



**FAA – FACULDADES ANGLO AMERICANO
CURSO DE LICENCIATURA EM PEDAGOGIA**

AMANDA TAIS DE SOUSA
MARISA DE FATIMA SANSIGOLO LASS
VIVIANE BONATO MOTTA

**A SÍNDROME DE BOURNOUT E SUAS MANIFESTAÇÕES NO
TRABALHO DOCENTE**

FOZ DO IGUAÇU – PR

2014

AMANDA TAIS DE SOUSA
MARISA DE FATIMA SANSIGOLO LASS
VIVIANE BONATO MOTTA

A SÍNDROME DE BOURNOUT E SUAS MANIFESTAÇÕES NO
TRABALHO DOCENTE

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito obrigatório para obtenção do título
de licenciatura em pedagogia pela FAA –
Faculdades Anglo Americano.

Orientador: Prof. MS. Marcia Aparecida Silita de
Almeida.

FOZ DO IGUAÇU – PR

2014

TERMO DE APROVAÇÃO

AMANDA TAIS DE SOUSA
MARISA DE FATIMA SANSIGOLO LASS
VIVIANE BONATO MOTTA

A SÍNDROME DE BOURNOUT E SUAS MANIFESTAÇÕES NO TRABALHO DOCENTE

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como requisito obrigatório para obtenção do título de Licenciatura em Pedagogia pela FAA – Faculdades Anglo Americano, pela seguinte banca examinadora.

Prof. Ms. _____

FAA – Faculdades Anglo Americano
(Orientador)

Prof. Ms. _____

FAA – Faculdades Anglo Americano

Prof. Ms. _____

FAA – Faculdades Anglo Americano

Foz do Iguaçu, ____ de dezembro de 2014.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a Deus a oportunidade de estarmos concluindo mais uma etapa em nossas vidas. Agradecemos aos professores e colegas, que nos apoiaram e nos incentivaram em vários momentos de nossa trajetória. Agradecemos aos familiares e em especial a nossa orientadora, Prof. Marcia Silita que nos apoiou e dedicou seu tempo de forma profissional, para que completássemos esse ciclo com clareza e objetividade.

“Ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua própria produção ou a sua construção”. (Paulo Freire)

RESUMO

A Síndrome de Bournout é pouco conhecida pelo fato de seus sintomas serem parecidos com a depressão, neste caso os profissionais da educação ou até mesmo profissionais de outras áreas desconhecem esta síndrome. Devido a isso foi realizada pesquisas em sites e bibliografias relacionadas à Síndrome de Bournout, para esclarecer dúvidas e transmitir possíveis informações que ajudarão no cotidiano do profissional docente tanto no âmbito escolar quanto familiar. Foram destacadas as causas, os sintomas, como afeta, a quem afeta, as características, e quem são os estudiosos que iniciaram os estudos sobre a síndrome.

Palavras chave: Síndrome de Bournout. Causas; Sintomas. Características.

ABSTRACT

Bournout syndrome is not well known because its symptoms are similar to depression; in this case education professionals or even professionals in other fields are unaware of this syndrome. Because of this research sites and bibliographies related Bournout was conducted to clarify doubts and transmit information as possible to help in the daily teaching professional in both school and household levels. The causes, symptoms, how it affects, whom it affects, characteristics, was highlighted and who are the scholars who began their studies on the syndrome.

Key words: Bournout. Causes. Symptoms. Characteristics.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1 A SÍNDROME DE BOURNOUT	9
1.1 O QUE É A SÍNDROME DE BOURNOUT?	13
1.2 A SÍNDROME DE BOURNOUT AFETA QUEM?	15
1.3 AS CARACTERÍSTICAS DA SÍNDROME DE BOURNOUT	17
2 CARACTERÍSTICAS DA EDUCAÇÃO ATUAL	19
2.1 A EDUCAÇÃO DO SÉCULO XXI E A SÍNDROME DE BOURNOUT	25
2.2 NOVAS EXIGÊNCIAS EM RELAÇÃO AO PROFESSOR	30
2.3 O ADOECIMENTO DO PROFESSOR	32
2.4 COMO A SÍNDROME DE BOURNOUT ATINGE OS PROFESSORES	35
3 PREVENÇÕES, ESTRATÉGIAS E AÇÕES DE MELHORIA DA SÍNDROME DE BOURNOUT	39
3.1 ESTRATÉGIAS ORGANIZACIONAIS	41
3.2 ESTRATÉGIAS INDIVIDUAIS	42
3.3 ESTRATÉGIAS COMBINADAS	44
3.4 FORMAS DE PREVENÇÃO E/OU INTERVENÇÃO	45
CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
REFERÊNCIAS	50

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a Síndrome de Bournout, contextualizando suas causas e consequências, para, por meio desta, possibilitar a discussão deste problema. De acordo com Vieira (2006), Malasch (1999), e Esteve (1999), a síndrome é uma condição de sofrimento psíquico relacionado ao trabalho e suas condições e as exigências sofridas pelo profissional da educação. Atualmente no sistema capitalista, o trabalho tem sido encarado como um esforço penoso e rotineiro ao empregado, pois todo seu interesse volta-se para o aumento da qualidade e produção de mercadorias, visando o lucro imediato. Essa incessante busca pela riqueza e pelo poder aumenta a exigência de qualidade e de produtividade, trazendo insegurança e ansiedade para a maioria dos trabalhadores que se veem avaliadas a todo o momento. Assim, muitos trabalhadores são acometidos de incertezas, frustrações e medos, provocados por inúmeros fatores, inclusive as dificuldades no exercício profissional. Tantas pressões sociais acarretam para o trabalhador situações de estresse psíquico que comprometem sua qualidade de vida. O problema do desgaste dos trabalhadores inclui entre inúmeros outros fatores, o ambiente de trabalho e a maneira como ele está organizado.

A relação trabalho/saúde atinge principalmente os trabalhadores de áreas operacionais, pois estes estão mais sujeitos a ambientes e condições insalubres. Entretanto, os integrantes de cargos superiores também convivem com níveis elevados de estresse, mas estes acabam por afetar corpos e mentes dos outros trabalhadores, transferindo suas frustrações para os subordinados, muitas vezes na forma de cobranças e intolerâncias.

A estrutura do trabalho foi desenvolvida a partir das pesquisas bibliográficas, destacando as dificuldades encontradas no cotidiano docente, nas possibilidades às quais os limitariam em suas tarefas exercidas no dia-a-dia, conciliando família e trabalho, tecnologia e educação, sem contar a acumulação de estresse. Desta forma, o trabalho, visto como forma de realização tornou-se fonte de risco para a saúde, pois o trabalhador é visto como uma “máquina” no processo produtivo e pouca atenção têm sido dadas aos aspectos de proteção ambiental no trabalho.

Entende-se desta forma que o bem estar físico e mental de trabalhadores pode ser afetado, ficando estes suscetíveis ao aparecimento de estresse ocupacional e Bournout, o que tem gerado grandes preocupações nos ambientes de trabalho em virtude das consequências.

A Síndrome de Bournout é um tema muito importante pelo fato de ser uma situação cada vez mais frequente em nossa sociedade, em especial os docentes, aparentemente se possui pouca informação acerca desta.

Fica claro da importância pela busca de informações sobre as características, descrevendo os sintomas, as causas e as consequências que estão relacionadas à mesma, verificando em outro momento ações e estratégias que podem auxiliar na melhoria no desempenho desses profissionais.

A sociedade produz e disponibiliza diariamente aos indivíduos uma quantidade imensa de informações a serem absorvidas pelos professores ao mesmo tempo as instituições educacionais estão exigindo níveis cada vez mais elevados de qualificação e resultados, tudo ao mesmo tempo, os professores estão cada vez mais atarefados.

Mediante a falta de conhecimento, muitos brasileiros que são portadores da Bournout não sabem identificá-la, permanecendo assim em constante estresse e exaustão no trabalho, sem ajuda ou auxílio.

A partir da grande incidência de casos e pouco conhecimento por parte dos docentes, foi realizado um agrupamento de conceitos que podem auxiliar com informações e no conhecimento de como a síndrome se manifesta, possibilitando aos indivíduos o tratamento e prevenção, podendo diminuir as consequências no ambiente de trabalho.

E para o entendimento e compreensão do assunto em pauta, buscou-se compreender as variáveis que englobam a síndrome, a partir de referências teóricas que trará conhecimentos tanto no âmbito pessoal quanto acadêmica.

Deste modo o tema foi estruturado em três capítulos:

No primeiro capítulo foi abordado às características da síndrome, desenvolvido em três aspectos: o que é; a quem afeta; e quais são as principais características da síndrome;

O segundo capítulo aborda a educação do século XXI e o Bournout, desenvolvido em quatro aspectos: características da educação atual; novas exigências em relação ao professor; adoecimento e como o professor é afetado pela síndrome.

No terceiro capítulo desenvolveram-se ações; estratégias; e tratamento; que auxiliarão no desempenho do trabalho docente.

Assim, fica claro que o presente estudo não tem a pretensão de esgotar o assunto abordado, tendo em vista que este é de extrema complexidade e importância, e, ainda está sendo estudado pelos pesquisadores. A finalidade é suscitar o debate e, se possível, levá-lo até a sociedade e as empresas para que estas se conscientizem desta realidade e possam atuar de forma diferente diante da verificação de casos desta doença.

1 A SÍNDROME DE BOURNOUT

A Síndrome de Bournout tem se apresentado como um problema de saúde cada vez mais frequente em determinadas categorias profissionais, de forma especial aquelas cujos profissionais estão em contato direto e constante com o público, como os da área da saúde, da segurança, assistência social e professores. A síndrome constitui-se em um conjunto de sintomas como diminuição das habilidades no desenvolvimento das tarefas, mal-estar físico, depressão, ansiedade, dificuldade nas relações interpessoais, déficit no desempenho do trabalho, fracasso e exaustão, causados por um excessivo desgaste de energia e recursos. Foi a partir da década de 1970 que se iniciam estudos sobre a Síndrome de Bournout, que é, ainda, pouco estudada.

A Síndrome de Bournout tem sido pontuada por Farber (1991, p. 32) ao longo de seu processo de construção a partir de quatro perspectivas:

- a) Clínica: a primeira a surgir, tendo sido proposta por Fredenberger em 1974, dirigia seus estudos à etiologia, aos sintomas, à evolução clínica e ao tratamento da síndrome. Para ele, o estado de exaustão era resultado do trabalho intenso sem a preocupação de atender às necessidades do indivíduo. A síndrome seria o alto preço pago pelo indivíduo que desejava intensamente trabalhar para ajudar outras pessoas
- b) Social-psicológica: introduzida por Maslach no final de 1970 e início de 1980, a partir de estudos que identificaram ser o ambiente de trabalho, principalmente as características relacionadas ao trabalho que o sujeito desenvolve a base das variáveis preditas de Bournout. O stress relacionado ao papel desempenhado pelo sujeito, em algumas situações provocadas pela sobrecarga de trabalho, foram aspectos bastante valorizados em suas investigações.
- c) Organizacional: tem nesta perspectiva, o modelo social-psicológico, enfatizando características organizacionais como geradoras de Bournout. Buscou entender como os aspectos de funcionamento da organização e seu ambiente cultural afeta as pessoas em seu trabalho. As três dimensões da síndrome, exaustão emocional, despersonalização e sentimento de pouca realização profissional, representam três mecanismos de enfrentamento usados contra o estresse, a frustração e o trabalho monótono.
- d) Social - histórica: Aponta o impacto da sociedade como determinante de Bournout, mais que questões individuais ou organizacionais. Pontua esta perspectiva, que o atual modelo de sociedade baseada em valores individualistas pouco voltados aos valores comunitários, não favorece o comprometimento dos profissionais em desenvolver-se em ocupações voltadas ao atendimento de outras pessoas. (Farber, 1991, p. 32).

A esse respeito, Benevides-Pereira (2001), afirma:

Os estudos sobre a síndrome tiveram início com profissionais de serviços de saúde (trabalhadores de saúde e saúde mental e serviços sociais), ou seja, com aqueles profissionais que pela natureza de seu trabalho necessitavam manter contato direto e constante com outras pessoas. (Benevides-Pereira, 2001, p. 187).

Estes profissionais são mais afetados por este tipo de síndrome, pois possuem uma filosofia humanística em seu trabalho.

A psicóloga Cristina Malasch (1989) é apontada como uma das pioneiras do estudo da Síndrome de Bournout. Estudos iniciais foram desenvolvidos com profissionais de serviço de saúde, em razão da natureza do trabalho feito, no qual são necessários contatos diretos e constantes com outras pessoas. Esses seriam os mais afetados, constantemente, veem-se compelidos a se adaptar ao sistema de saúde, geralmente desumanizado e despersonalizado.

Acerca do tema:

O interesse por este campo nas últimas décadas aumentou devido a três fatores, sendo que o primeiro deles foi o a importância de melhoria da qualidade de vida e as modificações introduzidas no conceito de saúde pela OMS. O segundo fator foi o aumento da demanda e das exigências da população com relação aos serviços sociais, educativos e de saúde. E, por último, a conscientização de pesquisadores, órgãos públicos e serviços clínicos com relação ao fenômeno, entendendo a necessidade de aprofundar os estudos e a prevenção da sua sintomatologia, pois a mesma se apresentava mais complexa e nociva do que tinham conhecimento. (Benevides-Pereira, 2001, p. 212).

