas de pesquisa, mas é também aquele cujas horas em ensino são tantas que não lhe deixa espaço para investigações ,e por vezes, nem para a preparação de aulas. Do ponto de vista profissional, é aquele que está permanentemente sob o crivo crítico, desde o ingresso na carreira, através de avaliações sistemáticas para a ascensão profissional, da submissão de trabalhos em eventos, da apresentação de projetos, de relatórios de atividades e de pesquisa. O professor Universitário, conclui o autor, “caracteriza-se pela diversidade, pela pluralidade de opções, caminhos, alternativas, interesses e tensões”.

### **3.2O Estresse Profissional**

A palavra estresse vem do inglês “Stress”, de acordo com Ferreira (1993), é um conjunto de reações do organismo a agressões de ordem física psíquica, infecciosa e outras capazes de perturbar-lhe a homeostase. Esse termo foi usado inicialmente na física para traduzir o grau de deformidade sofrido por um material quando submetido a um esforço ou tensão. Hans Selye, médico endocrinologista, em 1936, transpôs essa palavra para a medicina e biologia, enfatizando-o como um esforço de adaptação do organismo para enfrentar situações consideradas ameaçadoras à própria vida e ao equilíbrio interno. Dentro dessa perspectiva, o estresse deve ser observado não só como reação do organismo, mas também como reação particular entre uma pessoa, seu ambiente e as circunstâncias às quais está submetida, que é avaliada pela pessoa como uma ameaça ou algo que exige dela mais que próprias habilidades ou recursos e que põe em perigo seu bem-estar ou sobrevivência.

O conceito de estresse foi primeiramente descrito por Selye, em 1936 (HELMAN, 1994; GASPARINI; RODRIGUES, 1992). Selye (1959) definiu estresse

como sendo, essencialmente, o grau de desgaste total causado pela vida. Contudo, no século XVII, o termo foi utilizado por Robert Hooke, no campo da física, para designar uma pesada carga que afeta uma determinada estrutura física (LAZARUS, 1993). Etimologicamente, estresse deriva do latim “stringere”, significando apertar, cerrar, comprimir (HOUAISS; VILLAR; FRANCO, 2001).

Muitas revistas preconizam que o estresse advém da correria da vida moderna, má alimentação e poucas horas de sono. Os leigos se apegam a essa teoria empírica e deixam de se confrontar com as contrariedades provocadas por colegas de trabalho como agressão verbal sutil, ou até declarada, inveja, competitividade, boicotes no ambiente de trabalho, fortes pressões, falta de colaboração e displicência entre outros fatores.

Existem vários conceitos sobre estresse, mas não devemos nos esquecer de que não existe uma dicotomia entre corpo e mente, muito menos, entre mundo interno e mundo externo. Assim alguns autores entendem que o estresse representa uma adaptação inadequada à mudança imposta pela situação externa, uma tentativa frustrada de lidar com os problemas (HELMAN, 1994), sendo que também pode ser definido tanto para descrever uma situação de muita tensão quanto para definir a tensão a tal situação (LIPP; ROCHA, 2007).

Podemos pensar no meio ambiente como um grande influente sobre o estresse do indivíduo, assim como na genética como um grande precursor do estresse. Portanto o estresse corresponde a uma relação entre o indivíduo e o meio. Trata-se, portanto, de uma agressão e reação de uma interação entre a agressão e a resposta, como propôs o médico canadense Hans Selye, o criador da moderna conceituação de estresse. O estresse fisiológico é uma adaptação normal; quando a resposta é patológica, em indivíduos mal-adaptados, registra-se uma disfunção, que leva a distúrbios transitórios ou a doenças graves; mas, no mínimo, agrava as já existentes e pode desencadear aquelas para as quais a pessoa é geneticamente predisposta. Nessas circunstâncias desenvolve-se a famosa síndrome de adaptação, ou luta-e-fuga (fight or flight), na expressão do próprio Selye (BERNIK, 1997).

O estresse, segundo Selye (1959), apresenta três fases: na fase aguda, os estímulos estressores começam a agir; na fase de resistência, começam a aparecer as primeiras consequências mentais, emocionais e físicas do estresse

crônico e, na fase de exaustão, os efeitos do estresse levam à instalação de doenças físicas ou psíquicas.

Outro modelo de estresse é da pesquisadora Lipp (2000), que fala sobre quatro fases do estresse: Alarme, resistência, quase-exaustão e exaustão. A fase de alarme é considerada a resposta inicial do organismo ante o estressor, em que é desencadeada uma série de reações fisiológicas para a sobrevivência, dentre elas, o aumento da pressão arterial e a tensão muscular. Ocorre também a faceta positiva nessa fase de alarme que é a elevação no nível de atenção, na velocidade do pensamento, da motivação e disponibilidade para envolver-se em novos projetos. A fase da resistência acontece quando há a persistência do estressor, predominando a reação passiva na busca pela adaptação. Nos sintomas dessa fase estão a hipertensão arterial, o isolamento social e os problemas de memória e atenção (LIPP; NOVAES, 2003). A fase de quase-exaustão caracteriza-se pelo início do enfraquecimento do organismo diante do estresse, podendo surgir doenças, mas ainda não tão graves quanto a fase de exaustão. A fase de exaustão evidencia-se pela impossibilidade de resistência ao estressor e o surgimento da patologia orgânica e psíquica, sendo que o estressor permanece atuando, mas por um fracasso adaptativo, pode levar à morte. São patologias observadas nesta fase: doenças cardíacas, auto-imunes, Síndrome de Burnout e depressão (LIPP; NOVAES, 2003).

Martins (2008) define estresse como “a soma de respostas físicas e mentais de uma incapacidade de distinguir entre o real e as experiências e expectativas pessoais”. Apesar de ser mais conhecido como um sintoma negativo, pode-se apresentar também de forma positiva em nossa vida. A autora afirma também que; quando temos alguns fatores no trabalho como a sobrecarga de tarefas e responsabilidades, ambiente competitivo, falta de um bom relacionamento entre colegas e superiores; temos algumas sensações negativas que terão consequências físicas e emocionais. Trata-se de uma forma de estresse negativo (também chamada de distress), que pode trazer dores de cabeça, insônia, cansaço e até uma grande angústia ou depressão.

Muitos são os casos de afastamento do trabalho em virtude desses sentimentos. Existe também o estresse positivo (conhecido como eustress), que ocorre em situações como o casamento, uma viagem dos sonhos ou uma

premiação, em que o organismo tem maior produção de adrenalina e fica-se eufórico e com total energia e motivação.

Observando os modelos de estresse comentados anteriormente, devemos considerar o estresse uma ocorrência fisiológica e normal, sendo uma atitude biológica necessária para a adaptação do organismo a uma nova situação. Fisicamente o estresse aparece quando o organismo é submetido a uma nova situação como uma cirurgia, por exemplo, ou do ponto de vista psicoemocional, quando há uma situação percebida como ameaçadora (BALLONE, 2005). Ballone complementa dizendo que, de qualquer forma, trata-se de um organismo submetido a uma situação nova (física ou psíquica), pela qual terá o indivíduo que lutar e adaptar-se. Portanto, o estresse é um mecanismo indispensável para a manutenção e adaptação à vida, considerado então indispensável à sobrevivência.

Com as tendências às mudanças e exigências da vida cotidiana, toda vez que estamos diante de uma mudança, apresentamos a reação de estresse. Como vivenciamos mudanças permanentes e de maneira cada vez mais acelerada, o corpo não para de produzir hormônios do estresse de forma contínua e prolongada (URURAHY, 2008).

Segundo Lipp (2007, p. 30), em geral, o corpo humano todo funciona em sintonia como uma grande orquestra. Desse modo, o coração bate no ritmo adequado às próprias funções: pulmão, fígado, pâncreas e estômago têm o próprio ritmo entrosando-se com os outros órgãos. A orquestra do corpo toca o ritmo da vida com equilíbrio preciso. Mas quando o estresse ocorre em grandes proporções, esse equilíbrio, chamado de homeostase pelos especialistas, é quebrado e não há mais entrosamento entre os vários órgãos do organismo.

Complementando a idéia do equilíbrio ou desequilíbrio do organismo que Lipp cita acima, Ballone (2005) diz que ansiedade, estresse e esgotamento são termos de uso corrente entre as pessoas participantes da vida moderna. Do ponto de vista psíquico, o estresse se traduz na ansiedade, sendo que essa, por sua vez, é uma atividade fisiológica normal responsável pela adaptação do organismo às situações de perigo. De frente para o perigo, nossa performance física faz coisas extraordinárias, coisas que normalmente não seríamos capazes de fazer em situações mais calmas. Embora a ansiedade favoreça a performance e a adaptação, ela o faz até certo ponto, até que nosso organismo atinja um máximo de eficiência.

A partir de um ponto excedente, a ansiedade, principalmente em atividades exigentes dentro do processo evolutivo do ser humano, ao invés contribuir para a adaptação, concorrerá exatamente ao contrário, ou seja, a falência da capacidade adaptativa. Complementa Ballone (2005) dizendo que, nesse ponto crítico, em que a ansiedade proporcionou níveis tão elevados que já não favorece a adaptação, ocorre o esgotamento da capacidade adaptativa. A partir desse ponto, o desempenho ou adaptação cai vertiginosamente, caracterizando-se o esgotamento. No esgotamento, há alterações significativas nas glândulas supra-renais (produtoras de adrenalina e cortisona), dificultando o controle da pressão arterial, alterações no ritmo cardíaco, alteração no sistema imunológico, no controle dos níveis de glicose do sangue e outras. Psicologicamente, a ansiedade crônica ou esgotamento leva a um estado de apatia, desinteresse, desânimo e de pessimismo em relação à vida, chegando ao estresse ambiental crônico.

Esse esgotamento que leva ao estresse crônico tem origem em duas ocasiões: a primeira, quando o indivíduo tem que adaptar-se a situações de exigência emocional intensa e persistente e a segunda, quando o indivíduo não dispõe de estabilidade emocional suficientemente adequada para adaptar-se aos estímulos do meio. Portanto, complementa Ballone (2005); o esgotamento ou estresse crônico e patológico surge decorrente do que o mundo traz à pessoa (agentes ocasionais) ou decorrente daquilo que a pessoa traz ao mundo (disposições pessoais).

Diante de situações de estresse, Selye (1959) para caracterizar as etapas, criou o nome de Síndrome Geral de Adaptação, que consiste em três fases: Reação de Alarme, Fase de Resistência e Fase de Exaustão sendo que não é necessário que ela se desenvolva até o final para que haja o estresse e, evidentemente, só nas situações mais graves é que se atinge a última fase.

A reação de Alarme de Selye assemelha-se à Reação de Emergência de Cannon apud Vieira e Schüller (1995). Essa reação de emergência diz que o ser humano psicologicamente despreparado reage de maneira inadequada às exigências psíquicas no ambiente de vida, podendo desenvolver de desgaste anormal no organismo e incapacidade crônica de tolerar ou se adaptar, desequilibrando a homeostase. Cannon, explica que a homeostase serve para designar o esforço dos processos fisiológicos para manter o estado de equilíbrio interno no organismo. Isso ocorre quando um animal é submetido a estímulos

ameaçadores a seu equilíbrio orgânico como medo, fome, dor e raiva e apresenta uma reação que Cannon denominou de emergência, em que o animal se prepara para luta ou fuga. Nessa 1ª fase, as reações orgânicas ao estresse demonstradas são aumento da frequência cardíaca, da pressão arterial, da concentração de glóbulos vermelhos, da concentração de açúcar no sangue, da frequência respiratória, dilatação da pupila, aumento da concentração de glóbulos brancos e ansiedade. Assim como ocorre no animal, também ocorre no ser humano, ao reagir de maneira inadequada às exigências psíquicas no próprio ambiente de vida, pode desenvolver um desgaste anormal no organismo e apresentar incapacidade crônica de tolerar, de superar, ou de se adaptar, apresentando lesões, desde intranqüilidade até esgotamento ou embotamento mental, dependendo da estrutura psíquica.

A essa fase segue-se a de Resistência, caso o agente estressor mantenha a ação, caracteriza-se por sintomas como irritabilidade, insônia, mudanças no humor, como depressão, diminuição de desejo sexual, além de outros sintomas físicos como aumento do número de glóbulos sanguíneos, ulcerações no aparelho digestivo, aumento de cloro na corrente sanguínea, diminuição de eosinófilos (células de defesa do organismo).

A terceira fase, conhecida como Exaustão, representa, muitas vezes, a falha dos mecanismos de adaptação; há, em parte, retorno à fase de Alarme e, posteriormente, se o estímulo estressor permanecer potente, o organismo pode morrer.

Selye (1959) reforça o conceito de Síndrome Geral de Adaptação dizendo ser um conjunto de respostas inespecíficas que surgem no organismo diante de qualquer situação que exija da pessoa esforço para adaptação, inclusive psicossociais.

Sabemos que as reações de estresse são naturais e até necessárias para a própria vida, no entanto, sob algumas circunstâncias, elas podem tornar-se prejudiciais ao funcionamento do indivíduo.

No **eutress** ou estresse positivo, o esforço de adaptação gera sensação de realização pessoal, bem estar e satisfação das necessidades, mesmo que decorram de esforços inesperados. É um esforço sadio na garantia de sobrevivência.

Quando fazemos algo agradável e nos sentimos valorizados pelo esforço despendido, estamos em eustress. Outro tipo de estresse é o **distress**,

tensão com rompimento do equilíbrio biopsicossocial por excesso ou falta de esforço, incompatível com tempo, resultados e realização.

A fim de que seja compreendido o estresse, é necessário atentar-se aos eventos estressores que deflagram as reações adaptativas. Para Lipp (2005), o estresse pode apresentar três sentidos básicos e que a autora afirma ser uma reação do organismo que ocorre quando surge a necessidade de grande adaptação a um evento ou situação de importância em que esses fatores podem ter um sentido negativo ou positivo. A autora demonstra os seguintes conceitos sobre o estresse:

**Estresse positivo** sendo aquele que ocorre na fase inicial, a do alerta. O organismo produz adrenalina que dá ânimo, vigor e energia fazendo a pessoa produzir mais e ser mais criativa. Ela pode passar por períodos em que dormir e descansar passa a não ter tanta importância. É a fase da produtividade. Ninguém consegue ficar em alerta por muito tempo, pois o estresse se torna excessivo quando dura demais.

**Estresse ideal** ocorre quando a pessoa aprende o manejo do estresse e gerencia a fase do alerta de modo eficiente, alternando entre estar em alerta e sair do alerta. Para quem aprende a fazer isso, o “céu é o limite”. O organismo precisa entrar em homeostase após uma permanência em alerta para que se recupere. Após a recuperação, não há dano em entrar de novo em alerta. Se não há período de recuperação, doenças começam a ocorrer, pois o organismo se exaure e o estresse aumenta muito.

**Estresse negativo** é o estresse em excesso. Ocorre quando a pessoa ultrapassa limites e esgota a capacidade de adaptação. O organismo fica destituído de nutrientes e fica reduzida energia mental. Produtividade e capacidade de trabalho tornam-se muito prejudicadas. A qualidade de vida sofre danos. Posteriormente a pessoa pode adoecer. Lipp (2005) ainda completa dizendo que o estresse pode ser excessivo porque o evento estressor é forte demais ou porque se prolonga em excesso.

Muitos podem ser os motivos ou as fontes geradoras de estresse. Segundo Lipp (1984), o estresse pode ser originado de fontes externas e internas. As fontes internas estão relacionadas com a maneira de ser do indivíduo, tipo de personalidade e seu modo típico de reagir à vida. Muitas vezes, não é o acontecimento em si que pode ser estressante, mas a maneira como é interpretado pela pessoa. Os estressores externos podem estar relacionados com as exigências

do dia-a-dia do indivíduo como os problemas de trabalho, familiares, sociais, morte ou doenças de um filho, perda de uma posição na empresa, não concessão de um objetivo de trabalho, perda de dinheiro ou dificuldades econômicas, notícias ameaçadoras, assaltos e violências das grandes cidades, etc. Muito freqüentemente, o estresse ocorre em função da ocupação que a pessoa exerce.

Para compreender o estresse no trabalho (profissional) deve-se primeiro entender as diferentes concepções envolvidas no processo que leva até ele.

Kyriacow e Sutcliffe (1981) definem o estresse ocupacional como um estado emocional desagradável pela tensão, frustração, ansiedade, exaustão emocional em função de aspectos do trabalho definidos pelos indivíduos como ameaçadores. O estresse ocupacional agrava-se quando há, por parte do indivíduo, a percepção das responsabilidades e poucas possibilidades de autonomia e controle. As dificuldades em adaptar-se a essas situações levam ao estresse. Dessa forma, a adaptação de um indivíduo a uma nova situação requer um investimento de recursos que vai depender de seu tipo de comportamento, suas crenças e expectativas frente ao mundo.

Segundo Lipp (2005) o estresse é uma reação complexa e global do organismo, envolvendo componentes físicos, psicológicos, mentais e hormonais, que se desenvolve em etapas ou fases. A manifestação do estresse pode ocorrer em qualquer pessoa, pois todo ser humano está sujeito a excesso de fatores estressantes que ultrapassam a capacidade de resistir física e emocionalmente. A mesma pesquisadora nos explica que estresse ocupacional é aquele oriundo do ambiente de trabalho (LIPP; TANGANELLI, 2002) e que a quantidade de estresse que cada pessoa experimenta pode ser modulada por fatores como experiência no trabalho, nível de habilidade, padrão de personalidade e auto-estima.

França e Rodrigues (2007) complementam essa ideia explicando que o estresse relacionado ao trabalho ou ocupacional é caracterizado por um estado do organismo após o esforço de adaptação que pode produzir deformações na capacidade de se reorganizar, atingindo o comportamento mental e afetivo, o estado físico e o relacionamento com as pessoas.

Sendo o estresse um estado geral de tensão fisiológica e mantendo relação direta com as demandas do ambiente, o estresse ocupacional constitui experiência extremamente desagradável, associada a sentimentos de hostilidade,

tensão, ansiedade, frustração e depressão, desencadeada por estressores localizados no ambiente de trabalho. Ainda se demonstra que os fatores contribuintes para o estresse ocupacional vão desde as características individuais de cada trabalhador, passando pelo estilo de relacionamento social no ambiente de trabalho e pelo clima organizacional, até as condições gerais nas quais o trabalho é executado (LIPP, 2002).

São também considerados motivos geradores do estresse o impacto de uma sociedade em transformação e o que o sujeito internamente projeta em seu pensamento, envolvendo atitudes que acabam por modificar o próprio contexto e os contextos múltiplos de seu tempo vivido (LIPP, 2007, p. 30-31). Geralmente as condições pioram quando não há clareza nas regras, normas e nas tarefas que deve desempenhar cada um dos trabalhadores, assim como nos ambientes insalubres, a falta de ferramentas adequadas. O ser humano leva uma vida muito agitada, com diversos problemas e, muitas vezes, guarda tudo só para si e injeta coisas ruins em seu organismo, de tal forma que as doenças psicossomáticas começam a surgir e os problemas tendem a aumentar cada vez mais (CONSTANZE, 2006).

Em função de todo o processo biopsicossocial, isto é, características físicas somadas a processos afetivos, emocionais e de raciocínio associados a valores, crenças, família e meio ambiente em que cada ser humano está inserido e das quais recebem os impactos internos e externos no corpo, mobilizam tensões e sofrimentos. Essas emoções podem permanecer inconscientes e manifestarem-se depois em forma de exaustão emocional, provocando uma interferência na qualidade de vida .

Que representa um estado de bem-estar físico, mental e social, não só de ausência de doenças. As pessoas que se consideram felizes atribuem a própria felicidade ao sucesso em quatro áreas (social, afetiva, saúde e profissional). O estresse ocupacional, segundo Couto (1987), interfere na qualidade de vida modificando a maneira como o indivíduo interage nas diversas áreas da vida. Dessa forma, na área familiar pode ocorrer alta incidência de desajustamentos. O pouco tempo dedicado à família em função do alto investimento no trabalho acarreta a falta de suporte e apoio quando necessário. Na área social, pode ocorrer o isolamento e a conseqüente falta de amigos. Culturalmente, pode ocorrer rigidez comprometedora do desempenho em função da grande resistência a mudanças desenvolvidas. A criatividade fica prejudicada e um empobrecimento de valores pode ocorrer,

principalmente se a pessoa assume uma forte tendência a buscar ou a se manter no poder (LIPP; TANGANELLI, 2002).

Torna-se claro que os efeitos do estresse excessivo e contínuo não se limitam ao comprometimento da saúde. O estresse pode, além de ter efeito facilitador no desenvolvimento de inúmeras doenças, proporcionar prejuízo para a qualidade de vida e a produtividade do ser humano, o que gera grande interesse pelas causas e pelos métodos de redução do estresse (LIPP; TANGANELLI, 2002).

Segundo Dejours (1992), o estresse também tem como fonte geradora aspectos sociológicos, políticos e, principalmente, econômicos que, com a chegada da globalização, das novas tecnologias, das novas formas de gestão, da biogenética, da mudança acelerada de valores, se fez necessária a reinvenção do trabalho alterando o que, no passado, parecia sólido, seguro e organizado e que, atualmente, exige rapidez, flexibilidade e visão sistêmica dos organismos.

Em consequência das mudanças no ambiente em que exerce suas funções, devido ao avanço das tecnologias, os profissionais vivem sob contínua tensão no ambiente de trabalho, como também na vida geral. As pessoas estão submetidas a um tipo de desgaste permanente nos ambientes e as relações com o trabalho são fatores determinantes de doenças. Agentes estressores psicossociais são tão fortes quanto os microorganismos e a insalubridade no desencadeamento de doenças. Estressores classificados em longo prazo compreendem as situações de competição, ambiente de perigo e o trabalho monótono.

Jex e Beehr (1991) dividiram os tipos de desgastes sofridos pelos indivíduos em três categorias: reações psicológicas, reações físicas e reações comportamentais. As reações psicológicas envolvem respostas emocionais, tais como ansiedade, frustração, raiva e insatisfação no trabalho. As reações físicas incluem sintomas como dores de cabeça, problemas digestivos, tontura, taquicardia, problemas estomacais, entre outras. As reações comportamentais são respostas a fatores estressantes e se caracterizam por acidentes, cansaço excessivo, vontade de fugir de tudo, dúvidas de si mesmo e irritabilidade excessiva.

O desgaste emocional a que as pessoas são submetidas nas relações com o trabalho é fator muito significativo na determinação de transtornos relacionados ao estresse, como é o caso das depressões, ansiedade patológica, pânico, fobias, doenças psicossomáticas, etc. A pessoa com esse tipo de estresse

ocupacional não responde à demanda do trabalho e geralmente se encontra irritável e deprimida (CONSTANZE, 2006).

Lazarus (1993) descreve quatro pressupostos essenciais que devem ser observados quanto ao estresse: 1) um agente causal interno ou externo que pode ser denominado de estressor; 2) uma avaliação que diferencia tipos de estresse (dano, ameaça e desafio); 3) os processos de “coping” (estratégias e esforços cognitivos e comportamentais para lidar com a situação de estresse excedendo seus recursos pessoais) utilizados para lidar com os estressores e 4) um padrão complexo de efeitos na mente ou no corpo, frequentemente referido como reação de estresse.

Schmidt (1990) nos mostra que, para se compreender o estresse ocupacional, devem-se interpretar três fases principais que representam sua progressão. A primeira fase visa identificar os fatores mais significativos, responsáveis pelo estado de estresse e os subsequentes problemas de saúde no trabalho. A segunda fase caracteriza-se pela determinação dos agentes “moderadores”, que são os elementos integratantes que alteram a ação dos fatores causais, intensificando, atenuando, ou camuflando as percepções e influenciando nas reações de estresse. A terceira fase tem por objetivo o desenvolvimento de medidas de relação ou comparação entre as capacidades pessoais e as exigências do trabalho, para explicar o fenômeno do estresse na situação ocupacional. Essas fases evolutivas são conhecidas como de identificação, moderação e relação.

### **3.3O Professor e a Vincularidade**

#### **3.3.1A vincularidade**

Quanto aos aspectos da relação do professor com sua clientela (alunos, pais, direção e sociedade), ocorre um processo de relações interpessoais, envolvendo características pessoais de todos envolvidos no processo, chamado de vincularidade.

Essa vincularidade tem início nos primórdios de nossa existência como podemos perceber na afirmação de Winnicott (2002) dizendo que o rosto da mãe é o espelho em que o bebê passa a se descobrir e a se conhecer. A mãe-espelho é receptiva e afetuosa, capaz de refletir com precisão os sentimentos do bebê e, aos poucos, vai formando o núcleo do eu, ou seja, por meio da presença do outro, a pessoa pode conhecer-se e aceitar-se.

A noção da **vincularidade** implica uma contínua interação entre as pessoas, em que há uma participação ativa, sendo que um influencia e é influenciado pelo outro. Nas interações humanas, a **comunicação** representa uma das peças, importantíssima, tanto em caráter consciente como inconsciente, em caráter verbal e não verbal, no registro imaginário ou simbólico, no plano intra ou interpessoal, na dimensão científica, filosófica ou artística (ZIMERMAN, 1999, p. 378).

Alguns autores apresentam vários fenômenos relacionados aos vínculos humanos. Na relação transferencial, a pessoa revive as experiências passadas e presentes, reais e fantasiosas. Klein (1957) enriqueceu o conceito de transferência ao estudar as relações objetais internas e como estas são mobilizadas pela projeção no outro e modificadas mediante a interpretação da experiência à medida que são reintrojadas. Esta autora analisa o professor de forma a acreditar que ele deixou de ser aquele mero transmissor de conhecimento e desempenha papel também de formador da personalidade. Nesse novo cenário, interpreta sentimentos, ansiedades, medos e insegurança, levando o outro a ter melhor conhecimento de si mesmo e do mundo, o que não é garantia de felicidade e de êxito pleno, mas uma utilização mais completa das potencialidades externas e internas utilizando melhor os recursos da própria personalidade.

Com tudo isso, o indivíduo terá mais capacidade de avaliar a realidade corretamente e melhorar relações objetais. Porém, nessa caminhada, há muitos aspectos destrutivos, especialmente o da inveja. E mediante o ataque ao objeto bom, a inveja estraga a própria fonte de gratificação, interferindo na introjeção de um objeto gratificador. Esse objeto, de outra forma, formaria parte do ego. As defesas violentas contra a inveja são igualmente daninhas. Por exemplo, a desvalorização do outro, que ao mesmo tempo se defende contra a inveja e a expressa, estragando todas as boas experiências.

Outra defesa é a idealização excessiva do outro, que conduz a um aumento da inveja inconsciente e, portanto, a uma necessidade crescente da idealização.

