

**ESCOLA SUPERIOR DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DA SANTA CASA DE  
MISERICÓRDIA DE VITÓRIA  
PROGRAMA DE MESTRADO EM POLÍTICAS PÚBLICAS E  
DESENVOLVIMENTO LOCAL DA EMESCAM**

**PABLO ALVES DE SOUZA**

**SÍNDROME DE BURNOUT E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO  
ENTRE PROFESSORES DE UMA ESCOLA MUNICIPAL NO MUNICÍPIO DE  
PRESIDENTE KENNEDY**

VITÓRIA – ES

2021

PABLO ALVES DE SOUZA

**SÍNDROME DE BURNOUT E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE  
TRABALHO ENTRE PROFESSORES DE UMA ESCOLA MUNICIPAL NO  
MUNICÍPIO DE PRESIDENTE KENNEDY**

Dissertação apresentada ao Comitê de Ética da Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia de Vitória como requisito parcial para a obtenção do Grau de Mestre em Políticas Públicas e Desenvolvimento Local da Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia de Vitória.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup>. Maria Carlota de Rezende Coelho

**Área de concentração:** Políticas de Saúde, Processos Sociais e Desenvolvimento Local.

**Linha de pesquisa:** Processos de Trabalho, Políticas Públicas e Desenvolvimento Local

VITÓRIA – ES

2021

Dados internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
EMESCAM – Biblioteca Central

---

S729s Souza, Pablo Alves de  
Síndrome de Burnout e a flexibilização das relações de trabalho entre professores de uma escola municipal no município de Presidente Kennedy / Pablo Alves de Souza. - 2021.  
90 f.: il.

Orientadora: Profa. Dra. Maria Carlota de Rezende Coelho

Dissertação (mestrado) em Políticas Públicas e Desenvolvimento Local – Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia de Vitória, EMESCAM, 2021.

1. Síndrome de Burnout. 2. Professores – Presidente Kennedy (ES). 3. Professores – fadiga mental. 4. Professores – saúde mental - trabalho. I. Coelho, Maria Carlota de Rezende. II. Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia de Vitória, EMESCAM. III. Título.

CDD 362.21

---

PABLO ALVES DE SOUZA

**SÍNDROME DE BURNOUT E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE  
TRABALHO ENTRE PROFESSORES DE UMA ESCOLA MUNICIPAL NO  
MUNICÍPIO DE PRESIDENTE KENNEDY**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação  
*Stricto Sensu* em Políticas Públicas e Desenvolvimento  
Local da Escola Superior de Ciências da Santa Casa de  
Misericórdia – EMESCAM, como requisito parcial para  
a obtenção do Grau de Mestre em Políticas Públicas e  
Desenvolvimento Local.

Aprovado em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof.<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup>. Maria Carlota de Rezende Coelho  
Professora – EMESCAM  
(Orientador)

---

Prof. Dr. César Albenes de Mendonça Cruz  
Professor – EMESCAM  
(Banca Interna)

---

Prof. Dr. Renato Almeida de Andrade  
Professor - UFES  
(Banca Externa)

Dedico este trabalho ao meu Deus que me instruiu a todo momento, minha esposa, minha mãe, minha família, amigos e a todos que no decorrer do mestrado estiveram apoiando este projeto.

A minha orientadora, Prof. Maria Carlota de Rezende Coelho que acreditou na importância desta dissertação de mestrado.

A Instituição de Ensino Emescam, junto ao seu corpo de funcionários, principalmente os vinculados ao curso de mestrado, a comissão do PRODES de Presidente Kennedy –ES e aos pagadores de impostos do município de Presidente Kennedy-ES, sendo este mestrado pago através de bolsa de estudos concedida através da Prefeitura Municipal de Presidente Kennedy – ES e também a gestão do município.

A Secretaria de Educação de Presidente Kennedy-ES, a Direção e Coordenação da Escola Vilmo Ornelas Sarlo e todos professores que participaram do trabalho respondendo ao questionário.

E também a todos que com sua disponibilidade puderam ajudar no enriquecimento deste trabalho.

Agradeço ao meu Deus pela imensa presença todos os dias.

A minha Esposa pelo incentivo e dedicação sempre prestada, a minha Mãe que sempre me incentivou. A memória de meu Pai e meu Avô que foram primordiais para formação de meu caráter; a toda minha família que sempre me apoiou.

Aos meus amigos e colegas de Mestrado que suportaram e incentivaram no decorrer dos estudos.

*“Conheço muitos que não puderam quando  
deviam, porque não quiseram quando  
podiam”.*

*(François Rabelais)*

## RESUMO

A Síndrome de Burnout, conhecida como Síndrome de Esgotamento Profissional, é caracterizada por esgotamento psicológico, despersonalização e redução da realização pessoal no trabalho. Dentre os fatores que podem contribuir para a indicação da síndrome do Burnout entre os professores está a flexibilização das relações do trabalho. O objetivo do estudo foi o de analisar a indicação preliminar da síndrome de Burnout e a flexibilização nas relações de trabalho entre os professores do ensino fundamental no município de Presidente Kennedy. Trata-se de uma pesquisa descritiva, retrospectiva de abordagem quantitativa e qualitativa. Participaram do estudo 33 professores de uma escola municipal de Ensino de Educação Infantil e Fundamental do Município de Presidente Kennedy. Os resultados apontam que 84,8% são do sexo feminino com a idade variando entre 30 e 40 anos (36,36%) e 41 e 50 (36,36%). 36,36% atuam na docência entre 11 e 20 anos, 45,45% têm remuneração entre 2 e 3 salários-mínimos, 66,66% atuam sob o regime de contratação temporária e 54,54% do total de professores têm possibilidade de desenvolver a Síndrome de Burnout. Conclui-se que a flexibilização das relações de trabalho é uma realidade no município de Presidente Kennedy, os professores têm diferentes entendimento sobre a flexibilização das relações de trabalho e da síndrome de Burnout, mas que independente do regime de contratação existe a indicação preliminar da síndrome de Burnout entre os professores do município.

**Palavras-chave:** Síndrome de Burnout. Professores. Trabalho.

## **ABSTRACT**

Burnout Syndrome, known as Professional Exhaustion Syndrome, is characterized by psychological exhaustion, depersonalization and reduced personal fulfillment at work. Among the factors that can contribute to the indication of Burnout syndrome among teachers is flexibility in work relationships. The objective of the study was to analyze the preliminary indication of Burnout syndrome and the flexibility in working relationships among elementary school teachers in the municipality of President Kennedy. Descriptive, retrospective research with a quantitative and qualitative approach. Thirty-three teachers from the municipal school of Early Childhood and Elementary Education in the municipality of President Kennedy participated in the study. The results show that 84.8% are female, with ages varying between 30 and 40 years (36.36%) and 41 and 50 (36.36%). 36.36% work in the teaching profession between 11 and 20 years old, 45.45% have remuneration between 2 and 3 minimum wages, 66.66% work under the temporary hiring regime and 54.54% of the total teachers have the possibility of developing Burnout Syndrome. It is concluded that the flexibilization of labor relations is a reality in the municipality of President Kennedy, teachers have different understandings about the flexibilization of labor relations and the Burnout syndrome, but regardless of the hiring regime, there is a preliminary indication of the syndrome Burnout among teachers in the municipality.

**Keywords:** Burnout syndrome. Teachers. Work.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1– Caracterização dos Professores quanto a idade, Presidente Kennedy – ES, Brasil (n=33) .....	61
Gráfico 2– Caracterização dos docentes por tempo de trabalho na docência, Presidente Kennedy – ES, Brasil (n=33).....	63
Gráfico 3– Caracterização dos docentes quanto ao regime de trabalho, Presidente Kennedy – ES, Brasil (n=33) .....	64
Gráfico 4- Caracterização quando ao salário dos professores, Presidente Kennedy – ES, Brasil (n=33) .....	65
Gráfico 5- Identificação Preliminar da Burnout com todos os professores entrevistados, Presidente Kennedy – ES, Brasil (n=33).....	66
Gráfico 6- Identificação Preliminar da Burnout entre os professores que atuam sob o regime de contratação provisória, Presidente Kennedy – ES, Brasil (n=22) .....	67
Gráfico 7- Identificação Preliminar da Burnout entre os professores que atuam sob o regime estatutário, Presidente Kennedy – ES, Brasil (n=11) .....	68