Guimarães (2005, p. 93) destaca que nos últimos anos foram intensificadas as discussões entre profissionais de saúde, no sentido de reconhecer os saberes dos trabalhadores, valorizando suas qualificações e funções. Apreciar não só os deveres, assim como os direitos a informação e protegendo o trabalhador dos riscos do ambiente de trabalho em desenvolver a Síndrome de Bournout.

O autor continua destacando que:

Apesar deste avanço, a saúde do trabalhador permanece precária. As principais causas nas condições de trabalho oferecidas têm seus problemas relacionados à variação de renda, qualificação, oportunidade de construir uma carreira e autonomia de decisão nas questões cotidianas, como também a manipulação e o controle da classe assalariada, diminuindo a dependência do empresário em relação aos trabalhadores. (Guimarães, 2005, p. 94).

Entende-se com isso que o ambiente de trabalho dos profissionais da educação, ou os que tenham contato direto com o ser humano, oferece pouca realização e satisfação, onde o empregado convive com o medo da perda do emprego, conflitos nas execuções de tarefas e deficiência nas relações interpessoais.

Nesse sentido:

Com isso os trabalhadores tanto da educação como da saúde assumem posturas inadequadas e defensivas frente às condições de trabalho insatisfatórias. Nota-se que tanto as políticas empresariais assim como as condições de trabalho não favorecem a saúde do trabalhador. (Guimarães, 2005, p. 98).

Na história da Síndrome de Bournout, Freudenberg (1974, p. 233), foi um dos primeiros a descrever os sintomas de esgotamento profissional e realizar um estudo abrangente sobre o tema. Também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, foi assim denominada por este psicanalista alemão, após constatá-la em si mesmo, no início dos anos de 1970.

Do ponto de vista da psicologia, o conceito clínico foi originalmente desenvolvido nos primeiros anos da década de 1970, a partir do trabalho feito com profissionais ligados a pacientes usuários de drogas (Freudenberg, 1974), em clínicas gratuitas e comunidades terapêuticas onde ele desenvolveu sua pesquisa sobre a Síndrome de Bournout. Mostrou que, após alguns meses de trabalho, estes profissionais compartilhavam alguns sintomas que já haviam sido observados e até estudados, mas de forma isolada. Freudenberg (1974, p. 234) define o Bournout como um "estado de exaustão física e mental causada por uma vida profissional".

No desenvolver do estudo da síndrome, com o pesquisador Gail Norte, o mesmo criou uma lista dos estágios de Bournout.

São doze os estágios de Bournout:

1. Necessidade de se afirmar ou provar ser sempre capaz;
2. Dedicção intensificada - com predominância da necessidade de fazer tudo sozinho e a qualquer hora do dia (imediatismo);
3. Descaso com as necessidades pessoais - comer, dormir, sair com os amigos começam a perder o sentido;
4. Recalque de conflitos - o portador percebe que algo não vai bem, mas não enfrenta o problema. É quando ocorrem as manifestações físicas;
5. Reinterpretação dos valores - isolamento, fuga dos conflitos. O que antes tinha valor sofre desvalorização: lazer, casa, amigos, e a única medida da autoestima é o trabalho;

6. Negação de problemas - nessa fase os outros são completamente desvalorizados, tidos como incapazes ou com desempenho abaixo do seu. Os contatos sociais são repelidos, cinismo e agressão são os sinais mais evidentes;
7. Recolhimento e aversão a reuniões (anti-socialização);
8. Mudanças evidentes de comportamento (dificuldade de aceitar certas brincadeiras com bom senso e bom humor);
9. Despersonalização (evitar o diálogo e dar prioridade aos e-mails, mensagens, recados etc.);
10. Vazio interior e sensação de que tudo é complicado, difícil e desgastante;
11. Depressão - marcas de indiferença, desesperança, exaustão. A vida perde o sentido;
12. E, finalmente, a síndrome do esgotamento profissional propriamente dita, que corresponde ao colapso físico e mental. Esse estágio é considerado de emergência e a ajuda médica e psicológica uma urgência. (Freudenberger, 1974, p. 235).

Na concepção de Gisbert (2002, p. 33), algumas das características do Bournout:

- Não desaparece com as férias.
- Não se identifica com a sobrecarga de trabalho nem com a fadiga.
- Pode ser provocado por um trabalho desmotivador.
- Resulta de um prolongado processo, por fatores organizacionais, clima e cultura laboral.
- Afeta, sobretudo os profissionais de educação e de saúde.
- As características pessoais são variáveis moduladoras, em contraste com os fatores situacionais e ambientais.
- Paradoxalmente, as pessoas entusiastas, idealistas e com grande nível de envolvimento no seu trabalho apresentam maior risco de Bournout. (Gisbert, 2002, p. 33).

No que diz respeito às consequências do Bournout, encontram-se tantas na literatura, que se torna difícil nomeá-las todas. Silva (2000, p. 20) sistematiza as consequências do Bournout a nível individual e organizacional.

Ao nível do indivíduo podem existir sintomas como distanciamento emocional, sentimentos de solidão, alienação, impotência, onipotência, ansiedade, cinismo, apatia, hostilidade, suspeição, agressividade, mudanças bruscas de humor, irritabilidade e problemas somáticos como alterações cardiovasculares, respiratórias, imunológicas, sexuais, musculares, digestivas e do sistema nervoso. Ao nível organizacional, registram-se uma degradação da qualidade dos cuidados, redução da satisfação laboral, absentismo laboral elevado, aumento dos conflitos interpessoais entre colegas e supervisores e, portanto, uma diminuição da qualidade de vida no trabalho. (Silva, 2000, p. 20).

1.1 O QUE É A SÍNDROME DE BOURNOUT?

Desponta-se em linhas gerais um pouco da história da Síndrome de Bournout, apesar de ser um conceito relativamente novo (década de 1970), em certo sentido o estudo do Bournout tem a idade da Psicologia.

A Síndrome de Bournout é considerada pelo *World Health Organization* (WHO, 2000) um risco para o trabalhador que pode ter como consequência a deterioração física ou mental.

Na afirmação de Codo, Vasques-Menezes (1999) a definição de Síndrome de Bournout é:

Bournout foi o nome escolhido; em português, algo como 'perder o fogo' 'perder a energia' ou queimar para fora (numa tradução mais direta). É uma síndrome através da qual o trabalhador perde o sentido da sua relação com o trabalho, de forma que as coisas já não o importam mais e qualquer esforço lhe parece ser inútil. Esta síndrome afeta, principalmente, profissionais da área de serviços quando em contato direto com seus usuários. (Codo, Vasques-Menezes, 1999, p. 258).

A Síndrome Bournout é definida por Maslach e Jackson (1981):

Como uma reação à tensão emocional crônica gerada a partir do contato direto e excessivo com outras pessoas, particularmente quando estes estão preocupados ou com problemas. Cuidar exige tensão emocional constante, atenção perene; grandes responsabilidades espreitam o profissional a cada gesto no trabalho. O trabalhador se envolve afetivamente com os seus clientes, se desgasta e desiste, desenvolvendo o Bournout. (Maslach e Jackson, 1981, p. 258).

Ainda segundo os autores Codo, Vasques-Menezes (1999), a síndrome é percebida como um conceito multidimensional que envolve três elementos:

Exaustão Emocional – situação em que os trabalhadores sentem que não podem dar mais de si mesmos a nível afetivo. Percebem esgotada a energia e os recursos emocionais próprios, devido ao contato diário com os problemas.

Despersonalização – desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas e de cinismo às pessoas destinatárias do trabalho (usuários / clientes) – endurecimento afetivo, 'coisificação' da relação.

Falta de envolvimento pessoal no trabalho – tendência de uma 'evolução negativa' no trabalho, afetando a habilidade para realização do trabalho e o atendimento, ou contato com as pessoas usuárias do trabalho, bem como com a organização. (Codo, Vasques-Menezes, 1999, p. 258).

Conforme Maslach e Leiter (1999, p. 50) a Síndrome de Bournout, portanto, é identificada como uma forma de *stress* no trabalho que ocorre entre profissionais que lidam com qualquer tipo de cuidado, geralmente profissões que envolvem serviços, tratamento ou educação, onde há uma relação de cuidado e atenção direta e contínua com outras pessoas.

De acordo com o modelo proposto por Gil-Monte (2005, p. 186), as dimensões que se sobressaem na Síndrome de Bournout são:

- Ilusão pelo trabalho – definida como o desejo do indivíduo em alcançar as suas metas de trabalho, sendo este entendido como uma fonte de prazer pessoal;
- Desgaste psíquico - caracteriza-se pelo aparecimento de esgotamento emocional e físico que ocorre na sequência de ter que lidar, diariamente no seu trabalho, com pessoas que apresentam ou causam problemas;
- Indolência – presença de atitudes negativas de indiferença e distanciamento face os clientes, colegas e organização;
- Culpa – Definida pelo sentimento de culpa que surge pelo comportamento e atitudes negativas desenvolvidas no trabalho, em especial, em relação às pessoas com as quais é necessário estabelecer relações laborais. (Gil-Monte, 2005, p. 186).

Rudow (1999) define que “o processo para o desenvolvimento da síndrome do Bournout é individual, que sua evolução pode levar anos e até mesmo décadas. Seu surgimento é paulatino, cumulativo, com aumento progressivo em severidade”. França (1987) deixa claro em sua citação que o mesmo não sendo percebido pelo indivíduo, que geralmente se recusa a acreditar estar acontecendo algo de errado com ele e pontuam que, nas várias definições da Síndrome de Bournout, 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 da Síndrome de Bournout 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 efetividade e desempenho no trabalho ocorre por causa de atitudes e comportamentos negativos. (França, 1987, p. 197).

O que os estudos têm demonstrado é que o Bournout ocorre em trabalhadores altamente motivados, que reagem ao stress laboral trabalhando ainda mais até que entram em colapso. Algumas definições atribuem o Bournout à discrepância entre o que o trabalhador dá (o que ele investe no trabalho) e aquilo

que ele recebe, como reconhecimento de superiores e colegas, bons resultados nos desempenhos dos alunos, etc.

Farber (1991) pontua que:

Bournout é uma síndrome do trabalho, que se origina da discrepância da percepção individual entre esforço e consequência, percepção esta, influenciada por fatores individuais, organizacionais e sociais. (Farber, 1991, p. 25).

Assim, paradoxalmente, o sujeito adoece justamente no momento em que obtêm êxito. Entretanto, é possível considerar a hipótese de que ele apenas nomeou um sentimento que já existia e havia sido experimentado por muitos (Codo, Vasques-Menezes, 1999). A esse respeito, Freudenberger e Richelson (1991) descreveram um indivíduo com a Síndrome de Bournout como estando frustrado ou com fadiga desencadeada pelo investimento em determinada causa, modo de vida ou relacionamento que não correspondeu às expectativas. Em 1977, Maslach empregou o termo publicamente para referir-se a uma situação que afeta, com maior frequência, aquelas pessoas que, em decorrência de sua profissão, mantêm um contato direto e contínuo com outros seres humanos.

1.2 A SÍNDROME DE BOURNOUT AFETA QUEM?

O Bournout, a síndrome do século XXI, afeta principalmente profissionais que estão em contato direto com pessoas. São estes os profissionais mais afetados: professores, policiais, médicos, enfermeiros, assistentes sociais e psicólogos.

A Síndrome de Bournout é caracterizada por causar exaustão emocional, desinteresse pelo trabalho, distúrbios do sono e dores musculares.

O Bournout ainda é confundido com depressão, pois, os sintomas são parecidos com o de um indivíduo depressivo, por isso diagnosticar a Síndrome de Bournout ainda é um desafio para os médicos e psicólogos.

A partir de pesquisas realizadas com início em 2001, pela *International Stress Management Association* no Brasil, mostrou que 30% (trinta por cento) dos trabalhadores entre professores, psicólogos, policiais e médicos no país são vítimas da Síndrome de Bournout. A Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), também realizou, em 2004, um estudo sobre a síndrome, e mostrou que 48% (quarenta e oito por cento) dos educadores possuem algum sintoma e 25% (vinte e cinco por cento) dos educadores são portadores da Síndrome de Bournout.

Diante de fatos e notícias sobre a Síndrome de Bournout, alunos do curso de Educação Física da Universidade Estadual de Santa Catarina – UDSC (2013) realizaram uma pesquisa com tenistas brasileiros infanto-juvenis, para saber se é possível que a Síndrome de Bournout afete indivíduos praticantes de esportes. A maioria dos entrevistados tinha 15 (quinze) anos de idade.

Alguns dos entrevistados pelos alunos da UDSC apresentaram menos índice de exaustão emocional, pelo fato de terem menos tempo de prática, já os tenistas que tinham mais de quatro anos de prática apresentaram exaustão emocional.

Acerca do tema:

Muitas vezes o Bournout não é identificado pelos envolvidos no meio desportivo o que é preocupante, tendo em vista que a síndrome pode resultar no abandono da prática desportiva, conhecido na literatura como *dropout*. É importante considerar que, mesmo quando não há o abandono, o Bournout pode ser motivo de sofrimento psíquico para o indivíduo que convive com ele e resultar na queda de desempenho. (Raedeke e colaboradores, 2002).

