

SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFESSORES: NOVOS DESAFIOS NO MUNDO CONTEMPORÂNEO

* Dra. Railda Lima da Calçada

RESUMO

A Síndrome de Burnout apresenta-se hoje, como um dos grandes problemas psicossociais que estão a afetar profissionais de diversas áreas. Esta realidade tem gerado grande interesse e preocupação não só da comunidade científica internacional, mas também de entidades governamentais, empresariais, educacionais e sindicais no Brasil, devido à severidade das consequências, tanto individuais quanto organizacionais, apresentadas pela Síndrome, especialmente como fator de interferência nas relações interpessoais do professor. Nestes estudos, buscamos através de autores que falem sobre as causas, sintomatologia e prevenções da SB em professores no ambiente de trabalho, levando em conta as três variáveis da síndrome de burnout, como: 1- Exaustão Emocional; 2- Despersonalização; 3- Baixa Realização Profissional. A síndrome de Burnout estar relacionado a um tipo de estresse que mantém maior contato direto e constante com outras pessoas. É quase impossível não passar por momentos de estresse no âmbito profissional, por isso aprender a gerenciá-lo é um passo importante para que não se transforme em algo mais sério, como a síndrome de Burnout.

Palavras Chave: Síndrome de Burnout, Causas, sintomatologia, prevenção e Ambiente de trabalho.

RESUMEN

El Síndrome de Burnout se presenta hoy en día como uno de los principales problemas psicosociales que están afectando a profesionales de diversas áreas. Esta realidad ha generado gran interés y preocupación no sólo de la comunidad científica internacional, sino también de entidades gubernamentales, empresariales, educativas y sindicales en Brasil, debido a la gravedad de las consecuencias, tanto individuales como presentadas por el Síndrome, especialmente como un factor de interferencia en las relaciones interpersonales del maestro. En estos estudios, buscamos a través de autores que hablen sobre las causas, síntomas y prevención de la EB en los profesores en el entorno laboral, teniendo en cuenta las tres

variables del síndrome de agotamiento, tales como: 1- Agotamiento emocional; 2- Despersonalización; 3- Bajo logro profesional. El síndrome de burnout está relacionado con un tipo de estrés que mantiene un mayor contacto directo y constante con otras personas. Es casi imposible no pasar por momentos de estrés en el ámbito profesional, por lo que aprender a manejarlo es un paso importante para que no se convierta en algo más grave, como el síndrome de Burnout.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Causas, Sintomatología, Prevención y Ambiente laboral.

INTRODUÇÃO

SB dá-se a partir de uma excessiva e prolongada exposição às situações de estresse no ambiente de trabalho (fadiga crônica). O Burnout é considerado um problema no mundo profissional da atualidade, pois apresenta consequências, tanto para o indivíduo quanto para a organização na qual estão inseridos, e para os usuários de seus serviços devido à queda na qualidade dos serviços prestados. Independentemente do tipo de profissão exercida, o trabalho tende a ocupar uma parcela considerável do tempo de cada indivíduo, o que nem sempre leva a realização pessoal, podendo gerar problemas desde insatisfação até exaustão. Profissões de caráter assistencial, como médicos, professores, militares, enfermeiros, assistentes sociais, psicólogos, dentre outros, tendem a desenvolver algum tipo de transtorno mental ou emocional relacionado ao trabalho e uma das consequências de se desempenhar essas tarefas seria a possibilidade de desenvolver Síndrome de Burnout (SB).

De acordo com Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), Burnout é um fenômeno psicossocial que surge como uma resposta crônica aos estressores interpessoais ocorridos na situação de trabalho, sendo entendido como um processo e constituído por três variáveis: a primeira, exaustão emocional, é caracterizada pela falta ou carência de energia e um sentimento de esgotamento emocional; a segunda, despersonalização, é definida como a falta de sensibilidade e a dureza ao responder às pessoas que são receptoras de seu serviço; e, por último, a baixa realização profissional, que se refere a uma diminuição do sentimento de competência em relação ao trabalho com pessoas. (Apud CARLOTTO, 2010 p, 78).