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>2 OBJETIVOS .....</b>	<b>17</b>
2.1 OBJETIVO GERAL.....	17
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	17
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>18</b>
3.1 TIPO DE ESTUDO .....	18
3.2 LOCAL DO ESTUDO .....	18
3.3 PARTICIPANTES DO ESTUDO .....	19
<b>3.3.1 Critério de inclusão .....</b>	<b>19</b>
<b>3.3.2 Critério de exclusão .....</b>	<b>19</b>
3.4 INSTRUMENTOS .....	19
3.5 COLETA DE DADOS .....	20
3.6 ORGANIZAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	20
3.7 QUESTÕES ÉTICAS.....	20
<b>4 REVISÃO DE LITERATURA.....</b>	<b>22</b>
4.1 <i>BURNOUT</i> E A SAÚDE DO TRABALHADOR .....	22
<b>4.1.1 Conceito .....</b>	<b>22</b>
<b>4.1.2 As perspectivas observadas em Burnout .....</b>	<b>25</b>
<b>4.1.3 Os fatores interno e externo de <i>Burnout</i>.....</b>	<b>26</b>
<b>4.1.4 Os graus de progresso do <i>Burnout</i> .....</b>	<b>27</b>
<b>4.1.5 Fontes de desequilíbrio no trabalho.....</b>	<b>27</b>
<b>4.1.6 Características das dimensões de <i>Burnout</i> .....</b>	<b>29</b>
4.2 O TRABALHO DO PROFESSOR E A SUA SAÚDE.....	32
<b>4.2.1 O trabalho docente e suas transformações.....</b>	<b>32</b>
<b>4.2.2 A Capacitação profissional do professor .....</b>	<b>35</b>
<b>4.2.3 O professor e a pressão da informação.....</b>	<b>38</b>
<b>4.2.4 O professor e as novas tecnologias .....</b>	<b>41</b>
4.3 <i>BURNOUT</i> COMO REFLEXO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOS PROFESSORES .....	44

4.4 A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DO PROFESSOR .....	57
<b>5 CARACTERIZAÇÃO E IDENTIFICAÇÃO DOS PROFESSORES ENTREVISTADOS .....</b>	<b>61</b>
5.1 CARACTERIZAÇÃO DEMOGRÁFICA DO CORPO DOCENTE .....	61
5.2. TEMPO DE TRABALHO NA DOCÊNCIA .....	62
5.3 QUANTO AO REGIME DE TRABALHO .....	63
5.4 QUANTO AO SALÁRIO DOS PROFESSORES .....	65
5.5 QUANTO A IDENTIFICAÇÃO PRELIMINAR DA SÍNDROME DE BURNOUT ENTRE OS PROFESSORES .....	66
5.6 QUANTO A IDENTIFICAÇÃO PRELIMINAR DA SÍNDROME DE BURNOUT ENTRE OS PROFESSORES QUE ATUAM SOB O REGIME DE CONTRATO TEMPORÁRIO .....	67
5.7 QUANTO A IDENTIFICAÇÃO PRELIMINAR DA SÍNDROME DE BURNOUT ENTRE OS PROFESSORES QUE ATUAM SOB O REGIME ESTATUTÁRIO.....	68
5.8 COMPREENSÃO DO PROFESSOR SOBRE FLEXIBILIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SÍNDROME DE BURNOUT .....	69
<b>6 CONCLUSÃO.....</b>	<b>74</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>76</b>
<b>APÊNDICE.....</b>	<b>84</b>
APÊNDICE A – CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA E ECONÔMICA (PRELIMINAR BURNOUT).....	84
APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	85
<b>ANEXOS .....</b>	<b>86</b>
ANEXO A – QUESTIONÁRIO JBEILI PARA IDENTIFICAÇÃO PRELIMINAR DA BORNOUT.....	86
ANEXO B – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP .....	87

## 1 INTRODUÇÃO

O objeto do estudo aborda a indicação preliminar da síndrome de Burnout e a flexibilização nas relações de trabalho entre professores do ensino infantil e fundamental no município de Presidente Kennedy. Por abordar a categoria trabalho e suas formas de relação em um município no estado do Espírito Santo, o projeto se alinha a área de concentração das Políticas de Saúde, Processos Sociais e Desenvolvimento Local do programa de Mestrado em Políticas Públicas e Desenvolvimento Local da Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia de Vitória. Por se tratar de um estudo sobre o trabalho e os processos de trabalho na sociedade capitalista, na área da educação, o projeto se insere na linha de pesquisa Processos de Trabalho, Políticas Públicas e Desenvolvimento Local.

O interesse no tema proposto é em virtude de aprofundar-se e ter um melhor entendimento na saúde do professor que está inserido na sala de aula e como isso tem refletido na sua saúde mental, em seu desenvolvimento profissional, e como sua carreira docente tem se desenvolvido mediante seus vínculos empregatícios. Os professores tornam-se um excelente objeto de estudo devido as várias exposições sociais que tem, além de serem trabalhadores que buscam seus rendimentos financeiros para melhorar as condições de vida de sua casa e família.

A Síndrome de Burnout, doença prevalente em profissões que demandam alto nível de stress, dentre elas a de professore (Lorenz V. R., Benatti MCC, Sabino MO, 2010). O estudo da Síndrome, aliada a flexibilização de trabalho, contribui com informações relevantes e de grande valor social, bem como elucida várias questões sobre a saúde do trabalhador, suas fragilidades, suas resistências. O ganho social do estudo tem a finalidade de beneficiar a sociedade com um melhor entendimento das informações da análise de dados, refletindo em melhores condições de trabalho, para realizar ações com melhor proveito das ações docentes dentro e fora de seu ambiente de trabalho, refletindo também nos discentes, frente a uma adequação do ambiente de trabalho.

A sala de aula, como outros ambientes de trabalho, vem sofrendo uma imposição forte quanto a produtividade na sociedade moderna, cobrando, dos docentes, parâmetros de produtividade e de eficiência empresarial (FRIGOTTO, 1999). Os docentes, como trabalhadores, preocupam-se então não somente com suas funções, mas também com questões baseadas na

produtividade de todo um contexto educacional, desde sala de aula até aulas online, recursos técnicos, reciclagens e novas didáticas, além de terem de preocupar-se em buscar melhorar sempre sua carreira, sua segurança e seu salário (CARLOTTO, 2002a). Esses docentes passam, além de uma sobrecarga no trabalho, que por vezes é realizado dentro e fora do ambiente escolar, a ter um tempo reduzido para aperfeiçoar-se profissionalmente, diminuindo sua realização e desenvolvimento profissional. Tendo essas questões elucidadas, fica evidente como o trabalho do docente tem diversos estressores que são persistentes e que podem gerar a Síndrome de Burnout, questões que, por vez entendidas, podem servir como uma grande resolução para aplicação de políticas públicas dentro e fora do ambiente escolar, podendo trazer aos docentes um melhor ambiente de trabalho, sendo este mais saudável.

Muitos docentes, que têm a Síndrome de Burnout, estão sujeitos a condições de trabalho que geram insatisfação, tensão emocional, sofrimento, irritação, insônia, envelhecimento prematuro, aumento de doenças diversas. Identificar os sintomas e, entender o processo da doença no corpo docente, faz com que precauções e ações assertivas possam ser colocadas em prática para trazer um melhor ambiente de trabalho e valorização profissional (FRANCO, 2003; DIAS, 2000).

A profissão docente, na atualidade, vem passando por constantes transformações, e o professor, além de ensinar, têm outras atividades voltadas ao sistema onde estão inseridos e, algumas instituições e pais, cobram, dos docentes, funções que vão além dos métodos pedagógicos aplicados, pois exigem dos professores o desenvolvimento da parte psicossocial dos alunos. Além disso, estão expostos, muitas vezes, as péssimas condições do ambiente de trabalho e a carga horária excessiva, com pouco tempo para atualização, lazer e convívio social. Dessa forma, o professor passa, frequentemente, por situações conflitantes, como sentir a necessidade de ser companheiro do aluno, propiciar-lhe desenvolvimento pessoal, mas, ao mesmo tempo, ter que julgá-lo com as avaliações (KOGA, 2015).

Na educação do século XXI, a formação do professor requer além do saber pedagógico e as teorias educacionais, as diferentes técnicas e domínio de tecnologias. O professor necessita absorver toda essa gama de informação para desenvolver competências para a sua prática docente. As novas tecnologias estão cada vez mais presentes na rotina dos professores, o mundo digital entrou nas escolas de uma forma ampla, que é inimaginável pensar em educação sem pensar em usar as tecnologias de acesso a computadores, tabletes, *smartphones*

para obtenção de aplicativos para ensino, bem como, plataformas digitais de ensino, etecnologias no ambiente de ensino a distância. Dessa forma, as novas construções do saber requerem reflexões sobre a formação de professores para a educação com mediação das Tecnologias Digitais (COELHO; TEIXEIRA, 2019).