Em outra pesquisa também realizada no sul do Brasil, na Universidade Católica do Rio Grande do Sul (2012), psicólogos entrevistaram professores de ensino especial, para analisar a prevalência e fatores associados à Síndrome de Bournout. Através dos resultados obtidos pela pesquisa realizada na universidade pelos psicólogos, foi possível observar que a maioria dos entrevistados apresentou ilusão pelo trabalho e desgaste psíquico, definida por eles como uma forma severa do Bournout. De 63 (sessenta e três) professores entrevistados, 9 (nove) estavam afastados por motivos de saúde, 13 (treze) poderiam ser considerados portadores de Bournout, mas a pesquisa realizada pelos psicólogos foi um auto relato e um delineamento transversal, nesse caso não se pode ser exato, pois os professores deixariam algumas informações ocultas, o que dificultaria o diagnóstico.

1.3 AS CARACTERÍSTICAS DA SÍNDROME DE BOURNOUT

A dedicação exagerada à atividade profissional é uma característica marcante de Bournout, mas não a única. O desejo de ser o melhor e sempre demonstrar alto grau de desempenho é outra fase importante da síndrome, o portador da mesma mede a autoestima pela capacidade de realização e sucesso profissional. O que tem início com satisfação e prazer, termina quando esse desempenho não é reconhecido. Nesse estágio, necessidade de se afirmar, o desejo de realização profissional se transforma em obstinação e compulsão.

Com isso o Decreto n. 3.048/1999, que aprova o Regulamento da Previdência Social, que com seu anexo II destaca algumas providências e visa fornecer informações sobre os agentes patogênicos causadores de doenças ocupacionais, também no item XII da tabela de transtornos mentais e do comportamento ao trabalho, prevêem a Sensação de Estar Acabado e Síndrome do Esgotamento Profissional como sinônimos da Síndrome de Bournout, e com isso uma forma de alertar e assegurar os profissionais propensos a desenvolvê-la:

No Brasil, o decreto 3.048 de 6 de maio de 1999, destaca sobre os agentes patogênicos causadores de doenças ocupacionais, a Síndrome de Bournout está classificada junto aos Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho, manifestando-se com a sensação de estar acabado. Neste caso a Síndrome de Bournout aparece como sinônimo de Síndrome de Esgotamento Profissional. (Trigo, 2010, p. 108).

Analisando a realidade sobre alguns preceitos culturais que envolvem o trabalho, tais como “o trabalho enobrece... etc.”, Dejours (1992) afirmava que nem sempre o trabalho possibilita a realização profissional. Algumas vezes o trabalho pode causar desde insatisfação ou frustração, até a exaustão emocional.

Foi o especialista em psicologia Freudenberg (1974) quem elaborou um quadro com os sintomas que seus funcionários desenvolveram através do contato diário com os pacientes da clínica de recuperação.

Segundo Freudenberg (1974), este é o quadro clínico da Síndrome de Bournout:

1. Esgotamento emocional, com diminuição e perda de recursos emocionais.
2. Despersonalização ou desumanização, que consiste no desenvolvimento de atitudes negativas, de insensibilidade ou de cinismo para com outras pessoas no trabalho ou no serviço prestado.
3. Sintomas físicos de estresse, tais como cansaço e mal estar geral.
4. Manifestações emocionais do tipo: falta de realização pessoal, tendências a avaliar o próprio trabalho de forma negativa, vivências de insuficiência profissional, sentimento de vazio, esgotamento, fracasso, impotência, baixa autoestima.
5. É frequente irritabilidade, inquietude, dificuldade para a concentração, baixa tolerância à frustração, comportamento paranoides e/ou agressivos para com os clientes, companheiros e para com a própria família.
6. Manifestações físicas: Como qualquer tipo de estresse, a Síndrome de Bournout pode resultar em Transtornos Psicossomáticos. Estes, normalmente se referem à fadiga crônica, frequentes dores de cabeça, problemas com o sono, úlceras digestivas, hipertensão arterial, taquiarritmias, e outras desordens gastrintestinais, perda de peso, dores musculares e de coluna, alergias, etc.
7. Manifestações comportamentais: probabilidade de condutas aditivas e evitativas, consumo aumentado de café, álcool, fármacos e drogas ilegais, absenteísmo, baixo rendimento pessoal, distanciamento afetivo dos clientes e companheiros como forma de proteção do ego, aborrecimento constante, atitude cínica, impaciência e irritabilidade, sentimento de onipotência, desorientação, incapacidade de concentração, sentimentos depressivos, frequentes conflitos interpessoais no ambiente de trabalho e dentro da própria família. (Freudenberg, 1974, p. 165).

Trigo (2007) relaciona algumas características da Síndrome de Bournout:

Padrão de Personalidade: Pessoas competitivas, esforçadas, impacientes, com excesso de necessidade em ter o controle da situação, dificuldade de tolerância das frustrações.

Envolvimento: Pessoas empáticas e agradáveis, sensíveis e humanos, com alta dedicação profissional, altruístas, obsessivos, entusiasmados.

Pessimismo: Costumam destacar aspectos negativos, suspeitam sempre do insucesso, sofrem por antecipação.

Perfeccionismo: Pessoas muito exigentes com si mesmas e com os outros, intolerância aos erros, insatisfeitas com os resultados.

Grande expectativa profissional: Pessoas com grande chance de se decepcionarem.

Centralizadores: Pessoas com dificuldade em delegar tarefas ou para trabalhar em grupo.

Passividade: Pessoas sempre defensivas tendem a evitar as dificuldades.

Nível educacional: São mais propensas pessoas com maior nível educacional

Estado civil: As pessoas solteiras, viúvas ou divorciadas são mais propensas ao Bournout. (Trigo, 2007, p. 233).

Para Maslach e Leiter (1999, p. 57), cada pessoa expressa à síndrome de uma forma única, mas de uma maneira geral, apresenta-se como um processo gradual onde a pessoa começa a perder o significado e a fascinação pelo trabalho, dando lugar a sentimentos de aborrecimento e falta de realização. As pessoas não começam um trabalho sentindo Bournout, ao contrário, as pessoas esperam sentirem-se engajadas e satisfeitas com ele.

2 CARACTERÍSTICAS DA EDUCAÇÃO ATUAL

Considerando a natureza da atividade docente pode-se afirmar que o professor é um profissional de relações interpessoais. Por outro lado, as exigências do exercício profissional se transformaram nas últimas décadas em função das mudanças ocorridas na produção do conhecimento, da tecnologia e avanços em todas as áreas sociais, econômicas e políticas. Nesse contexto, será feita uma breve explanação sobre o assunto, destacando algumas considerações sobre a educação e o profissional docente, pois, segundo Nóvoa (1999), os professores formam um dos maiores grupos profissionais das sociedades contemporâneas. É uma profissão sobre a qual se tem várias opiniões, muitas vezes formadas pela atuação de docentes em instituições de ensino com deficiências tanto na área administrativa e pedagógica como em sua infraestrutura, tornando o desempenho do profissional da educação uma tarefa extenuante, com isso alguns professores agregaram conhecimentos tanto positivos como negativos em sua vida profissional.

Assim, fazer uma caracterização da profissão docente não é uma tarefa linear. A docência, como a educação, não se constitui de atos isolados, absortos, estando diretamente relacionada com a sociedade e cultura de cada época, de forma que não é possível compreender as especificidades desta classe profissional e da prática docente sem se conhecer a sua gênese e a sua história.

Nesse sentido:

Somos seres históricos, já que nossas ações e pensamentos mudam no tempo, à medida que enfrentamos os problemas não só da vida pessoal, como também da experiência coletiva. (Aranha, 2006, p. 19).

Pode-se dizer que existe educação desde que há homens sobre a Terra, o que se calcula que seja há uns 3.000 (três mil) séculos. Destes, só uns 60 (sessenta) séculos pertencem a sociedades consideradas civilizadas, mas das quais nada se sabe diretamente, podendo apenas notar pelas manifestações culturais e pela vida dos povos primitivos atuais, que podem ser, de certo modo, semelhantes aos dos primórdios. No entanto Luzuriaga (1978, p. 23), manifesta de uma forma muito superficial, que é possível caracterizar a educação dos primórdios como uma

educação natural, espontânea, inconsciente, adquirida na convivência de pais e filhos, adultos e menores, essencialmente por imitação.

A necessidade da história de reconstruir o passado fica claro no pensamento de Aranha (2006), ao afirmar que:

A história resulta da necessidade de reconstituirmos o passado, relatando os acontecimentos que decorreram da ação transformadora dos indivíduos no tempo, por meio da seleção dos fatos considerados relevantes e que serão interpretados a partir de métodos diversos. (Aranha, 2006, p. 20).

Para D. Ambrosio (1999, p. 15), fica claro quando se manifesta que a “educação pode ser definida como uma ação, um princípio básico e que toda ação inteligente se realiza mediante estratégias que são definidas a partir de informações da realidade”.

Ser professor na sociedade contemporânea não é uma das tarefas mais fáceis, pois com as mudanças que ocorreram nos últimos 20 (vinte) anos, as transformações sociais, políticas, econômicas e tecnológicas provocaram profundas alterações no sistema educativo. Conforme Esteve (1999), ensinar hoje é uma tarefa diferente do que era há 20 (vinte) anos.

Marcadamente nas últimas décadas a educação brasileira passou por inúmeras mudanças e transformações, tal processo teve início na década de 1980 no âmbito da democratização do Estado brasileiro com o final da ditadura militar. Cabe destacar, que as transformações ocorridas no Brasil nesse período, se materializaram no cenário da crise econômica mundial presenciada no final do século XX.

Já Esteve (1999, p. 176) identifica um conjunto de mudanças na educação, como consequências de mudanças sociais, econômicas e políticas do sistema capitalista, predominante na sociedade contemporânea. Este propaga a existência de uma sociedade livre e igualitária, com oportunidades iguais para todos, e que na realidade, trata-se de uma liberdade ilusória, onde as relações de forças e poder são desiguais na função da organização social baseada em classes.

A educação neste contexto se apresenta a serviço do processo produtivo vigente, sendo necessária para a instrumentalização e preparação do trabalhador para o acesso ao mercado de trabalho. Conforme Frigotto (1996, p. 31), “A educação e formação humana terão como sujeito definidor as necessidades, as

demandas do processo de acumulação do capital sob as diferentes formas históricas de sociabilidade que assumir”. Esta reorientação do trabalho no contexto dos processos de globalização e neoliberalismo ocorrido nas últimas décadas traz consigo uma reconfiguração na organização escolar e conseqüentemente na concepção do trabalho docente e suas funções, frentes as reorientações da produção do sistema capitalista. A atividade docente passa ser reorganizada na lógica da produtividade, seguindo as leis do mercado que exige um trabalhador com formação técnica dentro dos modelos requeridos então pela sociedade capitalista.

As reformas educacionais tiveram como princípio a vertente social através do acesso à educação. Passa a ser indispensável para os sistemas escolares, ou seja, formar os indivíduos para a empregabilidade.

Acerca do tema Oliveira (2004) expõe que:

Diante disso a educação geral é tomada como requisito indispensável ao emprego formal e regulamentado, ao mesmo tempo em que deveria desempenhar papel preponderante na condução de políticas sociais de cunho satisfatório, que visem à contenção da pobreza. (Oliveira, 2004, p. 1127).

Nesse cenário de reformas os docentes passam a estar no centro desse debate, no qual as mesmas acabaram por determinar uma reestruturação do seu trabalho, resultante da combinação de diferentes fatores que se farão presentes na gestão e na organização do trabalho escolar. Assim, a nova regulação da educação repercutiu na composição, estrutura e gestão das redes públicas de ensino, além de repercutir no trabalho e na valorização do professor. Essas medidas advindas das teorias administrativas ficam claras na explanação de Oliveira (2004):

Trazem medidas que alteram a configuração das redes nos seus aspectos físicos e organizacionais e que têm se assentado nos conceitos de produtividade, eficácia, excelência e eficiência, importando, mais uma vez, das teorias administrativas as orientações para o campo pedagógico. (Oliveira, 2004, p. 1128).

Essas exigências ao trabalho docente têm-se traduzido em mudanças significativas para a categoria, afetando não só o nível da escola, mas todo o sistema, repercutindo em mudanças profundas na natureza do trabalho escolar e a carreira do profissional da educação. Assim, os atuais enfoques de reformas dão ênfase à organização do sistema educativo, manifestando uma preferência pela consideração de ordem administrativa ou controle da qualidade.

Nesse contexto descrito, os docentes se veem obrigados a desempenhar funções que estão além da tarefa educativa, do ato de ensinar. São compelidos, em dadas circunstâncias, a assumirem os papéis de agente público, assistente social, enfermeiro, psicólogo, entre outros.

Oliveira (2004, p. 15) destaca que tais exigências contribuem para um sentimento de desprofissionalização, de perda de identidade profissional, de constatação de que ensinar às vezes não é o mais importante. Nesse contexto, identifica-se um processo de desqualificação e desvalorização sofrido pelos professores que tem provocado mudanças significativas em sua identidade.

Essas mudanças em curso tendem a retirar desses profissionais a autonomia, entendida como condição de participar da concepção e da organização de seu trabalho, o que tem afetado significativamente a condição dos docentes, acarretando a desvalorização e a diminuição do status social desses profissionais. O trabalho docente tem se caracterizado como um campo polêmico e controverso.