A nível laboral, vários estudos têm demonstrado que as condições em que se desempenha um posto de trabalho, a oportunidade de controle, a adequação entre as exigências do cargo e as capacidades da pessoa que o desempenha, as relações interpessoais, a remuneração e a segurança física, entre outros, são fatores de relevo para o bem estar psicológico dos trabalhadores e para a sua saúde mental. A saúde mental do educador deve consistir em uma relação equilibrada dentro e fora do setor de trabalho, para que esse profissional não venha ter desgaste cognitivo e emocional.

A síndrome de burnout se caracteriza pelo estresse crônico, vivenciado por profissionais que lidam de forma intensa e constante com as dificuldades e problemas alheios, nas diversas situações de atendimento. A síndrome se efetiva e se estabelece no estágio mais avançado do estresse notado primeiramente pelos colegas de trabalho, depois pelas pessoas atendidas pelo profissional e, em seu estado mais avançado, pela própria pessoa quando então decide buscar ajuda profissional especializada. Inicia-se com desânimo e a desmotivação com o trabalho e podem culminar em doenças psicossomáticas, levando o profissional a faltas frequentes, afastamentos temporários das funções até a aposentadoria por invalidez. (CHAFIC 2008, p.3).

Segundo Benevides-Pereira (2010), torna-se fundamental o conhecimento desta síndrome e de especial importância não só para a classe de profissionais em que há maior risco de incidência, mas principalmente para aqueles que desenvolvem suas atividades em área de segurança do trabalho, médicos, e mais especificamente psiquiatras e psicólogos. Conhecer a síndrome é pôr em prática estratégias de prevenção; e intervenção faz-se imprescindível, sobretudo no mundo atual, aonde as exigências por produtividade, qualidade, lucratividade, associadas à recessão, vem gerando maior competitividade e conseqüentemente, problemas psicossociais. (p.16).

A dedicação exagerada à atividade profissional é uma característica marcante de burnout, 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 de burnout 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, a necessidade de se afirmar e o desejo de realização profissional se transformam em obstinação e compulsão; o paciente nesta busca sofre, além de problemas de ordem psicológica, forte desgaste físico, gerando fadiga e exaustão.

De acordo com o Dicionário da Língua Portuguesa, a palavra Síndrome é nome feminino; na medicina é conjunto bem determinado de sintomas que não caracterizam uma só doença, e podem traduzir uma modalidade patológica; no sentido figurado, conjunto de sinais ou características associadas a uma situação crítica e causadores de receio ou insegurança (p.46).

Síndrome é um fenômeno caracterizado por um conjunto de sinais e sintomas de causas diversas, podendo ser de ordem psicológica ou de ordem física e, variavelmente, psicofísicos. Sinais: são as feições e dinâmica pessoal que podem ser observadas a olho nu, a exemplo da disposição do humor e os estados de ânimo. Sintomas: necessitam de avaliações mais precisas, na maioria das vezes com a utilização de algum equipamento ou solicitação de exames para constatar disfunções no organismo referentes à pressão arterial, disfunções hormonais, entre outros. (CHAFIC 2008, p.3).

Segundo Chafic, (2008), o termo é de origem inglesa, composta por duas palavras: Burn que significa “queimar” e Out que quer dizer “fora”, “exterior”. Em tradução literal significa “queimar para fora” ou “consumir-se de dentro para fora”, podendo ser mais bem compreendido como “combustão completa” que se inicia com os aspectos psicológicos e culmina em problemas físicos, comprometendo todo o desempenho da pessoa. O termo foi utilizado como força de gíria em 1940 por militares e engenheiros mecânicos para designar uma pane geral em turbina de jatos e outros motores. Posteriormente, a gíria burnout foi utilizada por profissionais da área de Saúde para designar o estado extremamente debilitado e comprometido dos usuários de drogas. (p.4)

A associação do termo burnout ao estado de estafa por estresse crônico só aconteceu em 1974 quando o psiquiatra Herbert Freudenberg publicou um artigo no Journal of Social Issues, uma espécie de mídia impressa direcionada aos “temas sociais”. O artigo de Freudenberg foi inspirado em suas observações aos acadêmicos do último ano de medicina e, em especial, aos médicos residentes que ele supervisionava e batizou o fenômeno de esgotamento físico com exaustão emocional de staff burnout. Atualmente, o termo é utilizado por especialistas da saúde mental para designar um estado avançado de estresse cuja causa é exclusivamente o ambiente de trabalho. (p.15)

Segundo Pereira (2010), o burnout passou a ter protagonismo no mundo laboral na medida em que veio explicitar grande parte das consequências do impacto das atividades ocupacionais no trabalho e deste na organização. (p. 14).