As grandes transformações, frente as mudanças educacionais, a cobrança por parte da família e da sociedade, que entende o professor como único responsável pelo desenvolvimento psicossocial dos alunos, as capacitações maciças, impostas pelo sistema educacional vigente e, os demais problemas inerentes ao ambiente de trabalho do professor, dentro da realidade das salas de aula, com todas as suas variáveis, tem provocado, nos mesmos, vários tipos de tensão, sendo uma delas a Síndrome de Burnout.

Dentre as profissões, a de professor se apresenta por suas atividades se caracterizarem como fonte geradora de estresse crônico, e este pode evoluir para a Síndrome de Burnout. Além disso, os professores sofrem em sua profissão por falta de reconhecimento profissional, remuneração insuficiente quanto ao trabalho exercido, cobrança do sistema educacional, pouca voz de ação quanto aos métodos pedagógicos que são impostos aos mesmos, a preocupação quanto ao referencial docente, estes fatores fazem com que, em muito, se possa propiciar, nos docentes, uma fonte de estresse laboral considerável.

Para Gomes (2011), a profissão de professor pode acarretar experiência extremamente desagradável que, muitas vezes, pode estar associada a sentimentos de hostilidade, tensão, ansiedade, frustração e depressão, desencadeados por estressores localizados no ambiente de trabalho. Os fatores contribuintes para o estresse, vinculado a atividade ocupacional, vão desde as características individuais de cada trabalhador, passando pelo estilo de relacionamento social no ambiente de trabalho e pelo clima organizacional, até as condições gerais nas quais o trabalho é executado.

A Síndrome de Burnout, muito bem caracterizada pelo estresse laboral, é objeto de estudo de muitos pesquisadores que buscam evidências sobre o problema. Conceitos vão surgindo no decorrer das pesquisas que são realizadas, novas informações vão servindo de base para novas pesquisas. A Síndrome de Burnout, entre os professores, tem destaque nos estudos de que Frendeburger (1974), Malash (1999) e, no Brasil, é muito evidenciado por Carlloto (2002).

A precarização do trabalho do professor é uma realidade que se configura no Brasil, principalmente quando o professor atua no ensino fundamental. Essa é uma questão histórica que vem se mantendo ao longo do tempo, submetendo os professores a uma carga de trabalho intensa e aos baixos salários, que, no intuito de melhorar a remuneração, o professor se submete a duplos vínculos, acarretando uma extensa jornada de trabalho que, na grande maioria das vezes, se estende ao seu tempo de lazer, uma vez que, os professores estão sempre levando para casa atividades produzidas pelos alunos.

Os graves problemas enfrentados pelo professor resultam de processos intensivos de precarização de seu trabalho e flexibilização das relações de trabalho. Uma parte importante desse movimento histórico, de deterioração da atividade docente, se configura na existência do professor temporário.

Em 2015, o percentual de professores sob o regime de contratação temporária atendeu 34% das turmas das redes de Educação Básica pública, federal, estaduais e municipais, ferindo a legislação que prevê, um máximo de 10% de temporários (SEKI, 2017). O município em estudo não foge à realidade brasileira.

A contratação de professores por contrato temporário, nesse trabalho, é entendida como a flexibilização das relações de trabalho do professor, pois abre as possibilidades de se alterar o contrato de trabalho através de concessão e/ou relativização de direitos. Assim fica claro que, esta modalidade de contratação, é um processo de ajuste das instituições jurídicas às novas realidades impostas pelo capitalismo, posto que nos últimos anos o mercado de trabalho vem passando por um intenso desenvolvimento (CARVALHO; CARVALHO NETO; GIRÃO, 2017).

Nesse contexto, fica claro que a precarização do trabalho docente é parte de um projeto maior de sociedade que privilegia o desenvolvimento econômico em detrimento das condições de vida e trabalho, em especial, para os professores. A desvalorização, a expropriação e a desqualificação do trabalho docente é parte das investidas neoliberais que se materializam em ações implementadas pelo Estado, conforme as Emendas Constitucionais (PEC) nº241 e nº55, que resultaram na Emenda Constitucional nº 95, a denominada PEC do Teto dos Gastos, que provocou o congelamento dos gastos com os serviços públicos por 20 anos (BRASIL, 2016).

Conhecer a realidade do professor frente a Síndrome de Burnout e sua associação com a precarização do trabalho e flexibilização das relações de trabalho se justifica, uma vez que, os resultados do estudo podem contribuir para a formulação de políticas públicas voltadas para a realidade dos professores brasileiros que atuam no ensino fundamental. Outra justificativa do estudo se volta para a ampliação de conhecimento sobre a realidade brasileira da correlação entre a síndrome de Burnout e a flexibilização de trabalho entre os professores a partir da publicação dos resultados do estudo.

Dessa forma, as questões problema que serão investigadas nesse estudo são: existe indicação preliminar da síndrome de Burnout entre os professores do ensino fundamental que atuam em regime de determinação provisória no município de Presidente Kennedy? O que pensam os professores sobre a indicação preliminar da síndrome de Burnout a flexibilização nas relações de trabalho?

## **2 OBJETIVOS**

### **2.1 OBJETIVO GERAL**

Analisar a indicação preliminar da síndrome de Burnout e a flexibilização nas relações de trabalho entre os professores do ensino fundamental no município de Presidente Kennedy.

### **2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Caracterizar os participantes da pesquisa quanto aos dados demográficos, tempo de trabalho na docência, regime de trabalho e salário;

Identificar o entendimento dos professores sobre a flexibilização das relações de trabalho e a indicação preliminar da síndrome de Burnout;

Identificar a presença preliminar da síndrome de Burnout entre os professores do ensino fundamental no município de Presidente Kennedy;

Analisar se a flexibilização das relações de trabalho entre os professores do ensino fundamental no município de Presidente Kennedy implica na indicação preliminar da Síndrome de Burnout.

### **3 METODOLOGIA**

#### **3.1 TIPO DE ESTUDO**

Pesquisa descritiva, retrospectiva, de abordagem quantitativa e qualitativa.

A opção por realizar uma pesquisa com duas abordagens é uma forma de se apropriar dos números para dar evidência ao problema que objetiva trazer à luz os dados estatísticos, indicadores e tendências observáveis. Já a abordagem qualitativa, tende a aprofundar a complexidade de fenômenos, fatos e processos particulares. Dessa forma, em estudos mistos das abordagens, valoriza-se ambas em seu caráter científico, e uma abordagem é utilizada para complementar a outra (MINAYO, 1993).

Na abordagem quantitativa as variáveis foram: caracterização demográfica do corpo docente; tempo de trabalho na docência; regime de trabalho; salário dos professores; e a identificação preliminar da síndrome de Burnout entre os professores.

Por meio da abordagem qualitativa, a finalidade da pesquisa foi a de compreender como os professores, tanto os estatutários quanto os contratados por flexibilização das relações de trabalho no município da rede, entendem se esta tem implicações na presença da indicação preliminar da síndrome de Burnout, ou seja, compreender a realidade social em que se insere a flexibilização nas relações de trabalho de forma direta a partir da pesquisa de campo com os professores e de forma indireta a partir da análise de autores contemporâneos que discutem sobre o tema em questão.

#### **3.2 LOCAL DO ESTUDO**

O local de estudo situa-se no município de Presidente Kennedy-ES, localizado no extremo Sul do Espírito Santo, que faz divisa com o Estado do Rio de Janeiro. A Rede Municipal de Ensino é gerida pela Secretaria Municipal de Educação e tem escolas nos principais distritos do município, sendo que, o maior quantitativo de professores e alunos é a Escola Municipal de Ensino de Educação Infantil e Fundamental Vilmo Ornelas Sarlo, que fica no Distrito Sede (Presidente Kennedy). Escolhida por ter o maior número de alunos e professores do Ensino Infantil e Fundamental da Rede Municipal, objetivando maior representatividade entre as

demais escolas, e facilitando a coleta de dados em um único local, focando em uma maior abrangência em função das restrições de contatos sociais frente à pandemia da Covid-19. A pesquisa foi autorizada pela instituição (APÊNDICE A).

### 3.3 PARTICIPANTES DO ESTUDO

Participaram do estudo, 45 professores da Escola Municipal de Ensino e Educação Infantil e Fundamental Vilmo Ornelas Sarlo da Secretaria de Educação do Município de Presidente Kennedy.

#### 3.3.1 Critério de inclusão

Foram incluídos os 45 professores que atuam na escola com idade superior a 18 anos.

#### 3.3.2 Critério de exclusão

Foram excluídos 12 professores que não aceitaram participar da pesquisa por não terem respondido o instrumento de pesquisa.