O sentimento de inferioridade do aluno e sua inveja inconsciente se tornam mais intensos, conduzindo a um aumento de ódio e raiva em que novos ataques são lançados transformando seus objetos ideais novamente em perseguidores. A agressão gera mal estar nas relações em que simbolização, aceitação e o uso do pensamento não acontecem no relacionamento. E o círculo de amizade e confiança fica desprovido de valor aumentando a ansiedade persecutória, e os conflitos, as ambivalências, gerando assim muito estresse (KLEIN, 1957).

Existem alunos ou pessoas no ambiente de trabalho que evocam toda uma plethora de sentimentos desagradáveis que Zimerman (1999) afirma ser a contratransferência que opera nas relações como instrumento para se detectar o que é que está se passando com o outro.

Contratransferência, segundo Etchegoyen (1987), numa interpretação do prefixo “contra”, representa dois significados diferentes: oposto e paralelo. No primeiro significado, “contra” é o que se opõe: por exemplo, dito e contradito, ataque e contra-ataque. Na outra acepção, o prefixo é empregado como o que contrabalança em busca do equilíbrio: ponto e contraponto.

Assim como o aluno tem a própria transferência, o professor também tem a dele. Dessa forma, a contratransferência se define pelo sentido daqui para lá, isto é, do professor para o aluno. Compreende-se que a reação de um não é independente do que vem do outro.

Porém, o professor tem que ser aquele que exerce a função alfa, que Bion (1962) designa como aquela imprescindível função da mãe, de emprestar as funções de ego, como a de escutar, perceber, conhecer, pensar, discriminar, significar, nomear as comunicações e equilibrar as relações humanas (BICUDO, 1967).

### 3.3.2 Relação professor-aluno

Para se falar da relação professor-aluno é necessário falar de afetividade no ato educacional e de como lidar com as emoções, com a disciplina e com a postura nos conflitos eu e o outro. O professor deve estar atento a sua responsabilidade como educador e atento a isso. O ambiente de sala de aula que muitas vezes pode se mostrar frio, severo e hostil aos nossos educandos deve ser repensado e apresentado a eles de forma mais amena e acolhedora.

Nas relações vividas em sala de aula costuma surgir hostilidade do aluno em relação ao professor, tanto pela falta de êxito do aluno quanto pela severidade do professor ou por motivos pessoais oriundos da família ou por problemas afetivos de ordem psíquica. Wallon, (1982), diz que determinada conduta do aluno em relação ao professor pode ocorrer para chamar a atenção, por vaidade, por sentimento de inferioridade ou simplesmente pelo desejo de cortejá-lo.

Diante de situações conflitantes que os professores vivenciam diariamente na sala de aula com os alunos, os mestres, se tiverem conhecimento do conflito eu-outro na construção da personalidade, recebem essas atitudes com mais calma e não as tomam como afronta pessoal. Se assim o fizerem, terão maior possibilidade de controlar a manifestação de suas reações emocionais, encontrando caminhos para solucioná-las (DANTAS, 1997, p. 70). Portanto, se o envolvimento do professor na relação professor-aluno for conflituoso, provocará dificuldade na aprendizagem do aluno.

No livro “O mal estar na escola”, Outeiral e Cerezer (2005) dizem que a dificuldade de aprendizagem, junto com a indisciplina escolar, vem sendo chamada, no senso comum e no campo educacional, por “fracasso escolar”, podendo ser considerado uma patologia recentemente inaugurada pela escola.

Para que uma criança aprenda, é necessário que ela tenha desejo de aprender; mas, como sabemos, ninguém pode obrigar uma criança a desejar o aprendizado. O que observamos é que a escola impõe através de métodos pedagógicos que todas as crianças aprendam o que foi proposto, dentro de um tempo previsto; caso contrário, elas estarão fadadas ao fracasso escolar.

Podemos pensar então que a demanda dos pais e da escola de que a criança aprenda, de que seja bem sucedida pode “oprimir” o desejo de aprendizado.

A criança pensa: ele me pede isso, mas o que realmente ele quer de mim? A criança percebe; desde muito cedo, que ela tem que responder a uma expectativa. Essa idéia expressa a existência de uma relação bastante íntima entre o saber e o outro. O ato de aprender sempre pressupõe que haja um outro que ensine. Não há ensino sem professor.

Em uma análise psicanalítica do livro “O mal-estar na escola” (OUTEIRAL; CERZER, 2005), feita por Rafaelle Teixeira de Souza; entende-se que, na busca pelo saber, não há como articulá-la sem levar em conta a participação do outro, ou seja, a relação professor-aluno e seus desdobramentos que pode favorecer ou não o saber.

Podemos então dizer que um professor pode tornar-se a figura a quem serão endereçados os interesses de seus alunos, pois estes são objeto de uma transferência e o que se transfere são as experiências vividas primitivamente com os pais.

Essa influência é ressaltada por Freud que afirma que a transferência tanto pode impulsionar o aluno, como também pode bloqueá-lo definitivamente no futuro quanto à possibilidade de acesso a um desejo de saber. É necessário que o outro contenha a marca de falta de saber. Com isso o professor não deve ocupar o lugar de mestre, aquele que sabe tudo. O saber se mobiliza com o desejo. Todos os professores deveriam saber que o que transmitem é, antes de tudo, o próprio desejo de saber.

Com base nessa idéia, Freire (1996) diz que a relação professor-aluno se constitui em um esquema horizontal de respeito e de intercomunicação, ressaltando o diálogo como componente relevante a uma aprendizagem significativa. O fenômeno educativo é complexo e abrange diversas facetas que, inter-relacionadas, contribuem para a construção do processo de ensino aprendizagem. Portanto, o diálogo é uma relação horizontal que nutre essa relação de amor, humildade e confiança.

Reportando-se ao ambiente da docência, estudos indicam que professores estão expostos em constantes situações adversas e que podem ocasionar vários conflitos em suas interações profissionais. No momento em que percebem a própria ineficiência em ajudar os alunos no processo de aprendizagem, desenvolvem atitudes negativas e, algumas vezes, insensíveis em relação aos

estudantes, pais e companheiros, sentem-se assim incapazes de cumprir outras responsabilidades inerentes à docência (BENEVIDES-PEREIRA, 2003).

A escola, na figura do professor, precisa compreender o aluno e seu universo sócio-cultural. Conhecer esse universo é de grande eficácia para o trabalho do professor que atua no plano universal, cultural e pessoal, já que existem, para a espécie humana, processos mentais próprios e que podem variar dependendo desta relação professor-aluno (DANTAS, 1997 p. 70)

### **3.3.3 Relação da psicanálise com o estresse do professor**

À medida que o desenvolvimento avança, os padrões externos de apego aos responsáveis são interiorizados como representações do eu e do outro. Essas representações, por sua vez, dão colorido às relações com os outros que são significativos.

A sobrevivência psicológica e, em certa medida, física depende da capacidade de formar uma relação de apego próxima e, portanto, obter uma base externa segura na realidade e uma “base interna segura” no interior do eu. A relação com essa base segura é de narcisismo saudável, no sentido de que a presença do outro é reconhecida pelo bem e pela segurança do sujeito. A constituição dessa base é uma pré-condição para que o outro seja visto como um ser separado e para se divertirem juntos e explorarem o mundo com companheirismo criando uma relação de objeto com segurança emocional e sem estresse (WINNICOTT, 1983).

O eu tem uma lista de funções edificadas através de representações de objetos formando um patrimônio íntimo, de sentido da realidade, tolerância a frustrações, adaptação, interpretação, discriminação, elaboração que, em psicanálise, representa a força do ego. Essa força do ego refere-se a uma noção freudiana clássica de que o funcionamento psicológico das pessoas pode ser avaliado de acordo com quão bem ou quão insatisfatoriamente elas lidam com o conjunto de estressores que as afetam.

As defesas do ego referem-se ao conjunto de comportamentos e mecanismos psicológicos para evitar a dor psíquica, mal estar, inquietação, ansiedades, enfim para manter o ego intacto não alterando suas funções de auto-

estima, gosto pela vida, reciprocidade, compromisso com a realidade, empatia, segurança e confiança.

Quando o Ego e os mecanismos de defesa não conseguem manter a homeostase (equilíbrio dinâmico do organismo) do aparelho psíquico, esse organismo poderá adoecer ou entrar em estresse. Na situação particular do estresse relacionado ao trabalho, aquele se define como as situações em que a pessoa percebe o ambiente de trabalho como ameaçador às suas necessidades de realização pessoal e profissional e/ou a sua saúde física ou mental, prejudicando a interação desta com o trabalho, à medida que esse ambiente contém demandas excessivas a ela. A idéia de que, mesmo a pessoa tendo força de ego, narcisismo saudável, mecanismo de defesa adequado (a sublimação), eles não são suficientes para enfrentar o ambiente de trabalho dos docentes para algumas pessoas.

Numa relação entre professor e aluno, ocorrem situações de objeto narcísicas bastante idealizadas e desejáveis para os alunos indisciplinados desse século, pois a relação professor-latrino é uma relação idealizada porque o aluno consegue descarregar o que lhe é desagradável para o professor durante a aula. E se a relação acontece satisfatoriamente, e o professor consegue ser continente, isto é, acolhe e devolve interpretando, a situação fica perfeita e idealizada aumentando, no aluno, que ele é bom e importante. Por vezes as relações narcísicas acontecem de forma idealizada entre aluno e professor, há situação próxima da sensação oceânica descrita por Freud (1976). Outro exemplo de idealização narcísica é a da pessoa que acredita ser amada por todos ou exige que todos a amem porque é muito digna de amor.

Todas essas pessoas parecem ter em comum o sentimento de conterem toda bondade que se poderia experimentar numa relação com o objeto. Encontramos, em geral, simultaneamente uma imagem do eu altamente idealizada que domina a situação e uma defesa vigorosa acompanhada de negação onipotente de tudo o que possa interferir nesse quadro.

Esses modelos de relações evidentemente trazem problemas, pois num narcisismo grave sem ser manifestadamente psicótico, as pessoas projetam constantemente seus problemas nos outros e se mostram inteiramente incapazes de experimentá-los como seus, além de não admitirem a contribuição do outro, gerando grande fonte de conflitos e de estresse (ROSENFELD, 1991).

Essa atitude causa dificuldade muito grande de conseguir modificações de comportamentos inadequados do outro, sejam alunos indisciplinados ou colegas de trabalho, porque é como se tivessem uma muralha e que; por detrás dela, parecesse estar a onipotência ocultando a hostilidade e a inveja, inteiramente negadas e difíceis de serem demonstradas pelo invejoso.

Nas relações narcísicas, a inveja é expelida e mantida fora da auto-percepção ao mesmo tempo em que a destrutividade da pessoa mantém a desvalorização de suas relações de objeto e permite assim deixar de ver suas dificuldades. A fonte principal dessa resistência advém da negação narcísica que a pessoa faz da inveja, que só é obrigada a surgir quando tem que reconhecer a superioridade do outro no relacionamento. Seja superioridade em posição hierárquica, em inteligência, em sociabilidade, generosidade entre outras qualidades. Geralmente a pessoa invejosa vive sabotando as relações e se coloca sempre em posição superior ao outro, pensando sempre em algo que saiba mais (ROSENFELD, 1968).

A imagem que pessoas desse tipo têm é de um eu ideal que intercepta todo o progresso do relacionamento e tenciona o ambiente de trabalho. Essa imagem do eu ideal das pessoas narcísicas é como uma estrutura altamente patológica baseada na onipotência e na negação da realidade. É extremamente desgastante, principalmente, em que há um numero razoável de pessoas com essas características interagindo dia-a-dia no trabalho.

Cabe ainda ressaltar que muitas dessas pessoas mantêm uma imagem do seu eu ideal e, para isso, aniquilam tudo o que o outro fala ou faz, pois o outro põe em risco a imagem que elas têm de si mesmas. As pessoas envolvidas nessa situação não projetam esses sentimentos tornando-se ansiosas e deprimidas e, portanto todos esses aspectos envolvidos nos relacionamentos geram grande probabilidade das mesmas se tornarem tensas, desgastantes e pouco integradas.

Em seu trabalho denominado “Origens da transferência”, Klein (1952) focalizou a pressão das angústias persecutórias mais primitivas que ameaça o ego de aniquilamento, de cuja angústia o ego primitivo se alivia por meio do estabelecimento de objetos maus no mundo exterior, fazendo-os depositários dos impulsos destrutivos de inveja, voracidade e instinto de morte.

Bion (1991), em seu trabalho sobre o “estudo psicanalítico do pensar”, afirma: “a incapacidade para tolerar frustração conduz-se na direção de evasão de

frustração e o que deveria ser um pensamento mal indistinguível da coisa em si é fadado à evacuação”.

Quando há uma tensão psíquica; o indivíduo, ao invés de pensar no conflito que se torna intolerável, evacua partes do “self” e objetos internos no mundo externo (sala de aula). É uma descarga direta através da ação do “acting-out” e quanto mais comprometida a personalidade, maior ocorrência de acting-out. Portanto, quanto mais incapacidade de tolerar frustrações, pensar e sublimar, maior será a descarga de fantasia inconsciente, cujo conteúdo é sempre destrutivamente ameaçador para o ego (BICUDO, 1967).

Essas formas de expressão no relacionamento referem-se à falta de atenção, atitudes de desprezo, conversar continuamente durante as aulas, rejeição do que o professor interpreta, telefone celular ligado, isso tudo leva o indivíduo a atitudes de atuação.

A atuação era encarada por Freud (1976) como especial manifestação da resistência, que podia ter consequências indesejáveis para o paciente ou para o progresso de sua análise. Por causa disso, parece ter sido um passo natural os seus colegas e seguidores aplicarem-na mais para designar o comportamento que era “indesejável”, num sentido geral, do que para concretizar outras formas de comportamento. Levada ao extremo, houve a tendência de alguns de rotular como atuação o comportamento social ou moralmente indesejável do indivíduo.

Fenichel (1981) complementa dizendo que a atuação refere-se aos fenômenos ligados às tendências impulsivas situadas na personalidade e na patologia do indivíduo. Ele vinculou a tendência à ação impulsiva às dificuldades no primeiro ano de vida, as quais davam origem a uma tendência a reagir com violência diante de frustrações. Também sugeriu que as experiências traumáticas da infância podiam levar a repetidas tentativas de dominar, por meio da atividade, aquilo que uma vez foi vivenciado passiva e traumáticamente.

Até certo ponto todos nós somos executores de atuações, porque ninguém está livre de tendências regressivas, propensões reprimidas, acervos de fantasias mais ou menos conscientes. Os artistas são capazes de criar ao executarem obra artística; os neuróticos de todos os tipos e graus utilizam-se de seus sintomas para atuarem; os histéricos utilizam-se de seus sintomas conversivos e, frequentemente, de estados crepusculares muito dramáticos; os obsessivos; de seus rituais; os psicóticos, de alucinações e delírios; os delinquentes, de seu

comportamento antisocial podendo-se dizer que o conceito de atuação tem sido usado, na psicanálise, em dois sentidos principais, sendo que o primeiro descreve certos fenômenos de comportamento que surgem no decorrer do tratamento o que é uma consequência do tratamento. O conceito se refere aos conteúdos mentais (desejos, recordações) que pressionam em direção à superfície, em decorrência de sua revivência na situação de tratamento analítico, sendo tais conteúdos mais facilmente representados do que recordados (DEUTSCH, 1965).

Talvez o pronunciamento mais esclarecedor sobre tais indivíduos seja o que fez Etchegoyen (1987) “Existe um grande número de pessoas nas quais o comportamento social ativo representa não uma ação racional, mas uma “atuação”, que é mais ou menos neurótica, em relação à realidade social”. Nessa “atuação”, elas repetem situações da infância e procuram valer-se de seu comportamento social para resolver conflitos intrapsíquicos.

Essas implicações nos relacionamentos tais como transferência, contratransferência e acting são maléficas (no sentido de “destrutivas”) quando são intensas. Em um grau extremo, pode se constituir uma resistência poderosa que funcione como um sério empecilho gerador de grande tensão nas relações. Visto que, como ficou bem compreendido, o acting-out é um conjunto de ações que apresentam sempre um caráter impulsivo e que adotam amiúde uma forma auto ou hetero-agressiva nas relações professor-aluno.

As causas mais comuns que disparam o gatilho dos impulsos “actings”, dizem respeito à pessoa estar revivendo, no contato com o professor, as primitivas experiências de “traumas”, com as respectivas sensações penosas de “desamparo” em que o aluno possa estar avidamente buscando objetos substitutos para preencher os seus vazios. É importante refletir o quanto a IES, como organização empresarial, tem que agradar o “cliente-aluno”, exigindo do professor cautela nas colocações verbais e nas atitudes com eles, não podendo colocar os devidos limites, como, por exemplo, colocar faltas se o aluno atrasar para entrar nas aulas, enfim, necessitando ter muita flexibilidade e ser um bom conhecedor da mente humana com toda sua psicodinâmica complexa, para evitar possível estresse. E como já foi dito, pode haver transferência do aluno para o professor, de fenômenos psíquicos reprimidos e que vem à tona nas relações, podendo também ocorrer a contratransferência do professor para o aluno, que também carrega sua história no inconsciente. Além disso, também pode acontecer um conjunto de atuações entre

ambos (professor-aluno), gerando mal-estar no relacionamento, entre outros prejuízos na saúde mental e física.

### **3.3.4 A existência da Síndrome de Burnout em profissionais que trabalham com pessoas**

Uma relação satisfatória com a atividade de trabalho é fundamental para o desenvolvimento nas diferentes áreas da vida humana e esta relação depende, em grande escala, dos suportes afetivos e sociais que os indivíduos recebem durante seu percurso profissional. O suporte afetivo provém do relacionamento com as quais é possível compartilhar preocupações, amarguras e esperanças, de modo que sua presença possa trazer sentimentos de segurança, conforto e confiança (ABREU; STOLL; RAMOS, 2002).

A segurança emocional pode ser encontrada de forma concreta na profissão docente. Fontana (1986) relata que a segurança emocional é uma qualidade de professores bem sucedidos e não vulneráveis ao estresse. E, em psicologia; essa segurança está relacionada à força do ego que é composta de altos níveis de autoestima e autoconfiança, além de um autocontrole subjacente que permite abordar os problemas com calma e objetividade.

Mas as mudanças que vêm ocorrendo no papel do professor, principalmente na relação professor-aluno e professor-direção (vincularidade), têm desencadeado mal-estar docente. Em suas pesquisas, Volpi (1994), Mosquera e Stobäus (1996), Nunes e Teixeira (2000), dizem que a falta de tempo para realizar bem o trabalho (mais aulas, mais alunos), a burocratização (planilhas e outros dados), conflitos de papéis (ora professor, ora pesquisador, ora administrador), exigências acadêmicas (novos currículos, mestrado), invasão do espaço privado (trabalho em casa, escrever artigos) e as exigências da escola sem se preocupar com a qualidade de vida do professor, têm aumentado muito o estado de estresse desse profissional que lida direto em contato com outras pessoas.

Codo e Jacques (2002) vêm complementar essas observações dizendo que a Síndrome de Burnout aparece como uma reação à tensão emocional crônica gerada a partir do contato direto e excessivo com outros seres humanos. As

pesquisas têm demonstrado que a SB ocorre em trabalhadores altamente motivados, que reagem ao estresse laboral trabalhando ainda mais até que entrem em colapso.

A tensão entre a necessidade de estabelecimento de um vínculo afetivo e a impossibilidade de concretizá-lo é uma característica estrutural dos trabalhadores que estão envolvidos com atividades que exijam cuidado com o outro. Assim o desgaste do vínculo afetivo, em consequência da transferência, contratransferência, e os *actings* levam a um sentimento de exaustão emocional. Esse esgotamento é representado pela situação na qual os trabalhadores, mesmo querendo, percebem que já não podem dar mais de si afetivamente. É uma situação de total esgotamento da energia física ou mental. O professor, nesta situação; sente-se totalmente exaurido emocionalmente devido ao desgaste diário ao qual é submetido no relacionamento com seus alunos e gestores.

Dejours; (2001, p. 160); em entrevista para a revista Latino-Americana de Psicologia Fundamental realizada por Rubens Volich diz: “hoje falamos muito de SB, no mundo inteiro, um esgotamento profissional que encontramos em muitas profissões e, mesmo que critiquemos este termo, ele tem a vantagem ao menos de mostrar que o que está no centro desta nova patologia é a relação entre aquele que trabalha e o cliente; a relação com o cliente é uma cilada psíquica, pois as pessoas são pegadas numa relação que, de um lado, traz um excesso de carga de trabalho imposta pela própria relação e que, ao mesmo tempo, cria uma forte agressividade reativa que é, entretanto, barrada pela forte culpabilidade que faria descarregar a agressividade contra o cliente”.

Dentro desse contexto, França (1987, p. 187), diz que a incidência da SB “é predominante entre profissionais que trabalham na área de ciências humanas, particularmente: enfermeiros, médicos e assistentes sociais”. Os professores também são incluídos nesse grupo de profissionais, por estarem em contato constante e direto com a clientela, sendo esse um dos principais motivos que levariam um trabalhador a SB.

Diversos trabalhos na literatura mundial demonstram que ser professor é uma das profissões mais estressantes na atualidade. O trabalho de um professor enquadra-se perfeitamente no modelo empático devido ao trabalho diário e constante com alunos, relacionamento com colegas, direção e funcionários, atendimentos aos pais de alunos e à comunidade. Nos intervalos, os professores

são procurados por pais, por falta de outros horários ou pelos próprios alunos com dúvidas sobre as matérias ou por conflitos de ordem pessoal. O professor acaba sendo o receptor de situações que, muitas vezes, fogem ao seu controle por despreparo (REINHOLD, 2001). Esse autor ainda afirma que o profissional que não mede sacrifícios pela empresa ou pela instituição e tem grande necessidade de vencer e ser reconhecido, dificilmente relaxa e se, além disso, mostra pouca habilidade para lidar com o estresse em situações interpessoais, pode ser levado à Síndrome de Burnout (REINHOLD, 1996).

Para Begley (1998), o cansaço mental e o nervosismo são as respostas emocionais mais frequentes ao estresse. Essas reações não apenas afetam o professor, mas também a qualidade final da educação. Nervosismo é uma reação ao estresse e está associado aos sentimentos de esgotamento, impaciência e frustração que emergem da experiência individual de contrariedade em exercer seu trabalho nas relações interpessoais.

De acordo com a pesquisadora do Laboratório de Psicologia do Trabalho da UnB, Iône Vasques-Menezes (2006), no caso do professor, a razão para a incidência da síndrome está ligada, sobretudo, à falta de reconhecimento. “A desvalorização do professor, seja por parte do sistema, dos alunos e da própria sociedade, é um dos maiores agentes para a ocorrência da SB”.

Para Abreu e Masetto (1980), os problemas de estresse na profissão de professor estão tão sérios que cada vez mais existem profissionais pensando em abandonar, ou nem mesmo começarem a exercer essa atividade. As queixas que levam ao estresse são várias e englobam questões salariais muito desvantajosas; estruturação do ensino e as condições de trabalho precárias; as escolas não conseguem acompanhar as inovações tecnológicas; falta de melhores formações do professor por falta de tempo e por ter uma carga excessiva de horas/aula e outras atividades ligadas à escola e a dificuldade em se manter a autoridade com o avanço da indisciplina dos alunos.

Pelas revisões bibliográficas, Codo e Jacques (2002); Maslash e Leiter (1999); Esteve (1999); Lipp e Rocha (2008) entre outros, demonstram que o índice de professores com estresse é elevadíssimo e/ou já chegando ao nível de SB. Sendo assim, o êxito no desenvolvimento bio-psicossocial dos alunos e com ocorrência de um Acting-out elevado, em estabelecimento de ensino e na sociedade

em geral, vai se deteriorando pouco a pouco o trabalho docente nas relações interpessoais.

Lipp e Tanganelli (2002), diz que, em professores, a Síndrome de Burnout começa com uma sensação de inquietação que aumenta à medida que a alegria de lecionar gradativamente vai desaparecendo devido ao fato de que a patologia instala-se, muitas vezes, a partir de expectativas elevadas e não realizadas. Pessoas que trabalham em profissões sociais são frequentemente dotadas de grande idealismo, desejam intensamente ajudar aos outros e esperam ter alto grau de liberdade pedagógica, no caso dos professores; em contra partida, esperam o reconhecimento pelo engajamento.

O desgaste causado pelo estresse pode levar a pessoa ao estado da SB, que nos últimos 10 anos, descreve uma realidade de estresse crônico em profissionais cujas atividades exigem alto grau de contato com pessoas (PERLMAN; HARTMAN, 1982). Esse desgaste é caracterizado por sintomas e sinais de exaustão física, psíquica e emocional que ocorrem quando as tarefas intelectuais exigem grande qualificação intelectual, decisões importantes e têm um peso emocional muito intenso (França, 1987).

Nesse contexto, Moura, (2000, p. 91-92) atribuíram como dez maiores fontes de esgotamento para docentes os seguintes aspectos:

- a) Desmotivação dos alunos;
- b) Comportamento indisciplinado dos alunos;
- c) Falta de oportunidades de ascensão na carreira profissional;
- d) Baixos salários;
- e) Más condições de trabalho (falta de equipamentos e instalações adequadas);
- f) Turmas excessivamente grandes;
- g) Pressões de tempo e prazos;
- h) Baixo reconhecimento e pouco prestígio social da profissão;
- i) Conflitos com colegas e superiores
- j) Rápidas mudanças nas exigências de adaptação dos currículos.

É importante ressaltar que, a partir do estresse, a SB vai se instalar, silenciosa e progressivamente. Ocorre, portanto, uma sensação de mal estar, sintomas atribuídos ao excesso de trabalho e as pessoas não se dão conta de que estão adoecendo.

Todos esses fatores podem ser os precursores da SB. Quando toda a força do ego for se deteriorando, quando todas as defesas falharem, quando toda a

estrutura narcísica for abalada, a pessoa estará sujeita a desenvolver o estresse e chegar à SB.

### 3.4 A Síndrome de Burnout em Professores

*“Teorias, Teorias... Hipóteses, hipóteses...  
Que nas encruzilhadas Da vida ajudam Na  
compreensão, Proteção ou tomada De  
decisões.”*

De onde vem o Burnout? Segundo Benevides-Pereira (2002), “Burnout”, ou simplesmente “Burnout”, é um termo (e um problema) bastante antigo. Burnout, no jargão popular inglês, se refere àquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia.

A maioria dos autores indica Herbert J. Freudenberger (1974) como o primeiro a utilizar essa denominação no artigo Staff Burnout para alertar a comunidade científica sobre os problemas a que os profissionais de saúde estão expostos em função do trabalho.