Nota-se também a forma como os recursos financeiros afetam diretamente a educação, como afirma Ribeiro (2001):

Os recursos financeiros necessários à satisfação das necessidades escolares, a exemplo do que ocorre nas demais áreas na sociedade brasileira, não estarão à disposição. Isto porque a capitalização se faz em benefício apenas de alguns [...] (Ribeiro, 2001, p. 15).

Assim, os docentes podem perceber que suas expectativas em muitas vezes são impossibilitadas de se concretizarem, devido às necessidades de mudanças no interior das instituições. Seco (2002, p. 80) enfatiza que a preocupação com a satisfação no trabalho é um assunto cada vez mais valorizado pelas organizações laborais. A importância dada a este aspecto resulta da conscientização da classe empregadora de que um indivíduo que se sente bem com o seu trabalho se traduz num melhor trabalhador, sendo mais eficaz nas tarefas que desenvolve. Este tema tem merecido também a atenção de vários investigadores, tendo sido formuladas inúmeras teorias para a sua melhor compreensão, não existindo, contudo consenso entre os autores para definição de um conceito tão complexo como o da satisfação no trabalho, provavelmente por causa dos diferentes quadros teóricos de referência.

Segundo Petty (2005, p. 167) a satisfação no trabalho tem sido definida de várias formas que podem ser divididas, de uma maneira geral, em duas categorias:

satisfação geral e satisfação específica. A satisfação geral refere-se a uma satisfação global, associada a uma avaliação total do sentimento da pessoa pelo seu emprego, enquanto a satisfação específica tem sido definida como uma avaliação do trabalho segundo vários aspectos, tais como condições de trabalho, vencimento, relação com os colegas, etc.

Na visão de Spector (2003), satisfação é:

Satisfação no trabalho é uma variável de atitude que reflete como uma pessoa se sente com relação ao trabalho de forma geral e em seus vários aspectos. Em termos simples, satisfação no trabalho é o quanto as pessoas gostam de seu trabalho. (Spector, 2003, p. 221).

Trigo-Santos (1996, p. 90) pontua que em relação aos quadros teóricos explicativos dos fatores e mecanismos à satisfação profissional dos sujeitos, é de realçar a teoria dos dois fatores de Herzberg, que se dirige especificamente à satisfação, esta teoria mostra que as pessoas possuem dois grupos de necessidades independentes: necessidades motivadoras, como a realização, o reconhecimento, a responsabilidade, o trabalho em si, a possibilidade de crescimento e desenvolvimento na carreira, os quais obedecem a uma dinâmica de crescimento que conduz à satisfação em longo prazo e à felicidade; e necessidades contextuais, como o salário, as políticas da empresa e de gestão, as relações institucionais, a supervisão e a estabilidade/segurança, que seguem a dinâmica do evitamento da dor e o alívio em curto prazo da insatisfação e da infelicidade.

Bryant e colaboradores (2006) encontraram uma relação positiva e significativa entre estas duas variáveis, mesmo depois de contabilizados os efeitos da idade, anos de serviço e do ambiente escolar, numa amostra de 133 (cento e trinta e três) conselheiros escolares, em um estudo realizado com uma equipe de professores, realçou a importância do grau de correspondência entre os docentes e o contexto onde trabalham, considerando que quanto maior for esta correspondência, maior será a probabilidade do professor vivenciar níveis elevados de satisfação profissional e de motivação para o trabalho, o que, por sua vez, também constitui para o sentimento de realização pessoal.

Conforme Jesus (2000, p. 87), na atividade docente, os incentivos intrínsecos, nomeadamente os que decorrem do processo de ensino-aprendizagem, são os fatores que maior peso tem na determinação da satisfação profissional.

Barros e colaboradores (1991) verificaram que os professores que mais gostavam da sua profissão se manifestavam significativamente mais satisfeitos com a vida em geral, e que a satisfação profissional dos docentes parece estar mais relacionada com fatores afetivos e humanos, enquanto a insatisfação se prende, essencialmente, com políticas educativas e procedimentos organizacionais.

A satisfação com o trabalho não pode ser separada da motivação. O termo motivação tem origem latina (*movere*), que significa pôr em movimento. Na realidade, este conceito tem muitos modos de conotações, sendo, segundo Jesus (2002), muitas vezes é utilizado de forma vaga e ambígua, tanto ao nível da linguagem do senso comum, como em diversos domínios da Psicologia.

A motivação é um conceito em psicologia que tem sido veemente discutida há pelo menos um século, mas ainda é de difícil definição. Na perspectiva de Spector (2003, p. 20), motivação refere-se ao desejo de adquirir ou alcançar algum objetivo, ou seja, a motivação resulta dos desejos, necessidades ou vontades.

Conforme Jesus (2000, p. 77), o desempenho profissional tem cada vez menos valor para as pessoas, havendo antes uma preocupação crescente com as atividades de lazer, sendo a atividade profissional encarada não mais do que uma forma de subsistência e com um empenho mínimo.

Por mais que se reconheça a importância dos fatores motivacionais na determinação da satisfação profissional, a forma como se processa ainda não foi esclarecida, devido à multiplicidade de definições e abordagens teóricas existentes. Para Seco (2002, p. 71), obter informações sobre, o fato de as diferenças na motivação profissional dependerem, de forma relevante, do significado pessoal que o indivíduo acrescenta à dimensão do trabalho na sua vida, com tudo pode ser encontrada diferenças entre trabalhadores de diferentes países, pois os fatores socioculturais influenciam os fatores motivacionais de cada ser humano.

Em relação à motivação dos professores, Jesus (2000, p. 78) faz a distinção entre três tipos de motivações: “motivações ativas”, “motivações materiais” e “motivações passivas”. As primeiras traduzem o ingresso na profissão docente como uma escolha pretendida pelo professor, sendo o contato com os jovens o fator principal; as segundas expressam a ida para esta profissão como um meio de

subsistência, enquanto as “motivações passivas” revelam a falta de melhores alternativas.

2.1 A EDUCAÇÃO DO SÉCULO XXI E A SÍNDROME DE BOURNOUT

De acordo com Cordeiro-Alves (1994) e Cavaco (1993) foi constatado que, com o passar dos anos, os professores diminuem a sua entrega e envolvimento profissional, aspecto que poderá indicar a diminuição da sua motivação profissional ao longo da sua carreira. A falta de motivação dos docentes manifesta-se quer em termos cognitivos, através do projeto de abandono da profissão, quer em termos comportamentais, através do absentismo e de um menor empenho nas atividades profissionais, o que pode desenvolver o Bournout. Desta forma, motivar os professores deve constituir uma preocupação central face à multiplicidade de problemas, incertezas e tensões que cada vez mais os afetam. O professor assume muitas funções, possui papéis muitas vezes conflitantes, isto é, a instrução académica e a disciplina da classe. Também têm que lidar com aspectos sociais e emocionais de alunos, e ainda desordens ocasionadas pelas expectativas dos pais, estudantes, administradores e da comunidade. Carlotto (2002, p. 44) aborda o excesso de tarefas burocráticas tem feito com que professores se sintam desrespeitados, principalmente quando devem executar tarefas desnecessárias e não relacionadas à essência de sua profissão.

Carlotto (2002, p. 45) segue relatando que ao desempenhar trabalhos de secretaria, diminui sua 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 do Bournout. Estas questões, somadas à inadequação salarial e à falta de oportunidades de promoções, têm preocupado pesquisadores. Outra questão relevante abordada pelos autores é o isolamento social e a falta de senso de comunidade que, geralmente, estão presentes no trabalho docente, tornando os professores mais vulneráveis ao Bournout.

Ainda segundo Carlotto (2002, p. 46), o ensino é uma profissão solitária, uma vez que há uma tendência do professor a vincular suas atividades ao atendimento de alunos, ficando à parte de atividades de afiliação, 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 Bournout.

Farber (1991, p. 20) enfatiza que a formação do professor, necessita de conteúdos e tecnologia, para que não fique deficiente a abordagem nas questões de relacionamento interpessoal, relacionamento com alunos, administradores, pais e outras situações. A falta de condições físicas e materiais para programar suas ações junto aos alunos também foram identificados como importante fonte de desgaste profissional.

A relação com familiares dos alunos, de acordo com Carlotto (2002, p. 50) também se mostra muitas vezes problemática e estressante, seja pela falta de envolvimento deles no processo educacional acreditando ser a escola e o professor os únicos responsáveis pela educação dos filhos seja pelo excesso acreditando ser o professor incompetente e inexperiente e, muitas vezes, o causador dos problemas apresentados pelo aluno. Farber (1991, p. 23) afirma que, do ponto de vista público, a categoria sofre muitas críticas, é extremamente cobrada em seus fracassos e raramente reconhecida por seu sucesso. Para o autor, mesmo que esta 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.

Fica claro no pensamento de D. Ambrósio (1999) a importância do apoio para os profissionais da educação:

O professor deve ter apoio para que ele adote uma nova atitude e assuma sua responsabilidade perante o futuro. Isso depende essencialmente de sua própria transformação, conhecendo se como um indivíduo e como um ser social, inserido numa realidade planetária e cósmica. (D. Ambrosio, 1999, p. 80).

Na visão de Jesus (2000, p. 79), a motivação para a docência é fundamental para a concretização de qualquer reforma educativa, para a qualidade do processo ensino-aprendizagem, para a motivação dos alunos e para a realização profissional do próprio professor.

Demerouti (2001, p. 50) explica que os primeiros trabalhos sobre o Bournout apareceram associados às profissões de ajuda ou do tipo assistencial, como médicos, enfermeiros, professores, psicólogos, assistentes sociais, entre outras. No entanto, na última década, as investigações realizadas demonstram que as dimensões do Bournout (exaustão emocional e despersonalização) podem ser observadas em qualquer grupo profissional.

Em um estudo feito por Maslach e Jackson, (1981, p. 54) onde o Bournout na profissão docente é o tema central a serem discutidos entre estudiosos, os professores foram escolhidos como alvo de estudo por ser considerada uma das profissões que exige maior contato com os outros na sua atividade profissional, além de ser uma profissão que tem vindo a experimentar uma grande pressão da sociedade para tentar corrigir problemas sociais enquanto dota os alunos de conhecimentos acadêmicos e cívicos.

Estudos têm apontado o elevado nível de estresse nos profissionais ligados à educação como gestores, professores e coordenadores, demonstrando várias fontes como causadores do estresse laboral e Bournout, dentre elas: assistência a inúmeros alunos, estrutura física inadequada nas instituições de ensino, salários baixos, poucos trabalhos pedagógicos em equipe, baixa participação da família no acompanhamento escolar de seus filhos e desvalorização da profissão.

Estudos feitos por Libaneo (2001) e Guimarães (2007) sobre a Síndrome de Bournout, consideraram que Bournout nos professores pode estar na origem do aumento do número de professores competentes que trocam o ensino por carreiras alternativas, sendo um fenômeno que está presente em todo o mundo.

Para tentar perceber esta incidência, os pesquisadores analisam se as causas e consequências do Bournout na profissão docente, bem como a sua variação em função de características individuais. Como salientado, há uma defasagem quanto às investigações sobre a síndrome no Brasil.

O Bournout revela a extensão multidimensional do problema que atinge os profissionais da educação, entre outros, e aponta os prejuízos não só pessoais, como também familiares, sociais e institucionais envolvidos, denunciando neste último não só os aspectos relacionais como os financeiros implicados, indicando, inclusive, a necessidade de melhores condições de trabalho.

Como cita Pereira (2002) sobre a importância da valorização do trabalho docente:

À medida que a sociedade passa a entender e valorizar a relevância de propiciar melhores condições laborais, também começa a brotar investigações que possam embasar as modificações necessárias para que tais condições se instalem. Talvez por isto estejamos tão atrasados neste aspecto e apenas começando a concentrar esforços neste sentido. Faz-se necessário compensarmos o tempo perdido. (Pereira, 2002, p. 274).

Conforme Reinhold (2007, p. 73), o Bournout parece resultar de fatores internos (vulnerabilidade biológica e psicológica) e externos (o ambiente de trabalho). De acordo com o resultado de suas pesquisas, podem ser consideradas como fatores externos, algumas situações tais como: o papel do diretor, pois é preciso que tenha competência interpessoal, isto é, que seja perceptivo, saiba ouvir, seja empático e consiga resolver conflitos. Outros estressores laborais estão associados ao clima e funcionamento organizacional desfavorável, falta de plano de carreira, pressão e sobrecarga e o horário de trabalho inadequado, todos associados à exaustão. Outros indicadores individuais que podem desencadear o estresse laboral e Bournout estão relacionados à idade avançada do professor e falta de experiência profissional.

Vale ressaltar que a atividade intelectual exige do profissional constante busca por inovações, impostas pelos avanços técnico-científicos, podendo favorecer o surgimento do estresse. Alguns sintomas físicos e psicológicos do estresse estão presentes nos profissionais da educação que podem apresentar irritabilidade excessiva, falta de concentração, sensibilidade acentuada, sensação de desgaste físico, fadiga, alteração de apetite, pensamento em um só assunto, tonturas ou sensação de estar flutuando, dúvidas quanto a si próprias, dentre outros.

As instituições de ensino, bem como os profissionais, precisam estar alerta em relação ao estresse laboral e Bournout, criando programas de capacitação para os profissionais e mecanismos de gestão para o acompanhamento destas doenças ocupacionais.