Para Carlotto (2010) Burnout é um tipo de estresse ocupacional que acomete profissionais envolvidos com qualquer tipo de cuidado em uma relação de atenção direta, contínua e altamente emocional (Maslach & Jackson, 1981; 1986; Leiter & Maslach, 1988, Maslach, 1993; Vanderberghe & Huberman, 1999; Maslach & Leiter, 1999). As profissões mais vulneráveis são geralmente as que envolvem serviços, tratamento ou educação.

Neste contexto Carlotto (2010), nos reporta que somente meados de 70 é que o Burnout chamou atenção do público e da comunidade acadêmica americana. Essa questão emergiu devido a um conjunto de fatores econômicos, sociais e históricos. Trabalhadores americanos começaram a buscar trabalhos na tentativa de conquistar maior remuneração, satisfação e gratificação no seu trabalho. (57)

No entendimento de Farber (1983), apud Carlotto foi à combinação perfeita para a individualização e o narcisismo que produziu “a receita perfeita para o burnout”. A primeira produz o estresse e a frustração, enquanto a última destrói os recursos de enfrentamento.

Os estudos sobre burnout começaram a se multiplicar a partir dos artigos de Freudenberger (1974, 1975), apesar de não ter sido ele o primeiro a falar e se utilizar deste termo para se referir ao esgotamento físico e mental bem os

transtornos comportamentais observados na área de saúde. Ele descreveu o fenômeno como um sentimento de fracasso e exaustão causado por um excessivo desgaste de energia e recursos. Porém, sem dúvida alguma seus artigos figuram um marco e desencadearam inúmeros outros trabalhos em todo mundo, ocasionando um impacto no meio científico e organizacional. (PEREIRA, 2010, p.14).

De acordo com Benevides-Pereira (2002), Burnout é um termo (e um problema) bastante antigo, no jargão popular inglês, se refere àquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia. Uma metáfora para significar aquilo, ou aquele, que chegou ao seu limite e, por falta de energia, não tem mais condições de desempenho físico ou mental.

Outro comentário importante sobre o burnout é que a síndrome vai avançando com o tempo, corroendo devagar o ânimo do educador, as chamas do fogo vão se apagando aos poucos.

O Burnout é uma desistência de quem ainda está lá. Encalacrado em uma situação de trabalho que não pode suportar, mas que também não pode desistir. O trabalhador arma, inconscientemente, uma retirada psicológica, um modo de abandonar o trabalho, apesar de continuar no posto. Está presente na sala de aula, mas passa a considerar cada aula, cada aluno, cada semestre, como números que vão se somando em uma folha em branco. (VASQUES-MENEZES apud CODO, 2002, p.254).

Segundo Carlotto (2010), apesar da diversidade de conceituações atribuídas ao burnout, ocorre uma unanimidade entre os pesquisadores à medida que todos assinalam influência direta do mundo do trabalho como condição para a determinação dessa síndrome. A síndrome de burnout é um constructo formado por três dimensões relacionadas, mas independente:

- Exaustão emocional, caracterizada pela falta ou carência de energia e entusiasmo, e sentimento de esgotamento de recursos. A esses sentimentos somam-se o de frustração e tensão, pois os trabalhadores passam a perceber que não possuem condições de despender mais energia para atendimento de seus clientes ou demais pessoas como faziam anteriormente.

- Despersonalização, que ocorre quando o profissional passa a tratar os clientes, colegas e organização de forma distante e impessoal. Os trabalhadores

passam a desenvolver insensibilidade emocional diante das situações vivenciadas por sua clientela.

- Baixa realização no trabalho, caracterizada pela tendência do trabalhador em se auto avaliar de forma negativa. Ele se torna insatisfeito com seu desenvolvimento profissional e experimenta um declínio no sentimento de competência e êxito (p.44,45).