### 3.4 INSTRUMENTOS

Os instrumentos de pesquisa serão dois: um será o questionário JBEILI (2010) para identificação preliminar da Burnout (ANEXO A). Foi elaborado e adaptado por Chafic Jbeili, inspirado no instrumento de Maslach Burnout Inventory – MBI. O JBEILI é um instrumento de uso apenas informativo e não deve substituir o diagnóstico da síndrome de Burnout realizado por médico ou psicoterapeuta. É composto por 20 perguntas relacionadas às características psicofísicas do trabalho, onde cada item recebe pontuação de 1 a 5, que somados geram os seguintes *scores*: de 0 a 20 pontos: nenhum indício da Burnout; de 21 a 40 pontos: possibilidade de desenvolver Burnout; de 41 a 60 pontos: fase inicial da Burnout e de 61 a 80 pontos: indicação de presença de Burnout, mas com plena condição de prevenção e de 81 a 100 pontos: fase considerável da síndrome de Burnout, necessitando de apoio profissional.

Vale ressaltar que este instrumento é apenas de uso informativo da síndrome de Burnout, que se caracteriza pelo esgotamento relacionado ao trabalho, e não deve substituir o diagnóstico realizado por Médico ou Psicoterapeuta.

O outro instrumento que foi aplicado teve por objetivo conhecer como os professores entendem a flexibilização das relações de trabalho e as implicações desta flexibilização na identificação preliminar da Burnout (APÊNDICE B), bem como, a caracterização dos participantes quanto aos dados demográficos do corpo docente; tempo de trabalho na docência; regime de trabalho e salário dos professores.

### 3.5 COLETA DE DADOS

O Questionário Preliminar de Identificação da Burnout, para avaliar indicação preliminar da síndrome de Burnout, e os questionário dos dados Sociodemográfico foram aplicados a partir da ferramenta do Google Forms, que compreendeu também Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE C). Uma vez que o professor clicava em “sim”, este era direcionado aos instrumentos de pesquisa. Após montagem do questionário no Google Forms, este foi enviado para os 45 professores através de um *link* via aplicativo *WhatsApp*. Os dados foram coletados em abril de 2021.

### 3.6 ORGANIZAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

A organização dos dados teve como base um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), o questionário JBEILI e um questionário sociodemográfico, estes foram enviados aos professores através de link no aplicativo *whatsapp*, o mesmo levava a plataforma do Google Forms. Os dados, após respondidos, receberam tratamento pela estatística descritiva e dados qualitativos; o trabalho teve aprovação do comitê de ética da Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia de Vitória.

### 3.7 QUESTÕES ÉTICAS

O projeto foi submetido a plataforma Brasil e aprovado pelo Comitê de Ética da Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia de Vitória sob o parecer número

3.760.938, portanto, em conformidade com a Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (ANEXO B).

## 4 REVISÃO DE LITERATURA

### 4.1 BURNOUT E A SAÚDE DO TRABALHADOR

#### 4.1.1 Conceito

Apesar de ser atribuído a Freudenberg (1974) o primeiro artigo falando sobre *burn-out*, segundo Schaufeli e Ezman (1998), no ano de 1969, Bradley havia feito a publicação de um artigo em que utilizava a expressão de *staff burn-out*, onde se referia ao desgaste de profissionais, onde propunha medidas organizacionais e de enfrentamento.

O estudo do *burnout* ou desgaste profissional começa a tomar corpo com os artigos de Freudenberg (1974), em que o autor relata a experiência de exaustão de energia que experimentavam os voluntários e os profissionais em tarefas assistenciais e de ajuda, quando estes se sentiam sobrecarregados pelos problemas dos pacientes (MORENO-JIMENEZ *et al.*, 2002, p.11).

Mesmo com a primeira exposição de Bradley em 1969 sobre *staff-burn-out* e esta ter tomado corpo posteriormente com o artigo de Freudenberg (1974), foram com as pesquisas da psicóloga Christina Maslach que os estudos acerca de Burnout se consolidaram, tornando-se um assunto com importância científica significativa (MARTINEZ, 1997).

A grande maioria dos autores, de maneira geral, concordam que o *burnout* é uma síndrome proveniente do ambiente de trabalho e que o estresse ocupacional diário, ou de maneira cronicada, traz como consequência a síndrome, as consequências negativas podem ser em nível profissional, familiar, individual e social (BENEVIDES-PEREIRA, 2003).

*Burnout* é a palavra digitada em itálico com a pronúncia não muito comum para a língua portuguesa e que vem sendo muito analisada por profissionais que querem estudar o desgaste mental e a exaustão de profissionais. A ocorrência de vários estudos tem gerado informações relevantes que são evidenciadas, e estão trazendo uma melhor elucidação quanto ao tema.

A tradução da palavra *Burnout*, do Inglês para o Português, significa combustão completa, a pessoa que é acometida pelo *burnout* é como se tivesse um “incêndio interno”, onde seus

recursos físicos e mentais acabam se exaurindo. A pressão imposta pela sociedade para que os profissionais consigam atingir suas metas, faz com que ocorra um esgotamento nos profissionais, que lutam e trabalham com foco de alcançarem seus objetivos.

A Síndrome de *Burnout*, também conhecida como Síndrome de Esgotamento Profissional, é caracterizada por esgotamento psicológico, despersonalização e redução da realização pessoal no trabalho. Essa síndrome é resultante da exposição do indivíduo a situações emocionalmente exigentes durante um longo período de tempo, resultando em malefícios para os trabalhadores e também para as pessoas que atuam no mesmo ambiente de trabalho dele, já que, os sintomas que a Síndrome de Burnout provoca, tendem a externalizar o comportamento do trabalhador para os demais no ambiente de trabalho (MOLERO; PÉREZ-FUENTES; GÁZQUEZ; BARRAGÁN, 2018).

Segundo Gil-Monte (2003), a Síndrome de *Burnout*, normalmente é evidenciada em profissões intituladas de cuidadores, profissões estas que tem na sua rotina a prestação de serviços ligadas as pessoas, como é o caso de enfermeiros, professores, médicos, fisioterapeutas e outras que tem no seu ofício a prestação de serviços com contato direto com as pessoas. O trabalho destas profissões, normalmente, tendem a satisfazer as necessidades daqueles que são por eles atendidos.

Segundo Reinhold (2006, p. 64), a síndrome de *burnout* é “um tipo especial de estresse ocupacional que se caracteriza por profundo sentimento de frustração e exaustão em relação ao trabalho desempenhado, sentimento que aos poucos pode estender-se a todas as áreas da vida de uma pessoa”.

O estresse que é sofrido nestas profissões normalmente tem uma combinação de variáveis físicas, psicológicas e sociais; a de se considerar cada variável do entorno social, organizacional, interpessoal e individual de acordo com a singularidade de cada profissão. A própria impossibilidade de ter um serviço com uma eficácia adequada já costuma ser um dos fatores de estresse laboral.

Segundo Porto (2012), o *burnout* parece imperceptível no início, entendido como um processo de acúmulo de *stress*, provenientes do ambiente laboral, se não diagnosticado de maneira correta em seu início poderá gerar no trabalhador sensação de quase terror quanto

ambiente de trabalho, o autor ainda identifica o *burnout* como um risco ocupacional em erosão gradual.

Segundo Maslach e Jackson (apud MORENO-JIMENEZ *et al.*, 2002), na Califórnia existiu um começo de trabalho para estudar este fenômeno psicológico, quando os mesmos conseguiram resultados das investigações, conceituaram *burnout* como uma resposta ao estresse ocupacional crônico, que demonstrava, na pessoa acometida pelo *burnout*, que esta estava passando por um grande esgotamento mental, onde passava por momentos negativos no ambiente de trabalho, e também de insatisfação na sua posição profissional.

O conceito de *burnout* foi constituído no Brasil desde o ano de 1999, segundo o decreto 3.048, de 6 de maio, que fala sobre agentes patogênicos causadores de doenças ocupacionais, a Síndrome de *Burnout* 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 *Burnout* aparece como sinônimo de Síndrome de Esgotamento Profissional (MENDES, 2013).

Segundo Maslach e Leiter (apud TRIGO, TENG, HALLAK, 2007, p. 230):

[...] os indivíduos que estão neste processo de desgaste estão sujeitos a largar o emprego, tanto psicológica quanto fisicamente. Eles investem menos tempo e energia no trabalho, fazendo somente o que é absolutamente necessário e faltam com mais frequência. Além de trabalharem menos, não trabalham tão bem. Trabalho de alta qualidade requer tempo e esforço, compromisso e criatividade, mas o indivíduo desgastado já não está disposto a oferecer isso espontaneamente. A queda na qualidade e na quantidade de trabalho produzido é o resultado profissional do desgaste.