Outro fator relevante destacado por Novaes (2007, p. 44) referem-se aos conflitos, ambiguidade, excesso de funções, jornada de trabalho com horas excessivas, dentro e fora da escola, necessidade de ter mais de um emprego e conseqüente falta de tempo livre. As instituições não dispõem, para o professor,

intervalos suficientes durante o dia nem períodos livres durante o ano, há excesso de burocracia: especialmente o chamado “Bournout de fim de ano”, que é causado pelo acúmulo de atividades burocráticas do professor, indisciplina, falta de integração social no trabalho, falta de apoio dos colegas, elevadas expectativas dos superiores, dos pais e da comunidade em relação ao seu trabalho, tarefas repetitivas, políticas inadequadas de avaliação de desempenho.

Pereira (2008) aponta que os fatores internos ou pessoais do professor capazes de desencadear o Bournout incluem:

Vulnerabilidade biológica - A pessoa pode ter uma predisposição genética para maior excitabilidade orgânica, para depressão ou ansiedade de origem biológica.

Vulnerabilidade psicológica - Algumas características psicológicas já foram identificadas como possíveis de contribuir para o desenvolvimento do Bournout (Perfeccionismo; Centralização de atividades, Expectativas elevadas). (Pereira, 2008, p. 10).

Outros fatores psicológicos e comportamentais capazes de contribuir para o desenvolvimento do Bournout podem envolver a escolha profissional equivocada, aptidões e características de personalidade gerando uma sensação de inadequação no trabalho, problemas pessoais, doenças, mudanças ou conflitos familiares, perdas, falta de preparo e competência para desempenhar seu papel, de atividades sociais e de lazer, afastamento da família por excesso de trabalho, perdendo-a como fonte de apoio.

Segundo Pereira (2008):

Nem sempre as pessoas com a Síndrome de Bournout observam todos os sintomas. Entre os sintomas podemos citar: os de ordem física - fadiga constante e progressiva; distúrbios do sono; dores musculares ou osteomusculares; cefaleias, enxaquecas; perturbações gastrintestinais; imunodeficiência; transtornos cardiovasculares; distúrbios do sistema respiratório; disfunções sexuais; alterações menstruais nas mulheres; sintomas de ordem psíquica - falta de atenção, de concentração; alterações de memória; lentificação do pensamento; sentimento de alienação; sentimento de solidão; impaciência; sentimento de insuficiência; baixa autoestima; labilidade emocional; dificuldade de auto aceitação; astenia; desânimo; disforia; depressão; desconfiança; paranoia; sintomas de ordem comportamental - negligência de escrúpulos; irritabilidade; incremento de agressividade; incapacidade para relaxar; dificuldade na aceitação de mudanças; perda de iniciativa; aumento do consumo de substâncias; comportamento de alto risco; suicídio; sintomas defensivos – tendência ao isolamento; sentimento de onipotência; perda do interesse pelo trabalho (ou até pelo lazer); absenteísmo; ironia, cinismo. (Pereira, 2008, p. 6).

2.2 NOVAS EXIGÊNCIAS EM RELAÇÃO AO PROFESSOR

Banks (1983, p. 29) afirma que uma das causas pelas quais as exigências aumentaram no dia-a-dia escolar, foi o fato de a mulher ter entrado para o mundo do trabalho, com isso ocorreu à transformação da família, as relações com outros membros e reduzindo a unidades menores em sua dimensão, mas não é somente por isso, também há os avanços tecnológicos. Devido aos pais terem menos tempo para educar seus filhos, dar-lhes boas maneiras, espera que a escola o faça, já que seus filhos passam a maior parte do tempo na instituição de ensino.

Mandra (1980) explica que:

O papel do professor mudou sob a pressão da mudança do contexto social em que ele exerce sua profissão, mas igualmente modificaram-se as expectativas, o apoio e o julgamento desse contexto social sobre os educadores. (Mandra, 1980, p. 33).

Blase (1982, p. 50) destaca que pelo fato dos alunos passarem a maior parte do tempo na instituição de ensino, os professores acabam por se sentirem cansados, exaustos, por terem que cumprir tarefas além da sua específica. Alguns professores cedem esse lado de ser “pai/mãe” de seus educando o que gera sobrecarga e futuramente causará desinteresse, falta de compromisso e baixa autoestima. O termo Bournout é utilizado para descrever esse “ciclo degenerativo da eficácia docente”. No século XXI temos também a aceleração das tecnologias, que exige do professor ter que aprender a lidar com mais esse desafio, de interligar as tecnologias com aprendizagem. Isso ainda é um assunto inovador e sempre em debate sobre a melhor forma de utilizar na educação, pois muitos professores ainda insistem em ter uma resistência sobre como lidar com essa nova geração moderna e atualizada. Fora da escola o educando está em constante ligação com a internet e outros meios de comunicação e informação, de modo que os educadores dentro da instituição deverão ensinar que se devem filtrar os conhecimentos adquiridos.

Como destaca Kenski (1998):

Isto quer dizer que a diferença didática não está em usar ou não os recursos tecnológicos, mas no conhecimento de suas possibilidades, limitações em na compreensão da lógica que permeia a movimentação

entre os saberes no atual estágio da sociedade tecnológica. (Kenski, 1998, p. 133).

Faria (2004, p. 62) afirma que considerando o impacto que a mídia tem e a forma como a pessoa processa a informação, é aí que reside a importância do papel do professor: ser insubstituível, mesmo com o uso da mais moderna tecnologia, sua função é a de organizar o ambiente de aprendizagem, escolher os recursos e softwares, realizar a intervenção pedagógica, quando necessária, reorganizar as atividades, ou seja, levar a auto-organização, interagindo, construindo, junto com os alunos, as situações e simulações. Para que isso ocorra é necessário que os educadores passem por uma formação básica de como adaptar-se as essas exigências, posteriormente a uma formação profissional de flexibilizações múltiplas.

Perroud (1999) destaca algumas transformações para a formação dos professores nas relações com o ensinar:

- Considerar os conhecimentos como recursos a serem mobilizados;
- Trabalhar regularmente por problemas;
- Criar ou utilizar outros meios de ensino;
- Negociar outros meios de ensino;
- Negociar e conduzir projetos com os alunos;
- Adaptar um planejamento flexível, indicando e improvisar;
- Programar e explicar um novo contrato didático;
- Praticar uma avaliação formadora em situação de trabalho;
- Dirigir-se para uma menos compartimentação disciplinar. (Perroud, 1999, p. 68).

Libâneo (2010, p. 68) cita algumas fontes para atingir uma educação que atenda a todos e não somente a população que tem acesso efetivo a tecnologia: formação para a cidadania crítica; preparação para a participação social; formação ética.

Ainda segundo Libâneo (2010, p. 69), há sim um lugar para a escola na “sociedade tecnológica e da informação”, pois segundo o autor é a presença do educador para a criação das condições cognitivas e afetivas que ajudarão o aluno a atribuir os significados as informações adquiridas pelas mídias e multimídias, porém, o professor deverá adquirir um amplo conhecimento e domínio da linguagem informacional e interligar as aulas com multimídias. O autor ainda indica algumas “novas atitudes” que o educador deverá adquirir:

- Assumir o ensino como mediação: aprendizagem ativa do aluno com a ajuda pedagógica do professor.

- Modificar a ideia de uma escola e de uma prática pluridisciplinar para uma escola e uma prática interdisciplinar.
- Conhecer estratégias do ensinar apensar, ensinar aprender a aprender.
- Assumir o trabalho de sala de aula como um processo comunicacional e desenvolver capacidade comunicativa.
- Reconhecer o impacto das novas tecnologias da comunicação e informação na sala de aula (televisão, vídeo, games, computador, internet, CD-ROM etc.).
- Atender a diversidade cultural e respeitar as diferenças no contexto da escola e da sala de aula.
- Investir na atualização científica técnica e cultural, como ingredientes do processo de formação continuada.
- Integrar no exercício da docência a dimensão efetiva.
- Desenvolver comportamento ético e saber orientar os alunos em valores e atitudes em relação à vida, ao ambiente, às relações humanas, a si próprios. (Libâneo, 2010, p. 71).

2.3 O ADOECIMENTO DO PROFESSOR

Nos dias atuais é comum ouvir falar do afastamento de professores das suas atividades laborais por estresse, desgaste mental, emocional, alguns são afastados por motivos psíquicos.

McGraath (1990) destaca que:

A depressão pode afetar as pessoas em qualquer fase da vida, e, embora a incidência seja mais alta nas cidades médias, vem crescendo também durante a adolescência e início da vida adulta. Os transtornos variam em gravidade, de branda até muito grave, ocorrendo muitas vezes episodicamente, mas podendo ser recorrente ou crônica e sendo mais comum no sexo feminino. (McGrath, 1990, p. 147).

Na visão de Angerami (2011, p. 108) depressão faz parte de um grupo de transtornos do humor onde os sintomas da depressão incluem modificações das capacidades cognitivas, da fala e de funções vegetativas como, sono, atividade sexual e outros ritmos biológicos.

Essas alterações quase sempre levam ao comprometimento do desempenho interpessoal, social e ocupacional, além disso, há uma experiência subjetiva de grande sofrimento.

Para França (2008. p. 21), depressão é uma combinação de sintomas em que prevalece a falta de ânimo, a descrença pela vida e uma profunda sensação de abandono e solidão. Na percepção deste autor, estresse é visto como o resultado do esforço de um organismo diante de pressões externas combinadas com suas características intrínsecas.

Blase (1982, p. 93) classifica os estressores em dois fatores:

- Fatores primários: referem-se aos que incidem diretamente sobre a ação do professor em sala de aula, gerando tensões associadas a sentimentos e emoções negativas.
- Fatores secundários: referem-se às condições ambientais, fatores indiretos, afetando a eficácia docente ao promover uma diminuição da motivação do professor no trabalho. (Blase, 1982, p. 93).

Segundo Zaragova (1999), a este respeito:

O “esgotamento” aparece como consequência do “mal-estar docente”, pois designaria o conjunto de consequências negativas que afetariam o professor a partir da ação combinada das condições psicológicas e sociais em que se exerce a docência. (Zaragova, 1999, p. 78).

Zaragova (1999, p. 79) ressalta que, diante do avanço do mal-estar docente, os professores colocam em jogo diversos mecanismos de defesa, como os esquemas de inibição e rotina ou o absentismo trabalhista, que apresentam aspectos negativos de rebaixar a qualidade da educação. O autor descreveu as doze principais consequências do mal-estar docente, de um ponto de vista qualitativo de ordem crescente, mas decrescente com respeito aos números de professores afetados:

1. Sentimentos de desconcerto e insatisfação ante os problemas reais da prática do magistério, em franca contradição com a imagem ideal do mesmo que os professores gostariam de realizar.
2. Desenvolvimento de esquemas de inibição, como forma de cortar a implicação pessoal no trabalho realizado.
3. Pedidos de transferência como forma de fugir de situações cognitivas.
4. Desejo manifesto de abandonar a docência (realizado ou não).
5. Absentismo trabalhista como mecanismo para cortar a tensão acumulada.
6. Esgotamento. Cansaço físico permanente.
7. Ansiedade como traço ou ansiedade de expectativa.
8. Estresse.
9. Depreciação do ego. Autoculpabilização ante a incapacidade para melhorar o ensino.
10. Ansiedade como estado permanente, associada como causa-efeito a diversos diagnósticos de doença mental.
11. Neuroses reativas.
12. Depressões. (Zaragova, 1999 p., 80).

O adoecimento ocorre também pelo fato dos professores terem jornadas de trabalho exaustivas, muitos professores terem jornadas de trabalho exaustivas, muitos professores trabalham em duas ou mais escolas no período da manhã, tarde e noite, pois precisam cumprir suas cargas horárias. Neste mesmo tempo os professores lutam por reconhecimento, melhoria salarial e materiais didáticos tecnológicos e pedagógicos.

O Sindicato dos Trabalhadores em Educação na Rede Pública de Ensino do Estado de Santa Catarina (SINTE/SC), que representa e defende os interesses de todos os trabalhadores em educação desse estado, aponta:

O SINTE/SC vem denunciando há muito tempo a excessiva jornada de trabalho dos/as profissionais em educação de Santa Catarina, que se veem obrigados a ministrarem aulas nos três turnos em escolas diferentes e geralmente distantes de onde moram. (Educação Santa Catarina, 2014).

Segundo Rossi, (2014, p. 33), a frustração profissional acaba se tornando uma rotina ponto de deflagrar a Síndrome de Bournout, uma condição de estresse e desânimo extremo com o trabalho. Trata-se de uma exaustão mental e física que se inicia com um sentimento de injustiça e de reconhecimento.

Fica claro no pensamento de Lemos (2005, p. 5) como o descaso, falta de reconhecimento e injustiça afeta o profissional docente, “o mestre visto antes como uma figura profissional essencial para a sociedade, é hoje um profissional que luta pela valorização e reconhecimento social do seu trabalho”.

Em 2007, o Censo da Educação Básica juntamente com o Ministério da Educação (MEC), realizaram uma pesquisa que revelou que o espaço da educação no Brasil é particularmente feminino, que dentre 1.882.961 (um milhão, oitocentos e oitenta e dois mil, novecentos e sessenta e um) docentes, 1.542.925 (um milhão, quinhentos e quarenta e dois mil, novecentos e vinte e cinco) são mulheres e 340.036 (trezentos e quarenta mil e trinta e seis) homens. Sendo assim as mulheres são as que têm evidente predominância à ocorrência do adoecimento, por terem que trabalhar durante o dia e ainda ser dona de casa e mãe de família.