Freudenberger (1974) descreveu o Burnout como “um incêndio interno” resultante da tensão produzida pela vida moderna, afetando negativamente a relação subjetiva com o trabalho. Segundo Maslach et. al (1996), o Burnout é uma síndrome psicológica resultante de estressores interpessoais crônicos no trabalho e caracteriza-se por: exaustão emocional, despersonalização (ou ceticismo), além da diminuição da realização pessoal (ou eficácia profissional). A exaustão emocional caracteriza-se por fadiga intensa, falta de forças para enfrentar o dia de trabalho e sensação de estar sendo exigido além dos próprios limites emocionais. A despersonalização caracteriza-se por distanciamento emocional e indiferença em relação ao trabalho ou aos usuários do serviço. A diminuição da realização pessoal se expressa como falta de perspectivas para o futuro, frustração e sentimentos de incompetência e fracasso. Também são comuns sintomas como insônia, ansiedade, dificuldade de concentração, alterações de apetite, irritabilidade e desânimo.

É típica a história pessoal de grande envolvimento no trabalho, visto como prioridade de vida ou uma missão. Entretanto, os fatores relacionados à organização do trabalho (divisão do trabalho, tempos, ritmos e duração das

jornadas, remuneração e estrutura hierárquica) são considerados preponderantes na determinação da SB. Pesquisas recentes vêm ressaltando a importância da personalidade e do temperamento como fatores de risco para a SB.

A síndrome do esgotamento profissional integra a Lista de Doenças Profissionais e Relacionadas ao Trabalho (Ministério da Saúde, Portaria nº 1330/1909)<sup>24</sup>. Está classificada sob o código Z73.0 (Classificação de transtornos mentais e de comportamento da CID-10, 1993, p. 301) como problema que leva ao contato com serviços de saúde.

Em um de seus artigos, Vieira et. Al. (2006), num relato de um caso, sugere que SB e depressão são conceitualmente diferentes. Freudenberger (1974), diz que o “estado depressivo” presente na SB seria temporário e orientado para uma situação precisa na vida da pessoa (no caso, o trabalho), além do que não está presente o sentimento de culpa característico da depressão; sendo que a SB afetaria somente o campo profissional, enquanto que a depressão atingiria todas as áreas da vida do indivíduo.

Brenninkmeyer, Yeren e Buunk (2001) sistematizam essas diferenças descrevendo que, comparados a indivíduos deprimidos, aqueles que têm SB aparentam mais vitalidade e são mais capazes de obter prazer nas atividades; raramente apresentam perda de peso, retardo psicomotor ou ideação suicida; além de terem sentimentos de culpa mais realistas atribuindo-os a indecisão e inatividade à fadiga (e não à própria doença). Junto a esses fatores apresentam mais freqüentemente insônia inicial (demora a dormir) em vez de terminal (acorda durante a noite e não consegue dormir mais), como na depressão.

A natureza da associação burnout/depressão ainda não é bem conhecida: pode ocorrer devido a antecedentes etiológicos comuns (ligados ao estresse crônico ou a fatores de personalidade, como traços neuróticos, por exemplo, podendo ser a SB uma fase (ou um precursor) no desenvolvimento de um transtorno depressivo.

Sem dúvida, deve-se creditar a Freudenberger (1974) e Malasch, Schaufeli e Leiter (2001) a propagação e o interesse que se seguiu no meio científico a partir de seus artigos nos anos 70. De 1975 a 1980, de 5 passaram a 200 os trabalhos publicados sobre SB e, destes 200 do início dos anos 80, foram para 300 em média ao final desta mesma década. Desde então, este número vem

crescendo em proporções significativas demonstrando um interesse muito grande sobre a SB.

Na revisão realizada por Codo (1999), podemos encontrar agrupadas algumas explicações sobre SB e seus respectivos autores. O local de trabalho atualmente é um ambiente frio e hostil que exige muito, econômica e psicologicamente. As pessoas estão emocional, física e espiritualmente exaustas. As exigências diárias do trabalho, da família e de tudo o que se encontra entre corroem a energia e o entusiasmo dos indivíduos.

A alegria do sucesso e a emoção da conquista estão cada vez mais difíceis de alcançar. A dedicação do trabalho e o compromisso com ele está diminuindo. As pessoas estão ficando discretas, mantendo-se distantes e tentando não se envolver demais (CODDO, 1999).

Freudenberg (1974), a partir de uma perspectiva clínica, considera que a SB representa um estado de exaustão resultante do trabalho exaustivo, deixando de lado até as próprias necessidades.

Segundo Sarriera (1999) quando se fala em integridade do trabalhador existe uma preocupação com sua saúde física, evitando os acidentes de trabalho, que, por sinal, têm se tornado muito caros para o sistema de saúde. Atualmente existe uma visão mais favorável ao trabalhador desde uma perspectiva bio-psico-social, com equipes interdisciplinares preocupadas com a promoção e prevenção da saúde, buscando nas empresas responsabilidade social e melhor qualidade de vida. No entanto, ainda há uma mentalidade empresarial de que, preenchidas as necessidades materiais, o trabalhador não tem outras necessidades a satisfazer (valorização, participação, realização pessoal e profissional).

Além da preocupação com o atendimento às necessidades do trabalhador por parte de algumas empresas, existe certo tipo de trabalho que, pelas próprias características exige maior atenção e desgaste emocional, já que as atividades são desenvolvidas em constante interação com pessoas. Quando o trabalhador envolvido nessas atividades não consegue manter equilíbrio pessoal, apresenta estresse excessivo que o leva ao esgotamento de suas energias, poderá apresentar um tipo de doença chamada de Síndrome do Desgaste Profissional ou Síndrome de Burnout (MASLACH; LEITER, 1999).

Para Gazzotti e Vasques-Menezes (1999), a fragilidade emocional provocada pela falta dos suportes afetivo e social traz sofrimento, uma vez que o

reflexo dessa situação não fica restrito à vida privada, amplia-se para o campo das relações de trabalho. O trabalhador, ao sentir-se sem alternativa para compartilhar dificuldades, anseios e preocupações, aumenta sua tensão emocional, que pode levar ao surgimento do estresse ocupacional e/ou a Síndrome de Burnout.

O trabalho pode conduzir a situações de enriquecimento e satisfação; mas, por outro lado, pode ocasionar ou incrementar determinados fatores de estresse no trabalho. Esses estressores, se persistentes, podem levar à SB.

Quando o estresse se refere ao trabalho e chega à exaustão, pode-se instalar a Síndrome de Burnout. O termo “Síndrome de Burnout” foi desenvolvido na década de setenta nos Estados Unidos por Freudenberger (1974). Ele observou que muitos voluntários com os quais trabalhava, apresentavam um processo gradual de desgaste de humor e/ou desmotivação. Geralmente, esse processo durava aproximadamente um ano e era acompanhado de sintomas físicos e psíquicos que denotavam particular estado de estar “exausto”. Freudenberger (1974) descreveu o burnout como um “incêndio interno” resultante da tensão produzida pela vida moderna, afetando negativamente a relação subjetiva com o trabalho.

Síndrome de Burnout é um tipo de estresse ocupacional que acomete profissionais envolvidos com qualquer tipo de cuidado em uma relação de atenção direta, contínua e altamente emocional em que as profissões mais vulneráveis são geralmente as que envolvem serviços, tratamento e educação (MASLACH; LEITER, 1999 apud CARLOTTO 2002).

O enfoque central as SB talvez seja o fato de ser causada por circunstâncias relativas às atividades profissionais, ocasionando sintomas físicos, comportamentais, afetivos e cognitivos. Inicialmente a SB foi observada em trabalhadores da área da saúde que desempenham uma função assistencial caracterizada por um estado de atenção intenso e prolongado com pessoas em situações de necessidade e dependência. Com o passar do tempo, pôde ser identificada em outras profissões, entre elas a de professor (VASQUES-MENEZES; SORATTO, 2006).

Atualmente comenta-se muito sobre a Síndrome de Burnout (SB), definida por alguns autores como uma das consequências mais marcantes do estresse profissional e se caracteriza por exaustão emocional, avaliação negativa de si mesmo, depressão e insensibilidade com relação a quase tudo e a todos (CONSTANZE, 2006).

Complementando essa idéia, Reinhold (2001) diz que desta forma o estresse prolongado que leva à SB refere-se a uma reação de estresse crônico em profissionais cujas atividades exigem um alto grau de contato com pessoas e caracteriza-se por três componentes: (1) exatão emocional e/ou física; (2) despersonalização extrema; (3) perda do sentimento de realização no trabalho, com produtividade diminuída.

Schaufeli, Van Dierendonck e Gorp (1996), apud Lima (2004), apresentaram um modelo que relaciona a SB com os processos de troca interpessoais que se desenvolvem, principalmente, no ambiente do trabalho. Segundo esse modelo, os profissionais que prestam cuidados ou assistência a outras pessoas esperam um retorno, como gratidão, respeito e colaboração. Como essa reciprocidade, muitas vezes, não ocorre e as expectativas do profissional não são atingidas, ele vivencia um esgotamento de recursos emocionais, que leva a se sentir desmotivado a investir numa boa relação com os clientes. Essa despersonalização pode gerar falhas no trabalho, que intensificam a sensação de baixa realização pessoal.

Outras definições e características também podem ser atribuídas à SB: erosão gradual e frequentemente imperceptível, no início, de energia e disposição, como consequência de um estresse crônico e prolongado, ou melhor, de uma incapacidade crônica para controlar o estresse. Não acontece como resultado de eventos traumáticos isolados e não ocorre de repente; é um processo cumulativo, começando com pequenos sinais de alerta, que, quando são percebidos, podem levar o trabalhador e, principalmente, o professor a uma sensação de quase terror diante de ter que ir à escola (REINHOLD, apud LIPP, 2007, p. 65).

A definição mais aceita de burnout é a fundamentada na perspectiva social-psicológica de Maslach e colaboradores, a qual contém três dimensões: exatão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal no trabalho.

Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) assim definem as três dimensões da síndrome de Burnout: Exatão emocional, caracterizada por falta ou carência de energia, entusiasmo e sentimento de esgotamento de recursos; despersonalização, que se caracteriza por tratar os clientes, colegas e a organização como objetos; e diminuição da realização pessoal no trabalho, tendência do trabalhador a se auto-avaliar de forma negativa. As pessoas sentem-se infelizes com elas mesmas e insatisfeitas com o próprio desenvolvimento profissional.

No trabalhador com a Síndrome de Burnout, é típica história pessoal de grande envolvimento no trabalho, visto como prioridade de vida ou uma missão. Entretanto, os fatores relacionados à organização do trabalho (divisão de trabalho, tempos, ritmos e duração das jornadas, remuneração e estrutura hierárquica) são considerados preponderantes na determinação da síndrome (VIEIRA et al., 2006). Outros pesquisadores também ressaltam a importância da personalidade e do temperamento como fatores de risco para a SB.

A respeito dos aspectos emocionais, Lima (2004) se refere à exaustão emocional como à redução dos recursos emocionais internos, causada por demandas interpessoais. A despersonalização reflete o desenvolvimento de atitudes frias, negativas e insensíveis direcionadas aos receptores de um serviço prestado, traduzindo a desumanização, a hostilidade, a intolerância e o tratamento impessoal das pessoas com SB para com seus clientes, colegas e superiores. A sensação de baixa realização profissional evidencia que pessoas que sofrem da SB tendem a acreditar que seus objetivos profissionais não foram atingidos e vivenciam uma sensação de insuficiência e baixa auto-estima profissional.

Para Maslach apud Rossi (2005), a SB é uma reação cumulativa a estressores ocupacionais contínuos e se caracteriza por cronicidade, ruptura da adaptação, desenvolvimento de atitudes negativas e comportamentais de redução da realização no trabalho. Ressalta ainda que, nos quadros de manifestação da Síndrome de Burnout, as variáveis relativas à personalidade têm demonstrado forte interferência no desencadeamento da síndrome.

Segundo Benevides-Pereira (2002), as características pessoais têm o papel de facilitadores ou inibidores da ação dos agentes estressores. Essas características interagem de modo complexo com estes agentes, inibindo, eliminando ou intensificando o quadro. Pessoas mais competitivas, esforçadas, impacientes, com excessiva necessidade de controle, dificuldade de tolerar frustrações, baixa auto-estima, em geral, apresentam maior propensão ao desenvolvimento da SB.

Desta forma, pessoas muito envolvidas com o trabalho e que têm as características de personalidade citadas anteriormente apresentam riscos para o desenvolvimento da SB. Lima (2004), somente indivíduos que atribuem grande significado ao trabalho são suscetíveis a SB, pois estão envolvidos de forma intensa com o que realizam, podendo sofrer uma ruptura da adaptação no confronto com os

estressores; já os profissionais com menor grau de envolvimento com suas atividades laborais, sem grandes expectativas em relação a elas, sofreriam de estresse ocupacional.

Nesse contexto e de acordo com Meleiro (2007, p. 13), o estágio de exaustão desenvolve-se quando a ação do estressor, ao qual o organismo se adaptou, permanece por um período longo, esgotando a energia de adaptação. O organismo é atingido no plano biológico ou físico e no plano psicológico ou emocional. A pessoa é agredida de um modo geral e cada indivíduo tem propensão para adoecer de acordo com o “locus de minor resistance”, isto é, o órgão-alvo de maior fragilidade, com a própria constituição e suas heranças genéticas. Diz a autora que o grau de desgaste do corpo diante dessas agressões físicas e tensões emocionais depende: 1) do efeito direto do agente estressante sobre o indivíduo; 2) de respostas internas que estimulam a defesa dos tecidos; 3) de respostas internas que estimulem a renúncia dos tecidos, por causa da inibição das defesas. O equilíbrio (homeostase) desses três fatores vai determinar a resistência ou a falência em resposta ao estresse. Só a presença de estímulos estressores não provoca automaticamente esse estado. O mesmo estressor pode provocar reações distintas em indivíduos diferentes. Há fatores condicionantes individuais: predisposição genética, idade, sexo e personalidade (LIPP, 2007 – p. 14).

Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) pontuam que nas várias definições da Síndrome de Burnout, embora com algumas questões divergentes, todas encontram, no mínimo, cinco elementos comuns: 1) existe a predominância de sintomas relacionados à exaustão mental e emocional, fadiga e depressão; 2) a ênfase nos sintomas comportamentais e mentais e não nos sintomas físicos; 3) os sintomas de burnout são relacionados ao trabalho; 4) os sintomas manifestam-se em pessoas “normais” que não sofriam de distúrbios psicopatológicos antes do surgimento da síndrome; 5) a diminuição da atividade e desempenho no trabalho ocorre por causa de atitudes e comportamentos negativos.

Porém, cada vez mais pessoas têm sofrido com o estresse profissional, especialmente aquelas que se interrelacionam com outras pessoas para o desempenho de sua função. Um exemplo disso é o professor, que tem sido apontado como uma das maiores vítimas do estresse profissional, mais conhecido como SB (VASQUES-MENEZES; SORATTO, 2006).

Faber (1991) apud Carlotto (2002) afirma que, do ponto de vista público, a categoria sofre muitas críticas, é extremamente cobrada em seus fracassos e raramente reconhecida pelo sucesso. Para o autor, mesmo que seja uma tendência de todas as profissões, nenhuma categoria tem sido tão severamente avaliada e cobrada pela população em geral nas últimas duas décadas como a dos professores.

Outras questões relevantes, aponta Carlotto (2002), são o isolamento social e a falta de senso de comunidade que, geralmente, estão presentes no trabalho do docente, tornando os professores mais vulneráveis a SB. Diz também que o ensino é uma profissão solitária, uma vez que há tendência do professor vincular suas atividades ao atendimento de alunos, ficando à parte das atividades afiliadas, grupos e engajamento social. A inadequação da formação recebida para lidar com as atividades de ensino, escola e cultura institucional também tem sido apontada pelos professores como uma importante causa da Síndrome de Burnout. (FABER, 1991; WISNIEWSKI; GARGIULO, 1997) apud Carlotto (2002).

Estudos de Burke, Greenglass e Schwarzerl (1996), acrescentam ainda às causas da SB, a sobrecarga e o conflito de papel do professor. Esse profissional assume muitas funções, possui papéis muitas vezes contraditórios como a instrução acadêmica e a disciplina da classe. Também têm que lidar com aspectos sociais e emocionais de alunos, conflitos ocasionados pelas expectativas dos pais, estudantes, administradores e da comunidade. O excesso de tarefas burocráticas tem feito com que professores se sintam desrespeitados, principalmente quando devem executar tarefas desnecessárias e não relacionadas à essência da profissão. Ao desempenhar trabalhos de secretaria, diminui a carga horária para o atendimento ao aluno e para desenvolver-se na profissão. A falta de autonomia e participação nas definições das políticas de ensino tem mostrado ser um significativo antecedente à Síndrome de Burnout.

Contribuindo para essas afirmações Vasques-Menezes e Soratto (2006), dizem ainda, que a SB em professores pode ser caracterizada por um estresse crônico produzido pelo contato com as demandas do ambiente acadêmico e suas problemáticas. Para as pesquisadoras, especialmente aquelas demandas que não dependem apenas da ação dos docentes para serem resolvidas. “Existem problemas que estão muito além da ação direta dos professores, principalmente onde há uma situação de degradação do sistema. Nesses casos, a sensação de

impotência é mais acentuada”. Com a aproximação das férias é comum o sentimento de cansaço e fadiga, ambos resultados do esgotamento físico e psicológico do ser humano.

Muitos estudos têm se preocupado em identificar as causas da Síndrome de Burnout especificamente na população de professores. Faber (1991) parte do pressuposto de que suas causas são uma combinação de fatores individuais, organizacionais e sociais, sendo que essa interação produziria uma percepção de baixa valorização profissional, tendo como resultado a SB. O autor, ao se referir aos fatores de personalidade, diz que na literatura considera professores idealistas e entusiasmados com a profissão mais vulneráveis, pois sentem que têm alguma coisa a perder. Esses professores são comprometidos com o trabalho e envolvem-se intensamente com suas atividades, sentindo-se desapontados quando não recompensados por seus esforços. Idealizações em relação ao trabalho e à organização propiciam o surgimento da SB (MASLACH; JACKSON, 1984b).

Dessa forma vários autores e modelos têm tentado explicar a Síndrome de Burnout em professores a partir de diversas perspectivas. Woods apud Vanderbergue e Huberman (1999) aborda a SB em professores partindo de um modelo sociológico e apontando fatores em níveis micro, meso e macro. Fatores micro são os que se situam dentro da biografia pessoal e profissional do professor (carreira e papéis desenvolvidos). Os fatores meso ou intermediários são os institucionais (tipo de escola, aspectos culturais do professor e do aluno) e o macro são todas as forças derivadas das tendências globais e políticas governamentais. Esses níveis, em interação, desencadeiam o processo de “desprofissionalização” do trabalho do professor. Esse processo provoca diversificação e burocratização no trabalho do professor, distanciando-o de seu papel que norteia a função de educador, tornando-o mais técnico do que profissional.

Farber apud Vanderbergue e Huberman (1999) partilha, em muitos aspectos, da visão sociológica de Woods (1999) para explicar a Síndrome de Burnout, mas acredita que a chave do entendimento desse fenômeno está na abordagem psicológica, mais especificamente, no sentimento do professor de que seu trabalho é pouco significativo. Sente que seus esforços não são proporcionais às recompensas obtidas e que futuros esforços não serão justificados ou suportados.

Keltchtermans apud Vanderbergue e Huberman (1999) aborda a Síndrome de Burnout em professores a partir de outra perspectiva, a biográfica. Nesse modelo, as percepções e interpretações das situações dos estressores de trabalho dependem fortemente de características individuais e da história de vida profissional, ou seja, a SB pode também ser entendida com base no desenvolvimento da carreira do professor.

Sleegers, (1999, p. 255, apud CARLOTTO, 2002), diz que a Síndrome de Burnout deve ser analisada a partir das perspectivas sociológicas, psicológicas e organizacionais. A SB em professores pode ser conceitualmente definida dentro de uma abordagem interacional e considerada o resultado da interação entre intenções e ações individuais do professor e suas condições de trabalho. É importante considerar as características de trabalho do professor e as especificidades de suas instituições de ensino. Diferenças entre professores e diferenças entre as instituições devem ser incluídas em qualquer modelo explicativo da SB em professores.

Dentro desse contexto, Edelwich e Brodsky (1980) dizem que os professores apresentam SB quando gastam muito tempo de seu intervalo denegrindo alunos, reclamando da administração, arrependendo-se de sua escolha profissional e planejando novas opções de trabalho.

Para Reinhold (apud LIPP, 2007, p. 65), a SB segue uma sequência caracterizada pelo entusiasmo e dedicação cedendo lugar à frustração e à raiva como resposta a estressores pessoais, ocupacionais e sociais que, por sua vez, levam à desilusão quanto às atividades de ensino num trabalho eficiente, mas considerado mecânico, levando à diminuição da produtividade e da qualidade do trabalho. Após isso, ocorre uma vulnerabilidade pessoal cada vez maior, com múltiplos sintomas físicos (dores de cabeça, hipertensão etc.), cognitivos (“a culpa é dos alunos”, “eu preciso é cuidar de mim”) e emocionais (irritabilidade, tristeza), os quais, se não forem tratados, aumentam até alcançar uma sensação de esvaziamento e de “não ligar mais”.

Frente ao exposto, Faber (1991) divide as manifestações da SB dos professores em sintomas individuais e profissionais, destacando, entretanto, que essas questões são de difíceis generalizações e descrições universais. Em geral, segundo o autor, os professores sentem-se emocional e fisicamente exaustos, estão frequentemente irritados, ansiosos, com raiva ou tristes. As frustrações emocionais

peculiares a esse fenômeno podem levar a sintomas psicossomáticos como insônia, úlceras, dores de cabeça e hipertensão, além do abuso de álcool e medicamentos, incrementando problemas familiares e conflitos sociais. Esse autor ainda diz que, nos aspectos profissionais, o professor pode apresentar prejuízos em seu planejamento de aula, perda de entusiasmo e criatividade. Sentimento de hostilidade em relação à administração, a alunos e a familiares dos alunos, bem como o desenvolvimento de visão depreciativa com relação à profissão.

Iwanick, Schwab e Farber (apud CARLOTTO, 2002, p. 21) afirmam que “[...] a severidade da SB entre os profissionais de ensino já é, atualmente, superior à dos profissionais de saúde, o que coloca o magistério como uma das profissões de alto risco”.

Codo (1999) encontrou em amostra de 39.000 docentes dos diferentes estados do Brasil que 48,4% possuem comprometimento em alguma das três dimensões da Síndrome de Burnout (exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal), sendo o Rio Grande do Sul o sétimo estado com “pior” saúde docente. Moura (2000) explica que, para manter em equilíbrio o funcionamento psíquico, os docentes desenvolvem formas de resistência ou enfrentamento como a procura de auto-regulação permanente que, se afastado da saúde (pólo prazer-saúde), pode levar à doença. Assim, ao mesmo tempo em que os professores avaliam a profissão “desgastante, explorada e desvalorizada”, denominam esta atitude patogênica como de “normalidade sofredora”.

Maslach, Jackson e Leiter (1996) estudaram a forma como as pessoas enfrentavam a estimulação emocional em seu trabalho, chegando a conclusões similares às de Freudenberg (1974). Eles estavam interessados nas estratégias cognitivas denominadas despersonalização. Essas estratégias se referem a como os cuidadores misturam a compaixão com o distanciamento emocional, evitando o envolvimento com o outro, a “desumanização em defesa própria”, isto é, o processo de proteger-se a frente a situações estressoras.

As consequências da Síndrome de Burnout em professores, segundo Carlotto (2002), não se manifestam somente no campo pessoal-profissional, mas também trazem repercussões sobre a organização da instituição e na relação com os alunos. A adoção de atitudes negativas, por parte dos professores, na relação com os receptores de seus serviços, deflagra um processo de deterioração da qualidade da relação e de seu papel profissional, ficando a produtividade muito

abaixo do real potencial. O professor acometido pela SB tem dificuldade de envolver-se, falta-lhe carisma e emoção quando se relaciona com estudantes, afetando-lhes a motivação, o comportamento e comprometendo a aprendizagem.

Entre os fatores aparentemente associados ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout está a pouca autonomia no desempenho profissional, problemas de relacionamento com as chefias, problemas de relacionamento com colegas ou clientes, conflito entre trabalho e família, sentimento de desqualificação e falta de cooperação da equipe.

Essas manifestações da Síndrome de Burnout são classificadas por Schaufeli e Buunk (1996) em diferentes grupos:

**Manifestações Afetivas:** humor depressivo, a desesperança, a falta de significado, a ansiedade, baixa auto-estima e sentimentos de impotência no trabalho. As pessoas com SB diminuem sua tolerância à frustração, mostrando-se irritáveis, hipersensíveis e comportando-se de forma hostil e desconfiada com os colegas e com os superiores.

As principais manifestações cognitivas são: dificuldade de concentração, perda de memória, dificuldade para tomar decisões e presença de sintomas sensório-motores (tiques nervosos, agitação, incapacidade para relaxar) (KAHILL, 1988).

Em relação aos Sintomas Físicos (FREUDENBERGER, 1974; ARCHES, 1991) citam resfriados frequentes, problemas gastrointestinais, dores de cabeça, fadiga, insônia, sensação de exaustão, tremores e falta de ar.

Do ponto de vista comportamental, ocorrem abuso de drogas, conduta de evitação, irritação, frustração, hiperatividade e dificuldade para controlar as emoções (FREUDENBERGER, 1974; ARCHES, 1991). Outros autores apontam, ainda, absenteísmo, baixa produtividade, atraso nos trabalhos, acidentes, roubos, negligência e intenção de abandonar o emprego (SCHAUFELI; BUUNK, 1996).

Entre as manifestações sociais encontram-se, principalmente, a diminuição do envolvimento com as pessoas, correndo o risco de se isolar. Outro aspecto importante é a interferência dos problemas do trabalho na vida familiar, aumentando os conflitos interpessoais com o cônjuge e / ou com os filhos.

As manifestações atitudinais mais relevantes são: desumanização, insensibilidade, indiferença e cinismo no trato com as pessoas (MASLACH, 1998; MASLACH; JACKSON, 1986).

As últimas manifestações, concernentes à organização e ao trabalho, referem-se à perda do entusiasmo, do interesse e do idealismo, que podem levar ao absenteísmo e ao abandono do emprego. Para Jayarathene e Chess 1983 (apud SCHAUFELI; BUUNK, 1996), “Quando o desafio no trabalho se dissipa, o aborrecimento e a insatisfação se desenvolvem”, (p.325). “Os indivíduos com SB não se sentem estimados pela organização nem pelos colegas. A sua preocupação pelo trabalho é menor e, mesmo assim, se mostram hipercríticos e desconfiados com os colegas, com supervisores” (SCHAUFELI; BUUNK, p.325).

Todos esses sintomas são gerados então pela discrepância entre as expectativas do indivíduo e a realidade enfrentada no trabalho.

Na literatura, pode-se encontrar uma lista bastante extensa de diversos sintomas associados a SB. Benevides Pereira (2002, p. 37-43) faz referência a uma lista de sintomas subdividindo-os teoricamente em físicos, psíquicos, comportamentais e defensivos.