É muito notório, em casos de *burnout*, o profissional apresentar falta de ânimo no trabalho, ele normalmente não produz, ocasionando um desconforto nele, nos colegas de trabalho e na gestão do local, trazendo prejuízo de caráter financeiro, psicológico e emocional ao meio que está inserido.

O *Burnout*, em estudos mais aprofundados, tinha a definição de síndrome ou estado, porém, em estudos mais recentes, existe um apontamento do *burnout* como um processo que é caracterizado por antecedentes, síndrome e consequências (MASLACH apud MORENO-JIMÉNEZ *et al.*, 2002).

Segundo Maslach e Leiter (1999), o *burnout* não é um problema do indivíduo, mas sim do ambiente social onde seu trabalho está sendo desenvolvido. As empresas que não evidenciam o bem-estar dos profissionais que nela exercem suas funções, buscando nelas somente uma forma de trabalho mecânico acerca de um lucro financeiro, acabam gerando uma grande facilidade de estresse laboral.

O ambiente que favorece o aparecimento de *burnout*, normalmente tem uma grande rotatividade de profissionais, tendo baixa produtividade, licenças médicas por problemas de saúde, baixa qualidade de trabalho e desmotivação.

É comum portadores de *Burnout* serem acometidos por uma aversão ao seu ambiente de trabalho; não somente o ambiente que eles trabalham ou trabalharam, mas sim qualquer lugar que faça lembrar do seu ambiente de trabalho (VIEIRA, 2010).

#### **4.1.2 As perspectivas observadas em Burnout**

Segundo Cobêro, Moreira e Fernandes (apud NÓBREGA; BARBOZA, 2014), a Síndrome de *Burnout* pode ser agrupada em quatro pontos de vista: o primeiro é o clínico, que pode ser evidenciado através de um esgotamento proveniente de trabalho exaustivo, nessa situação clínica o trabalhador não se interessa nem mesmo por suas próprias necessidades; outro ponto seria o sociopsicológico, onde o trabalhador não consegue dar a devida atenção ao cliente ou paciente; um terceiro ponto de vista seria o organizacional, que evidencia um trabalho estressante e frustrante e, por fim, o ponto de vista socio-histórico, que é quando as condições sociais não viabilizam prestar favores ao outro.

Muitos profissionais são acometidos pelo *burnout* em uma atividade exacerbada de trabalho, e normalmente isso traz alguns malefícios, já que ele pode perder o equilíbrio de suas necessidades primordiais, como: vida sentimental, cuidado da sua saúde, vida financeira, bases religiosas entre outras. O esgotamento, que pode ser gerado pelo trabalho exaustivo, pode fazer com que a pessoa entre em uma descompensação no seu estado emocional.

O profissional, dentre algumas características do *burnout*, tem a situação de um perfil sociopsicológico, onde não consegue dar a devida atenção aqueles que ele atende com seus

serviços, ele tem uma dispersão de atenção para com eles, não conseguindo focar nas relações com os mesmos.

Um ponto importante em que o *burnout* é evidenciado, é quando o profissional está alicerçado em um método organizacional; método este que, com suas rotinas uniformes, imutáveis e estressantes acabam gerando um desconforto, podendo ser frustrante para os que nela estão inseridos.

Quando o profissional também sente-se acometido por situações socio-históricas, que é a indisponibilidade de ajudar ao próximo, por falta de recursos ou meios que não possibilitem isso, isto torna-se um fator que pode desencadear o *burnout*.

A Síndrome de *Burnout* pode assumir diferentes definições, dependendo da perspectiva teórica abordada. Para Gil-Monte e Peiró (1997), a conceituação de *Burnout* pode ter duas perspectivas: a clínica e a psicossocial.

A primeira perspectiva, a clínica, é relacionada as características individuais no aparecimento da exaustão, podendo acometer trabalhadores que tenham contato direto com pessoas nas prestações de serviços; este estado de esgotamento seria resultado persistente de um conjunto de expectativas frustradas e/ou inalcançáveis ( BORGES *et al.*, 2002).

Já a segunda perspectiva entende que a Síndrome de *Burnout* pode envolver características pessoais, com ênfase principal no trabalho, tendo diferentes fases e sintomas no decorrer do tempo (GIL-MONTE; PEIRÓ, 1997).

#### **4.1.3 Os fatores interno e externo de *Burnout***

O *Burnout* pode ser causado por fatores internos e externos. As características dos fatores internos podem ser: uma ambição elevada, a busca da perfeição, necessidade de reconhecimento, ajuda constante do colega de trabalho, cobrança superestimada de si mesmo, todos esses fatores acabam levando o indivíduo a um exacerbação de angústias internas. Os fatores externos normalmente são caracterizados a uma elevada demanda de trabalho, alguns fatores evidenciados são: problemas de relacionamentos, falta de respeito à hierarquia, ambiente desfavorável de trabalho, colaboração de trabalho falha, comunicação ineficaz,

todos estes fatores acabam comprometendo o trabalho saudável e produtivo (KASCHKA; KORCAK; BROICH, 2001).

#### **4.1.4 Os graus de progresso do *Burnout***

O progresso do *Burnout* pode ocorrer em quatro graus: Falta de entusiasmo, relação interpessoal diminuída, capacidade de trabalho reduzida e tentativas de suicídio (BRASIL, 2001).

Quando o indivíduo é acometido por uma falta de entusiasmo, sendo esse o primeiro grau de progresso de *burnout*, ele normalmente não tem entusiasmo e vontade de ir ao trabalho, além de possíveis dores na coluna. Neste grau, normalmente nem o profissional sabe ao certo o porque de suas dores e falta de entusiasmo.

Quando ele é acometido pela relação interpessoal diminuída, sendo esse fator o segundo grau de progresso, normalmente ele passa a ter muitas faltas no seu local de trabalho e tem mania de perseguição. Já quando a capacidade de trabalho é reduzida, sendo esta característica do terceiro grau de progresso, começa-se, a partir de então, o surgimento de fatores psicossomáticos. Normalmente, em alguns casos, pode-se ter aumento de ingestão de álcool e incoerências comportamentais no trabalho, como vocabulários inadequados.

No último grau de progresso do *burnout*, pode surgir as tentativas de suicídio, vício em drogas lícitas e ilícitas, podendo ocorrer algumas doenças graves, como câncer e acidentes cardiovasculares.

#### **4.1.5 Fontes de desequilíbrio no trabalho**

Para Maslach e Leiter (1999), quando ocorre um desequilíbrio nos valores organizacionais, estes fazem com que propicie-se desgastes físicos e emocionais, obtendo resultados e significâncias tanto para o profissional quanto para a empresa que ele está inserido. Os autores apontam seis aspectos geradores de desequilíbrio entre os indivíduos e seus trabalhos: o excesso de trabalho, a ausência de controle, a falta de valorização, o colapso da união, a ausência de equidade e os conflitos de valores.

O excesso de trabalho é uma grande fonte de desequilíbrio do profissional e o local onde ele exerce seu ofício, normalmente são várias as situações que podem levar a uma saturação de trabalho, e isto, correntemente, acontece por uma gestão ineficaz, que pode ser tanto do profissional e também de seus superiores. O profissional acaba tendo que fazer várias funções ao mesmo tempo, podendo ter, dentro destas funções, algumas que não são de sua competência técnica, este tipo de trabalho, com seus excessos, faz com que ocorra uma ineficácia nos resultados da qualidade dos serviços, criando uma sobrecarga no profissional, o levando a exaustão.

Outro aspecto no desequilíbrio profissional é a falta de controle de seus serviços, normalmente a falta de uma organização eficaz compromete todo o processo de atividades do profissional, uma gestão mal elaborada do profissional a cerca de seu tempo e de seus serviços traz um descontrole para a obtenção de resultados, levando assim, muitos a terem uma desmotivação profissional.

Uma falta de recompensa também acaba gerando um desequilíbrio entre o trabalho e o profissional, pois nele pode nascer um sentimento de desvalorização. Algumas situações podem levar o indivíduo a esse sentimento, como a falta de uma remuneração convincente com os serviços que são prestados pelo profissional, a falta de segurança, seja ela de proteção pessoal e também financeira, e a falta de prestígio. Todas estas situações convergem a uma diminuição no potencial de trabalho, levando a uma perda de produção.

Dentre os fatores que geram o desequilíbrio do indivíduo e o trabalho, o colapso da união aparece como um desfragmentador de relações, normalmente, existe, nestes casos, a perda de contatos e ou relações positivas com os demais envolvidos no trabalho, focos individuais e a perda de envolvimento para o benefício do todo, desconfigura qualquer tipo de trabalho em equipe, e acaba gerando uma diminuição nos processos de trabalho.