De acordo com o pensamento da autora, é importante ressaltar que a despersonalização pode ser uma resposta de enfrentamento aceitável ao provocar distanciamento interpessoal do profissional em relação ao seu cliente. No entanto, passa a ser uma preocupação quando de uma resposta negativa associada à exaustão emocional, produzindo sentimento de difícil controle e que interfere no desempenho profissional. A despersonalização é um elemento essencial da SB, enquanto a exaustão emocional é a redução da realização pessoal podem estar associadas a outros tipos de síndrome. (MORENO; olver; Aragonese, 1991). Friedman (1993) corrobora essa preposição afirmando que a despersonalização, seguida pela exaustão emocional, está mais próxima, quanto à severidade, do clímax do esgotamento profissional. (CARLOTTO, 2010, p.45).

Para alguns autores, ambos são conceitos que definem a SB; tais conceitos parecem lançar alguma luz sobre a questão teórica de como as pessoas lidam com a excitação emocional, forte e frequente nas profissões assistências. Atualmente, o termo é utilizado por especialistas da saúde mental para designar um estado avançado de estresse, cuja causa é, exclusivamente, o ambiente de trabalho.

A legislação brasileira contempla, desde 1999, a SB como transtorno mental e do comportamento relacionado com o trabalho. No Brasil é conhecida pela expressão síndrome de esgotamento profissional, mas não é amplamente conhecida pela área médica, dificultando estimativas quanto a sua existência. A doença é estudada como mais um dos diversos problemas relacionados ao trabalho, a exemplo do estresse, do esgotamento, a falta de repouso e lazer e adversidades no modo de vida, estando classificada no Código Internacional de Doenças (CID-10) sob o código Z73.

Os sinais e sintomas nos estágios iniciais da burnout são praticamente os mesmos do estresse e da depressão, mas ainda não está caracterizada a síndrome, pois esta só se efetiva nos estágios mais avançado da doença, apresentando características próprias que a diferencia de outras psicalgias, tais como o estresse e a depressão. A divisão dos sinais e sintomas em quatro estágios facilita o entendimento da evolução da doença.

1º estágio:

- A vontade em ir ao trabalho fica comprometida;
- Ausência crescente e gradual de ânimo ou prazer em relação às atividades laborais;
- Surgem dores genéricas e imprecisas nas costas e na região do pescoço e coluna;
- Em geral, o profissional não se sente bem, e não sabe dizer exatamente o que possa ser.

2º estágio:

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

3º estágio:

- As habilidades e capacidades ficam comprometidas;

- Os erros operacionais são mais frequentes;
- Os lapsos de memória ficam mais frequentes e a atenção fica dispersa ou difusa;
- Doenças psicossomáticas como alergia e picos de pressão arterial começam a surgir e a automedicação é observada;
- Inicia-se ou eleva-se a ingestão de bebidas.

4º estágio:

- Observa-se alcoolismo;
- Uso recorrente de drogas lícitas e ilícitas;
- Enfatizam-se os pensamentos de autodestruição e suicídio;
- A prática laboral fica comprometida e o afastamento do trabalho é inevitável. (CHAFIC 2008, p.5,6).

De acordo com o pensamento do autor, os sinais e sintomas aqui expostos são meramente informativos e não representam, necessariamente, a forma perfeita de manifestação da burnout, podendo ocorrer variações diversas entre pessoas com mesmo quadro sintomático. De acordo com alguns autores, somente uma avaliação médica irá diagnosticar podendo proceder a uma avaliação e intervenção adequada. Vale lembrar que somente o médico ou psicoterapeuta podem proceder à avaliação e intervenção adequadas.

De acordo com Pereira (2010), na literatura pode-se encontrar uma lista bastante extensa de diversos sintomas associado ao burnout. Subdividindo teoricamente em Físicos, Psíquicos, Comportamentais e Defensivos (Emocionais). Vejamos abaixo o Resumo Esquemático da Sintomatologia segundo Benevides-Pereira.

Sintomas Físicos

- Fadiga constante e progressiva;

- Dores musculares e osteomusculares;
- Distúrbios do sono;
- Cefaleias, enxaquecas;
- Perturbações gastrointestinais;
- Imunodeficiência;
- Transtornos cardiovasculares;
- Distúrbios do sistema respiratório;
- Disfunções sexuais;
- Alterações menstruais nas mulheres.