### **Sintomas Físicos:**

- *Fadiga constante e progressiva*: a sensação de falta de energia, vazio interno, é o sintoma mais citado na literatura e pela maioria das pessoas acometidas pelo Burnout. Muitas vezes as pessoas relatam que, mesmo depois de uma noite de sono, acordam cansadas e sem ânimo para nada.

- *Dores musculares ou osteomusculares*: as mais frequentes são dores na nuca e ombros. As dores na coluna (cervicais e lombares) também possuem alta incidência. Por vezes, o profissional se vê “travado” por dias.

- *Distúrbios do sono*: apesar do cansaço e da sensação de peso nas pálpebras, a pessoa não consegue conciliar o sono ou dorme imediatamente, acordando poucas horas depois e permanecendo desperta apesar do cansaço. Sono agitado, pesadelos.

- *Cefaléias, enxaquecas*: em geral, as dores de cabeça são do tipo tensional. Há relatos desde latejar das têmporas, até dores persistentes e intensas em que a pessoa não suporta nem um mínimo de som ou qualquer fio de luz.

- *Perturbações gastrointestinais*: podem ter intensidade que vai desde uma “queimação” estomacal, gastrites, podendo evoluir até mesmo a uma úlcera.

Náuseas, diarreias e vômitos são citados na literatura. Em algumas pessoas observa-se perda do apetite, levando a emagrecimento significativo, enquanto em outras há aumento no consumo de alimentos, consequência oposta.

- *Imunodeficiência*: diminuição da capacidade de resistência física, acarretando resfriados ou gripes constantes, afecções na pele como pruridos, alergias, herpes, queda de cabelo, aparecimento ou aumento de cabelos brancos.

- *Transtornos cardiovasculares*: nesse item, há relatos desde hipertensão arterial, palpitações, insuficiência cardiorrespiratória, até mesmo infartos e embolias.

- *Distúrbios do sistema respiratório*: dificuldade para respirar, suspiros profundos, bronquite, asma.

- *Disfunções sexuais*: diminuição do desejo sexual, dores nas relações e anorgasmia (no caso das mulheres), ejaculação precoce ou impotência (nos homens).

- *Alterações menstruais nas mulheres*: atraso ou até mesmo suspensão da menstruação.

### **Sintomas Psíquicos**

- *Falta de atenção, de concentração*: a pessoa denota dificuldade de ater-se no que está fazendo. Parece estar sempre “distante”. Por vezes, sua atenção é seletiva, isto é, mostra-se distraída, sem interesse, concentrando-se por alguns instantes quando o assunto ou acontecimento tenha alguma importância pessoal, voltando ao estado anterior em seguida.

- *Alterações de memória*: tanto evocativa como fixação. Apresenta lapsos de memória; muitas vezes para de realizar uma atividade que estava em curso por não saber mais por que a realizava, precisando retornar ao local ou momento anterior para tentar recordar-se. “O que foi mesmo que eu vim fazer aqui?”

- *Lentificação do pensamento*: os processos mentais tornam-se mais lentos, assim como o tempo de resposta do organismo.

- *Sentimento de alienação*: a pessoa sente-se distante do ambiente e das pessoas que a rodeiam, como se nada tivesse a ver com ela, como se as coisas fossem irreais.

- *Sentimento de solidão*: muitas vezes decorrentes do traço anterior, a pessoa sente-se só, não compreendida pelos demais.
- *Impaciência*: há uma constante pressão no que se refere ao tempo, sentindo que este é sempre menor do que gostaria. Torna-se intransigente com atrasos, esperar passa a ser insuportável.
- *Sentimento de impotência*: há a sensação de que nada pode fazer para alterar a atual situação, sentindo-se vítima de uma conjuntura superior às suas capacidades.
- *Labilidade emocional*: presença de mudanças bruscas do humor. Em um momento pode estar bem, rindo, passando a um estado de tristeza ou agressividade em poucos minutos, por vezes sem motivo manifesto ou diante de um acontecimento aparentemente insignificante.
- *Dificuldade de auto-aceitação, baixa auto-estima*: a imagem idealizada e a observada em si mesmo encontram-se distantes. Sente que a percepção de si e seus ideais estão longe do que vem apresentando, trazendo uma sensação de insuficiência, de fracasso, levando a uma deteriorização de sua auto-imagem.
- *Astenia, desânimo, disforia, depressão*: realizar uma atividade, mesmo que de pouca monta, é sempre custosa. Suas reações tardam mais que o habitual. Há decréscimo do estado de ânimo, perda do entusiasmo, levando à disforia que, sem a devida intervenção, pode evoluir para uma depressão.
- *Desconfiança, paranóia*: sentimento de não poder contar com os demais, que as pessoas se aproveitam de si e de seu trabalho, recebendo muito pouco ou nada em troca. Por vezes, a desconfiança se acentua levando à paranóia, crendo que os demais armam situações premeditadas apenas para prejudicá-lo intencionalmente.

### **Sintomas Comportamentais**

- *Negligencia ou escrúpulo excessivo*: como reflete dificuldade de atenção, pode vir a descuidar-se em suas atividades ocupacionais, podendo causar ou ser vítima de acidentes. Outros, por sentir essa dificuldade, passam a ter uma

atuação mais detalhista, acarretando lentidão nas atividades. Pode haver também a tendência a voltar a rever várias vezes o que já foi realizado.

- *Irritabilidade*: revela pouca tolerância para com os demais, perdendo muito rapidamente a paciência. Tal atitude é até natural, considerando que esta conduta tende a aumentar em pessoas que dormem mal.

- *Incremento da agressividade*: denota dificuldade em se conter, passando facilmente a comportamentos hostis, destrutivos, mesmo que o acontecimento desencadeante não seja de grande monta.

- *Incapacidade para relaxar*: apresenta constante tônus muscular, rigidez. Inclusive em situações prazerosas, está sempre alerta, como se a qualquer momento algo pudesse acontecer. Não consegue desfrutar de momentos de lazer, de férias. Mesmo que se proponha a descansar, sente como se não pudesse parar o curso do pensamento, como se seu cérebro estivesse em constante atividade.

- *Dificuldade na aceitação de mudanças*: denota dificuldade em aceitar e se adaptar a novas situações, pois isto demandaria um investimento de energia de que não mais dispõe. O comportamento, desta forma, torna-se mais rígido, estereotipado.

- *Perda de iniciativa*: também decorre do citado acima, a pessoa dá preferência às situações rotineiras, conhecidas que lhe exigiriam o dispêndio de doses extras de energia, seja esta mental ou física.

- *Aumento do consumo de substâncias*: há uma tendência ao incremento no consumo de bebidas alcoólicas ou mesmo “cafezinho”, por vezes, fumo, tranquilizantes, substâncias lícitas ou até mesmo ilícitas. A farmacodependência não deve ser desprezada em casos de estresse e Burnout.

- *Comportamento de alto risco*: pode vir a buscar atividades de alto risco, procurando sobressair-se ou demonstrar coragem, como forma de minimizar o sentimento de insuficiência. Alguns autores salientam tratar-se de manifestação inconsciente no intuito de dar fim à vida, que vem sendo sentida como tão adversa.

- *Suicídio*: existe maior incidência de casos de suicídios entre profissionais da área da saúde do que na população em geral.

## Sintomas Defensivos

- *Tendência ao isolamento*: um tanto pela sensação de fracasso, pela não-aceitação da situação como esta vem se apresentando e, por outro, pelo sentimento de que os outros (clientes, colegas) é que são os responsáveis pela atual circunstância, a pessoa tende a distanciar-se dos demais, como forma de minimizar a influência destes e a percepção de insuficiência.

- *Sentimento de onipotência*: ainda para tentar compensar a sensação de frustração e incapacidade, alguns reagem passando a imagem de auto-suficiência. Pode ser também, como salienta Freudenberg (1974), uma reação ao sentimento de paranóia.

- *Perda do interesse pelo trabalho ou até pelo lazer*: toda a demanda de energia passa a ser custosa, principalmente, quando se atribui a esta a dificuldade que vem sentindo, quando se imputa a determinado contexto (trabalho) a manifestação da sintomatologia apresentada.

- *Absentismo*: as faltas, justificadas ou não, passam a ser uma trégua, uma possibilidade de alívio na tentativa de minimização dos transtornos sentidos.

- *Ímpetos de abandonar o trabalho*: a intenção de abandonar o trabalho ou mudar de atividade passa a ser uma alternativa cada vez mais cogitada, o que vem a se concretizar em alguns casos.

- *Ironia, cinismo*: é frequente o aparecimento de atitudes de ironia e cinismo tanto para os colegas como em relação às pessoas a que o profissional presta serviços. Funciona como uma “válvula de escape” de seus sentimentos de insatisfação e hostilidade para com os demais, na medida em que atribui aos outros a sensação de mal-estar que vem experimentando em seu trabalho.

Uma pessoa com SB não necessariamente deva vir a denotar todos esses sintomas. O grau, o tipo e o número de manifestações apresentadas dependerá da configuração apresentada de fatores individuais (como predisposição genética, experiências sócio-educacionais), fatores ambientais (locais de trabalho ou cidades com maior incidência de poluição, por exemplo) e a etapa em que a pessoa se encontre no processo de desenvolvimento da síndrome.

Pode-se notar que vários destes sintomas também são característicos dos estados de estresse; no entanto, os que se referem aos distúrbios defensivos são mais frequentemente apresentados nos processos da SB.

## 4 METODOLOGIA

O procedimento usado para a realização da pesquisa foi o estudo de caso caracterizado em uma modalidade de investigação de um fenômeno contemporâneo dentro de um contexto real, em que os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente percebidos (YIN, 2001) apud Gil (2002). Este estudo teve, como propósito, explorar situações da vida real cujos limites não estão claramente definidos; preservando o caráter unitário do objeto estudado; descrevendo a situação de contexto em que está sendo feita determinada investigação; formulando hipóteses ou desenvolvendo teorias; além de explicar as variáveis causais de determinado fenômeno em situações muito complexas que não possibilitam a utilização de levantamentos e experimentos.

É o tipo de pesquisa que privilegia um caso particular, uma unidade significativa, considerada suficiente para análise de um fenômeno. O estudo de caso, ao realizar um exame minucioso de uma experiência, objetiva colaborar na tomada de decisão sobre o problema estudado, indicando as possibilidades para sua modificação (GONSALVES, 2005).

### 4.1 Material e Métodos

A Cidade de Dracena localiza-se na região Oeste do Estado de São Paulo, conhecida atualmente como Nova Alta Paulista, a 645 quilômetros da capital, geograficamente localiza-se à Latitude 21° 27' 38" S / Longitude 51' 36' 22" W, à 40 quilômetros da divisa de estados, junto ao Mato Grosso do Sul. Possui uma área de 488 km<sup>2</sup> e uma população de 42.107 habitantes além de uma economia em franca expansão (IBGE, 2008). Sua economia é fundamentada na agricultura e pecuária, além de pequenas indústrias e o comércio, com forte predomínio nos plantios de cana de açúcar para atender à demanda de implantação de Usinas Sucroalcooleiras na região; conta com mais duas faculdades, o CESD (Centro de Ensino Superior de Dracena) e a UNESP com o curso de Zootecnia, além da UNIFADRA na qual foi feita a pesquisa.

Dentre as três Instituições de Educação Superior da cidade, a UNIFADRA – União das Faculdades de Dracena, pertencente à FUNDEC – Fundação Dracense de Educação e Cultura, possui grande receptividade pelas pessoas que pretendem fazer um curso superior. Atualmente esta IES apresenta dez cursos superiores, dentre eles, o curso de Psicologia e, assim sendo, concentra um número razoável de professores das mais variadas profissões e especializações.

A pesquisa foi realizada nas dependências da UNIFADRA, onde foram escolhidos professores aleatoriamente, independentemente dos cursos em que ministravam aulas ou quais disciplinas lhes eram oferecidas, levando em conta somente os critérios de que, dentre os selecionados, existiam profissionais liberais que ministravam aulas como complementação de renda ou por pura satisfação pessoal, professores que ministram aulas na UNIFADRA e em outras Instituições de Ensino (abrangendo vários segmentos educacionais) e somente professores das Faculdades em questão.

O instrumento utilizado para o levantamento de informações foi o “ISSL - Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp”, criado por Lipp (2005), em seu manual igualmente denominado. Esse ISSL apresenta inicialmente local para identificação de informações pessoais (nome, data e local de nascimento, idade, sexo, escolaridade, números dos documentos de identidade e cadastro de pessoa física, curso, escola, profissão, data da aplicação, aplicador e assinatura do participante como forma de autorizar a pesquisa).

Após a parte de informações pessoais, o teste apresenta três quadros onde são acrescentadas as respostas dos participantes. Cada quadro é montado de forma a facilitar a visualização das respostas, sendo dispostos da seguinte forma:

- **Quadro 1:** Fase 1 representando **ALERTA** em que foram assinalados os sintomas que os professores têm experimentado nas últimas vinte e quatro horas, sendo dividido em sintomas físicos e psicológicos;

-**Quadro 2:** Fase 2 representando **RESISTÊNCIA** e Fase 3 representando **QUASE EXAUSTÃO** em que foram assinalados os sintomas que os professores tenham experimentado na última semana, também sendo dividido em sintomas físicos e psicológicos;

- **Quadro 3:** Fase 4 representando **EXAUSTÃO** em que foram assinalados os sintomas que os professores experimentaram no último mês, igualmente dividido em sintomas físicos e psicológicos.

O ISSL apresenta trinta e quatro itens que caracterizam os sintomas de natureza física e dezenove itens de natureza psicológica, sendo alguns repetidos e diferenciados apenas em termos de intensidade. Esses itens são padronizados nos três quadros mencionados anteriormente. O quadro 1 (fase de ALERTA) inclui doze sintomas físicos e três psicológicos; o quadro 2 (fase de RESISTÊNCIA e QUASE EXAUSTÃO) inclui dez sintomas físicos e cinco psicológicos e o quadro três (fase de EXAUSTÃO) inclui doze sintomas físicos e onze sintomas psicológicos.

O ISSL utilizado na pesquisa foi escolhido para este estudo devido ao fato de ser um inventário criado para as condições brasileiras, além de ser um dos mais utilizados atualmente em estudos desse tipo. Sobretudo, este inventário avalia as quatro fases de estresse, caracterizando principalmente a última fase, a de exaustão o que indica a instalação da SB.

Além do ISSL, foi realizado concomitantemente um questionário (Apêndice A), também respondido pelos professores, que avaliou o estresse no ambiente de trabalho. O questionário utilizado, no estudo, possui um cabeçalho com as informações pessoais dos professores que participaram da pesquisa (idade, sexo, área de formação, tempo de atuação no magistério e disciplinas ministradas). As perguntas formuladas enfocaram características de ansiedade, relaxamento, fatores estressantes, irritabilidade, sensação de discriminação, isolamento, impotência no trabalho, desejos de abandono da profissão e dificuldades de mudanças e adaptações ao ambiente de trabalho (Apêndice A).

A forma como essas perguntas foram respondidas seguiu um padrão idêntico para todas as respostas, utilizando o sistema de múltipla escolha com quatro alternativas compreendendo: **FREQUENTEMENTE, ÀS VEZES, RARAMENTE e NUNCA**. Ao final de cada questão e após assinalarem as lacunas do questionário, eram respondidas perguntas descritivas em que os professores avaliados relatavam justificativas para cada uma das respostas assinaladas como uma forma de complementação e orientação da pesquisa.

Após a distribuição dos questionários, alguns professores responderam de imediato e devolveram logo em seguida, outros levaram os questionários para devolverem posteriormente. Destes que levaram para responder posteriormente, alguns devolveram depois de alguns dias, mas muitos foram cobrados a devolver por várias vezes, portanto ocorreu certa dificuldade para obter de volta alguns

questionários, inclusive quatro professores não devolveram os ISSL e os questionários.

#### **4.2 Realização das Amostragens e Procedimento de Coleta de Dados**

Sendo esta pesquisa norteada pelo estudo de caso, participaram deste experimento os professores dos dez cursos existentes na UNIFADRA (Psicologia, Ciências Biológicas, Enfermagem, Letras, Matemática, Pedagogia, Educação Física, Arte, Serviço Social, Computação).

A FUNDEC, instituição que engloba a Unifadra, iniciou suas atividades em julho de 1969, hoje com 40 anos de existência, conta com dez cursos superiores, com aproximadamente 1100 alunos, 80 professores e alguns dos professores dão aulas em mais de um curso, como meu caso, que ministro aulas nos cursos de Psicologia e Enfermagem. Além disso, a FUNDEC mantém o colégio Anglo-Cid (ensino fundamental e médio) e a Unidade Modelo de Ensino/Centro de Educação Profissionalizante, ambos com vários cursos técnicos.

Foi feita uma solicitação de Autorização da Direção da FUNDEC para o desenvolvimento da pesquisa (Apêndice B). Aos professores foi feito o convite para participação da pesquisa, além dos devidos esclarecimentos dos objetivos do estudo, durabilidade e os passos a serem percorridos e serão convidados a participar da pesquisa. (Apêndice C).

Os inventários foram entregues junto aos questionários à maneira que os professores eram encontrados na faculdade, sem exigência do tempo em que deveriam devolver-los respondidos. Alguns foram automaticamente respondidos e devolvidos, em seguida, alguns minutos após a entrega; outros demoraram alguns dias e outros não foram devolvidos.

## 5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Perfazendo um total de 80 professores da Fundec, foram distribuídos 45 ISSL, dos quais 4 não devolveram e 41 foram computados na pesquisa. Os ISSL foram distribuídos aleatoriamente para professores do sexo feminino e masculino, assim como para professores de todos os cursos existentes nesta IES.

Os 4 ISSL não devolvidos correspondiam a 3 mulheres e 1 homem e os 41 devolvidos correspondiam a 26 mulheres e 15 homens. Dos 41 professores investigados, 20 (49%) tem estresse e 21 (51%) não apresentaram estresse. Desses 41 pesquisados, 26 mulheres, das quais 13 (50%) apresentaram estresse e 13 (50%) não apresentaram. Os 15 homens investigados, 7 (46%) demonstraram estresse e 8 (53%) não demonstraram.

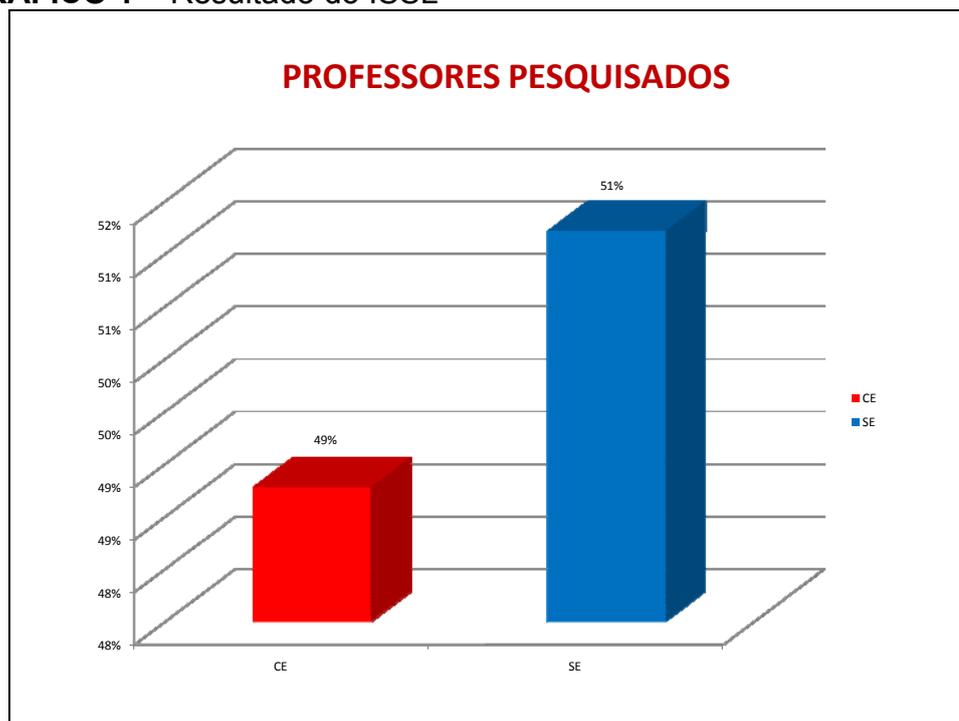
Dos 20 professores com estresse 3 (15%) estão na fase de quase exaustão, sendo 2 (66%) com predominância de sintomas psicológicos e 1 (33%) com predominância de sintomas físicos. 15 (75%) professores se encontram na fase de resistência, com 6 (40%) com predominância de sintomas psicológicos, 6 (40%) com predominância de sintomas físicos e 3 (20%) apresentando a mesma porcentagem de sintomas psicológicos e físicos. Ainda dentro dos resultados 2 (10%) professores encontraram-se na fase de alerta e estes com predominância de sintomas psicológicos (100%).

Quanto à predominância dos sintomas, dos 20 professores com estresse, 10 (50%) tem predominância de sintomas psicológicos, 7 (35%) com predominância de sintomas físicos e 3 (15%) apresenta sintomas psicológicos e físicos na mesma porcentagem.

### QUADRO 1 – Resultado do ISSL

	CE	SE
HOMENS	47%	53%
MULHERES	50%	50%
TOTAL	20	21
%	49%	51%

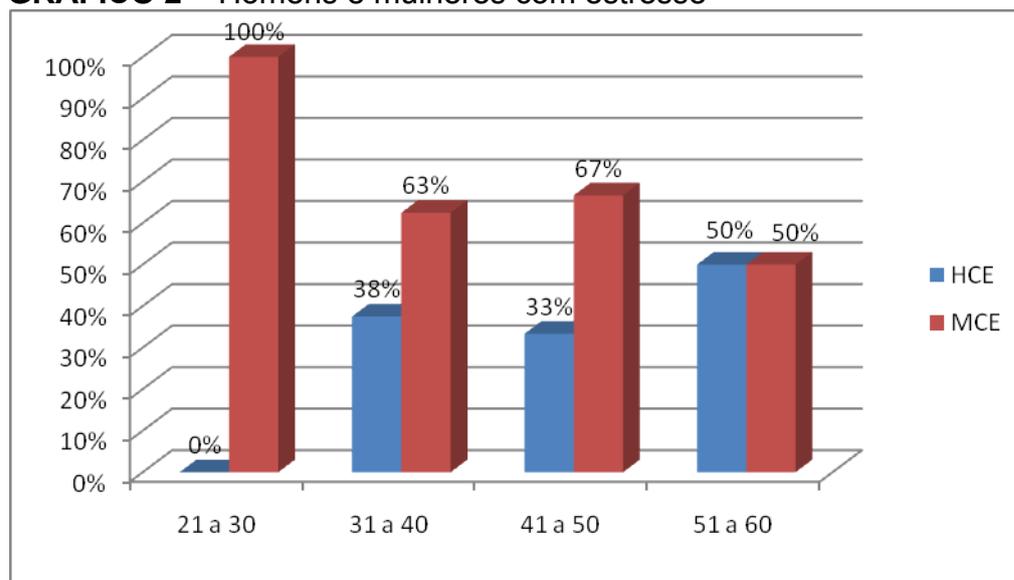
CE – Com estresse SE – Sem estresse

**GRÁFICO 1 – Resultado do ISSL**

Em relação a faixa etária que demonstrou presença de estresse é possível notar que existe uma porcentagem maior de professores na faixa etária entre 31 a 40 anos. É importante ressaltar que os inventários foram distribuídos aleatoriamente e que a IES apresenta professores das mais variadas faixas etárias

**QUADRO 2 – Faixa etária com estresse**

	HCE	MCE	TOTAL	%
21 a 30	0%	100%	2	10%
31 a 40	38%	63%	8	40%
41 a 50	33%	67%	6	30%
51 a 60	50%	50%	4	20%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>
%	35%	65%	100%	

**GRÁFICO 2 – Homens e mulheres com estresse**

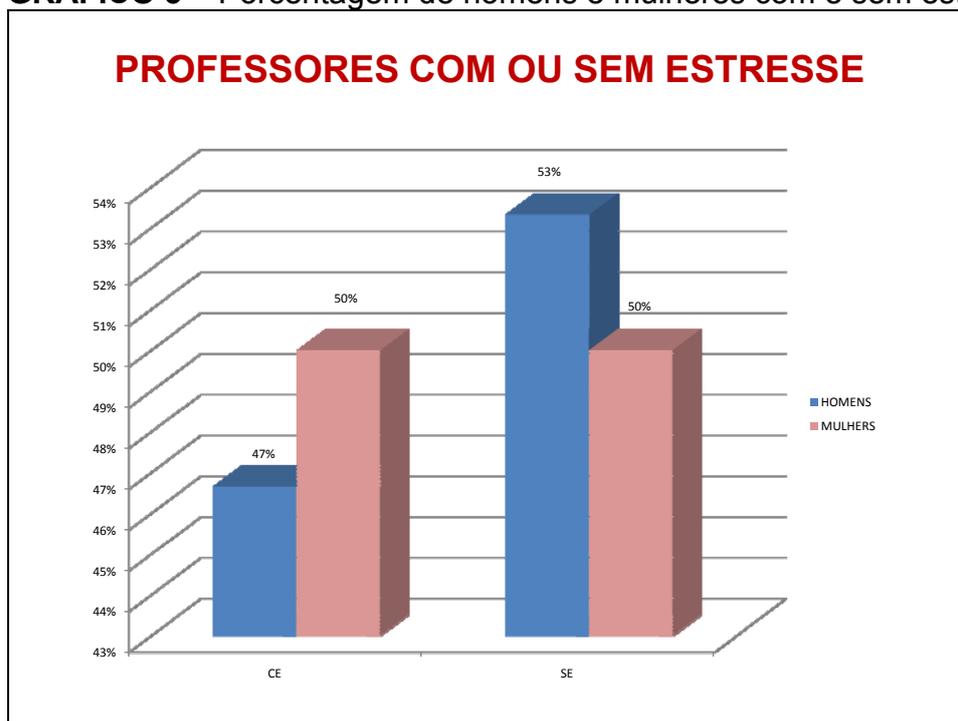
HCE – Homens com estresse; MCE – Mulheres com estresse;

Observando os resultados por faixa etária, notou-se que as porcentagens nos casos de estresse demonstraram que, quanto maior a faixa etária maior a porcentagem de registros positivos para este. No estudo foram avaliadas as faixas de 31 a 40 anos, 41 a 50 anos, 51 a 60 anos, mostrando 44%, 50% e 100% respectivamente.

**QUADRO 3 – Professores com ou sem estresse**

	CE	SE	TOTAL	%
HOMENS	47%	53%	15	37%
MULHERES	50%	50%	26	63%
TOTAL	20	21	41	100%
%	49%	51%	100%	

CE – Com estresse; SE – Sem estresse;

**GRÁFICO 3 – Porcentagem de homens e mulheres com e sem estresse**

O gráfico três demonstrou as porcentagens de homens e mulheres com e sem estresse, praticamente a metade dos entrevistados demonstrou a presença da patologia. Dos 41 professores pesquisados que responderam o ISSL, representando 51% dos professores dos 80 (100%) que ministram aulas nesta IES, 49% apresentam estresse e 51% não apresentam estresse.