A ausência de equidade também é um dos fatores que pode contribuir para um desequilíbrio do indivíduo com o trabalho, esta ausência pode estar diretamente ligada a um desgaste físico e emocional. Existem três elementos que constituem a equidade, que são, a confiança, sinceridade e o respeito. Qualquer empresa que tenha a quebra destes elementos poderá ter em seu rol de profissionais indivíduos que apresentem uma menor produção de trabalho; alguns exemplos de falta de equidade são: a desigualdade de carga de trabalho, tendo mais para uns e

menos pra outros, sendo que, normalmente, isto não é equilibrado na remuneração e também, quando há quebra de regras, ocasiona-se um mal-estar entre os profissionais.

Os conflitos de valores normalmente são muito evidenciados quando ocorre um desequilíbrio entre as exigências do trabalho e os princípios pessoais do trabalhador. Algumas gestões de trabalho não mensuram o valor de seus profissionais e buscam compensações financeiras a qualquer custo, comprometendo assim, sua própria empresa a entrar em um mundo com profissionais com sentimento de desvalorização, levando, conseqüentemente, a um fluxo de desequilíbrios internos.

O *burnout* é uma das doenças que podem trazer algumas conseqüências negativas nas relações do indivíduo, podendo interferir na sua relação com sua família, profissionais do trabalho e também no convívio social. Este tipo de relação negativa pode ocasionar divórcios, falta de respeito profissional, diminuição na qualidade do trabalho, decisões equivocadas, isolamento, entre outras situações geradas por relações pessoais e interpessoais negativas (NOGUEIRA, 2007).

#### **4.1.6 Características das dimensões de *Burnout***

“A síndrome de *Burnout* é considerada uma reação ao estresse crônico e possui como principais características a exaustão emocional, o reduzido senso de realização e a despersonalização” (PIRESet al., 2012, p.1).

A Síndrome de *Burnout* tem características tridimensionais, caracterizadas em exaustão emocional: que é uma sensação onde a pessoa não consegue dar mais de si mesma nível pessoal e também social, existe também a característica de despersonalização, que é evidenciada por atitudes distantes diante do trabalho e as pessoas em geral, acontecendo esse distanciamento também com os próprios amigos de trabalho e a nível profissional e, por fim, a terceira característica, que é a da falta de realização pessoal, onde o trabalhador tem a sensação de não conseguir realizar adequadamente suas devidas tarefas e ter o sentimento de incompetência (GOMES, 2011).

“A Exaustão Emocional é caracterizada pela falta ou carência de energia, entusiasmo e por sentimento de esgotamento de recursos” (ROSA, 2005, p. 3). Na exaustão emocional o

professor fica exposto a várias situações emocionais no seu trabalho, seja na aula, nas reuniões com educadores, reuniões com a gestão, reuniões com os pais de alunos e até mesmo no planejamento de aulas.

Todas estas exposições emocionais, sejam elas agradáveis ou desagradáveis, acabam gerando no professor uma provocação emocional que, com o passar do tempo ou em algum momento, pode trazer uma exaustão emocional ou profissional. Nesta exaustão o professor fica com sua parte emocional sensibilizada, como se perdesse uma camada de proteção que a envolvia, e então prefere não fazer um esforço emocional na sua profissão, pois sente-se exaurido no seu trabalho.

“A Despersonalização faz com que o profissional passe a tratar os clientes, colegas e a organização como objetos, de maneira que pode desenvolver insensibilidade emocional” (ROSA, 2005, p.3). Todo profissional é dotado de uma personalidade profissional, os alicerces desta personalidade são constituídos da própria personalidade pessoal, técnica, métodos e meios que embasam a sua profissão. Cada um rege sua personalidade de maneira singular, porém, buscando sempre o equilíbrio e o desenvolvimento do seu trabalho.

Quando os profissionais estão expostos a uma exaustão emocional, os mesmos estão propícios ao que se chama despersonalização. Na despersonalização acaba ocorrendo, no profissional, uma falta de interesse no equilíbrio de seus alicerces da personalidade profissional, e ele sente-se desmotivado mediante as circunstâncias, e não tem vigor para gerir um bom desenvolvimento do seu trabalho.

A despersonalização, na classe docente, gera um descaso com suas competências profissionais, descaso este que pode ser proposital ou não, como também, pode ser percebido ou não pelo profissional. Podendo assim, ocasionar algumas disparidades, como à baixa realização profissional.

Rosa (2005) diz que a baixa realização profissional é revelada por uma perspectiva do próprio trabalhador de autoavaliar-se de uma forma negativa. Tendo pessoas que não sentem realização no trabalho, que revelam-se infelizes, insatisfeitas e com poucas perspectivas no desenvolvimento profissional, a deixando em condição de tristeza, improdutiva e incapaz de prospectar uma ascensão no seu desenvolvimento profissional.

O profissional que preze pelo seu trabalho está sempre em busca de uma realização profissional, buscando melhorar sua produção no trabalho, inovar, aperfeiçoar e ir de encontro aos seus interesses profissionais para consolidar-se como tal. Porém, quando o indivíduo chega a um nível de baixa realização profissional ou uma falta de realização pessoal, ele não consegue ter uma boa eficiência na realização de suas tarefas, ocasionando uma sensação de incompetência, o que tem atingido vários professores no seu ofício.

Como se fosse concomitante na Síndrome de *Burnout*, a exaustão segue a uma despersonalização que culminam uma baixa realização profissional.

Profissionais que são acometidos pelo *Burnout* normalmente sentem-se isolados, tendo uma diminuição das relações com as pessoas que possivelmente poderiam os ajudar quanto ao momento que estão enfrentando.

Problemas de saúde mental e distúrbios relacionados ao estresse tem sido uma das principais causas de aposentadoria precoce, com grandes índices de absenteísmo, comprometendo a saúde e gerando uma baixa produtividade. O *burnout* tem evidenciado que pode ocorrer a piora do desempenho no trabalho, o aumento do absenteísmo e pode produzir uma rotatividade do trabalhador em vários empregos, afim de uma fuga cíclica (GEORGANTA; PANAGOPOULOU; MONTEGOMERY, 2014).

Segundo Carlotto e Gobbi (1999), o conhecimento científico que se tem sobre as consequências da Síndrome de *Burnout* indicam que, mediante altos índices de pessoas diagnosticadas, merecem registros importantes a severidade potencial da síndrome, que afeta os domínios, e suas consequências são irreversíveis em muitas situações.

De acordo com Benevides-Pereira (2001), os sintomas mais frequentemente associados ao *burnout* são:

Psicossomáticos: enxaquecas, dores de cabeça, insônia, gastrites e úlceras; diarreias), crises de asma, palpitações, hipertensão, maior frequência de infecções, dores musculares e/ou cervicais; alergias, suspensão do ciclo menstrual nas mulheres.

Comportamentais: absenteísmo, isolamento, violência, drogadição, incapacidade de relaxar, mudanças bruscas de humor, comportamento de risco; emocionais: impaciência, distanciamento afetivo, sentimento de solidão, sentimento de alienação, irritabilidade, ansiedade, dificuldade de concentração, sentimento de impotência;

desejo de abandonar o emprego; decréscimo do rendimento de trabalho; baixa autoestima; dúvidas de sua própria capacidade e sentimento de onipotência. Defensivos: negação das emoções, ironia, atenção seletiva, hostilidade, apatia e desconfiança (BENEVIDES-PEREIRA, 2001, p.32-33).

## 4.2 O TRABALHO DO PROFESSOR E A SUA SAÚDE

### 4.2.1 O trabalho docente e suas transformações

A docência atualmente perpassa por diversas nuances através do sistema educacional, a formação acadêmica encontra-se em constante transformação, o mundo global está cada vez mais em busca de profissionais que sejam especialistas e, ao mesmo tempo, generalistas. A corrida contra o tempo pelo saber, em uma época onde as informações são instantâneas, está gerando um novo campo educacional, que a cada dia passa por constantes mudanças.

As mudanças do sistema educacional têm a busca de uma educação com mais conhecimento e eficácia, com um intuito de expandir e otimizar a produção do saber. Normalmente os resultados obtidos através do sistema devem ser apresentados com dados corretos com a realidade, buscando, a partir do diagnóstico apurado, um aperfeiçoamento e uma melhoria do mesmo.

Os docentes estão passando por um processo de grandes desafios. A cada dia têm que se reinventar para sobreviver a este “mercado” que virou a educação. Normalmente, aqueles que não seguem ao sistema implantado, tem grande dificuldade de permanecer no campo de trabalho.