Outro aspecto relevante no adoecimento do professor é a falta de estrutura da instituição, por não ter material didático disponível, organização no ambiente de trabalho, falta de diálogo com colegas.

Cruvinel e Boruchovitch (2004) salientam que:

Além dos fatores afetivos, a depressão apresenta componentes cognitivos, comportamentais, motivacionais e fisiológicos. Sonenreich (1991) comenta que, na descrição dos sintomas, os manuais de diagnóstico não se limitam às alterações afetivas, eles incluem alterações cognitivas (lentificação ou aceleração do pensamento, ideias de culpa, morte e suicídio, falta de concentração, etc.) e as fisiológicas (perturbações no sono, apetite, fadiga, etc.). (Cruvinel e Boruchovitch, 2004).

Merazzi (1983, p. 32) descreve que os pais pensam ser obrigação dos professores darem educação “boas maneiras” para seus filhos, já que os mesmos passam a maior parte do tempo na instituição de ensino, com isso, e como os outros problemas que o professor tem em sua vida pessoal e no trabalho, vai acarretando uma série de problemas, inclusive pode causar depressão, e futuramente esta doença se torne a Síndrome de Bournout se não tratado corretamente.

2.4 COMO A SÍNDROME DE BOURNOUT ATINGE OS PROFESSORES

Ultimamente é comum afirmar que o professor é um profissional de afinidades interpessoais. Além da atualização diária que o professor precisa realizar, depara-se com a indisciplina, a desmotivação e as condutas antissociais dos alunos representando um esforço a mais, sem esquecer as tradicionais exigências como preparar aulas, elaborar e aplicar avaliações, ministrar aulas, interagir com superiores na hierarquia da instituição e ainda o contato com os pais.

No exercício profissional da atividade docente encontram-se presentes diversos estressores psicossociais, alguns relacionados à natureza de suas funções, outros relacionados ao contexto institucional e social onde estas são exercidas.

Para Esteve (1999):

Assumir as novas funções que o contexto social exige dos professores supõe domínio de uma ampla série de habilidades pessoais que não podem ser reduzidas ao âmbito da acumulação do conhecimento. (Esteve, 1999, p. 38).

De acordo com Malasch (1982), o Bournout em professores afeta o ambiente educacional e interfere na obtenção dos objetivos pedagógicos, levando estes profissionais a um processo de alienação, desumanização e apatia e ocasionando problemas de saúde e absenteísmo e intenção de abandonar a profissão.

Nas relações profissionais, o professor pode apresentar prejuízos em seu planejamento de aula, tornando-se este menos frequente e cuidadoso. Apresenta perda de entusiasmo e criatividade, sentindo menos simpatia pelos alunos e menos otimismo quanto à avaliação de seu futuro. Pode também sentir-se facilmente frustrado pelos problemas ocorridos em sala de aula ou pela falta de progresso de seus alunos, desenvolvendo um grande distanciamento com relação a estes. O professor mostra-se autodepreciativo e arrependido de ingressar na profissão, fantasiando ou planejando seriamente abandoná-la.

Reinhold (2007) afirma que:

A Síndrome Bournout não ocorre de repente; é um processo cumulativo, começando com pequenos sinais de alerta, que, quando não são percebidos, podem levar o professor a uma sensação de quase terror diante da ideia de ter que ir à escola. (Reinhold, 2007, p. 65).

Essas manifestações se dividem em sintomas individuais e profissionais, destacando, entretanto, que estas questões são de difíceis generalizações e descrições universais. Os professores sentem-se emocional e fisicamente exaustos, estão frequentemente irritados, ansiosos, com raiva ou tristes.

Como explana Codo e Vasques-Menezes (2006, p. 240), do educador se exige muito, e o próprio educador se exige muito; pouco a pouco desiste, e desenvolve Bournout.

Etzion (1987, p. 105) associa as diferenças encontradas nos níveis do Bournout às questões tradicionais do processo de socialização e organização social, as quais se colocam diferenciadamente para homens e mulheres. Professores com menos de 40 (quarenta) anos apresentam maior risco de incidência, provavelmente devido às expectativas irrealistas em relação à profissão. Jovens precisam aprender a lidar com as demandas do trabalho e, por esta razão, podem apresentar maiores níveis da síndrome.

Farber (1991) demonstra que com isso:

Podem levar a sintomas psicossomáticos como insônia, úlceras, dores de cabeça e hipertensão, além de abuso no uso de álcool e medicamentos, incrementando problemas familiares e conflitos sociais. (Farber, 1991, p. 123).

A falta de autonomia e participação nas definições das políticas de ensino tem mostrado ser um significativo antecedente do Bournout. Estas questões estão somadas à inadequação salarial e à falta de oportunidades de promoções.

Farber (1991, p. 125) contextualiza que 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.

Esta síndrome em professores é um fenômeno complexo e multidimensional resultante da interação entre aspectos individuais e o ambiente de trabalho. Este ambiente não diz respeito somente à sala de aula ou ao contexto institucional, mas sim a todos os fatores envolvidos nesta relação, incluindo os fatores macrossociais, como políticas educacionais e fatores sociohistóricos.

Para Woods (1999), o Bournout do professor 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 (comprometimento, valores, carreira e papéis desenvolvidos); já os fatores meso ou intermediários são os institucionais (tipo de escola, aspectos éticos da escola, aspectos culturais do professor e dos alunos); e, por fim, os macro são todas as forças derivadas das tendências globais e políticas governamentais.

Fica claro no pensamento de Rudow (1999, p. 38) que:

O professor acometido pela síndrome tem dificuldade de envolver-se, falta-lhe carisma e emoção quando se relaciona com estudantes, o que afeta não só a aprendizagem e a motivação dos alunos, mas também o comportamento destes. (Rudow, 1999, p. 38).

Garcia (1990) identifica que os professores com altos níveis de Bournout eram acometidos de frequentes resfriados, insônia, dores nas costas, cabeça e hipertensão.

Reinhold (2002) observou diversas fases da Síndrome de Bournout: idealismo; realismo; estagnação e frustração ou quase-Bournout; apatia e Bournout total; fenômeno *fênix*. Na fase do idealismo, descrita como o momento de grande entusiasmo e energia, parece que o trabalho preenche a vida do professor. Na segunda fase, quando percebe que suas aspirações e ideais não correspondem à realidade, o professor começa a sentir frustração e percebe-se que não recompensado. Intensifica seu trabalho, em busca de realização, mas, vem o cansaço e a desilusão, acabando o professor por se questionar quanto a sua competência. Quando o entusiasmo inicial dá lugar à fadiga crônica, é o momento da estagnação e frustração, ou quase-Bournout. É quando aparecem sintomas como irritabilidade, fuga dos contatos, atrasos e faltas. A seguir, vem a apatia e Bournout total, momento no qual o professor já experimenta desespero, autoestima corroída e até depressão. Pode perder o sentido do trabalho e até da vida. Nesse momento surge o desejo de abandonar o trabalho.

Logo Reinhold (2007, p. 64) destaca como é entendido o profissional da educação perante as condições atuais de trabalho dos profissionais docente, o trabalho do professor é visto como oferecendo condições propícias ao desenvolvimento do Bournout.

Com isso as mudanças refletem na reestruturação e reforma dos sistemas educativos, afetando o quadro docente, o trabalho que desempenham e as relações profissionais e sociais com visíveis repercussões na qualidade de vida no trabalho e saúde do professor.

3 PREVENÇÕES, ESTRATÉGIAS E AÇÕES DE MELHORIA DA SÍNDROME DE BOURNOUT

Veenman (1984, p. 140) salienta que o professor após sair da etapa de formação inicial, seja em nível médio ou licenciatura, se depara com outra realidade, diferente daquela que estava acostumado, adentrando para o mundo do trabalho, encontrando desafios e exigências da qual se vê limitado em suas ações.

Nesse sentido Vonk (1983) destaca que:

Desta maneira o professor retém esta tensão provocando medo de ser “cobrada” por não executar as funções a altura do conhecimento dos alunos, podendo fazer com que o professor se torne um tradicionalista. Com o conceito de auto realização não haverá repetição. (Vonk, 1983, p. 147).

Esteve (1999, p. 142) aponta que a realização do professor conjectura necessariamente a inovação educativa e esta é praticamente impossível se não tiver comunicação com os colegas. A inovação educativa ocorre sempre com a presença de equipe de trabalho, e professores que embora trabalhem individualmente compartilham com outros colegas seus êxitos e suas dificuldades, adaptando e melhorando os métodos, objetivos e conteúdo.

As técnicas de relaxamento são uma forma de atividade psicomotora na qual se objetiva a redução das tensões psíquicas, levando à descontração muscular. O relaxamento proporciona melhor conhecimento do esquema corporal, melhor estruturação espaço-temporal e equilíbrio, contração e descontração.

Inclusive destaca Bandura (1969) que:

As técnicas de relaxamento têm sido utilizadas com êxito, ensinando os professores a empregá-las para evitar a acumulação de tensões e recuperar no plano psicobiológico o equilíbrio perdido pelos efeitos físicos da ansiedade e do estresse. (Bandura, 1969, p. 143).

Para Côté (1984), seguindo suas linhas de pensamentos, as técnicas de relaxamento só melhoram as consequências fisiológicas do estresse e devem ser acompanhadas de técnicas cognitivas capazes de atuar o constructo cognitivo da ansiedade que era decisivo para falar de consequências psicobiológicas grave do exercício profissional na personalidade dos educadores. Neste sentido a orientação

para os profissionais da educação e de suma importância informações sobre as técnicas de relaxamento, para isso foi desenvolvido o programa *radix*, que significa "radical" (no sentido etimológico da palavra "raiz", que origina do latim "*radix*", básico, fundamental), que foi desenvolvido especialmente para enfrentar o estresse e a ansiedade dos professores. No pensamento behaviorista e conhecido como objeto de estudo, sob a insígnia "comportamento", tudo aquilo que o organismo faz, incluindo pensar, lembrar, imaginar, sentir. O "radical" do *behaviorismo skinneriano* é a busca da raiz de qualquer assunto psicológico, isto é, a identificação das condições que tornam possível a experiência subjetiva, o que implica especificar a relação estabelecida entre as ações do indivíduo e seu meio físico e social (Skinner, 1953/1967, p. 20). Esteve (1999) ressalta a importância das técnicas de relaxamento como forma de enfrentamento da síndrome:

Que o emprego destas técnicas tem valor, exclusivamente, por prestar ajuda aos professores afetados psicologicamente pelas condições de trabalho, para enfrentar de forma efetiva o mal-estar docente, deve se atuar prioritariamente nas suas condições de trabalho e no apoio que o professor irá receber. (Esteve, 1999, p. 145).

Este mal-estar docente é produzido pela falta de apoio da sociedade aos professores, pelo conjunto de fatores sociais e psicológicos que os mesmos estão expostos, junto com um aumento de exercícios do trabalho, cuja dificuldade aumentou pela fragmentação da atividade do professor e o aumento da responsabilidade que lhe são exigidas, sem que tenham meios e condições para a realização destas tarefas. Efetivamente na visão de Esteve (1999, p. 78) o avanço do mal estar docente, e colocado pelos professores em forma de jogo, e diversos mecanismos de defesa, como esquemas de inibição, rotina ou o absentismo trabalhista, que apresentam um aspecto negativo de rebaixar a qualidade da educação, mas que servem para aliviar a tensão que o professor esta acometido. Devido a esse desafio o professor acaba sob pressão da ação de ter que retirar-se da instituição.

No mais, Amiel-Lebigre (1980) destaca que:

Sabe-se que a neurose aparece quando as exigências do meio ultrapassam as capacidades de adaptação do sujeito, é, quando as relações com o meio são insatisfatórias e perturbadoras. Mas essas inaptações aparecem mais facilmente quando, por um lado, as estruturas mentais do indivíduo são pouco diferenciadas e rígidas e, por outro, quando o meio é complexo e mutante. (Amiel-Lebigre, 1980, p. 181).

Diante de tudo isso é importante destacar as principais consequências do mal estar docente na visão de Esteve (1999, p. 78):

1. Sentimentos de desconcertos e insatisfação ante os problemas reais da prática do magistério, em contradição com a imagem ideal do mesmo que os professores gostariam de realizar;
2. Desenvolvimento de esquemas de inibição, como forma de cortar a implicação pessoal no trabalho realizado;
3. Pedidos de transferências como forma de fugir de situação conflitivas;
4. Desejo manifesto de abandonar a docência;
5. Absentismo trabalhista como mecanismo para cortar a tensão acumulada;
6. Esgotamento, cansaço físico permanente;
7. Ansiedade como traço ou ansiedade de expectativa;
8. Estresse;
9. Depreciação do ego. Autoculpabilização ante a capacidade para melhorar o ensino;
10. Ansiedade como estado permanente, associada como causa e efeito a diversos diagnósticos de doença mental;
11. Neuroses reativas;
12. Depressões. (Esteve, 1999, p. 78).