Segundo Fontana (1986), a profissão do professor é uma ocupação estressante. Os professores enfrentam uma gama constante de pressão de vários setores ligados à educação (alunos, pais, gestores), com isso o professor tem o desafio de manter o controle de todas essas pressões e assim se torna difícil desligar-se das cobranças diárias, em que não se tem limite claro do seu espaço que é constantemente invadido.

Portanto, observa-se que nesta pesquisa, pela alta porcentagem de professores que apresentam estresse, fica caracterizado que o desgaste pela função de professor, na maioria dos casos, pode ocasionar uma possível instalação do estresse visto que praticamente todos os entrevistados demonstraram estarem pelo menos na fase de alerta.

A educação atualmente é vista e gerenciada como um negócio rentável. Competitividade, lucratividade e produção em massa são norteadores nas

IES (LAMPERT, 1999). Esta visão, de acordo com Fraga (1999), causa prejuízo às pessoas diretamente envolvidas no processo, professor e aluno.

De acordo com Buarque (1994), nas Universidades privadas, a reorganização dos subsistemas foi vinculada a um modelo de Universidade corporativa e empreendedora. O conceito de educação a partir dessa lógica tem adotado a crença neoliberal de que tudo é mercadoria e o mercado regula todas as relações. O estudante é o cliente e compra um serviço.

A rápida transformação do contexto social, ocorrida nos últimos anos, tem gerado aumento das responsabilidades e exigências sobre os educadores, que têm de assumir novas funções, estar sob um crivo crítico mais severo e vivendo sob contínua tensão no ambiente de trabalho, ficam, portanto, submetidos a um desgaste permanente no ambiente de trabalho e em suas relações, desencadeando assim o estresse e conseqüentemente as doenças psicológicas e físicas (FRANCO, 2001).

Os sintomas de estresse começam a ser gerados pela discrepância entre as expectativas do professor e a realidade que enfrenta no trabalho (SCHAUFELI; BUUNK). Com o aumento do estresse, o professor é levado a SB e, segundo Vasques-Menezes (2006), no caso do professor, a incidência da síndrome está ligada à falta de reconhecimento e à desvalorização do mesmo.

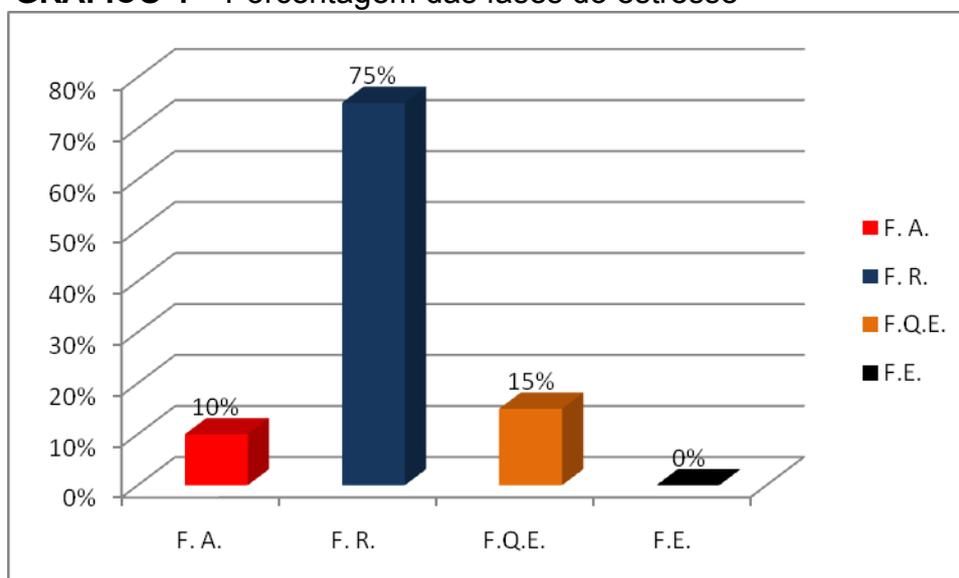
Segundo Reinhold (2007), a dedicação cede lugar à frustração e à raiva como resposta a estressores ocupacionais, isso nos mostra, mais uma vez, o resultado da pesquisa com uma porcentagem muito grande de professores com estresse no trabalho e, se olharmos para a tabela 2 (faixa etária), vamos perceber que, quanto maior é o tempo dedicado a função de professor, maior é a porcentagem de estresse.

Para Reinhold (2007), a SB é uma erosão gradual e, frequentemente imperceptível no início, de energia e disposição; mas, como consequência de um estresse crônico e prolongado, gera incapacidade crônica para controlar o estresse. Esse aumento do estresse, com o passar do tempo, é que vem mostrando os dados da pesquisa.

**QUADRO 4** – Quanto a fase de estresse

	HOMENS	MULHERES	TOTAL	%
F. A.	0%	100%	2	10%
F. R.	33%	67%	15	75%
F.Q.E.	67%	33%	3	15%
F.E.	0%	0%	0	0%
TOTAL	7	13	20	
F.R. %	71,42	76,92		

F.A. - Fase Alerta; F.R. – Fase de Resistência; F.Q.E. – Fase de Quase Exaustão; F.E. – Fase de Exaustão; F.R. - Fase de Resistência e Porcentagem

**GRÁFICO 4** – Porcentagem das fases do estresse

Os dados do ISSL aplicado nos professores desta pesquisa possibilitaram verificar que, dentre os professores com estresse, 10% estão na fase de alerta, 75% estão na fase de resistência, 15% na fase de quase exaustão e nenhum está na fase de exaustão segundo o ISSL, demonstrando assim maior porcentagem na fase de resistência. Esse resultado vai de encontro com o estudo realizado por Marchand (1985), que relata em seu artigo “A Afetividade do Educador”, que é preciso que haja um professor “contínente” como a psicanálise aborda, para que haja aprendizado. Evidencia-se nesta pesquisa, os professores com estresse estão em uma fase de resistência com dificuldades de serem “continentes” pelo fato de estarem em um grau de estresse já comprometedor para um contato harmonioso.

Pesquisas recentes mostram que, numa amostra de professores primários e secundários no Reino Unido, mais de 72% estão com estresse profissional moderado e 23% apresentam estresse grave (Fontana, 1986) mostrando resultados parecidos com os obtidos nesta pesquisa, mesmo sendo feita em um segmento educacional diferente (ensino superior). O pesquisador confirma a idéia de que o desgaste da profissão de professor está levando-os ao estresse e comprometendo seu trabalho de docente.

Muitos podem ser os motivos ou as fontes geradoras de estresse. Segundo Lipp (1984), o estresse pode ser originado de fontes externas e internas. As fontes internas estão relacionadas com a maneira de ser do indivíduo (personalidade, modo de reagir). Os estressores externos estão relacionados com as exigências diárias (trabalho, família e social). Mas, muito frequentemente, o estresse ocorre em função da ocupação que a pessoa exerce.

Observando a instalação do estresse, na fase de resistência, ocorreram registros de maior incidência deste e as mulheres apresentaram uma porcentagem um pouco maior (77%) que os homens (71%), demonstrando assim uma fase já preocupante com a função de professor nesta pesquisa.

Todo indivíduo tem, com toda probabilidade, um limite além do qual seu aparelho mental falha em sua função de dominar as quantidades de excitação que precisam ser eliminadas. Para Gazzotti e Vasques-Menezes (1999), a fragilidade emocional do trabalhado; ao sentir-se sem alternativas para compartilhar suas dificuldades, anseios e preocupações; tem aumentado sua tensão emocional, o que pode levar ao surgimento do estresse ocupacional e/ou a SB.

O Estresse corresponde a uma relação entre o indivíduo e o meio. Trata-se, portanto, de uma agressão e reação, de uma interação entre a agressão e a resposta, como propôs o médico canadense Hans Selye (1936), o criador da moderna conceituação de estresse. Muitos professores não têm dado conta de assumirem tantas responsabilidades impostas pelos gestores, pais dos alunos, alunos e da sociedade. A pesquisa revela grande número de professores estressados em níveis comprometedores.

O estágio de exaustão desenvolve-se quando a ação do estressor, ao qual o organismo se adaptou, permanece por período longo, esgotando a energia de adaptação. O organismo é atingido no plano biológico ou físico e no plano psicológico ou emocional (MELEIRO apud LIPP, 2007).

Pode-se notar que vários sintomas provocados pelo estresse se referem aos distúrbios defensivos e são frequentemente apresentados nos processos da SB. Essa síndrome instala-se insidiosamente, provocando estado que vai corroendo progressivamente a relação do professor com sua atividade profissional. Segundo França (1987), a incidência da SB é predominante em profissionais que trabalham na área de ciências humanas, em que o professor está incluído, por estabelecer um contato constante e direto com a clientela, sendo este um dos principais motivos que levaria o professor à SB.

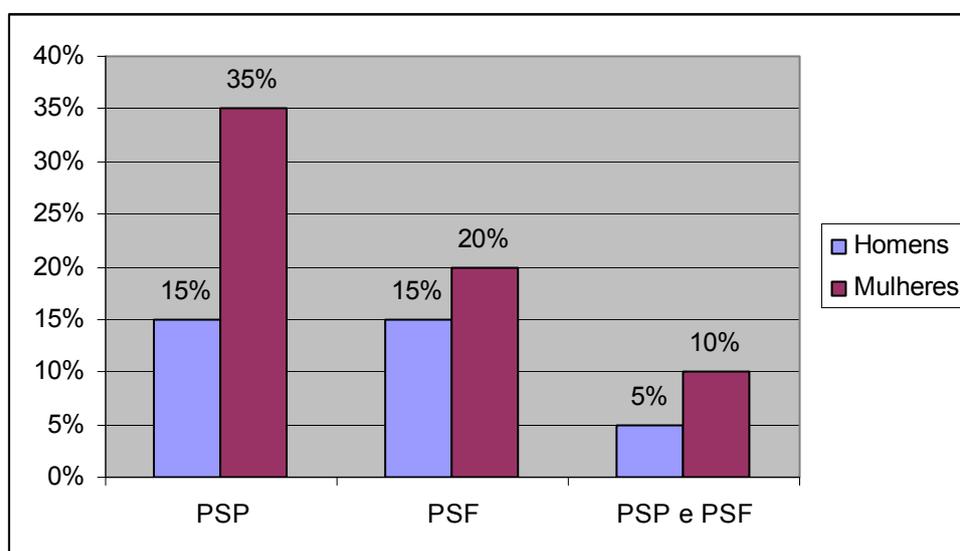
O estresse é um facilitador no desenvolvimento de inúmeras doenças e proporciona prejuízo para a qualidade de vida e a produtividade do profissional (LIPP; TANGANELLI, 2002). A qualidade de vida é um bem estar físico, mental e social. Segundo Couto (1987), o estresse ocupacional interfere na qualidade de vida modificando a maneira como o indivíduo interage nas diversas áreas de sua vida. Dessa forma, a pesquisa nos demonstra que os professores, estando em sua maioria (75%) na fase de resistência, que já está comprometido, segundo Lipp no ISSL, tem perdido muita qualidade de vida em todos os sentidos; sobra pouco tempo para a família provocando desajustes nas relações; socialmente se isola e perde a vontade do contato; profissionalmente perde a flexibilidade, criatividade e empobrece seu processo evolutivo na vida profissional (LIPP; TANGANELLI, 2002).

Concluindo, o estresse para Hans Selye (1936) tem três fases: a fase aguda, em que os estímulos estressores começam a agir; a fase de resistência, em que começam a aparecer as primeiras consequências mentais, emocionais e físicas do estresse crônico; a fase de exaustão, em que os efeitos do estresse levam à instalação de doenças físicas ou psíquicas, portanto a presente pesquisa vem nos mostrar os estágios em que os professores se encontram e os riscos que eles e sua profissão vem correndo.

**QUADRO 5** – Predominância de sintomas psicológicos e físicos

	PSP	PSF	PSP e PSF	Total	%
Homens	3	3	1	7	35%
Mulheres	7	4	2	13	65%
total	10	7	3	20	100%
%	50%	35%	15%	100%	

PSP – Predominância de Sintomas Psicológicos; PSF – Predominância de Sintomas Físicos; PSP e PSF – Mesma Incidência de Sintomas Psicológicos e Físicos

**GRÁFICO 5** – Porcentagem de predominância de sintomas psicológicos e físicos

Após a avaliação do ISSL com os professores da Unifadra, quanto à predominância dos sintomas (psicológicos e/ou físicos), observou-se que 50% dos que apresentam têm estresse psicológicos, 35% apresentam mais sintomas físicos e 15% apresentam sintomas psicológicos e físicos na mesma proporção demonstrando assim maior incidência nos casos psicológicos.

Maslach, Schanfeld e Leiter (2001) pontuam que, na SB, existe predominância de sintomas relacionados à exaustão mental e emocional, que ocorre diminuição da afetividade e, no desempenho no trabalho por causa de atitudes e comportamentos negativos do indivíduo, há ênfase nos sintomas comportamentais e mentais e não nos sintomas físicos, vindo corroborar com os dados coletados no ISSL da presente pesquisa.

Esses dados da pesquisa confirmam a idéia do autor Begly (1998), de que o cansaço mental e o nervosismo são as respostas emocionais ao estresse mencionadas com mais frequência, concluindo que os sintomas psicológicos aparecem com mais frequência nos casos de estresse ocupacional. Além disso, o desgaste causado pelo estresse pode levar a pessoa ao estado da SB.

Para França (1987), esse desgaste causado pelo estresse é caracterizado por sinais de exaustão física, psíquica e emocional, confirmando também com as ideias de Maslach (1996), de que a SB é uma síndrome psicológica resultante de estressores interpessoais crônicos no trabalho e caracterizados pela exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal e profissional.

Observou-se também, com a presente pesquisa, que, em função dos desgastes emocionais causados pelo estresse do trabalho, ocorreram no indivíduo vários sintomas físicos associados aos emocionais, o que é complementado pelas ideias da pesquisadora Marilda Lipp (2005), dizendo que o estresse é uma reação complexa e global do organismo envolvendo componentes físicos, psicológicos, mentais e hormonais, que se desenvolvem em etapas, ou fases, demonstradas no quadro 4 desta mesma pesquisa. Lipp (2002) ainda diz que as manifestações do estresse podem ocorrer em qualquer pessoa, pois todo ser humano está sujeito a excesso de fatores estressantes que ultrapassam sua capacidade física e emocional e a quantidade de estresse que cada pessoa experimenta pode ser modulada por fatores como experiência no trabalho, nível de habilidade, padrão de personalidade e autoestima.

Faber (1999), com suas ideias a respeito do SB, reforça os resultados demonstrados nos quadros 4 e 5 dizendo que a SB nos professores tem deixado de ser vista apenas como um fenômeno ligado às características de personalidade, mas uma associação junto aos problemas derivados da relação do indivíduo com o trabalho (ambiente). Isso demonstra que aspectos da personalidade associados a aspectos ambientais provocam sintomas psicológicos e físicos levando o indivíduo à exaustão e conseqüentemente à SB. O indivíduo reage assim para se defender das exigências excessivas do trabalho. As mudanças nas organizações têm tirando a autonomia e o controle do sujeito de si mesmo. Dejours (1992) fala do medo que este sistema constitui para o indivíduo nas relações com o trabalho, como o

professor vem com uma sobrecarga em suas funções, os sintomas psicológicos e físicos tem se revelado como defesa do ego para lidar com a realidade.

Para uma complementação do ISSL, foi realizado concomitantemente um questionário, também respondido pelos professores, que avaliou o estresse no ambiente de trabalho e os sintomas que eles vêm sentindo.

Dos 41 professores que responderam aos questionários no ISSL, 20 apresentaram sintomas de estresse, enquanto que 21 não apresentaram esses sintomas. As respostas dos professores que demonstraram estresse foram tabuladas e a estas foram reorganizados outros gráficos para demonstrar a coerência ou não das respostas nos itens avaliados. Dos professores que não apresentaram quadro clínico da doença, junto ao ISSL, também foram tabuladas e observadas as discrepâncias entre elas. Esses 41 professores que responderam ao questionário pertencem aos 10 (dez) cursos da Unifadra, em que 22 (54%) professores ministram aulas em apenas um único curso e 19 (46%) professores ministram aulas em 2 ou mais cursos desta IES.

As questões foram agrupadas em quatro categorias para que se compreendessem e avaliassem os professores quanto ao seu estado de estresse e seu esgotamento que, possivelmente, poderá levá-los-á a SB. Procurou-se fazer a integração dos dados colhidos nos dois instrumentos de avaliação usados (ISSL; Questionário) com a fundamentação teórica. As categorias referem-se: A) a função do professor (questões 1 e 10); B) o ambiente de trabalho (questões 2, 3, 6, 7, e 11); C) quanto aos fatores estressantes no ambiente de trabalho (questões 4, 5, 8 e 9); e D) referentes aos sintomas mais frequentes que ocorrem no indivíduo com estresse e que, possivelmente, os professores vêm sentindo (questão 12).

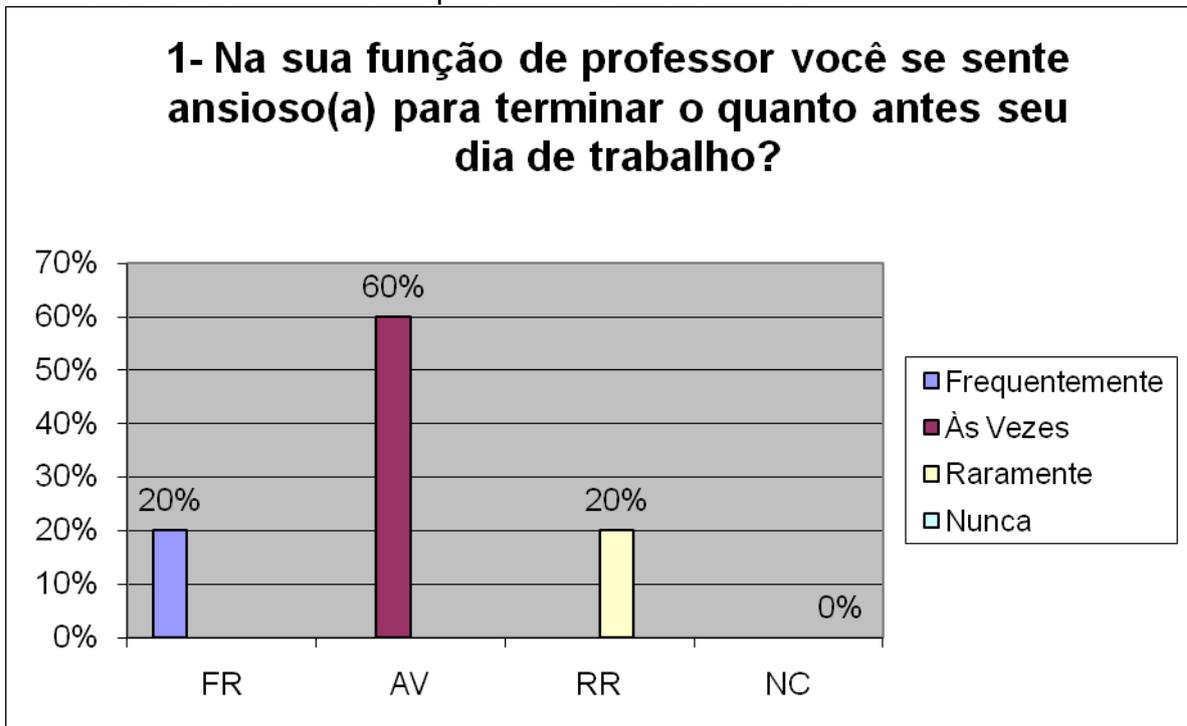
#### **A - Quanto à função de professor:**

A seguir apresentar-se-á os dados referentes ao sentimento do professor em relação ao término das suas atividades assim como deixar a profissão.

**QUADRO 6** - Referente à questão que demonstra o quanto professor se sente ansioso (a) para terminar o quanto antes o seu dia de trabalho, segundo o questionário utilizado na pesquisa

	FR	AV	RR	NC
Frequentemente	20%			
Às Vezes		60%		
Raramente			20%	
Nunca				0%

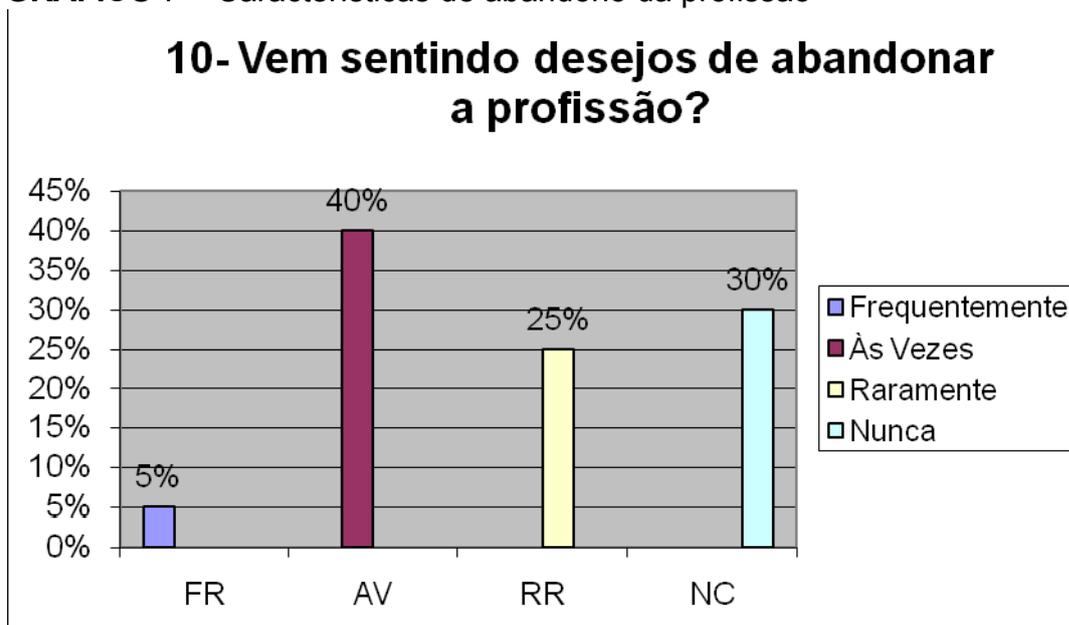
**GRÁFICO 6** – Ansiedade dos professores entrevistados



**QUADRO 7** - Referente à questão que demonstra se o professor vem sentindo desejo de abandonar a profissão, segundo o questionário utilizado na pesquisa

	FR	AV	RR	NC
Frequentemente	5%			
Às Vezes		40%		
Raramente			25%	
Nunca				30%

**GRÁFICO 7** – Características de abandono da profissão



Os gráficos demonstrados anteriormente mostram que o professor vem sentindo alto grau de ansiedade (80%) na somatória dos indicadores FREQUENTEMENTE e ÀS VEZES na questão 1 e desejo de deixar a profissão também significativo (45%) na somatória de FREQUENTEMENTE e ÀS VEZES na questão 10. Nas questões abertas apareceram várias respostas caracterizando as dificuldades do professor no exercício de sua profissão como: a falta de reconhecimento e cobranças dos gestores, falta de incentivo econômico e psicológico, dificuldade para ser entendido como profissional (pelo aluno), ter que agradar ao aluno para que ele permaneça na escola e excesso de trabalho fora da escola para complementar o salário, sobrando-lhe pouco tempo para outras atividades. Isso mostra o alto grau de ansiedade que o professor vem sentindo que interfere no desejo de continuar na função de professor.

Esses dados confirmam que os medos gerados pelas pressões das organizações pelo melhor ritmo de trabalho, segundo Dejours (1992), vem gerando alto grau de ansiedade e provocando esgotamento progressivo, levando ao desgaste físico e mental do professor. Chanlat (1996) complementa dizendo que essas ansiedades marcadas pelas pressões organizacionais e impulsionadas pelas mudanças do mundo moderno exigem estratégias defensivas que expõem o profissional a doenças físicas e/ou psíquicas que o fazem chegar ao estresse e à Síndrome de Burnout.

Dos professores que não apresentaram sintomas de estresse no ISSL, mas que deram respostas no questionário e apresentam índices consideráveis quanto a se sentirem ansiosos para o término do dia de trabalho, 57% foram registrados na somatória de frequentemente e, às vezes, mas não demonstraram desejos de abandonar a profissão.

Dando continuidade a ideia do desgaste na função de professor, Franco (2001) diz que o professor é para a instituição aquele profissional que deve estar disponível à pesquisa, a horas de ensino, para preparar aulas, para atender alunos, pais e às necessidades da direção, permanecendo sob um crivo crítico severo. Dentro desse contexto, Velzen (1997) nos mostra que, em função dos dados colhidos no questionário, o professor tem pouco tempo e gasta muita energia com o acúmulo de obrigações, perdendo a motivação e se sentindo explorado, não conseguindo inovar para melhorar seu papel de educador.

A educação se tornou um negócio rentável, provocando competitividade para melhor lucratividade na produção em massa (LAMPERT, 1999). Assim tem causado enorme prejuízo às pessoas diretamente envolvidas no processo, em que o professor tem sido o maior prejudicado (FRAGA, 1999). O professor, em sua função, exerce papel de maior receptor dos conflitos gerados por essas mudanças, como pudemos observar nas diversas respostas abertas e na alta frequência de ansiedade e respostas com desejo do professor abandonar a profissão.

Para reforçar os valores desses dados da pesquisa, Ballone (2005) diz que, a partir de um ponto excedente, a ansiedade, principalmente em atividades exigentes dentro do processo evolutivo do ser humano e em seu trabalho, ao invés de contribuir para a adaptação, concorrerá exatamente ao contrário, ou seja, à falência da capacidade adaptativa. Nesse ponto crítico, em que a ansiedade proporcionou níveis tão elevados que já não favorece a adaptação, ocorre o esgotamento da capacidade adaptativa.

A partir desse ponto, o desempenho ou adaptação cai vertiginosamente, caracterizando-se o esgotamento e posteriormente a doença caracterizada pela SB.