A pressão causada por índices, estatísticas, desempenho e outros métodos quantitativos para mensurar a educação tem provocado na rotina dos professores uma ansiedade para conseguir chegar ao alvo. Alguns professores, por terem prazer na docência, buscam meios para fazer com que a educação não seja somente quantitativa, mas também, qualitativa, mas mesmo assim, sofrem pela pressão do sistema educacional.

A nova dinâmica regida pelas tecnologias impulsiona o surgimento de novos paradigmas tanto de ensino quanto de aprendizagem. Dessa forma, a adequação da educação às novas tendências trazidas pela sociedade da informação e do conhecimento, bem como a formação e o papel do professor do século XXI, também tendem a serem postos à prova, isso porque, no presente contexto, a informação e o conhecimento ganham destaque, tanto política quanto socialmente (BALADELI; BARROS; ALTOÉ, 2012, p. 156).

Os professores deste século constantemente estão se reinventando, é comum as instituições de ensino buscarem um novo método pedagógico e lançarem ao professor para que eles possam ministrar a aula segundo o que lhe foi dado, em algumas situações, estes métodos “inovadores” são lançados aos professores sem a menor discussão dos ônus e bônus que eles podem oferecer.

O grande fluxo de informações instantâneas, a pressão governamental e social por uma educação cada vez mais conectada ao mundo digital, a obsessão de gestores que buscam adequar a educação as mais variadas tecnologias e um número enorme de empresas que buscam lucrar com a educação global, faz com que uma nova forma de educação seja apresentada a sociedade, uma educação que a todo momento está em constantes mudanças.

Segundo Mancebo (2007), o processo de didática e meios pedagógicos que estão sendo inseridos nas instituições de ensino estão muito voltados às novas tecnologias que surgem.

Um novo cotidiano vem se construindo nas universidades públicas brasileiras, que reflete as transformações por que passa a sociedade de uma forma geral – e mais especificamente, as que foram introduzidas no mundo do trabalho –, modificações carreadas, dentre outros processos, pelo avanço das tecnologias da informação e pelo processo mais geral de globalização. O trabalho docente e sua produção - ou sua produtividade - ganham um novo caráter, que precisa ser cuidadosamente analisado. Afinal, o que queremos como produto das nossas universidades? Que resultados podem ser esperados? Quais os efeitos das atuais transformações globais na vida e no trabalho dos professores universitários? (MANCEBO, 2007, p. 74).

As instituições de ensino estão buscando resultados satisfatórios quanto aos serviços prestados, resultados estes, que estão muito voltados a números de excelência, que são gerados a partir do processo de ensino. Normalmente o ensino tem a sua qualidade mensurada a partir de resultados que apresentam ao sistema educacional onde estão inseridos e que irão o avaliar.

As instituições de ensino, no processo de adequação educacional, mediante o que o sistema cobra, lutam por um “espaço ao sol”, pois, a cada dia, novos conceitos, novas tecnologias, novas didáticas de ensino e novos métodos pedagógicos são adicionados. Quando estes novos métodos são inseridos de maneira inadequada, acabam tirando a identidade de muitas instituições de ensino, pois, ao buscar a adequação, estas acabam se perdendo no processo de inserção e descaracterizando algumas funções docentes que são primordiais, e acabam obtendo assim, resultados inadequados.

Os resultados educacionais positivos, buscados pelas instituições de ensino, normalmente fazem com que, em especial, o docente tenha mais funções no seu trabalho.

Sevcenko (2000) refere-se a este método de trabalho docente com certa ironia:

O professor ideal agora é um híbrido de cientista e corretor de valores. Grande parte do seu tempo deve ser dedicado a preencher relatórios, alimentar estatísticas, levantar verbas e promover visibilidade para si e seu departamento. O campus vai se reconfigurando num gigantesco pregão. O gerenciamento de meio acabou se tornando fim na universidade. A ideia é que todos se empenhem, no limite de suas forças [...] (SEVCENKO, 2000, p. 7).

Muitos docentes inseridos neste “mercado da educação” acabam tendo dificuldade de caracterização profissional, pois, muito das informações que foram por eles aprendidas nas instituições formadoras, acabam entrando em confronto com estes novos métodos de ensino que buscam resultados no ambiente educacional.

Os docentes acabam tendo que se adaptar a novos processos de trabalho, que antes não eram existentes, alguns desses processos acabam entrando em desacordo com características que normalmente não estão inseridas no conhecimento técnico dos profissionais, saindo da alçada do trabalho dos professores.

[...]“novo” cotidiano universitário refere-se à relação que é estabelecida com o tempo, relação na qual pode-se verificar não só uma aceleração da produção docente, bem como o prolongamento do tempo que o professor despende com o trabalho. Tal dinâmica não é nova e nem exclusiva ao trabalho docente, todavia tem-se intensificado nos últimos anos. O trabalho docente flexível e multifacetado, atravessado por atividades e exigências diversas que não cessam, nem em época de greve, tampouco nas férias, gera, ao mesmo tempo, mudança na jornada de trabalho de ordem intensiva (aceleração na produção num mesmo intervalo de tempo) e extensiva (maior tempo dedicado ao trabalho), particularmente facilitada pela introdução das novas tecnologias (MANCEBO, 2007, p.77).

Uma grande quantidade de profissionais tem enfrentado os novos desafios da educação e o seu sistema, que se modifica frequentemente. Os docentes atualmente estão enfrentando uma enxurrada de tarefas a cumprir no seu trabalho, que pode ser em horário aula ou até mesmo fora do horário aula. O trabalho intensivo dos profissionais em busca de uma produção docente vem acarretando uma saturação também do tempo que é gasto para o mesmo. As insatisfações, tanto profissionais como de suas práticas docentes, estão relacionadas com diversos fatores, tais como: questões salariais, a organização do sistema educacional, a ação docente e a aprendizagem dos alunos (RODRIGUES; KRUGER; SOARES, 2010).

Estudos com os professores tem demonstrado uma grande insatisfação com muitas realidades existentes em sua profissão, o professor tem uma carência, em muitos fatores profissionais e que, normalmente levam-no a um sentimento de impotência. A grande força que muitos profissionais fazem por um trabalho mais digno tem feito parte do cotidiano docente, que normalmente encontra-se em noticiários com cobrança ao governo por melhores condições de trabalho, frente a isso, contrapõe-se também, a existência da greve que, muitas vezes, é realizada para se chegar ao objetivo docente de melhorias nas condições de trabalho, inclusa a melhoria salarial.

Na verdade, toda insatisfação acontece de uma satisfação não atendida, e este tipo de ineficácia, seja ela de quem for, desde os pais de alunos até o alto escalão da governança, só faz com que a educação mergulhe em um ambiente hostil de falta de equilíbrio para transformação da informação em conhecimento, para então existir uma produção.

#### **4.2.2 A Capacitação profissional do professor**

O desenvolvimento global tem feito que a cada dia mais profissionais se especializem e se tornem qualificados para o mercado, e a classe da docência também passa por esse aperfeiçoamento. Existem várias vertentes sobre a capacitação docente com seus prós e contras, mas a realidade é que ela existe e deve ser bem analisada para a obtenção de bons resultados.

A formação contínua não tira a responsabilidade da formação inicial. A formação inicial é um processo pelo qual elimina as ideias equivocadas a respeito da profissão e oferece subsídios para o início de uma atuação profissional onde o aperfeiçoamento desses conhecimentos e a interação com o que acontece na sociedade ocorram na formação contínua. Cada processo tem a sua função que são fundamentais para uma completa formação (COSTA; PALMA, 2003, p. 2).

Nesta visão, o aperfeiçoamento profissional é muito mais bem apreendido, tendo uma estrutura de aprendizado bem consolidada, porém, não é a falta dessa estrutura que fará com que profissionais se especializem. Na visão de Mészáros (apud CATARINO *et al.*, 2013)

A educação tornou-se instrumento que fornece os conhecimentos e a mão de obra necessária à maquinaria produtiva do sistema capitalista, além de transmitir "um quadro de valores que legitima os interesses dominantes". Assim, ao invés de instrumento para a emancipação, a educação é mecanismo de perpetuação e reprodução do sistema vigente (MÉSZÁROS, 2005, p. 15)

Muitos educadores buscam, em um aperfeiçoamento, a oportunidade de qualificação para sair de uma educação mecânica e produzir uma educação de provocação do saber, estes profissionais que amam suas profissões, depois de um determinado tempo que se encontram inseridos no mercado de trabalho, conseguem entendê-lo e fazem um esforço agradável para a obtenção de bons resultados no processo do ensino aprendizagem.