❖ Sintomas Psíquicos

- Falta de atenção e concentração;
- Alterações de memória;
- Lentificação do pensamento;
- Sentimento de alienação;
- Sentimento de solidão;
- Impaciência;
- Sentimento de impotência;
- Labilidade emocional;
- Dificuldade de auto aceitação, baixa autoestima;
- Astenia, desânimo, disforia, depressão;
- Desconfiança paranoia. (p.61)

❖ Sintomas comportamentais

- Negligência ou escrúpulo excessivo;
- Irritabilidade;
- Incremento da agressividade;
- Incapacidade para relaxar;
- Dificuldade na aceitação de mudanças;
- Perda de iniciativa;
- Aumento do consumo de substâncias;
- Comportamento de alto risco. (Lipp, p.76,1987).

❖ Sintomas Defensivos (Emocionais)

- Tendência ao isolamento;
- Sentimento de onipotência;
- Perda do interesse pelo trabalho (ou até pelo lazer);
- Absenteísmo;
- Ímpetos de abandonar o trabalho;
- Ironia e cinismo. (p. 37-44).

É importante ressaltar que uma pessoa com a síndrome não apresenta necessariamente todas essas reações. O grau, o tipo e o número de manifestações apresentadas dependerão da configuração de fatores individuais, fatores ambientais e da etapa em que o sujeito se encontra no processo de desenvolvimento da síndrome.

De acordo com o pensamento de Benevides-Pereira, (2010), os sintomas de burnout em professores se dividem em individuais e profissionais, destacando, entretanto, que esses sintomas são de difíceis generalizações e descrições universais; em geral os professores sentem-se emocional e fisicamente exaustos, estão frequentemente irritados, ansiosos, com raiva ou tristes.

Ainda de acordo com Benevides-Pereira (2010), observando os transtornos aqui relatos, fica evidente por que o Burnout é uma síndrome que tem alertado tanto o meio científico como o organizacional. Seus efeitos interferem negativamente tanto em nível individual (físico, mental, profissional, social), como profissional (atendimento negligente, lentidão, contato impessoal, cinismo), organizacional (conflitos com os demais membros da equipe, rotatividade, absenteísmo, diminuição da qualidade dos serviços). Os prejuízos também ultrapassam a esfera pessoal, como o abandono de um posto profissional ou profissão depois de anos de estudos e investimentos financeiros para tal, efetiva, na ruptura de laços de amizade e familiares, assim como na institucional, na medida em que os efeitos se refletem na produtividade, na imagem de eficiência na organização, nos custos com os tratamentos de saúde dos funcionários, na contratação bem como no treinamento de novos profissionais. (p.45).

O que deveria mover o professor em sua prática deveria ser o prazer, a satisfação, a entrega, a incansável confiança na vida. Partindo desse pressuposto é possível sim trabalhar em um ambiente sadio, onde as pessoas possam ter uma qualidade de vida melhor.

Como se diagnostica a Burnout? O diagnóstico da burnout só pode ser realizado por médico ou psicoterapeuta, levando em consideração as características peculiares das três dimensões da doença, a saber: O esgotamento emocional; A despersonalização e, o envolvimento pessoal no trabalho.

Em geral, o profissional procede à entrevista de anamnese, podendo ser complementado por aplicação de instrumentos próprios de avaliação que são questionários específicos de detecção da síndrome, também chamados de “inventário de burnout”. O tratamento adequado exige e depende da avaliação correta para diferenciar o quadro da burnout de outras psicalgias como estresse e depressão, por exemplo. (CHAVIC, 2008, p.7)

Neste contexto, para efeito de diagnósticos, considera-se que um indivíduo tem desenvolvido burnout quando apresenta altas pontuações no CESQT, exclua a dimensão de culpa, o que caracteriza deterioração cognitiva e afetiva.