Em 2011 quatro profissionais da saúde, todos os enfermeiros, fizeram um estudo sobre estratégias para enfrentar a Síndrome de Bournout. O estudo foi feito através de pesquisas bibliográficas de vários artigos relacionados à Síndrome de Bournout, como é um estudo pouco conhecido os profissionais procuraram obter informações de artigos recentes da época em que foram feitas as pesquisas.

As estratégias estudadas pelos profissionais da saúde são usadas também em outras profissões como: professores, odontólogos, médicos e até mesmo por universitários. Como salienta Benevides-Pereira, (2002, p. 91) o enfrentamento da síndrome não depende de uma única dimensão a ser vencida, e sim de mudanças multifatoriais.

3.1 ESTRATÉGIAS ORGANIZACIONAIS

Parte da necessidade do portador da síndrome, que sofre com o stress ou depressão, a urgência na modificação do ambiente e clima de trabalho; focando cargas horárias de trabalho reduzido, para que haja descanso, flexibilidade de horários, mudanças nas condições físicas que são desagradáveis, e participação nas decisões.

Medland (2004, p. 47) considera que a Síndrome de Bournout não é um problema das pessoas, mas principalmente o lugar onde elas atuam. Neste caso não se deve levar em conta o aspecto econômico ou o resultado esperado será o oposto podendo causar uma descompensação mental.

Borges (2002, p. 189) sugere que possua uma efetiva comunicação organizacional, melhores condições materiais de trabalho e reconhecimento do mérito.

De certo modo para que exista o reconhecimento e melhores condições de trabalho, deverá haver um estímulo por parte da equipe da instituição, para que os profissionais estejam em constante preparação ou capacitação de novos conhecimentos. Estes profissionais terão que trabalhar em equipe para que não tenha desavenças, proporcionando uma jornada de trabalho satisfatória.

É interessante lembrar que para Síndrome de Bournout não se desenvolver, o profissional devesse conciliar o trabalho e a família.

3.2 ESTRATÉGIAS INDIVIDUAIS

Parte do próprio profissional a força de vontade para superar a síndrome, que diante de um agente estressor, usará a melhor estratégia de enfrentamento, de seu ponto de vista, evitando respostas negativas.

Folkman (1984, p. 46) define a existência de algumas estratégias de *coping*, que são estratégias, ou enfrentamento, esforços cognitivos e comportamentais para lidar com situações de dano, de ameaça ou de desafio quando não está disponível uma rotina ou uma resposta automática. Apenas esforços conscientes e intencionais são considerados estratégias de *coping* e o estressor deve ser percebido e analisado não sendo assim consideradas respostas subconscientes.

Os estudos de *coping* frequentemente são feitos pela psicologia da saúde para avaliar como é a reação dos indivíduos e da família a transtornos, doenças e

tratamentos que ajuda o indivíduo na maioria das vezes a tolerar e dominar o comportamento diante de uma situação estressante, fazendo com que o profissional busque valores positivos mediante os eventos negativos e/ou definir a dificuldade da situação vivenciada para que possa buscar soluções alternativas.

São estratégias de *coping*:

- Confronto: abrange estratégias que incluem a visão de desafio e atenção para um aspecto da situação, envolvendo a avaliação das diversas possibilidades de ações e suas consequências;
- Afastamento: corresponde às estratégias que envolvem a negação de sentimento de medo ou ansiedade, onde o indivíduo tenta esquecer a verdade, recusando-se a acreditar que a situação esteja ocorrendo;
- Autocontrole: caracterizado pelas estratégias que tentam controlar a emoção advinda do problema;
- Suporte social: definido pelas estratégias em que o indivíduo recorre às pessoas do seu meio social na tentativa de obter apoio na resolução de seu problema;
- Aceitação da responsabilidade: Corresponde às estratégias utilizadas para aceitar a realidade da situação, acreditando na sua responsabilidade sobre o ocorrido e que nada pode ser feito para mudá-lo;
- Fuga – esquiva: envolve as estratégias em que o indivíduo tenta minimizar a gravidade da situação, recorrendo à fantasia, em substituição a percepção real do conflito;
- Resolução do problema: são as estratégias que incluem a elaboração de planos de ação e alternativas com o objetivo direto da resolução da situação;
- Reavaliação positiva: incluem as estratégias cognitivas para aceitação da realidade, onde o indivíduo tenta encontrar alguns aspectos que amenizem a gravidade da situação ou concentra-se nos aspectos positivos da mesma, como forma de diminuir a carga emotiva do acontecimento, buscando alterar a situação. (Folkman, 1984, p. 46).

Segundo Rodrigues (2008, p. 24), a escolha do tipo de *coping* é muito particular, estando intimamente relacionada ao histórico de vida e personalidade do profissional.

É necessário que o profissional, a partir de sua escolha, adquira hábitos saudáveis, por exemplo, exercícios físicos, alimentação saudável, dormir bem e ter momentos de lazer, fará com que o estresse diminua.

Sanzovo e Coelho (2007, p. 228) contemplaram em um estudo algumas das estratégias de *coping* onde eles dividiram as estratégias de acordo com o tipo de estresse, estabelecidas em categoria:

- Categoria A: Engloba aspectos fisiológicos, práticas de exercícios físicos e relaxamento;
- Categoria B: Sistema de apoio, com estratégias de conversas com pessoas de confiança e fazer orações;

- Categoria C: Trabalho voluntário, recreação e hobbies, estratégias de vida, passar tempo com família e ter hábito de leitura;
- Categoria D: Habilidades interpessoais e de controle, senso de humor, estudar e pesquisar e ser pessoa otimista. (Sanzovo e Coelho, 2007, p. 228).

Melo (2006, p. 78) cita que, as estratégias individuais podem não ser as mais simples de serem realizadas, mas tem a vantagem de depender exclusivamente de cada um. Por isso, é necessário que o trabalhador pense mais em si próprio e cultive hábitos que contribuam para a manutenção de seu equilíbrio físico e mental.

3.3 ESTRATÉGIAS COMBINADAS

A estratégia combinada envolve todos os profissionais de uma determinada instituição. Maslach e Jackson (1981, p. 99) afirmam que para não haver o desenvolvimento da Síndrome de Bournout é necessário, obter boas relações sociais no trabalho, essas ações podem auxiliar a evitar a síndrome.

Nesse sentido Melo (2006) defende que:

O modelo teórico da psicopatologia do trabalho em que adota estratégias metodológicas que privilegiam o relato das vivências subjetivas dos trabalhadores acerca das suas experiências cotidianas e dos seus sentimentos de ansiedade, medo e insatisfação, o que contribuir para unificar o grupo e minimizar o sofrimento. (Melo, 2006, p. 80).

Para que todos os profissionais previnam-se da Síndrome de Bournout é necessário que se tenha conhecimento sobre o assunto através de palestras, reuniões com toda equipe para que sejam feitas discussões e reflexões.

Destaca Carlotto (2006) que:

A prevenção deve contemplar ações conjuntas, envolvendo organização e indivíduo, pois as mudanças no contexto de trabalho devem ser pautadas na participação de todos. (Carlotto, 2006, p. 48).

Essas atitudes farão com que alguns profissionais relatem suas vivências e experiências com algum tipo de “depressão” fazendo assim, com que os profissionais formem grupos de estratégias coletivas no enfrentamento do estresse do ambiente de trabalho.

3.4 FORMAS DE PREVENÇÃO E/OU INTERVENÇÃO

Bussing (2000, p. 346) comenta que das formas de prevenções ou intervenções relacionadas à Síndrome de Bournout, a informação deve ser a primeira a ser adotada, pois conhecendo os agentes deflagradores, os mediadores, será possível adotar ações preventivas adequadas. Quando o processo de Bournout já está em curso a possibilidades de propor medidas preventivas que possam solucionar o problema. Sendo assim os trabalhadores podem auto avaliar-se e procurar minimizar os agentes estressores buscando restabelecer suas condições saudáveis de trabalho.

Algumas estratégias de enfrentamento devem ser adotadas:

1. Adotar hábitos de vida saudáveis;
2. Ter uma alimentação balanceada, não “pulando” refeições;
3. Ter oito horas diárias de sono ou mais, sendo que é necessidade pessoal de descanso varia de pessoa para pessoa;
4. Praticar exercícios físicos regulares, de preferência exercícios aeróbicos e ao ar livre;
5. Utilizar o tempo livre para atividades prazerosas, agradáveis e não preenche-las com mais trabalho;
6. Desenvolver talentos pessoais. Dedicar um tempo a habilidades que sempre quis aprender ou desenvolver, como pintura, música, dança de salão ou outra que venha a trazer satisfação pessoal. Uma boa dica é escrever artigos, pois assim podemos expressar nossas ideias e assim focar nossa atenção nesta atividade, diminuindo com isto o nível de estresse;
7. Aprender a dizer não! Não podemos abraçar o mundo. Não fazer mais que as possibilidades reais. É de fundamental importância saber distinguir e respeitar os próprios limites;
8. Administração do tempo. Distribuir as atividades diárias de forma compatível com a realidade, levando em consideração não só as relativas ao trabalho, mas também as dedicadas às questões e cuidados pessoais e de lazer;
9. Tenha amigos: ter amigos é importante, pois se você precisar desabafar sobre algum problema, um amigo pode te ajudar. Encontrar que o deixara falar livremente sobre seus problemas e sentimentos faz muito bem. Isso

também o ajuda a escutar outros pontos de vista. Amigos o lembrarão de que não está sozinho. Se precisar converse com um terapeuta e um psicólogo, que estes podem ajuda-lo a lidar com o estresse e encontrar melhores maneiras de encarar os problemas. A teoria pode ajudar em desordens mais serias relacionada ao estresse;

10. Seja mais flexível: algumas vezes não vale a pena o estresse da discussão. Se puder, seja mais flexível e ceda de vez em quando. Afinal, cada um vai ter uma opinião própria sobre um determinado assunto, e existem pessoas que são inflexíveis em suas opiniões, mesmo quando argumentamos e tentamos mostrar a lógica das nossas ideias, portanto, se a pessoa for inflexível, às vezes o melhor que podemos fazer, já que não vamos mudar o seu modo de pensar é ao menos “escutar” está pessoa e não “se estressar” com ela;

11. Neutralização dos agentes estressores. Uma vez identificadas às situações que provocam o estresse, verificar e avaliar as estratégias que estão sendo utilizadas no sentido de elimina-las ou minimiza-las. Buscar outros recursos de enfrentamentos no caso da percepção da ineficácia das táticas empregadas. No caso de impossibilidade de manejo da situação, procurar distanciar-se ou evitar os contextos estressores;

12. Relaxamento. Aprender e utilizar técnicas de relaxamento ajudam no controle psicofisiológico dos agentes estressores, permitindo um distanciamento necessário para recobrar as forças, uma trégua para que se possam recobrar as energias. Por outro lado, pode fornecer o distanciamento necessário para uma percepção e análise mais adequada da situação. Cada pessoa tem a sua própria maneira de relaxar. Algumas incluem respiração profunda, yoga, meditação, massagem, etc. Se você não conseguir fazer essas coisas, tire alguns minutos para sentar, escutar uma música calma, ou ler um livro;

13. Psicoterapia pessoal. Um profissional habilitado é a pessoa mais indicada na ajuda necessária para o enfrentamento dos casos de estresse e Bournout. Para os casos específicos de Bournout, seria conveniente que o mesmo possuísse conhecimento profundo sobre a síndrome assim como as possíveis técnicas para seu controle. No plano institucional, um profissional capacitado em desenvolver ações em saúde ocupacional é a pessoa mais indicada. Este terá condições de efetuar uma avaliação dos aspectos saudáveis e/ou prejudiciais da organização, assim como propor medidas no sentido de potencializar as variáveis positivas, bem como eliminar ou minimizar as negativas implicadas. Para tanto, deverá contar com o apoio genuíno dos gerentes e responsáveis pela instituição, bem como da disponibilização dos recursos necessários para sua realização. (Bussing, 2000, p. 346).

De acordo com Onmeda (2012, p. 08), a prevenção do Bournout começa quando o indivíduo que está sofrendo com o estresse ou estresse familiar busca prevenir, reduzindo os agentes causadores do estresse, podendo ajudar a prevenir o Bournout. Faz-se necessário que o indivíduo que sofre com o estresse, busque equilíbrio no dia-a-dia no trabalho, nas responsabilidades familiares, no momento de fazer ou relaxamento. O indivíduo não deve sobrecarregar-se, tanto no trabalho ou com a família.

O autor ainda relaciona algumas dicas para que o indivíduo que está se sentindo estressado ou que não se sente motivado em seu trabalho, busque exercer uma ou mais dessas alternativas, que são elas:

- Oficinas regulares: Reuniões regulares para trocar opiniões com colegas sobre questões de trabalho. Se houver problemas de trabalho apresenta-se a possibilidade de desenvolver estratégias para lidar com o fato. Além disso, fazer com que todos sintam que podem contar com seus colegas de trabalho, unir o grupo. É importante que as avaliações positivas também sejam expressas, ou seja, o desenvolvimento de cada indivíduo deve ser apreciado.
- Treinar a percepção: Descobrir quais circunstâncias pode contribuir para o Bournout e avaliar se essas atitudes podem ser editadas. Tentar delegar as tarefas e não fazer tudo sozinho no trabalho, esforçando-se para ser menos perfeccionista.
- Aprender a dizer não: Determinar quais as necessidades e objetivos de vida, e onde os limites são reais. Compensar o estresse durante o tempo livre persiga os interesses de relaxar ou se divertir. Cuidar das relações sociais, mas sem se comprometer demais com elas. Aprenda a dizer não ao longo do tempo, tanto no trabalho como em seu círculo de amigos ou familiares, em vez de se sacrificar pelos outros.
- Encontre relaxamento: As técnicas de relaxamento podem ser úteis para lidar com o estresse do cotidiano com maior serenidade, como por exemplo, a yoga, que pode ajudar o indivíduo a ser mais descontraído. (Onmeda, 2012, p. 8).