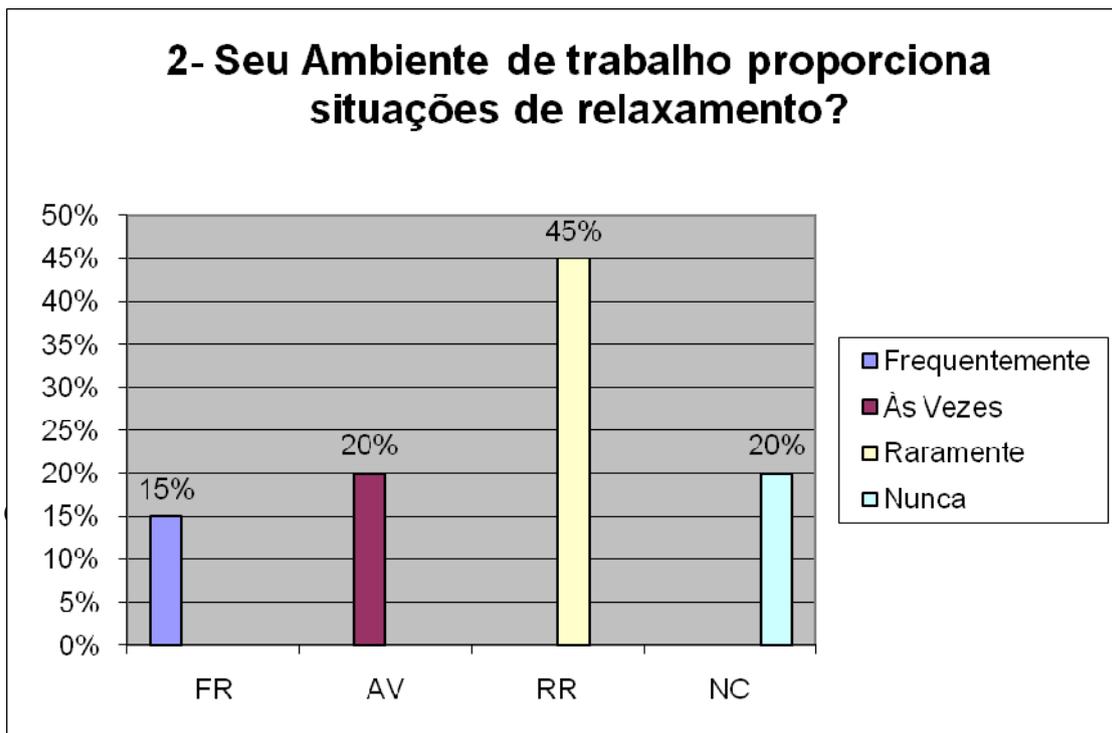
## B – O ambiente de trabalho

Neste item apresentaremos os dados referentes ao que o ambiente de trabalho proporciona ao professor no exercício de sua profissão.

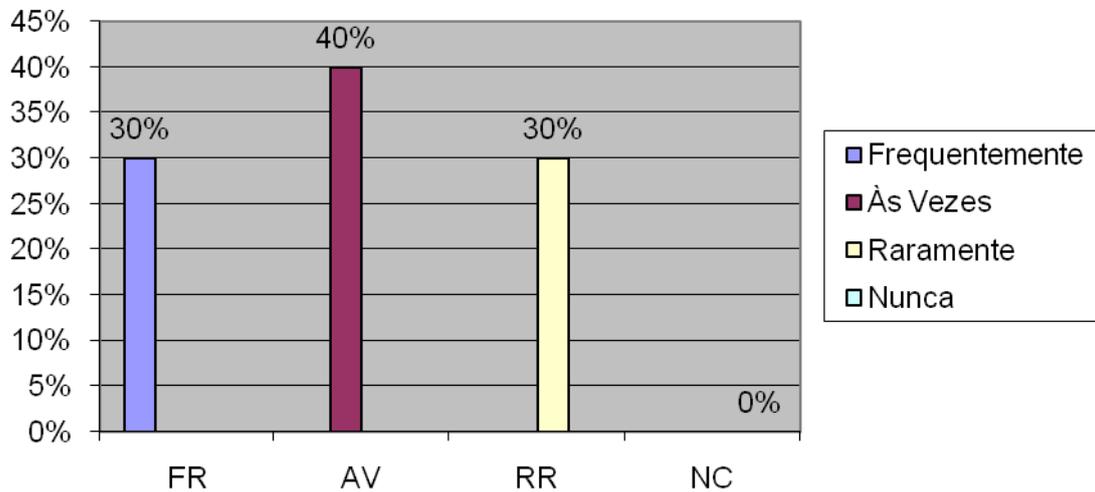
**QUADRO 8** - Referente à questão se o ambiente de trabalho proporciona situações de relaxamento

	FR	AV	RR	NC
Frequentemente	15%			
Às Vezes		20%		
Raramente			45%	
Nunca				20%

**GRÁFICO 8** – Sobre o ambiente de trabalho

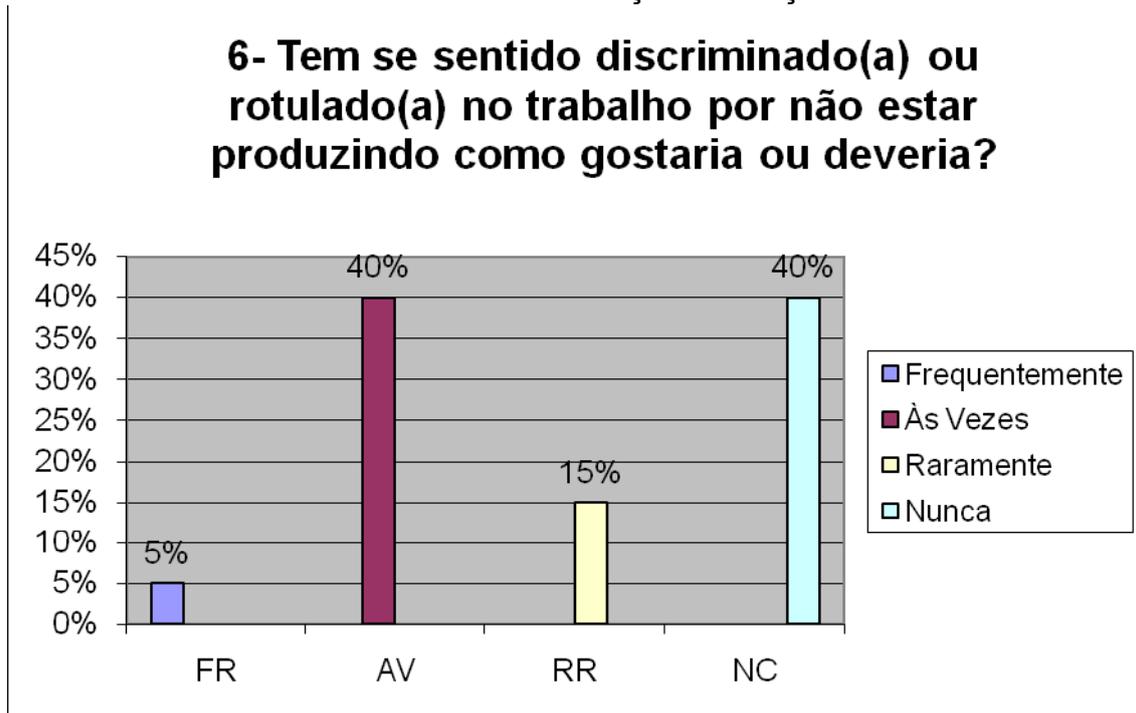


### 3- O ambiente de Trabalho é muito estressante para você?

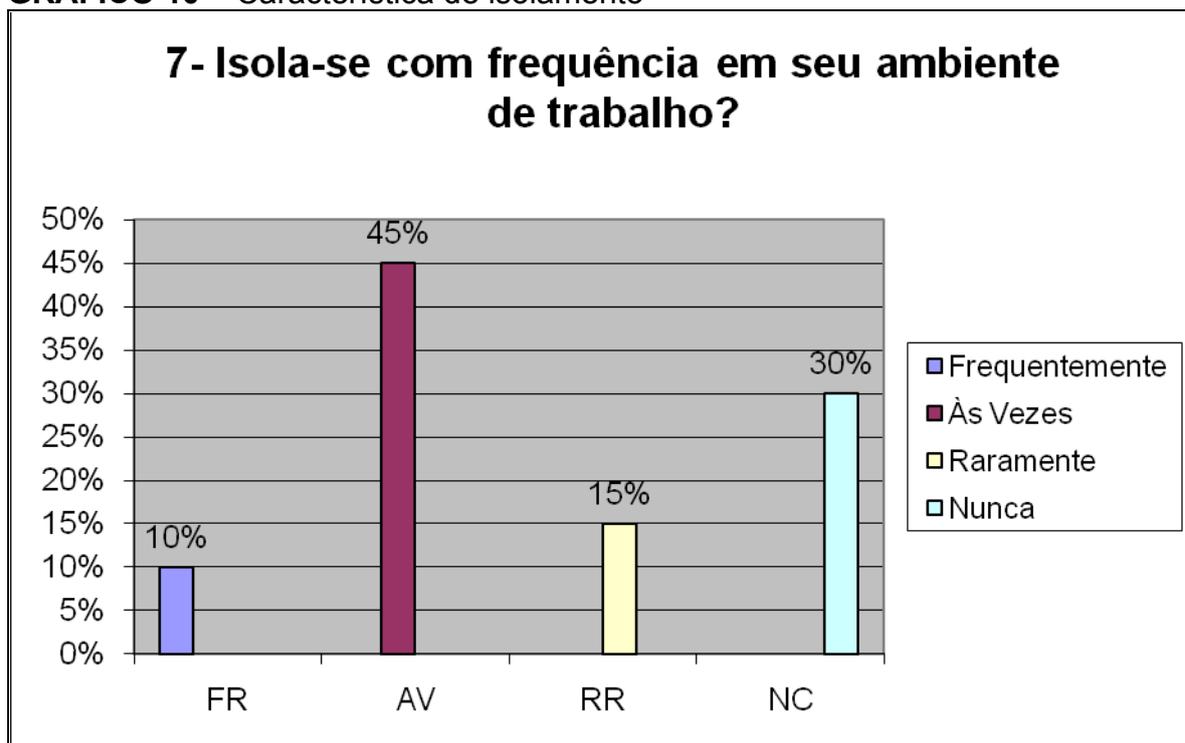


**QUADRO 9** Referente à questão sobre o fato do professor ter se sentido discriminado (a) ou rotulado (a) no trabalho por não estar produzindo como gostaria ou deveria

	FR	AV	RR	NC
Frequentemente	5%			
Às Vezes		40%		
Raramente			15%	
Nunca				40%

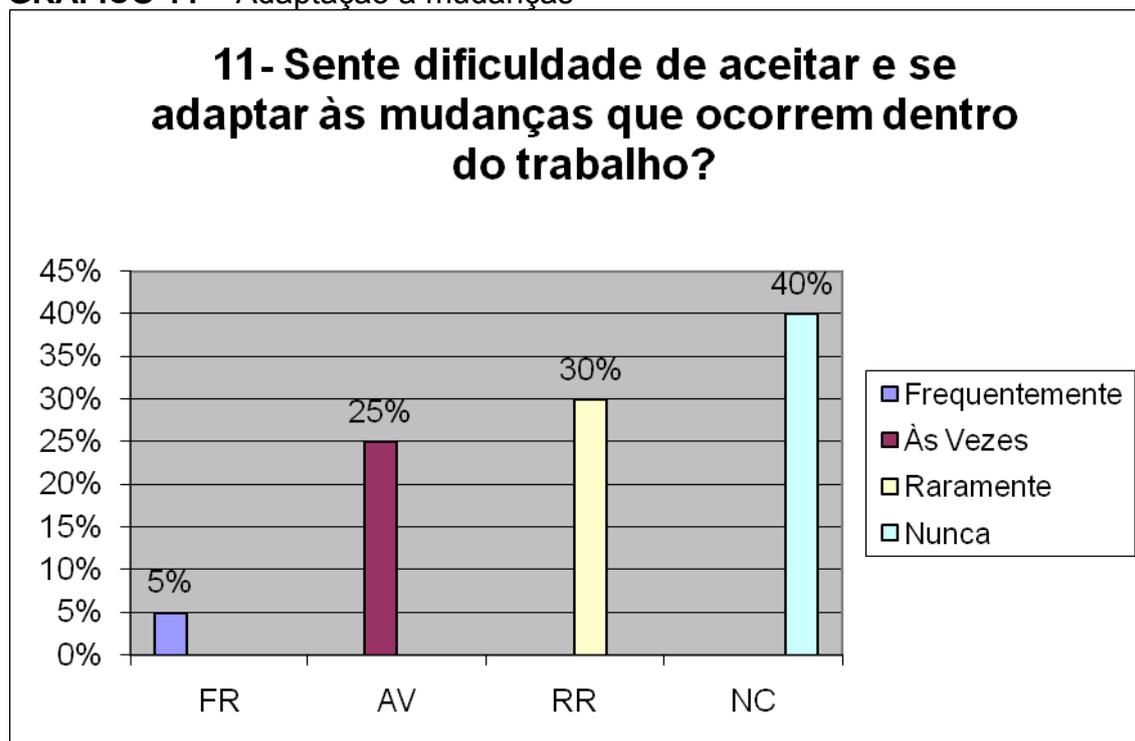
**GRÁFICO 9** – Características de discriminação Rotulação**QUADRO 11** - Referente ao fato do professor isolar-se com freqüência em seu ambiente de trabalho

	FR	AV	RR	NC
Frequentemente	10%			
Às Vezes		45%		
Raramente			15%	
Nunca				30%

**GRÁFICO 10** – Característica de isolamento**QUADRO 11** - Referente ao professor sentir dificuldade de aceitar e de se adaptar às mudanças que ocorrem dentro do trabalho

	FR	AV	RR	NC
Frequentemente	5%			
Às Vezes		25%		
Raramente			30%	
Nunca				40%

GRÁFICO 11 – Adaptação a mudanças



No que se refere ao ambiente de trabalho, demonstrado no gráfico 8, as respostas do questionário referentes a situações que promovem relaxamento demonstraram que a somatória dos itens RARAMENTE e NUNCA têm porcentagem de 65%, indicando que o professor vive em processo profissional de maior tensão do que de relaxamento. A questão 3, demonstrada no gráfico 9, complementa a idéia do ambiente de trabalho ser tenso e levar ao estresse, com percentual de 70% na somatória dos indicadores FREQUENTEMENTE e ÀS VEZES, dizendo que o ambiente de trabalho é estressante.

Podemos pensar no meio ambiente como um grande influente sobre o estresse do indivíduo, portanto, a relação entre o indivíduo e o meio é um grande precursor do estresse, provocando uma agressão e reação na interação do indivíduo com o meio em que exerce suas funções profissionais (SELYE, 1959). A correria da vida moderna, o pouco tempo para se alimentar e dormir, o excesso de atividades torna o ambiente estressante, provocando muitas pressões e contrariedades nas relações inter e intrapessoais, como dizem vários trabalhos que se referem ao estresse crônico que leva à SB. Lipp (1984) complementa essa observação, falando dos estressores externos que provocam o estresse. Os estressores externos estão relacionados às exigências do dia-a-dia do indivíduo com o trabalho como

pressões, não concessão de um objetivo, perdas de oportunidades por vários motivos e situações ameaçadoras. Os dados nas questões 2 (relaxamento no ambiente de trabalho) e 3 (estresse no ambiente de trabalho) desta pesquisa vêm confirmar as observações dos autores citados.

As questões 6 e 7, demonstrada nos gráficos 10 e 11, que referem-se ao fato de o professor se sentir discriminado e isolar-se no ambiente de trabalho, demonstram um índice razoável de atitudes de isolamento com um percentual de 55% na somatória dos itens FREQUENTEMENTE e ÀS VEZES. Quanto ao sentimento de discriminação na mesma somatória, boa parte das pessoas com características de personalidade mais sensíveis, envolvidas na profissão docente, acabam demonstrando que o ambiente de trabalho se torna mais estressante devido às pressões e as relações interpessoais se tornam mais difíceis, provocando maior dificuldade de adaptação.

Essas observações são reforçadas pelos conceitos de Lipp (1984), dizendo que as fontes geradoras de estresse podem ser originadas de fontes externas e internas. As fontes internas estão relacionadas com a maneira de ser do indivíduo, seu tipo de personalidade e seu modo de reagir à vida. Muitas vezes não é o acontecimento em si que gera o estresse, mas a maneira do indivíduo interpretar o fato.

Existem vários conceitos sobre estresse, mas não devemos nos esquecer de que não existe uma dicotomia entre corpo e mente, muito menos, entre mundo interno e mundo externo. Assim alguns autores entendem que o estresse representa uma adaptação inadequada à mudança imposta pela situação externa, uma tentativa frustrada de lidar com os problemas, (Helman, 1994), sendo que este também pode ser definido tanto para descrever uma situação de muita tensão, quanto para definir a tensão a tal situação (LIPP; ROCHA, 1994).

Também foram considerados motivos geradores do estresse os impactos de uma sociedade em transformação. O ambiente de trabalho em um mundo moderno, vêm exigindo do professor maior flexibilidade e polivalência, em consequência do avanço da tecnologia e da competitividade com o modelo de IES como empresa, exigindo novas adaptações nas funções do professor, provocando continua tensão no ambiente de trabalho e em sua vida geral. Cada vez mais, o ambiente profissional prioriza valores econômicos em detrimento dos humanos. Dessa forma, a adaptação de um indivíduo a uma nova situação requer investimento

de recursos que vão depender do tipo de comportamento, de crenças e expectativas frente ao mundo.

Na questão 11 do questionário, demonstrado no gráfico 12, que se referem às dificuldades de aceitarem mudanças, os professores responderam, com alta porcentagem (70%) na somatória dos itens RARAMENTE e NUNCA, demonstrando não sentirem dificuldade em lidar com mudanças, apesar de que, nas respostas abertas desta mesma questão, muitos foram os professores que responderam com queixas de terem dificuldades em lidar com mudanças sem prévia discussão, em que os gestores, mesmo que involuntariamente, agem de forma radical quanto às mudanças, gerando estresse.

Mesmo ocorrendo esse tipo de queixa, particularmente no ambiente de trabalho desta IES, a pesquisa demonstrou também que, além de situações de estresse, o ambiente tem proporcionado momentos de descontração, sendo um bom ambiente para muitos professores, em que as respostas abertas na 11ª questão mostraram que ocorrem bons diálogos entre os colegas e junto aos alunos, promovendo ambiente satisfatório.

Deve-se levar em conta o estresse como ocorrência fisiológica e psicológica normal. Para um organismo se adaptar às novas situações, torna-se necessário adaptação física e psíquica deste organismo às novas condições do ambiente.

Esse fato nos aponta para a ideia de que o estresse também tem seus aspectos positivos. Martins (2008) reconhece que, mesmo o estresse sendo conhecido como um sintoma negativo, ele também se apresenta como uma forma positiva na vida do indivíduo. Portanto, ele é um mecanismo indispensável para a manutenção e adaptação à vida, ajudando o indivíduo a lidar com as mudanças da vida. (BALLONE, 2005).

Lipp (2005) reforça essa ideia do estresse positivo dizendo que o esforço de adaptação gera sensação de realização pessoal, bem estar e satisfação, o esforço sadio é garantia de sobrevivência.

A presente pesquisa nos mostra, nas questões 2, 3, 6, 7 e 11, que abarcam o ambiente de trabalho, de uma forma generalizada, alto grau de estresse, o que é comum na função de professor, sendo que o mesmo ambiente permite certo grau de relaxamento, levando os professores a lidarem com as mudanças, não se sentindo discriminados e nem se isolando em uma grande porcentagem. Mesmo que

ocorra, neste ambiente, um equilíbrio; devem ser levadas em conta as porcentagens crescentes nesta pesquisa e em outros ambientes de trabalho do professor universitário.

Mesmo assim se pode observar que alguns casos de professores que não apresentam estresse no ISSL, responderam que ÀS VEZES se sentem estressados no ambiente de trabalho, com um valor de 76% neste item. Mesmo com esta alta porcentagem de estresse, sentem que o ambiente proporciona situações de relaxamento, não se sentem discriminados ou rotulados quando têm uma dificuldade, não se isolam em seu ambiente de trabalho e se adaptam com facilidade quando têm que lidar com mudanças. O que mais os relaxa é o diálogo com os colegas de trabalhos e com os alunos.

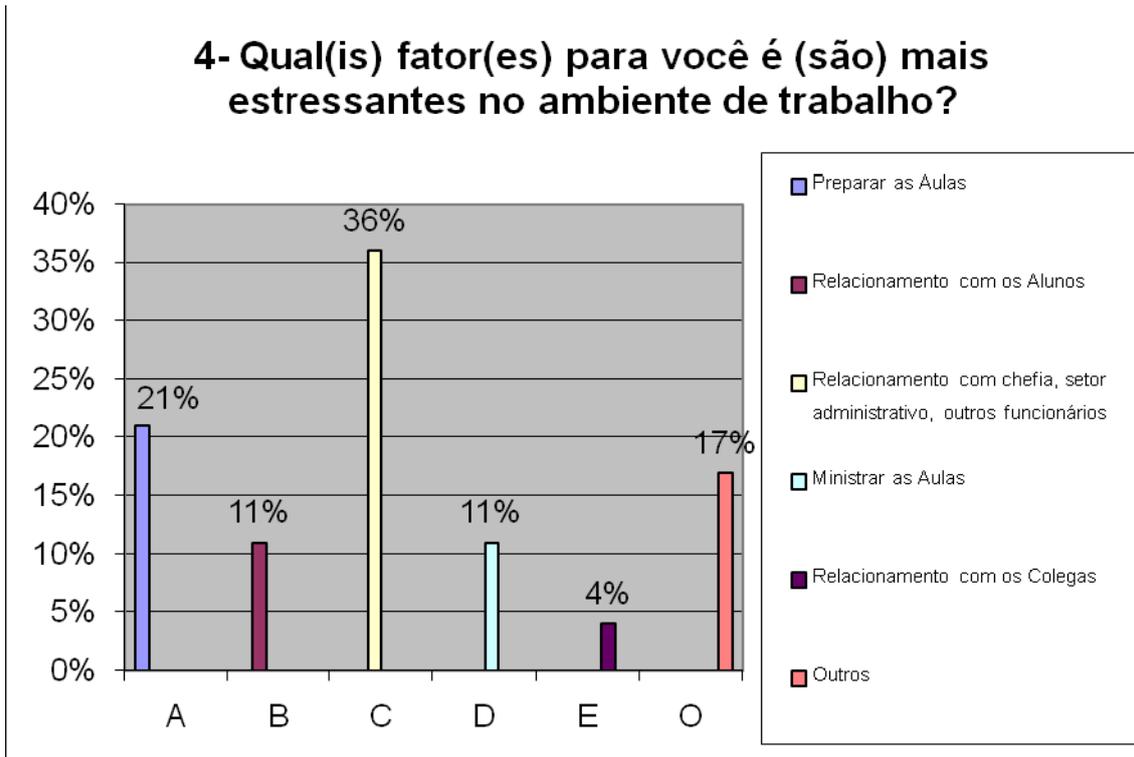
### C – Fatores estressantes no ambiente de trabalho

Neste item o objetivo é demonstrar quais os fatores no ambiente de trabalho são mais estressantes e irritam o professor e o faz se sentir impotente.

**QUADRO 12** - Qual (is) fator (es) para você é (são) mais estressante (s) no ambiente de trabalho?

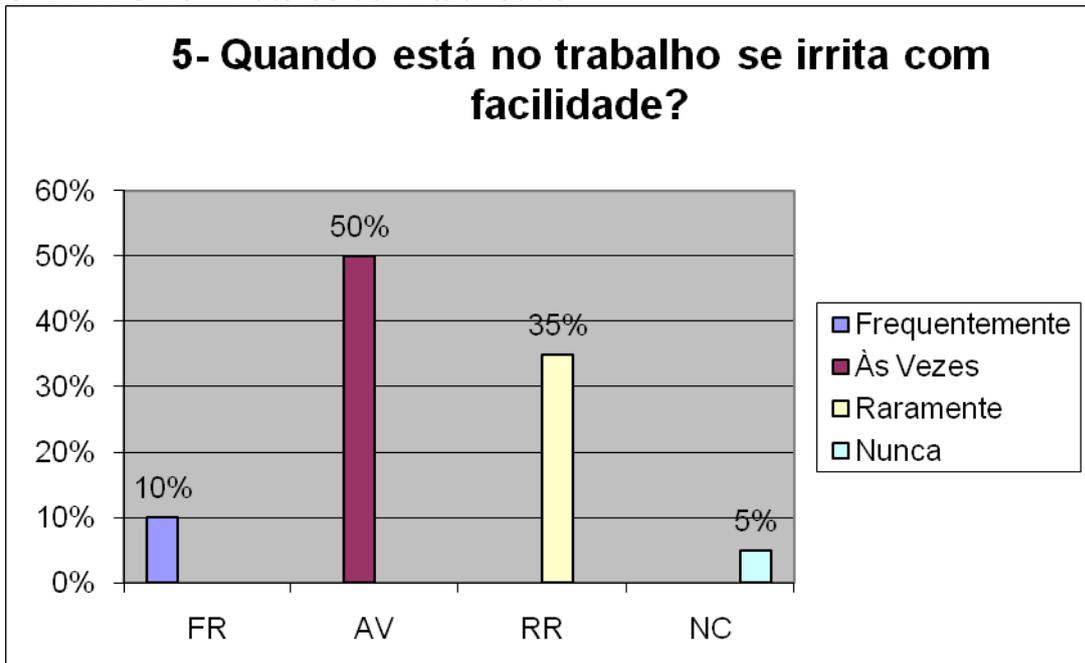
	A	B	C	D	E	O
Preparar as Aulas	21%					
Relacionamento com os Alunos		11%				
Relacionamento com chefia, setor administrativo, outros funcionários			36%			
Ministrar as Aulas				11%		
Relacionamento com os Colegas					4%	
Outros						17%