Neste está presente um conjunto de sentimentos e condutas vinculados ao estresse laboral que dão origem a uma forma moderada de mal-estar, mas não incapacita o sujeito para o exercício de seu trabalho, mesmo que pudesse realizá-lo de maneira melhor. Já são considerados casos mais graves, segundo o autor, a presença de baixas pontuações em ilusão pelo trabalho, junto com altas pontuações em desgaste psíquico e indolência, e ainda, alta pontuação em culpa. Esse seria sentimento de culpa em que ocorre um maior dano no sujeito, já podendo apresentar problemas sérios na execução do seu trabalho. Essa distinção poderia explicar os diferentes tipos de burnout identificados em outros estudos. (PINES, 1982; VANHEULE; LIEVROUW; VERHAGHE, 2003, apud (CARLOTTO, 2010, p.66.)

O tratamento da síndrome é essencialmente psicoterapêutico, pois, por mediação temporária de psicólogo ou psicanalista, podendo haver atendimento concomitante com médico caso a pessoa apresente problemas biofisiológicos, a exemplo de dores, alergias, alteração na pressão arterial, problemas cardíacos, insônia, entre outras possíveis intercorrências físicas de qualquer natureza. As técnicas psicoterápicas são muitas e não há uma melhor do que a outra. Igualmente, em função do quadro apresentado e a intensidade da burnout, uma determinada técnica pode se mostrar mais adequada para cada pessoa. Quanto à medicação, esta pode variar de analgésicos e complementos minerais até ansiolíticos e antidepressivos, conforme cada caso. (CHAVIC, 2008; p.8).

Com base no pensamento do autor, a SB pode ser tratada ou prevenida quando os agentes estressores no trabalho são identificados, modificados ou adaptados à necessidade do professor. Quando ele prioriza as tarefas mais importantes no decorrer do dia a dia. Na medida em que esses profissionais estabelecem laços pessoais e/ou profissionais dentro do ambiente de trabalho dando importância quando os horários diários não são sobrecarregados de tarefas, quando este também se preocupa com sua saúde mental emocional e física, pode-se notar que o profissional passa a ter uma qualidade de vida melhor em relação a sua vida individual e profissional.

A autora Wallau (2003, p.162, 163), amplia a reflexão e completa sobre o tratamento da SB.

O sentimento de se sentir “queimado” pelo trabalho consiste num estado de fadiga ou frustração, causada pela dedicação a uma causa, a forma de vida que deixou de produzir as recompensas esperadas. O tempo vai imprimindo no docente um desgaste físico e psíquico e vai ficando “burning out”. p(71).

De acordo com a autora, algumas prevenções são muito importantes para o tratamento da SB.

- Praticar lazer;
- Criar espaço de ludicidade entre os colegas;
- Fazer caminhadas;
- Evitar fumo e café;
- Criar hábitos saudáveis de existência;
- Organizar melhor seu tempo;
- Melhorar sua QV (qualidade de vida).

A prevenção da burnout? Há um ditado popular que diz: “é melhor se prevenir do que remediar”. Isso quer dizer que é melhor evitar sofrer a doença, evitando-a, do que ter que fazer uso de medicação e várias sessões de psicoterapia. Algumas dicas podem ser muito úteis para evitar ou amenizar o estresse laboral, diminuindo as possibilidades de instalação da burnout. (CHAVIC, 2008).

O pensamento da autora amplia essa reflexão e as complementam, as investigações que são realizadas sobre a síndrome de burnout vêm permitindo estabelecer diferentes linhas de intervenção e prevenção deste fenômeno psicológico [...], na atualidade a execução dos programas preventivos dentro das organizações tem sido muito escasso, quando não praticamente inexistentes, prevalecendo na maior parte das vezes os programas do tipo interventivos. Desde uma perspectiva psicossocial, o burnout tem sido entendido como resultado de um contexto laboral desfavorável, de características individuais, do tipo de enfrentamento utilizado, assim como da relação entre estes elementos. [...], neste sentido as intervenções e os programas preventivos procuram focar três níveis:

- Programas centrados na resposta do individuo

Basicamente consiste na aprendizagem, por parte do trabalhador, de estratégias de enfrentamento adaptativas ante as situações estressantes... Focaliza-se a intervenção na resposta da pessoa diante de situações negativas ou estressante, sem entrar nos elementos inerentes ao contexto ocupacional.

- Programas centrados no contexto ocupacional

. Desse ponto de vista é necessário mudar a situação em que se desenvolvem as atividades, principalmente nos aspectos relativos à organização etc...