Para os profissionais da educação que usam as formas de prevenções acima citadas, ou mesmo aqueles que se auto avaliaram como possíveis portadores de Bournout ou estressores causadores da síndrome.

Esteve (1999, p. 142) afirma que a:

Inovação educativa sempre deve ocorrer com a presença de equipes de trabalho, embora alguns professores trabalhem individualmente, compartilham com outros seus êxitos e suas dificuldades, adaptando e melhorando os métodos objetivos e conteúdos. (Esteve, 1999, p. 142).

Fica claro no pensamento do autor a importância do trabalho em grupo, da necessidade de que todos compareçam as reuniões, para discutir as dificuldades encontradas no dia a dia escolar.

Abraham (1975, p. 143) destaca com seu pensamento que:

Estabeleceu uma metodologia de grupo de autoaprendizagem onde deveria ser amplamente utilizada, como parte integrante da formação continua do professorado, abrindo novos canais de comunicação que evitem a acumulação de tensões e que ofereçam ao professor em exercício a possibilidade de compartilhar as respostas que estão dando outros colegas aos mesmos problemas. (Abraham, 1975, p. 143).

Entende-se que o autor explana o seu pensamento, sobre a importância da comunicação entre equipe pedagógica, professores, funcionários e alunos, para melhorar a convivência entre todos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou analisar a Síndrome de Bournout, contextualizando suas causas e consequências. Apesar de abrangente, pois muitos autores ainda divergem sobre alguns fatores, o trabalho fez um apanhado geral sobre os indivíduos de risco e a prevenção que vem sendo empregada.

Deste modo conclui-se que diversos trabalhadores são acometidos de incertezas, frustrações e medos, provocados por inúmeros fatores, inclusive as dificuldades no exercício profissional. Tantas pressões sociais acarretam para o trabalhador situações de estresse psíquico que comprometem sua qualidade de vida.

Fica clara a importância do bem-estar e da saúde do indivíduo no trabalho, pois é neste local que se passa a maior parte do tempo. A qualidade de vida está diretamente relacionada com as necessidades e expectativas humanas e com a respectiva satisfação desta. Corresponde ao bem-estar do indivíduo, no ambiente de trabalho, expresso através de relações saudáveis e harmônicas. Encontrou-se que a relação trabalho/saúde atinge principalmente os trabalhadores de áreas operacionais, que estão mais sujeitos a ambientes e condições insalubres. Entretanto, os integrantes de cargos superiores também convivem com níveis elevados de estresse, mas estes acabam por afetar corpos e mentes dos outros trabalhadores, porque os gerentes transferem suas frustrações para os subordinados, muitas vezes na forma de cobranças e intolerâncias.

Também os indivíduos que trabalham em funções de ajuda, como médicos, enfermeiros, policiais, agentes penitenciários e outros que lidam diretamente com uma população mais carente, seja na área de saúde ou na busca de informação, atuam em atividade mais susceptíveis ao Bournout. Pois estes profissionais passam por três frentes de batalha, sendo elas: as relacionadas às doenças da sociedade, às necessidades dos indivíduos que procuram por estes profissionais e das necessidades de si próprio.

A síndrome se desenvolve através da sobrecarga do cotidiano no ambiente escolar, mas também se desenvolve a partir dos estresses relacionados tanto ao ambiente de trabalho quanto no âmbito familiar, o indivíduo só desenvolve Bournout se estiver em contato direto com outros indivíduos causadores do estresse, chamados de estressores.

Assim, o trabalho pode ser visto como forma de realização tornou-se fonte de risco para a saúde, pois o trabalhador é tomado por uma “máquina” no processo produtivo e pouca atenção tem sido dada aos aspectos de proteção ambiental no trabalho.

Acredita-se que a busca na redução do nível de estresse ocupacional, deva ser priorizada com a conscientização da sociedade, em especial dos empregadores. É importante que sejam desenvolvidos conhecimentos acerca de Bournout, de modo que maiores informações possam ser transmitidas aos profissionais e empresas na tentativa de uma melhoria na qualidade de vida no ambiente de trabalho.

A qualidade de vida no trabalho é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida no trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social, e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso de energia pessoal. Não depende só de uma parte, ou seja, depende simultaneamente do indivíduo e da organização, e é este o desafio que abrange o indivíduo e a organização.

As estratégias estudadas revelaram que para enfrentar o Bournout é necessário que a força de vontade seja própria do indivíduo. Porém, é de suma importância que todos os indivíduos da instituição escolar façam parte de um grupo de apoio a esses indivíduos, para auxiliar no desempenho social e institucional.

Outro ponto importante é a necessidade da equipe pedagógica juntamente com o governo, oferecer suporte material, cursos profissionalizantes, e reconhecer o esforço e melhora do indivíduo nos aspectos pedagógicos.

Desta maneira, deixando claro o que é a Síndrome de Bournout, e trazendo, talvez, informações desconhecidas pelos docentes portadores ou não da síndrome.

REFERÊNCIAS

AMIEL, R (1980). Équilibre mental, fatigue psychique et vocation enseignante. In: Vários. **Equilibre ou fatigue par La travail**. Paris: ESF, 1980. p. 77-82.

ARANHA, Maria Lucia de Arruda. **História da educação e da pedagogia**. São Paulo, Moderna, 2006.

BANDURA, A. **Principles of behavior modification**. Nova York: Holt Rinehart and Winston, 1969.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria Teresa. **A Saúde Mental dos Profissionais de Saúde Mental**. Maringá: Eduem, 2001.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria Teresa. **Bournout**: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BÜSSING, A.; Glaser, J. Modelo de quatro estágios dos fatores principais de Bournout: o papel do estresse de trabalho e recursos relacionados com o trabalho. **Trabalho & Estresse**, n. 14. 2000. p. 329-346.

BYRNE, Barbara. The Maslach Burnout Inventory: testing for factorial validity and invariance across elementary, intermediate and secondary teachers. **Journal of occupational and organizational psychology**, v. 66, n. 3. 1993. p. 197-213.

CARDOSO, Rui Mota. O stress nos Professores Portugueses. **Estudo IPSSO 2000**. Porto: Porto Editora, 2002.

CARDOSO, Rui Mota; *et. al.* **Identidade**. Porto: ADECAP, 2002.

CARLOTTO, M. S. A Síndrome de Bournout e o trabalho docente. **Psicologia em Estudo**, v. 7, n. 1. 2002. p. 21-29.

CAVACO, M. H. Ofício do professor: o tempo e as mudanças. In: NÓVOA, A. (ed.). **Profissão Professor**. Porto: Porto Editora, 1991. p. 155-191.

CODO, W.; VASQUES-MENEZES, I. O que é Bournout? In: W. Codo (Org.). **Educação**: Carinho e trabalho. Rio de Janeiro: Vozes, 1999. p. 237-255.

COTÊ, R. L. Change ments observés chez des enseignants(es) participants à un programmed'éducation émotionnelle, RADIX. **Congrés De L'association Internationale De Recherche Sur La Personne De L' Enseignant**, n. 3. 1984. Mons. Anais. Mons: Université de Mons, 1984.

CRUVINEL, M.; BORUCHOVITCH, E. Sintomas depressivos, estratégias de aprendizagem e rendimento escolar de alunos do ensino fundamental. **Psicologia em Estudo**, v. 9, n. 3. 2004. p. 396-378.

D. AMBROSIO, Ubiratan. **Educação para uma sociedade em transição**. Campinas: Papyrus, 1999.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. São Paulo: Cortes-Obore, 1992.

DELTA, J. Significados pessoais de estresse ocupacional: casos de clínica. **Jornal de Psicologia do trabalho**, n. 58. 1985. p. 139-148.

ESTEVE, José M. **O mal estar docente: a sala-de-aula e a saúde dos professores**. Trad. Durley de Carvalho Cavicchia. Bauru: EDUSC, 1999.

ETZION, D. Burning out in management: a comparison of woman and men in matched organizational positions. **Israel Social Science Research**, n. 5, v. 1 e 2. 1987. p. 147-163.

FARBER, B. A. **Crisis in education**. Stress and burnout in the American teacher. San Francisco: Jossey-Bass Inc. 1991.

FRANÇA, H. H. A Síndrome de "Bournout". **Revista Brasileira de Medicina**, n. 44, v. 8. 1987. p. 197-199.

FREUDEMBERG, H. Staff burnout. **Journal of Social Issues**, n. 30. 1974. p. 159-165.

GARCE DE LOS FAYOS, E., VALLERINO, V. T. Bournout en Iberoamerica: Lineas de investigación. **Cuadernos de Psicología del Deporte**, n. 10. 2010. p. 47-55.

GARCIA, I. M. Bournout em profesores y marginación social: diferencias en una muestra de profesores de centros educativos marginados y no marginados. In: **Livro de Comunicaciones Del Congreso Nacional de Psicología Social**. Santiago de Compostela: Tórculo A. G., 1990.

GIL-MONTE, P. R. **El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)**. Una enfermedad laboral em la sociedade del bienestar. Madrid: Pirâmide, 2005.

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

JESUS, S. N. **Motivação e formação de professores**. Coimbra: Quarteto Editora, 2000.

KENSKI, Vani. Novas tecnologias: o rendimento do espaço e do tempo e os impactos no trabalho docente. **Revista Brasileira de Educação**, n. 8, Brasília, mai/ago, 1998. p. 58-71.

LIPP, Marilda Novaes (Org.). **O Stress do Professor**. 5. ed. Campinas: Papyrus, 2007.

LUZURIAGA, Lorenzo. **História da educação e da Pedagogia**. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1978.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behavior**, n. 2. 1981. p. 99-113.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. Take this job and ...love it. **Psychology Today**, 32. 1999. 50-57.

MASLACH, C. **Burnout: the cost of caring**. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice – Hall. 1982.

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

MASLACH, C.; JACKSON, S. The Measurement of Experienced Burnout. **Journal of Occupational Behavior**, 1981.

MCGRATH, E. *et. al.* **Women and depression: risk factors and treatment issues**. Washington: American Psychological Association, 1993.

MOURA, E. P. G. **Saúde mental e trabalho**. Esgotamento profissional em professores da rede de ensino particular de Pelotas - RS. Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. 1997.

NÓVOA, António (org.). **Professor**. Porto: Editora Porto, 1999.

PERROUD, P. **Construir as competências desde a escola**. Porto Alegre: Artmed, 1997.

PIRES, D. A.; BRANDÃO, M. R.; MACHADO, A. A Síndrome de Bournout no esporte. **Revista Motriz**, n. 11. 2005. p. 147-153.

RAEDEKE, T. Is athlete burnout more than just stress? A sport commitment perspective. **Journal of and Exercise Psychology**, v. 19, n. 4. 1997. p. 396-417.

RAEDEKE, T.; LUNNEY, K.; VENABLES, K. Understanding athlete burnout: Coach perspectives. **Journal of Sports Behavior**, v. 25, n. 2. 2002. p. 181-206.

REINHOLD, H. H. O Bournout. In: LIPP, M. (Org.). **O stress do professor**. 5. ed. Campinas: Papyrus, 2007. p. 63-80.

RIBEIRO, Maria Luisa Santos. **História da educação brasileira**, a organização escolar. Campinas: Autores Associados, 2001.

RUDOW B. Stress and burnout in the teaching profession: european studies, issues, and research perspectives. In: Vanderbergue, R.; e Huberman, M. A. (Eds.),

Understanding and preventing teacher burnout: a source book of international practice and research. Cambridge: Cambridge University Press. 1999. p. 38-58.

SILVA, F. Bournout: um desafio à saúde do trabalhador. **Psi - Revista de Psicologia Social e Institucional**. v. 2, n. 1. 2000.

SKINNER, B. F. **Ciência e comportamento humano**. Brasília: Editora da Universidade de Brasília. 1953/1967

SMITH, R. E. Toward a cognitive - affective model of athletic burnout. **Journal of sport psychology**, v. 8, 1986. p. 36-50.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2003.

TRIGO T. R.; TENG C. T.; HALLAK J. E. C. Síndrome de Burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Rev. Psiq Clinica**, v. 34, n. 5, 2007.

VASQUES-MENEZES, I.; CODO, W. O que é burnout? In: CODO, W. (Coord.). **Educação: carinho e trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2006. p. 237-254.

VEENMAN, S. Perceived problems of beginning teachers. **Review of educational research**, v. 54, n. 2, 1984. p. 143-178.

VONK, J. H. C. Problems of beginning teacher. **European journal of teacher Education**, v. 6, n. 2, 1983. p. 133-150.

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, 1997. p. 325-349.

WOODS, P. Intensification and stress in teaching. In: Vanderbergue, R.; Huberman, M. A. (Eds.) **Understanding**. 1999.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Mental health: new understanding, new hope**. 2001.