GRÁFICO 12 – Fatores estressantes

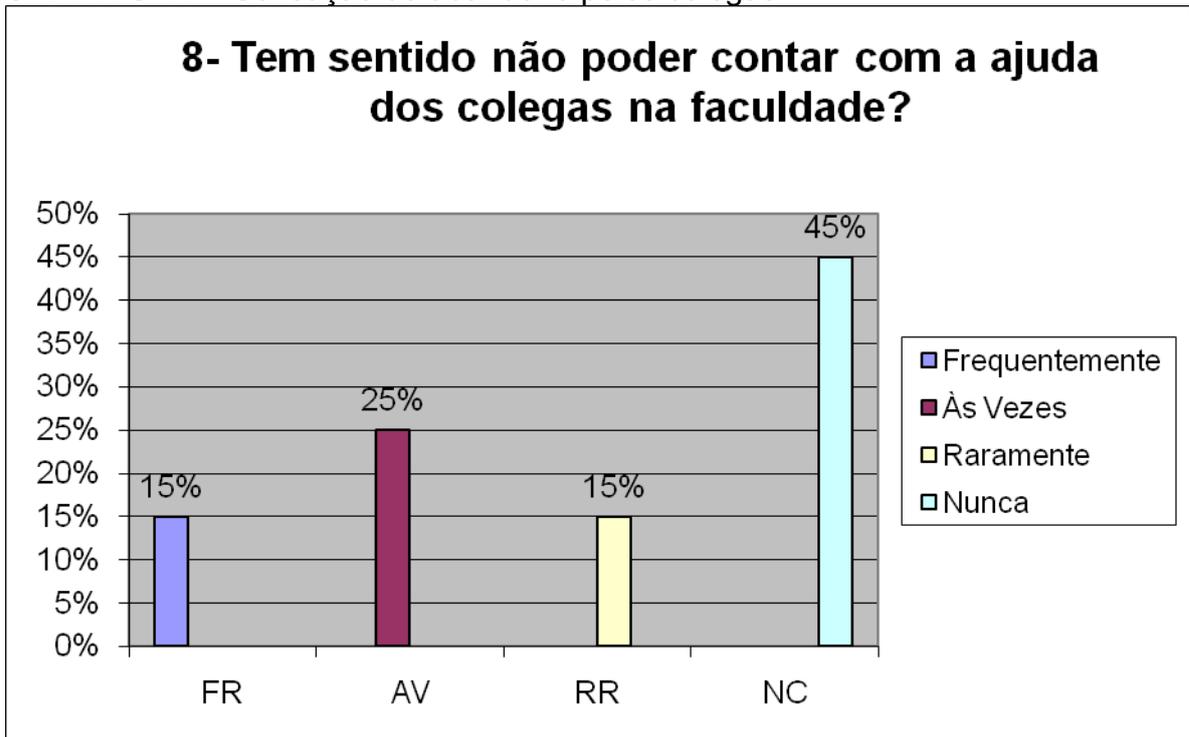


QUADRO 13 - Referente à irritação que ocorre no momento do trabalho

	FR	AV	RR	NC
Frequentemente	10%			
Às Vezes		50%		
Raramente			35%	
Nunca				5%

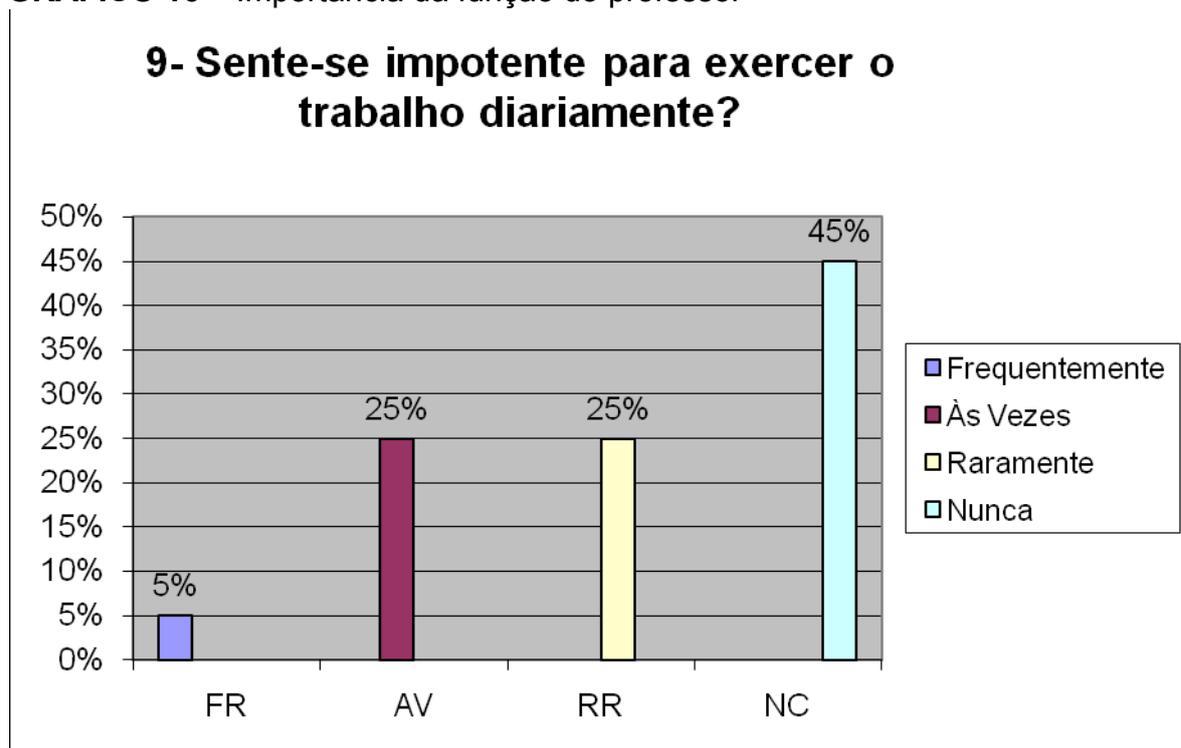
**GRÁFICO 13 – Fatores de irritabilidade****QUADRO 14 - Referente a ter sentimento de não poder contar com a ajuda dos colegas na faculdade**

	FR	AV	RR	NC
Frequentemente	15%			
Às Vezes		25%		
Raramente			15%	
Nunca				45%

**GRÁFICO 14** – Sensação de abandono pelos colegas**QUADRO 15** - Refere-se ao fato de o professor se sentir impotente para exercer o trabalho diariamente?

	FR	AV	RR	NC
Frequentemente	5%			
Às Vezes		25%		
Raramente			25%	
Nunca				45%

GRÁFICO 16 – Importância da função do professor



Mesmo os professores terem, em sua maioria (70%), respondido que não se sentem impotentes na somatória dos itens RARAMENTE e NUNCA na questão 9, demonstrado no gráfico 16, e sentindo que podem contar com os colegas em sua maioria (60%) na mesma somatória (RARAMENTE e NUNCA) na questão 8, demonstrado no gráfico 15, existem queixas de irritação quando estão no trabalho, em um percentual de 60%. Nas questões abertas (4, 5, 8 e 9), os entrevistados responderam que suas irritações ocorrem por causa das dificuldades com o processo de gestão, em função de cobranças de responsabilidades que não são do professor, falta de material e incentivo por parte da direção administrativa, assim como quase que na mesma proporção, a dificuldade com a indisciplina (conversa, atender celular na aula, licença e compensação de faltas e notas com trabalho) além da falta de compromisso do aluno com a aprendizagem. A questão quatro vem reforçar essas porcentagens e queixas, mostrando alta incidência (68%) nos itens preparar aulas, relacionamento com alunos e relacionamento com chefia e administração.

Com o impacto de uma sociedade em transformação, o indivíduo internamente projeta em seu pensamento atitudes de tensão pelas cobranças dos

gestores nas organizações, principalmente, quando não existe clareza nas regras, normas e nas tarefas que o profissional deve desempenhar (LIPP, 2007). Constanze (2006) colabora com essa ideia considerando que esses fatores, têm levado o indivíduo a uma vida agitada com diversos problemas que, muitas vezes, tem guardado consigo e injetado no próprio organismo coisas ruins, de tal forma que surge o estresse e professor somatiza gerando as doenças psicossomáticas. Kyriacow e Sutcliff (1981) complementam reforçando com a ideia de que o estresse ocupacional tem como fatores estressantes a tensão, frustração, ansiedade, provocando estado emocional desagradável levando o indivíduo à exaustão emocional, pelo fato de esse ambiente de trabalho ser ameaçador. Esses autores reforçam os dados da presente pesquisa de ter alto percentual de professores que se sentem cobrados de tarefas e responsabilidades que não pertencem à função docente, que tiram a autonomia e controle, geram irritação e frustração e levam o professor ao esgotamento das energias e posteriormente ao estresse.

Esse esgotamento que leva ao estresse crônico, segundo Ballone (2005), tem origem na adaptação do profissional a situações de exigências emocionais intensas e na indisponibilidade de estabilidade emocional suficiente para adaptar-se aos estímulos do meio. Portanto, a pesquisa nos mostra nas respostas abertas que os professores se irritam no trabalho e que são influenciados pelas imposições dos gestores, comprovando a existência de fatores internos e externos que geram o estresse. Segundo Moraes (2008), os administradores exigem que os indivíduos controlem as emoções para não impedir o crescimento da empresa, devendo se desprender de seus valores pessoais e viver apenas o interesse da empresa. Sendo assim, dentro do meio organizacional, essa pressão por resultados se torna insuportável e leva o profissional ao estresse.

Nas questões 4, 5, 8 e 9 abertas, demonstrados nos gráficos 13,14,15, e 16, em 60% das respostas, os professores queixaram-se de problemas de relacionamento com a administração; com os alunos, da falta de colaboração, de compreensão e de compromisso; e em relação aos colegas de trabalho da falta de colaboração, da existência de competição e omissão. Esses dados da pesquisa vêm ao encontro da idéia de transferência e contratransferência. Nas colocações de Klein (1957), na relação transferencial a pessoa revive experiências passadas e presentes, reais e fantasiadas. Analisando dessa forma, a autora acredita que o professor deixou de ser mero transmissor de conhecimento e desempenha papel de

formador de personalidade. Nesse novo cenário, o professor interpreta sentimentos, ansiedades, medos e inseguranças. Assim o aluno idealiza, de forma excessiva, o professor; transferindo para a figura dele os próprios desejos e anseios.

Quando o professor não corresponde a essas expectativas, como aceitar celular em sala de aula, trabalho por falta e acolher o aluno em suas angústias, ele descarrega no professor toda hostilidade e gera conflitos na relação professor-aluno, como aparece nas respostas abertas dos professores.

A pessoa que acredita ser amado por todos, ou exige que todos o amem porque é muito digno de amor, gera idealização narcísica entre o aluno e o professor. É a sensação oceânica descrita por Freud (1923). Esse conceito está ligado aos dados da pesquisa em que o aluno se acha o centro das atenções do professor; mas, quando isso não ocorre, o aluno atua com impulsos de agressividade (acting-out) sobre o professor e gera o esgotamento nas relações como as respostas do questionário refletem.

Em relação à contratransferência que Zimerman (1999) diz serem os sentimentos desagradáveis que o professor descarrega na relação; o ocorre processo de o professor gerar expectativas em relação ao aluno e não suportar as frustrações, canalizando para o aluno a própria hostilidade. Esses fatos da transferência e contratransferência também ocorrem na relação professor-professor e professor-organização. Os dados citados anteriormente, nas questões 4, 5, 8 e 9, demonstrados nos gráficos 13,14,15, e 16, com porcentagem alta nas respostas abertas, vêm comprovar esses processos nos diversos tipos de relações em uma IES.

Em relação aos professores, Lipp (2002) diz que a Síndrome de Burnout começa com uma sensação de inquietação que aumenta à medida que a alegria de lecionar gradativamente vai desaparecendo devido ao fato de que a patologia instalar-se muitas vezes a partir de expectativas elevadas e não realizadas. Pessoas que trabalham em profissões sociais são frequentemente dotadas de grande idealismo, desejam intensamente ajudar aos outros e esperam ter alto grau de liberdade pedagógica; no caso dos professores, em contra partida, esperam o reconhecimento pelo seu engajamento.

É típica a história pessoal de grande envolvimento no trabalho, visto como prioridade de vida ou uma missão. Entretanto, os fatores relacionados à organização do trabalho (divisão do trabalho, tempos, ritmos e duração das

jornadas, remuneração e estrutura hierárquica) são considerados preponderantes na determinação da SB. Pesquisas recentes vêm ressaltando a importância da personalidade e do temperamento como fatores de risco para a SB.

Professores que, no ISSL, não apresentaram sintomas de estresse, na comparação com o questionário, demonstraram uma baixa porcentagem de irritabilidade no ambiente de trabalho, podendo contar com a colaboração dos colegas e não estão se sentindo impotentes para exercerem a função de professores, mas queixam-se que alguns fatores são estressantes como conversa em sala de aula, atendimento a celular, reuniões maçantes e a burocracia administrativa.

Esses dados mostram que o professor com personalidade mais estruturada terá mais segurança emocional que lhe permite ser bem sucedido no trabalho e fica menos vulnerável ao estresse. Essa segurança está relacionada à força de ego, que é composta de altos níveis de auto-estima e autoconfiança (FONTANA, 1986). Mesmo com as queixas em algumas situações das relações interpessoais, esses professores conseguem lidar e conter o processo do desgaste emocional, não produzindo estresse que leva a adoecer, mas permanecendo no estresse positivo.

#### **D – Sintomas mais frequentes nos professores**

Neste item intitulado sintomas mais freqüentes nos professores têm como objetivo demonstrar um paralelo entre os sintomas físicos, psíquicos e comportamentais.

12 - Tem apresentado alguns dos sintomas abaixo com freqüência? Assinale todos que estiver sentindo.

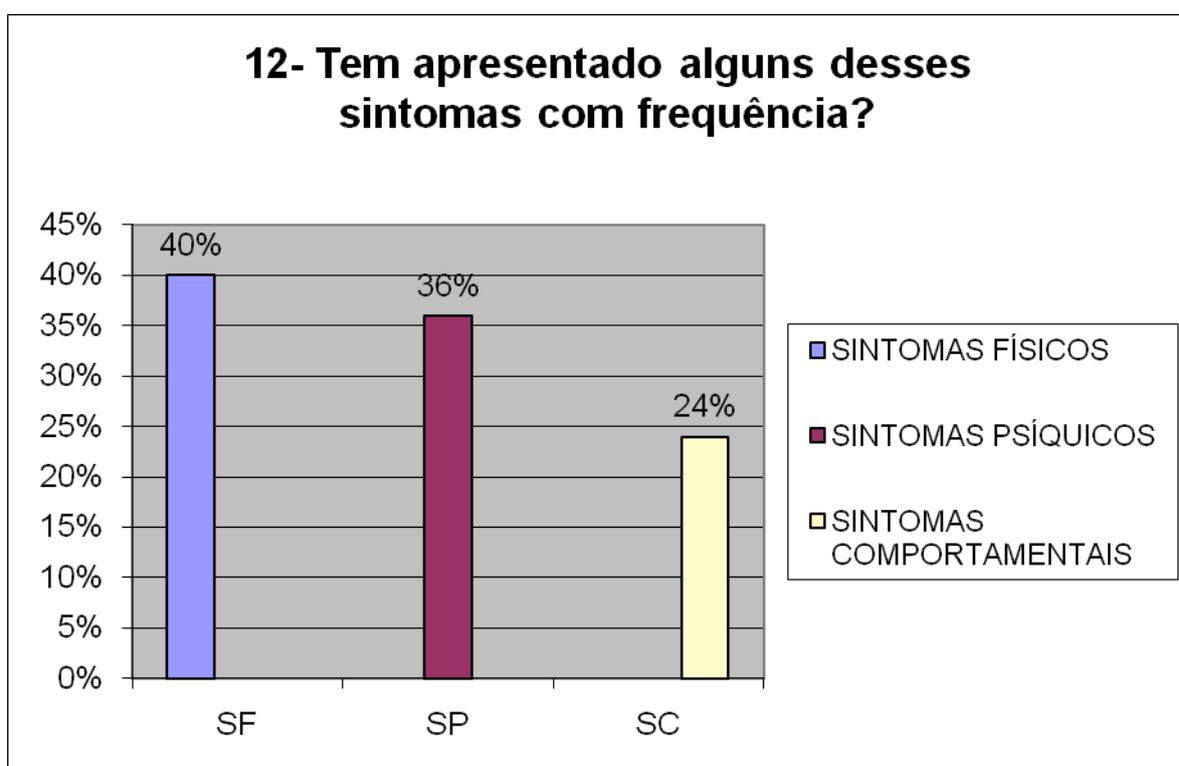
- ( ) Hipertensão (Pressão Alta)
- ( ) Dificuldades no sono
- ( ) Dores de cabeça
- ( ) Dores musculares constantes
- ( ) Problemas gastrointestinais ou cardiovasculares
- ( ) Lentificação no pensamento ou falta de atenção
- ( ) Sentimento de solidão ou impotência
- ( ) Dificuldade de autoaceitação e baixa autoestima

- ( ) Desconfiança ou impaciência
- ( ) Sentimento de angústia
- ( ) Consumo excessivo de substâncias (álcool, medicamentos, fumo)
- ( ) Negligência nas atitudes
- ( ) Irritabilidade ou agressividade
- ( ) Dificuldade em aceitar mudanças
- ( ) Perda de iniciativa

**QUADRO 16** - Representação dos sintomas físicos, psíquicos ou comportamentais

	SF	SP	SC
SINTOMAS FÍSICOS	40%		
SINTOMAS PSÍQUICOS		36%	
SINTOMAS COMPORTAMENTAIS			24%

**GRÁFICO 16** – Representação dos sintomas mais frequentes



Dentre as respostas dadas pelos professores quanto aos sintomas que vêm sentindo ultimamente, ocorreu semelhança de resultados de estresse entre os apresentados no ISSL quando comparados ao questionário. Os sintomas físicos demonstraram porcentagem de 40%, depois os sintomas psíquicos (36%) e comportamentais (24%), sendo que todos estão interligados, como pudemos observar no gráfico 17.

Atualmente, o desgaste físico e emocional vem atingindo marcas preocupantes no indivíduo. Entendendo-se como desgaste físico e emocional um processo gradual de perda de energia, com maior probabilidade de existir onde houver desequilíbrio entre as exigências do trabalho desenvolvido pelo indivíduo e as pessoas que o realizam. Segundo Dejours (1992), a saúde e o trabalho estão intimamente ligados e, se o homem for fortemente afrontado em suas tarefas profissionais, põe em perigo sua vida mental.

Pela alta porcentagem de sintomas apresentados pelos professores nesta pesquisa, em que todos que apresentaram sintomas de estresse no ISSL, 100% apresentaram também algum tipo de sintoma físico, psíquico ou comportamental no questionário. A intensidade de desgaste que os professores vêm sofrendo no ambiente de trabalho, pelo fato de conviver com situações em que são afrontados diariamente, tem levando o professor ao estresse crônico.

Perlman e Hartman (1982) nos mostram que o desgaste causado pelo estresse tem levado a pessoa ao estado da SB, principalmente, quem tem atividades com alto grau de contato com pessoas. Esse desgaste é caracterizado por sintomas e sinais de exaustão física, psíquica e emocional (FRANÇA, 1987). Esses autores vêm confirmar os dados da questão 12 da referida pesquisa. Complementado também por Moura (2000), que atribui como fonte de esgotamento dos docentes os seguintes aspectos: desmotivação dos alunos; rápidas mudanças nas exigências de adaptação; falta de oportunidades de ascensão na carreira profissional; baixos salários; más condições de trabalho (falta de equipamentos e instalações adequadas); pressões de tempo e prazos; baixo reconhecimento e pouco prestígio social da profissão; conflitos com colegas e superiores e comportamento indisciplinado dos alunos

Os professores que não apresentaram estresse no ISSL, dentre eles 48%, apresentam algum tipo de sintoma ligado ao estresse no questionário, demonstrados da seguinte forma: sintoma físico com 52%, os sintomas que mais

apareceram foram os de dores musculares com 55% e dores de cabeça com 28%; no aspecto psíquico com 23% de sintomas e no aspecto comportamental com 10%. Isso demonstra que, mesmo esses professores que não apresentam estresse no ISSL, vivem um processo de tensão em sua vida, com possibilidades de chegarem ao estresse negativo em pouco tempo, e podem comprometer o próprio trabalho e a saúde física e mental.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A compreensão da Síndrome de Burnout deve ser interpretada como um problema que vem criando sérios danos na vida do trabalhador e gera desgaste, ameaçando o bem estar, principalmente na vida do professor universitário pelo fato de este lidar com pessoas no convívio diário. Esta síndrome tem gerado um gasto enorme para as empresas e as instituições de ensino como afastamento por doenças dos profissionais. Esse fato gerou o interesse em desenvolver a pesquisa sobre a possível instalação da doença, organizando e refletindo sobre quais orientações podem ser oferecidas aos professores e gestores no combate a esse fenômeno.

Dentro de uma abordagem quantitativa e qualitativa, na pesquisa de estudo de caso, procurou-se identificar as práticas nas diversas relações dos professores com seu mundo de atividades. Focou-se, principalmente, a relação do professor com a organização e gestores no mundo moderno, considerando as mudanças que vem ocorrendo em alta velocidade e que provocam desgaste excessivo na adaptação deste indivíduo por causa das novas exigências do mundo capitalista e competitivo da atualidade.

Percebe-se claramente que a preocupação das organizações é a produção em massa para atingir alta lucratividade. Como as IES, nos dias atuais, são vistas como empresas, o professor é colocado no papel do profissional que dará suporte às necessidades das IES. Nesse pensamento de mudanças, o indivíduo acaba ficando obcecado pela eficácia, pela produtividade e pelo rendimento em grande escala, para ser aceito e não perder o emprego. Essas pressões e cobranças geram manipulação da organização sobre o ser humano, tirando-lhe a autonomia e gerando ansiedade que, posteriormente, leva ao estresse pelo desgaste de forças e, no final, à SB, consequência da exaustão.

Essa caracterização possibilita afirmar devido à fundamentação teórica e às respostas dadas pelo professores nos instrumentos (ISSL; questionário) que há uma alta porcentagem de professores na fase de resistência e proximidade da exaustão no ISSL. Através do questionário foram obtidos dados que revelam o nível de estresse que ocorre nos professores, em suas relações com alunos, colegas e principalmente gestores.

Esses dados demonstram a necessidade constante de proporcionar meios de enfrentamento aos professores para que possam lidar com as mudanças, pressões e os desgastes gerados pelo papel do professor em conviver diretamente com pessoas, em que o convívio está associado às diferenças de personalidade e condições de ambiente de trabalho proporcionadas pelas organizações.

Os estressores advêm tanto do meio interno (característica de personalidade) como do meio externo (ambiente de trabalho). Esses estressores são capazes de disparar, em nosso organismo, uma série imensa de reações via sistema nervoso, sistema endócrino (relacionado aos hormônios) e sistema imunológico, do hipotálamo e sistema límbico. Essas importantes estruturas do sistema nervoso central estão intimamente relacionadas com o funcionamento dos órgãos e regulação das emoções. Os aspectos internos são representados pelo ego (eu) do indivíduo em suas ações e reações ligadas ao esforço de adaptação a que o sujeito é submetido constantemente. O ego também representa um mediador dos estímulos do mundo interno e do mundo externo. Quando ocorre uma falha desse mediador a pessoa começa adoecer e, se esta dor for muito forte, não há ego estruturado que suporte. Quanto ao meio externo ou ambiente de trabalho, são as exigências de adaptações, cobranças e a busca desenfreada de resultados cobrados pela organização que geram estresse, dependendo da forma do indivíduo funcionar em sua estrutura de personalidade que dá condição ou não deste profissional suportar os desgastes do trabalho.

Pelos dados levantados nos instrumentos usados na pesquisa, podem-se observar estas várias formas de reações de um professor mediante os estímulos do ambiente de trabalho, os que se estressam e os que são mais resistentes física e psicologicamente, enfrentando melhor os fatores estressores.

Pelas observações empíricas e através do contato de trabalho diário na Instituição, notou-se que alguns professores que não apresentam estresse no ISSL, demonstraram alto nível de estresse nas ações e queixas, em conversas na sala dos professores ou nas reuniões. Também vem colaborar com essas observações, as respostas dadas nas questões abertas do questionário que responderam e que, mesmo não apresentando sinais de estresse no ISSL, no questionário utilizado no estudo demonstraram fatores de estresse, com sintomas físicos e/ou psíquicos.

Também em observações empíricas pode-se levantar a hipótese de que se a pesquisa ocorresse em outra IES em que o pesquisador não fosse

coordenador de um curso e não pertencesse ao quadro de funcionários, os professores que participaram não teriam mais liberdade de expressar suas reais sensações e sentimentos? Outra hipótese seria a aplicação dos instrumentos de avaliação do estresse no período de final de semestre (final de ano letivo), visto que, foram observados comentários referentes ao desgaste físico e psíquico dos professores, demonstrando um possível aumento do nível de estresse, neste período do ano. Todas essas hipóteses podem servir de subsídios para novos questionamentos e possíveis estudos num futuro próximo.

Mesmo assim os dados colhidos são preocupantes quanto ao fato de o estresse cronificar e conduzir à Síndrome de Burnout, sendo que essa patologia vem crescendo ao redor do mundo de forma epidêmica, estimulando o interesse e motivando a pesquisa, pois se acredita na necessidade de ajudar a resgatar os valores humanos e o significado do trabalho na vida de cada pessoa, para que a sociedade tenha um futuro melhor, com mais qualidade e equilíbrio. As IES, inseridas nesse contexto, não podem ficar alheias a essas necessidades.

Mais do que desenvolver um projeto de pesquisa para levantar as causas da SB que vem comprometendo o professor e as IES, torna-se de fundamental importância prevenir os professores e gestores desta síndrome. Esta tarefa não é solitária, deve ocorrer uma ação em conjunto com professores, alunos, instituição e sociedade. As reflexões e ações geradas devem visar à busca de alternativas para possíveis modificações nas relações intrapessoais, interpessoais e organizacionais.

Se partirmos do ponto de vista de que estresse é considerado doença, podemos pensar em tratamento. Foi visto que, dependendo do seu nível e da estrutura da personalidade de cada um, o estresse pode fazer bem à própria condição de vida do indivíduo ou prejudicá-lo. Ele é uma reação emocional que aparece em consequência de situações muitas vezes criadas pelo próprio organismo para se defender das intensas solicitações da vida moderna.

Ao analisar os resultados avaliados sobre a presença de estresse nos professores, percebe-se que as porcentagens obtidas nesse estudo são semelhantes às obtidas por Fontana (1986), que num trabalho parecido em professores primários e secundários, demonstrou níveis de estresse variado mesmo num segmento educacional diferente deste. Isso demonstra que a instalação de um quadro clínico de estresse possivelmente não está associada simplesmente ao

segmento educacional e sim à própria pessoa envolvida nesse segmento, seja ela afetada emocionalmente por fatores internos ou externos (LIPP, 1984).

Apesar de avaliadas, nesse estudo, as porcentagens de predominância de sintomas (psicológicos e/ou físicos) não se mapearam quais seriam esses fatores, concluindo-se então que novos estudos podem ser feitos de forma mais restrita, procurando identificar exatamente quais são os principais fatores pessoais e profissionais que levam os professores a desenvolverem estresse e outros quadros clínicos relacionados à SB.

Avaliando de uma forma geral os resultados da pesquisa, compreende-se que estes estão praticamente bem divididos, apresentando tanto profissionais com estados clínicos de estresse avançado com profissionais que gozam de uma saúde mental e física plena. Sugere-se que, para um convívio social de qualidade e sem que a SB se instale, os profissionais da área da educação devem analisar suas próprias atitudes com constância, evitando tentar agradar a todos e pedir ajuda sempre que necessário. Deve-se analisar sempre sua carga de trabalho, administrar o tempo, organizar suas obrigações de acordo com importância e urgência, procurar ser assertivo e desenvolver uma capacidade de resiliência.

Além disso, numa escala interpessoal, os profissionais devem fortalecer o convívio pessoal, coletivo e o trabalho em grupo, ouvir colegas de trabalho procurando conhecer melhor o outro. Deve procurar sempre que possível, oferecer soluções para as situações enfrentadas e levar como prioridade o empenho em ser mais flexível.