- Programas centrados na interação do contexto ocupacional e o indivíduo

Neste programa combinam os dois níveis anteriores, entendendo o burnout como fruto da relação do sujeito e o meio laboral. Cada um destes programas pode se considerar preventivo e interventivo em função da fase de atuação sobre o problema.. Conforme postula Caplan (1964), apud (BENEVIDES-PEREIRA, 2010 p.227 -229).

Partindo desta concepção é fundamental que a prevenção e o tratamento da burnout sejam abordados como problemas coletivos e organizacionais e não como um problema individual. A organização também pode adotar algumas medidas para a prevenção, como evitar o excesso de horas extras, proporcionar condições de trabalho atrativo e gratificante, modificar os métodos de prestação de cuidados, reconhecer a necessidade de educação permanente e investir no aperfeiçoamento profissional, formação na assertividade, dando suporte e fomentar a sua participação nas decisões da escola.

De acordo com a autora é necessário que se desenvolvam ações preventivas como reuniões de equipe para discussões e reflexões dos problemas, melhoria das condições de trabalho dos professores nas áreas (ambientais, reorganização, valorização dos postos de trabalho, redefinição de papéis, organização de horários, desenvolvimento das equipes de trabalho, estilo de direção

participativa, melhoria da comunicação no setor de trabalho, e compromisso dos professores e da diretoria da instituição). Ainda podemos sugerir palestras/ programas que informem os profissionais quanto aos riscos a que estão expostos e a identificação das manifestações da síndrome de burnout.

CONCLUSÃO

Os docentes estão expostos com frequência a riscos psicossociais como agressões e conflitos interpessoais, sobrecarga de casos a atender, conflitos e ambiguidade de papéis, percepção de iniquidade nos intercâmbios sociais, falta de controle sobre os resultados, etc. Essas condições de trabalho favorecem o desenvolvimento da SQT (síndrome de queimar-se pelo trabalho) e de outras patologias como a depressão, e o Brasil não está alheio a essas circunstâncias.

Uma vez que essa síndrome se instala nos indivíduos, ela causa desgaste e conflitos na relação do homem, por isso é viável que adotemos medidas preventivas para o combate desse mal, portanto o momento atual pede reflexões sobre medidas práticas, gerais e específicas para prevenção e controle de agravos à saúde física e mental, já que a mente e corpo sofrem concomitantemente com as consequências do estresse crônico.

A síndrome de Burnout entre os professores é um problema que se deve ser olhado com muita atenção em função das consequências causadas nos diversos segmentos envolvidos. O professor pode ter dificuldades em todas as áreas de sua vida, apesar de os estímulos, nesta síndrome, advirem do contexto ocupacional. Terá prejuízos na área social, afetiva e da saúde, além dos problemas específicos do contexto ocupacional. A instituição sofrerá também consequências em seu clima organizacional, assim como os alunos, que podem ter prejuízos em sua aprendizagem decorrentes da condição do professor e da instituição. (LEVY; NUNES SOBRINHO, 2010, p.134).

Considerando as estratégias de enfrentamento que se associaram às dimensões da SB, verifica-se um maior impacto voltado para a emoção. Os resultados encontrados merecem especial atenção, uma vez que, segundo Gil-

Monte, P. & Peiró (1997), trabalhadores que utilizam estratégias focadas na emoção são mais vulneráveis ao Burnout (p.18).

Assim, para esses profissionais, a questão fundamental do Burnout não se circunscreve apenas à dimensão subjetiva. Suscita a reflexão sobre uma política de trabalho que não considere os profissionais apenas como uma mera peça na engrenagem, situação que os despersonaliza e desumaniza, fazendo-os reféns de uma submissão alienante.

Uma vez que essa síndrome se instala nos indivíduos, ela causa desgaste e conflitos na relação do homem, por isso é viável que adotemos medidas preventivas para o combate desse mal, portanto, o quadro de *Burnout* revelado pela pesquisa não pode ser completamente solucionado.