Do ponto de vista organizacional o profissional da área da educação deve adotar valores orientados para a coletividade, construção de espaço saudável no contexto de trabalho, melhores condições nas organizações do trabalho, valorização do ser humano e implementar recursos pessoais e ambientais que proporcionem melhor qualidade de vida aos docentes. Procurar sempre ser democrático, cooperativo, sabendo dividir a execução de tarefas por toda a equipe de trabalho.

É natural que todos os seres humanos passem ou tenham passado por momentos de questionamentos, geralmente, tateando no escuro e com dificuldades em achar respostas ou soluções para os problemas que geram estresse, então com a sensação de estar condenado a sofrer com este fato, mas podem-se ter esperanças de alcançar uma convivência harmoniosa, satisfatória e produtiva nas

relações interpessoais e organizacionais. Portanto, o autor deste trabalho sugere a IES, onde a pesquisa foi realizada, que se utilize das estratégias de prevenção ao estresse para melhorar ainda mais o ambiente de trabalho e as relações interpessoais deste saudável ambiente de trabalho.

“Você é o que você fizer, seu espelho interior reflete o que você é”.

**BIBLIOGRAFIA**

ABREU, K. L. de; STOLL, I.; RAMOS, L. S. et al. Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia. **Psicol. cienc. prof.**, v. 22, n. 2, p.22-29, jun. 2002. Disponível em: <[http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98932002000200004&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932002000200004&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 05 de Agosto de 2008.

ABREU, M. C. T. A.; MASSETO, M. T. **O professor universitário em aula: prática e princípios teóricos**. São Paulo: Cortez, 1980. (Coleção Contemporânea).

ARCHES, J. Social structure and job satisfaction. **Social Work**, v. 36, n. 3, p. 202-206, 1991. In: MENDES, A. M.; BORGES, L. O.; FERREIRA, C. **Trabalho em transição, saúde em risco**. Brasília: UnB, 2002. p. 43-63.

BALLONE, G. J. **Ansiedade, Esgotamento e Estresse**. disponível em: <[www.psiqweb.med.br](http://www.psiqweb.med.br)>. Acesso em: 05 de Agosto de 2008.

BEGLEY, T. M. Coping strategies as predictors of employee distress and turnover after an organizational consolidation: a longitudinal analysis. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, Leicester, v. 71, p. 305-340, 1998.

BENEVIDES-PEREIRA, A. T. M. **Quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. O estado da arte do Burnout no Brasil. **Revista Eletrônica InterAção Psy.**, v. 1, n. 1, p. 4-11, ago., 2003. Disponível em: <<http://www.dpi.uem.br/Interacao/Numero%201/PDF/Completo.pdf>>. Acesso em: 20 de abril de 2007.

BERNIK, V. Estresse: o assassino silencioso. **Revista nº 3**, set./nov., 1997. Disponível em: <<http://www.cerebromente.org.br/n03/doencas/stress.htm>>. Acesso em 23 set. 08.

BICUDO, V. L. Avaliação da I jornada brasileira de psicanálise. **Rev. Bras. Psicanal.**, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 15-16, 1967.

BION, W. R. **Learning From Experience**. New York: Basic Books. 1962.

BION, W. R. **O Aprender com a Experiência**. Rio de Janeiro: Imago, 1991.

BITTENCOURT, F. **A nova lógica das organizações**. Disponível em: <<http://www.guiarh.com.br/p8.htm>>. Acesso em 07 set. 2008.

BRENNINKMEYER, V; VAN YPEREN, N. W; BUUNK, B. P. Burnout and depression are not identical twins: is decline of superiority a distinguishing feature? **Pers Individ Dif.**, v. 30, n. 5, p. 873-880, 2001. Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-81082006000300015&script=sci\\_arttext&lng=en&enandothers](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-81082006000300015&script=sci_arttext&lng=en&enandothers). Acesso em: 14 maio 2008.

BUARQUE. C. **A aventura da universidade**. São Paulo: Unesp. 1994.

BURKE, R. J.; GREENGLASS, E. R.; SCHWARZER, R. Predicting teacher burnout over time: effects of work stress, social support and self-doubts on burnout na its consequences. *Anxiety, Stress and Coping*, n. 9, v. 3, p. 261-275, 1996. In: CARLOTTO. M. S. A Síndrome do Burnout e o trabalho docente. **Ver. Psic. em Estudo**, Maringá, v. 7 n. 1, 2002.

CARDOSO, W. L. C. D. Qualidade de vida e trabalho: uma articulação possível. In: GUIMARÃES, L. A. M.; GRUBITS, S. (Orgs.). **Saúde Mental e Trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999. p. 89-116.

CARLOTTO. M. S. A Síndrome do Burnout e o trabalho docente. **Ver. Psic. em Estudo**, Maringá, v. 7 n. 1, 2002.

CHANLAT, J. F. **O Indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

CLASSIFICAÇÃO de transtornos mentais e de comportamento da CID-10: Descrições clínicas e Diretrizes Diagnósticas. Coord Organiz. Mund. Da Saúde. Porto Alegre: Artes Médicas, 1993. p. 301.

CODO, W. **Educação, carinho e trabalho. Burnout: a síndrome da desistência do educador, que pode levar á falência da educação**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

CODO, W.; JACQUES, M. G. **Saúde mental e trabalho: leituras**. Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

CONSTANZE, B. **Estresse e trabalho**. Disponível em: <C:\Documents and Settings\SuperUser\Meus documentos\Artigos Estresse\Estresse e trabalho.htm>. Acesso em: 15 Junho 2006.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5ed. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2001.

DEUTSCH, H. Algumas formas de transtorno emocional e sua relação com a esquizofrenia. **Revista de Psicanálise**, Nova Iorque: International University Press, v. 25, p. 413-431, 1965.

DICIONÁRIO Houaiss da língua portuguesa. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

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

ESTEVE, J. M. **O mal estar docente**: a sala de aula e a saúde dos professores. São Paulo: EDUSC, 1999.

ETCHEGOYEN, H. **Fundamentos da técnica psicanalítica**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1987. p. 424-434.

FARBER, B. A. Inconsequentiality: the key to understanding teacher burnout. In: VANDERBERGUE, R. E.; HUBERMAN, M. A. **Understanding and Preventing teacher burnout: a source of international practice e research**. Cambridge: Cambridge University Press, 1999. p. 176-191.

FARBER, B. A. Crisis in education: stress and burnout in american teacher. São Francisco: Jossey Bass Inc. 1999. In: CARLOTTO, M. S. A Síndrome do Burnout e o trabalho docente. **Ver. Psic. em Estudo**, Maringá, v. 7 n. 1, 2002.

FENICHEL, O. **Teoria psicanalítica das neuroses**. São Paulo: Atheneu, 1981.

FERREIRA, A. B. H. **Dicionário da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1993.

FONTANA, D. **Personalidade, características e o estresse do professor**, 1986. Disponível em: <<http://www.serprofessoruniversitario.pro.br/imprimir.php?modulo=7&texto=211>>. Acesso em: 23 Set. 2008.

FRAGA, C. O cliente tem razão. **Extra Classe**, v. 4, n. 34, 1999.

FRANCO, M. E. D. P. Comunidade de conhecimento, pesquisa e formação do professor de ensino superior. In: MOROSINI, M. (Org.). **Professor do ensino superior-identidade, docência e formação**. 2.ed. Brasília: Plano, 2001. p. 109-136.

FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho**: Uma abordagem psicossomática. 4.ed. São Paulo: Atlas, São Paulo. 2007.

FRANÇA, H. H. A síndrome de *burnout*. **Revista Brasileira de Medicina**, v. 44, n. 8, p. 197-199, 1987. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/pe/v7n1/v7n1a03.pdf>. Acesso em 20 junho 08.

FREIRE, P. **Pedagogia da Autonomia**: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 2007.

FREUD, S. **Totem e Tabu e outros trabalhos (1913-1914)**. Rio de Janeiro: Imago, 1976. v. 13.

FREUD, S. **Além do princípio do prazer**: psicologia de grupo e análise do ego. (1921c). Rio de Janeiro: Imago 1976. v.18.

FREUD, S. **O Ego e o Id**. (1923-1925). Rio de Janeiro: Imago, 1976. v. 19. Cap. II. p. 32-41,

FREUDENBERGER, H. J. Staff burnout. *Journal of Social Issues*. New York, v 30, p. 159-165, 1974. In BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **Burnout**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

GASPARINI, A. C. L. F.; RODRIGUES, A. L. Uma perspectiva psicossocial em psicossomática: Via estresse e trabalho. In: MELLO FILHO, J. (Org.). **Psicossomática hoje**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1992. p. 93-107.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GONSALVES, E. P. **Iniciação à Pesquisa Científica**. 4.ed. Campinas, SP: Alínea, 2005.

GUGLIELMI, R. S.; TRATOW, K. Occupational stress, burnout, and health in teachers: a methodological and theoretical analysis. **Review of education research**, v. 68, n. 1, p. 61-69, 1998.

HELMAN, C. G. **Cultura, saúde e doença**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1994.

IACOVIDES, A. et. al. The relationship between job stress, burnout e clinical depression. **J Affect Disord.**, v. 75, n. 3, p. 209-221, 2003.

IMBERNÓN, F. (org.). **A educação no século XXI**. Porto Alegre: Artmed, 2000.

JEX, S. M. BEEHR, T. A. Emerging Theoretical and Methodological Issues in study of work: related stress. In: FERRIS, G. R.; ROWLAND. K. M. **Research in organizational behavior**. Greenwich: Jal Press, v. 2, p. 81-127. 1991.

KAHILL, S. Interventions for burnout in the helping professions: a review of empirical evidence. **Canadian Journal for Counseling Review**, Canada, v. 22, n. 3, p. 310-342, 1988.

KELCHTERMANS, G. **Teaching career: between burnout and**. Cambridge: Cambridge University Press, 1999

KLEIN, M. **Inveja e ingratidão**. Londres: Tavistock, 1957.

KYRIACOW, C.; SUTCLIFFE, J. Social support and occupational stress. **Educational Studies**, v.7, n.1, p. 55-60, 1981.

LAMPERT, E. **Universidade, docência e globalização**. Porto Alegre: Sulina, 1999.

LAZARUS, R. S. From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. **Annual Review of Psychology**, New York, v. 44, p. 1-21. 1993.

LIMA, F. D. **Características da incidência da Síndrome de Burnout em pediatras de uma organização hospitalar pública.** 2004. Dissertação. Florianópolis: Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina.

LIMA, F. D. et al. Síndrome de burnout em residentes da universidade Federal de Uberlândia. **Ver. Bras. Edu. Med.**, Rio de Janeiro, v. 31, n. 2, 2004.

LIPP, M. E. N. **Manual do inventário de sintomas de stress para adultos.** São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2000.

LIPP, M. E. N. **Manual do inventário de sintomas de stress para adultos.** São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2005.

LIPP, M. E. N.; NOVAES, L. E. **O Stress.** 5.ed. São Paulo: Contexto, 2003.

LIPP, M. N.; ROCHA, J. C. **Pressão Alta e Stress, o que fazer agora?:** um guia de vida para o hipertenso. Campinas-SP: Papyrus, 2007.

LIPP, M. N.; ROCHA, J. C. **Stress, hipertensão e qualidade de vida.** Disponível em: <[www.Lexxa.com.br/users/web/stress.htm](http://www.Lexxa.com.br/users/web/stress.htm)>. Acesso em: 24 Jun. 08.

LIPP, M. E.N. **O stress do professor.** 5.ed. Campinas, SP: Papyrus, 2007.

LIPP, M. E. N.; TANGANELLI, M. S. Stress e qualidade de vida em magistrados da justiça do trabalho: Diferença entre homens e mulheres. **Psicologia: reflexão e crítica**, v. 15, n. 3, p. 537-548. 2002

LIPP, M. E. M. Stress e suas implicações. **Estudos de Psicologia**, v.1, n. 3-4, p. 5-19, 1984.

MARTINS, M. R. **O estresse em nossa vida profissional e pessoal.** Disponível em: <[http://www.ogerente.com.br/novo/colunas\\_1er.php?canal=6&canallocal=53&canalsub2=177&id=1433](http://www.ogerente.com.br/novo/colunas_1er.php?canal=6&canallocal=53&canalsub2=177&id=1433)>. Acesso em: 17 Agosto 08

MASLACH, C. Entendendo o burnout. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. **Stress e qualidade de vida no trabalho:** perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas; 2005. p. 41-55.

MASLACH, C.; JACKSON, S. Burnout in organizational settings. **Applied Social Psychology Annual**, v. 5, p. 133-153, 1984b.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. Maslach burnout inventory. 2.ed. Palo Alto: Consulting Psychologist Press, 1986.

MASLACH, C. A multidimensional theory of burnout. In: COOPER, C. L. (Org.). **Theories of organizational stress**. Manchester: Oxford University, 1998. p. 68-85.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E.; LEITER, M. P. **The Maslach Burnout Inventory: test manual**. 3.ed. Palo Alto: Consulting Psychologist Press, 1996.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. Trabalho: Fonte de prazer ou desgaste? guia para vencer o estresse na empresa. Campinas: Papirus. In CARLOTO, M. S. A Síndrome do Burnout e o trabalho docente. **Ver. Psic. em Estudo**, Maringá, v. 7 n. 1, 2002.

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

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job burnout. **Annual Review Psychology**. n. 52, p. 397-422, 2001.

MASLOW, A. H. **Motivation and personality**. Nova Iorque: Harper e How, 1970.

MELEIRO, A. M. A. S. O stress do professor. In: LIPP, M. E. N. **O Stress do Professor**. Campinas: Papirus, 2007.

MORAES, C. V. **A diversidade nas organizações e o indivíduo**. Disponível em: <<http://www.guiarh.com.br/PAGINA22T.html>>. Acesso em: 07 set. 2008.

MOSQUERA, J.; STOBBAUS, C. D. . O mal-estar na docência: Causas e conseqüências. **Educação**, Porto Alegre, v. 31, p. 139-146.

MOURA, E. P. G. Esgotamento profissional (burnout) ou sofrimento psíquico no trabalho. In: SIRRIERA, J. **Psicologia comunitária: estudos atuais**. Porto Alegre: Sulina. 2000.

NUNES, M. L.; TEIXEIRA, R. P. *Burnout* na carreira acadêmica. **Educação**, Porto Alegre, v. 41, p. 147-164, 2000.

OSTROFF, C.; KOSLOWSKI, S. Organizational socialization as a learning process: the role of information acquisition. **Personnel Psychology**, v. 45, n. 4, p. 849-874, 1992.

OUTEIRAL, J.; CEREZER, C. **Mal estar na escola**. Rio de Janeiro: Ed. Revinter, 2005.

PARO, V. H. **Administração Escolar: introdução crítica**. 11.ed. São Paulo: Cortez, 2002.

PERLMAN, B.; HARTMAN, A. E. **Psicologia: reflexão e crítica**. Campinas, v. 15, n. 3, p. 537-548, 1982.

REINHOLD, H. Stress ocupacional do professor. In: LIPP, M. **Pesquisas sobre stress no Brasil: saúde, ocupações e grupos de riscos**. Campinas: Papyrus, 1996.

REINHOLD, H. O burnout. In: LIPP, M. **O stress do professor**. Campinas: Papyrus, v. 2, 2001.

ROSENFELD, H. **Os estados psicóticos**. Rio de Janeiro: Zahar, 1968.

ROSENFELD, H. Uma abordagem clínica para a teoria das pulsões de vida e de morte: uma investigação dos aspectos agressivos do narcisismo. In: SPILLIUS, E. **Melanie Klein Hoje**. Rio de Janeiro: Imago, 1991.

SARRIERA, J. C. Uma Perspectiva da Orientação Profissional para o Novo Milênio. **Revista da Associação Brasileira de Orientadores Profissionais**, Florianópolis, v. 3, n. 1, p. 85-96, 1999.

SCHAUFELI, W. B.; BUUNK, B. P. Professional burnout. In: SCHABRACQ, M. J.; WINNUBST, J. M.; COOPER, C. L. (Orgs.). **Handbook of Work and Health Psychology**, London: Wiley, 1996. p. 311-346).

SCHMIDT, I. T. **Stress ocupacional no ambiente acadêmico universitário**. 1990. Tese de doutorado – USP.

SEYLE, H. A syndrome produced diverse nocuous agents. **Nature**, v. 138, n. 32, p. 517, 1936.

SELYE, H. **Stress: a tensão da vida**. São Paulo: IBRASA. 1959.

SLEEGERS, P. Professional identity, school reform and burnout: some reflections on teacher burnout. In: VANDERBERGUE, R.; HUBERMAN, M. A. (Eds.).

***Understanding and preventing teacher burnout: a source book of international practice and research***. Cambridge: Cambridge University Press. 2002.

THUMS, J. **Estudos dos sentimentos de professores universitários do Rio Grande do Sul sobre a realização profissional docente: uma análise psico-pedagógica**. 1997. Tese (Doutorado em Educação) Universidade Pontifícia de Salamanca, Salamanca.

URURAHY, G. **A globalização e as doenças modernas**. Disponível em: <[http://www.saude.df.gov.br/003/00301009.asp?ttCD\\_CHAVE=46762](http://www.saude.df.gov.br/003/00301009.asp?ttCD_CHAVE=46762)>. Acesso em: 24 Jun. 2008.

VASQUES-MENEZES, I.; SORATTO, L. Burnout e o suporte social. In: CODO, Wanderley (Org.). **Educação: carinho e trabalho**. 4.ed. Petrópolis: Vozes, 2006. p. 267-271.

VELZEN, B. A. M. V. **Mudar para melhor: pequenos passos rumo ao êxito para todos**. São Paulo: SE/APS, 1997. p. 32-37.

VIEIRA, I. et al. *Burnout* na clínica psiquiátrica: relato de um caso. **Rev. psiquiatr. Rio Gd. Sul**, Porto Alegre, v. 28, n. 3, Sept./Dec. 2006.

VIEIRA, S. I.; SCHÜLLER SOBRINHO, O. Estresse e sua Prevenção. In: **Medicina Básica do Trabalho**. Curitiba: Genesis, 1995. p. 199 - 217. v. 4.

VOLPI, M. **Testemunho de professores sobre sua ação profissional e a responsabilidade social da universidade: docentes da PUCRS pensam sua universidade**. Tese (Doutorado) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, Brasil.

WINNICOTT, D. W. **A criança e o seu mundo**. 6.ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1983.

WINNICOTT, D. W. **O brincar e a realidade**. Rio de Janeiro: Imago, 2002.

WISNIEWSKI, L.; GARGIULO, R. M. Occupational stress and burnout among special educators: a review of the literature. *The Journal of Special Education*, v. 31, n. 3, p. 325-349. In CARLOTO, M. S. *A Síndrome do Burnout e o trabalho docente*. **Ver. Psic. em Estudo**, Maringá, v. 7, n. 1, 2002.

WOODS, P. **Intensification and stress in teaching**. In VANDERBERGUE, R. E.; HUBERMAN, M. A. **Understanding and preventing teacher burnout: a source book of international practice and research**. Cambridge: Cambridge University Press, 1999. p.115-138.

YIN, R. K. *Estudo de caso: planejamento e métodos*. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001. In: GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

ZIMERMAN, D. **Fundamentos psicanalítico**. Porto Alegre: Artmed, 1999.

## **APÊNDICES**

## APÊNDICE A

### QUESTIONÁRIO PARA AVALIAÇÃO DO ESTRESSE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Idade \_\_\_\_\_

Sexo – M ( ) F ( )

Área de Formação: \_\_\_\_\_

Tempo de atuação no magistério \_\_\_\_\_

Que disciplina (s) ministra: \_\_\_\_\_

---

Qual (is) curso da UNIFADRA ministra suas aulas:

( ) CIÊNCIAS BIOLÓGICAS

( ) LETRAS

( ) COMPUTAÇÃO

( ) MATEMÁTICA

( ) EDUCAÇÃO FÍSICA

( ) PEDAGOGIA

( ) EDUCAÇÃO ARTÍSTICA

( ) PSICOLOGIA

( ) ENFERMAGEM

( ) SERVIÇO SOCIAL

1. Na sua função de professor você se sente ansioso (a) para terminar o quanto antes seu dia de trabalho?

( ) Frequentemente

( ) Às vezes

( ) Raramente

( ) Nunca

2. Seu ambiente de trabalho proporciona situações de relaxamento?

( ) Frequentemente

( ) Às vezes

( ) Raramente

( ) Nunca

Quais situações? \_\_\_\_\_

---

3. O ambiente de trabalho é muito estressante para você?

( ) Frequentemente

( ) Às vezes

( ) Raramente

( ) Nunca



10. Vem sentindo desejos de abandonar a profissão?

- ( ) Frequentemente ( ) Às vezes  
( ) Raramente ( ) Nunca

Quais os motivos que o fazem pensar assim? \_\_\_\_\_

---

11. Sente dificuldade de aceitar e de se adaptar às mudanças que ocorrem dentro do trabalho?

- ( ) Frequentemente ( ) Às vezes  
( ) Raramente ( ) Nunca

Quais as mudanças mais difíceis que tem sentido? \_\_\_\_\_

---

---

12. Tem apresentado alguns dos sintomas abaixo com frequência?

Assinale todos que estiver sentindo.

- ( ) Hipertensão (Pressão Alta)  
( ) Dificuldades no sono  
( ) Dores de cabeça  
( ) Dores musculares constantes  
( ) Problemas gastrointestinais ou cardiovasculares  
( ) Lentificação no pensamento ou falta de atenção  
( ) Sentimento de solidão ou impotência  
( ) Dificuldade de autoaceitação e baixa autoestima  
( ) Desconfiança ou impaciência  
( ) Sentimento de angústia  
( ) Consumo excessivo de substâncias (álcool, medicamentos, fumo)  
( ) Negligência nas atitudes  
( ) Irritabilidade ou agressividade  
( ) Dificuldade em aceitar mudanças  
( ) Perda de iniciativa

## **ROTEIRO DE AVALIAÇÃO DO ISSL**

### **Aspectos a serem investigados**

- 1 – Se o professor tem ou não tem estresse.
- 2 – Se o professor tem estresse e em que fase ele está: alerta, resistência, quase-exaustão ou exaustão.
- 3 – Se o professor tem estresse, se os sintomas que vem sentindo são mais físicos, psíquicos ou físicos e psíquicos na mesma proporção.

## ROTEIRO DE ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO

### A - Quanto à avaliação da função de professor

1. Na sua função de professor você se sente ansioso(a) para terminar o quanto antes seu dia de trabalho?

( ) Frequentemente

( ) Às vezes

( ) Raramente

( ) Nunca

10. Vem sentindo desejos de abandonar a profissão?

( ) Frequentemente

( ) Às vezes

( ) Raramente

( ) Nunca

Quais os motivos que o fazem pensar assim? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## ROTEIRO DE ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO

### B – Quanto à avaliação do ambiente de trabalho do professor

2. Seu ambiente de trabalho proporciona situações de relaxamento?

Frequentemente  Às vezes

Raramente  Nunca

Quais situações? \_\_\_\_\_

---

3. O ambiente de trabalho é muito estressante para você?

Frequentemente  Às vezes

Raramente  Nunca

1. Tem se sentido discriminado (a) ou rotulado (a) no trabalho por não estar produzindo como gostaria ou deveria?

Frequentemente  Às vezes

Raramente  Nunca

2. Isola-se com frequência em seu ambiente de trabalho?

Frequentemente  Às vezes

Raramente  Nunca

11. Sente dificuldade de aceitar e de se adaptar às mudanças que ocorrem dentro do trabalho?

Frequentemente  Às vezes

Raramente  Nunca

Quais as mudanças mais difíceis que tem sentido? \_\_\_\_\_

---

---



## ROTEIRO DE ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO

### D – Sintomas mais frequentes nos professores

12. Tem apresentado alguns dos sintomas abaixo com freqüência?

Assinale todos que estiver sentindo.

- ( ) Hipertensão (Pressão Alta)
- ( ) Dificuldades no sono
- ( ) Dores de cabeça
- ( ) Dores musculares constantes
- ( ) Problemas gastrointestinais ou cardiovasculares
- ( ) Lentificação no pensamento ou falta de atenção
- ( ) Sentimento de solidão ou Impotência
- ( ) Dificuldade de autoaceitação e baixa autoestima
- ( ) Desconfiança ou impaciência
- ( ) Sentimento de angústia
- ( ) Consumo excessivo de substâncias (Álcool, medicamentos, fumo)
- ( ) Negligência nas atitudes
- ( ) Irritabilidade ou agressividade
- ( ) Dificuldade em aceitar mudanças
- ( ) Perda de iniciativa

## APÊNDICE B

## DIREÇÃO ESCOLAR

**Autorização da Direção Escolar para Realizar da Pesquisa.**

Senhor Diretor

Professor WANDER DORIVAL RAMOS

Eu, Donizete Aparecido Zequine Campos, professor desta Instituição de Ensino Superior, venho através desta, solicitar à Vossa Senhoria, diretor da FADRA – Faculdades de Dracena, a autorização escolar para realizar a pesquisa: Síndrome do Burnout: O esgotamento profissional ameaçando o bem-estar dos professores, que se realizará no período de março a dezembro de 2008, com os professores desta distinta Instituição de Ensino Superior.

Mesmo não tendo benefícios diretos em participar, indiretamente estará contribuindo para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento científico.

,Certo de contar com sua colaboração,

Agradeço

Dracena(SP), 03 de Março de 2008.

Prof. WANDER DORIVAL RAMOS

DIRETOR DA FADRA

## APÊNDICE B

### AUTORIZAÇÃO PARA PARTICIPAR DE PESQUISA

Prezado Professor:

Solicito ao Senhor Professor a autorização para realizar o estudo junto à pesquisa: Síndrome do Burnout: O esgotamento profissional ameaçando o bem-estar dos professores, que se realizará no período de março a dezembro de 2008. A sua participação neste estudo é voluntária e, se você decidir não participar, ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo.

Sua identidade será mantida no mais rigoroso sigilo. Serão omitidas todas as informações que permitam identificá-lo (a).

Mesmo não tendo benefícios diretos em participar, indiretamente você estará contribuindo para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento científico.

Certo de contar com sua colaboração, agradeço.

Dracena(SP)\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Donizete Ap. Zequine Campos  
Professor e Psicólogo – CRP 06/7405

-----

Consinto em participar, deste estudo e declaro ter recebido uma cópia deste termo de consentimento.

DECLARANTE

Nome \_\_\_\_\_

RG \_\_\_\_\_ DLN: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Sexo: M ( ) F ( )

Endereço: \_\_\_\_\_ Nº \_\_\_\_\_ Apto \_\_\_\_\_

Bairro \_\_\_\_\_ Cidade: \_\_\_\_\_ CEP: \_\_\_\_\_

Assinatura do Declarante

## **ANEXOS**