Concorda-se com Carlotto e Gobbi (2000) quando destacam a importância da mudança na revisão de valores que regem a instituição, resgatando os valores humanos no trabalho, e que, para garantir a saúde física, mental e a segurança social do sujeito, isso não depende de uma só parte, mas, sim, simultaneamente do próprio trabalhador e da organização. Faz-se necessário traçar programas de melhoria do ambiente e no clima organizacional, através de políticas de trabalho eficazes com o intuito de aumentar a motivação, evitando sentimentos de desilusão, solidão e frustração que tomam conta de muitos profissionais do ensino, aumentando, assim, a qualidade de vida do professor e, conseqüentemente, dando respostas positivas à organização e à sociedade.

Constatou-se nesta investigação que é necessário que os trabalhadores busquem em seu espaço de convivência, momentos para a discussão sobre seu próprio bem-estar, qualidade do ambiente de trabalho, organização do trabalho e sobre as políticas de saúde do trabalhador que apoiem ações preventivas.

Além disso, é necessário que possibilidade de tratamento seja oferecida ao professor já que acometido pela síndrome. A terapia Cognitiva-comportamental possui um arsenal de estratégias que, de acordo com estudos realizados, é capaz de cuidar da situação. Desse modo o professor poderá se tornar mais resiliente, aprendendo a lidar com as adversidades e, até mesmo, com a experiência. No entanto, é importante ressaltar que mudanças institucionais que envolvam discutir as relações entre os diversos segmentos também devem ser pensadas e implantadas.

Enfatiza-se que este estudo foi de total relevância, contribuindo para o conhecimento e valores que até então não compreendia em seu teor e através desta pesquisa pretende-se contribuir para que o profissional tenha um ambiente de trabalho mais saudáveis em termo laboral, emocional e físico.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ALVARENGA, Estelbina Miranda. **Metodologia da investigação quantitativa e qualitativa**. Normas técnicas de apresentação de trabalhos científicos. Versão em português: Cesar Amarilhas. 2012. 2ª ed. Gráfica Saf, abril.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. B. **Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalha**. Ana Maria T. Benevides Pereira, 4ª ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010 (p.14, 16, 37-44,45, 61,66,67, 227-229).

_____. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Secretaria Executiva. **Legislação em saúde mental 1990-2002** / Ministério da Saúde, Secretaria Executiva – 3. ed. Revista e atualizada. – Brasília: Ministério da Saúde, 2002.

CARLOTTO, Mary Sandra. **Síndrome de burnout: o estresse ocupacional do professor** / Mary Sandra Carlotto. – Canoas: Ed. ULBRA, (2010; p.44,45,57,66,78).

CODO, Wanderley. **Educação: carinho e trabalho**. 3ed.. Petrópolis: Rio de Janeiro: Vozes, 2002. P.254.

ESTEVE, José M. **O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores** / José M. Esteve; tradução Durley de Carvalho Cavicchia. – Bauru, SP: EDUSC, 1999. 176 p.; 18cm.—(Coleção educar).

Ferreira, A. B. H. Novo dicionário da língua portuguesa. 2ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.p.46.

FREUDENBERGER, Herbert J. **Estafa: o alto custo dos grandes empreendimentos/** Herbert J. Freudenberger e Geraldine Richelson: Tradução de Maria Elisabeth Padilha – Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1991; p.15.

GIL-MONTE, P. & Peiró, J.M. **Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse.** Madri, Síntesis. (1997,p.18).

JBEILI, Chafic. **Síndrome de Burnout: Identificação, tratamento e prevenção.** 2008. 21 páginas. Cartilha informativa de prevenção à Síndrome de burnout em professores: (2008. p.3, 4, 5, 6, 7,8). Disponível em: www.saudedoprofessor.com.br/Acesso: 14/08/2014.

LIPP, Marilda Novaes (Org.). **O Stress do Professor.** 5 ed. Campinas: Papyrus, 1987.p76.

NUNES SOBRINHO. F. P; LEVY, Machado Gisele C.T. **A Síndrome de Burnout em professores da rede de ensino regular: pesquisas, reflexões e enfrentamento/** organizadores, Gisele Tenório de machado Levy e Francisco de Paula Nunes Sobrinho. – Rio de Janeiro: Cognitiva, 2010. P.134.

Wallau, Sonia Maria de: **Estresse laboral e síndrome de burnout: uma dualidade em estudo/Sonia Maria de Wallau** – Novo Hamburgo: Feivale, 2003 p.162,163.