Segundo Porlán e Rivero (1998), muitos professores não buscam a especialização somente como um meio empregatício, mas também como uma construção do saber, saber este que se estende em um objetivo além do simples ato de ser um mero expositor de informações, mas sim, de um agente de conhecimento, que se especializa a cada dia para provocar uma produção positiva em si próprio, mas com grande satisfação provoca a produção em seu aluno, para que o mesmo retorne isso para a sociedade.

A capacitação profissional tem se firmado a cada dia como um divisor de águas do professor que busca o seu aperfeiçoamento, pois, os mesmos sabem que isso refletirá nos seus discentes. Todo o aperfeiçoamento profissional tem por objetivo otimizar serviços e provocar um melhor rendimento, e na educação não é diferente, os professores têm como meta a busca de uma melhor explanação do saber para os seus discentes, pois sabem que, quando a absorção da informação é bem direcionada, isso terá uma excelente produção de conhecimento.

Segundo Palma (2001), a capacitação precisa envolver o docente em circunstâncias que permitam a reflexão do agir e aplicar pedagógico, podendo ser sua própria sala de aula o ponto de partida para o desenvolvimento dos processos de ensino e também o ponto de chegada, entendendo o ambiente pedagógico que o cerca e trazendo a realidade do meio para aplicação pedagógica *in loco*, podendo gerar um projeto educacional otimizado com a realidade.

A demanda de uma excelente capacitação normalmente é evidenciada nas faltas existentes em sala de aula, a rotina diária docente em seu ambiente de trabalho traz muitas informações do que é necessário ao professor para que sua didática e métodos pedagógicos sejam aperfeiçoados. Normalmente há algumas lacunas no processo de ensino aprendizagem que são vazias, e precisam ser preenchidas, e essas necessidades criam as oportunidades de capacitação.

A capacitação não é um mero aperfeiçoamento profissional para preencher o ego daqueles que a fazem, é algo que está muito além, se trata de buscar maneiras que possam disponibilizar um melhor método de ensino, que possa construir um projeto educacional sólido, com conteúdo e produções relevantes.

Segundo Kurcgant (2011), o termo qualificação leva ao profissional a responsabilidade da busca de um desempenho técnico-científico apurado, porém, o termo competência amplia o significado, pois ele começa a exigir deste profissional iniciativas, criatividade, discernimento, capacidade de desempenho frente as demandas, comunicação eficaz entre outras.

Existem algumas dificuldades que levam a uma resistência de capacitação nos discentes, normalmente isto é evidenciado pela pressão da sociedade e do sistema de educação, outra situação também é refletida pela falta dos recursos econômicos, pois, determinadas capacitações tem um valor bastante elevado, levando alguns profissionais até mesmo a um sentimento de baixa autoestima.

Outra situação, na resistência de professores as capacitações, é a heterogeneidade de informações, tendo muitos aperfeiçoamentos profissionais com conteúdos gerais e poucos com conteúdo específico, ocasionando mais docentes generalistas e menos docentes especialistas, trabalhando em seu ofício e fazendo de tudo um pouco (DUARTE, 2004).

Em uma capacitação para professores “ [...] preparar o adulto para tal aprendizado é uma tarefa desafiadora. Aprender é um processo ativo” (AQUA; TAKIUCHI; ZORZI, 2008, p. 435). Esta situação normalmente faz com que a capacitação tenha uma resistência pelos profissionais, que se caracteriza como um aprendizado pós-conhecimento técnico, pois, o profissional normalmente já tem uma concepção das informações, atos e trabalhos da sua formação, e qualquer tipo de informação que venha a acrescentar ao seu conhecimento passará por uma minuciosa pré-avaliação por parte do docente. É necessário um olhar aguçado dos capacitadores sobre este profissional, levando a ele um método de ensino que seja relevante, que o provoque e que o conceda capacidade de ação.

A demanda do mercado por profissionais qualificados tem feito com que os docentes façam mais cursos de qualificação e ou reciclagem para se firmarem nas instituições de ensino,

sejam elas privadas, filantrópicas ou públicas. Os processos seletivos, concursos públicos e o pedido de currículos atualizados, faz com que o docente tenha que se atualizar constantemente, pois a pontuação feita através de processos seletivos é mediante um currículo atualizado e qualificado, assim como os concursos públicos têm a entrega de títulos para consolidação da vaga.

Antes um profissional que tinha um curso de magistério já podia dar aulas como um docente em várias instâncias da educação; depois, o magistério se tornou pouco, então era necessário ter uma graduação de ensino superior para se firmar no mercado; logo após veio a necessidade do profissional se qualificar com pós-graduações e MBA'S, e atualmente, o professor tem que se atualizar com cursos e ou reciclagem com carga horária considerável, e é indicado que siga os estudos a um mestrado, doutorado e pós-doutorado.

A obtenção de um trabalho como docente segue um caminho de qualificação profissional que parece sem volta, é um mercado cada vez mais competitivo, com processos de desenvolvimento global, onde o profissional, a todo momento, tem novas informações que precisam ser adquiridas, e deve estar sempre buscando nelas o conteúdo que o direcione no melhor desenvolvimento na sua área de atuação.

### **4.2.3 O professor e a pressão da informação**

A grande quantidade de informação que tem sido gerada no mundo atualmente é de uma magnitude de grandes proporções, nunca se gerou tanta informação no mundo quanto na atualidade em que vivemos, os meios de comunicação as transmitem cada dia mais rápidas, e até mesmo instantaneamente. O mercado se comporta com ganhos e perdas mediante informações propiciadas e, cada vez mais, um grande número de empresas estão focadas em otimizar esta informação para gerar lucros.

Os professores que estão nesta era da informação rápida e instantânea também passam por um processo de esforço para absorver um quantitativo suficiente de dados para se firmarem no mercado.

Por volta de 1800, uma das melhores bibliotecas do mundo era a biblioteca de Oxford. A biblioteca tinha milhares de volumes, mas a maior parte deles eram livros religiosos, que tratavam de assuntos genéricos. A seção de filosofia experimental, como eram chamadas as ciências, possuía algo em torno de 800 volumes. Um professor que quisesse se atualizar, lendo 8 h por dia, parando para o almoço e o

jantar, descansando aos sábados e domingos, poderia, em menos de 1 ano, se atualizar com todo conhecimento disponível à época. Da filosofia à matemática, passando pela biologia (REBELO, 2009, p. 14).

Cada época tem as suas demandas de informação, e no século XIX um professor bem dedicado aos estudos, com vontade de buscar conhecimentos para ter disponibilidade de transmitir informações aos seus discentes, conseguia fazer isso com maestria se seguisse uma disciplina de estudos. As informações mais relevantes da época estavam disponíveis em poucos livros, e assim era possível ter um estudo científico bastante abrangente para aquela realidade, não demandando de um grande esforço do professor, destarte, a dedicação de estudo faria daquele docente um mestre do saber.

Atualmente temos números que deixam o século XIX muito aquém da quantidade de informações geradas neste século. As informações são constantes e a cada dia se multiplicam mais.

São publicados mais de 1 milhão de trabalhos científicos por ano. Apenas na área de bioquímica, são 151 revistas que publicam 60.000 artigos por ano, sendo que só o Journal of Biological Chemistry publica em torno de 500 artigos por ano. Nesse universo, o livro didático se torna obrigatoriamente superficial e limitado. Se um professor quisesse ensinar no 'estado da arte' e tivesse a capacidade de ler um artigo por hora, lendo 10h por dia, 7 dias por semana, os 365 dias do ano, e lendo apenas bioquímica, ainda assim, ao final de um ano, ele não teria lido mais que 5% dos trabalhos produzidos naquele ano. Só que para isso, ele teria de ter abdicado de todas as suas outras atividades: família, lazer e, inclusive, o próprio ensino. Se ele tentasse repetir isso um ano depois... teria que ler uma mesma quantidade de artigos e ainda, ler os 95% dos artigos do ano anterior (REBELO, 2009, p. 15).

A quantidade de informação para um profissional de educação aprender e apreender tem proporções enormes, se produz neste tempo mais informações do que se consegue consumir, e a cada dia existem mais profissionais se saturando delas para buscar se aperfeiçoar como profissional.

É impossível para qualquer profissional a obtenção de toda informação disponível por causa da proporção que ela representa, mas mesmo assim, alguns docentes sentem-se frustrados por não conseguirem absorver muito do que ela tem. Normalmente este tipo de frustração não é pelo simples ato de não absorção total de informação, mas também por observar que o seu colega de profissão dispõe de um conhecimento técnico que ele não teme que, em alguns casos, pode fazer uma diferença entre uma competição de mercado.

De acordo com Luman e Varian (2003), nos primeiros 40.000 anos da humanidade foram produzidos cerca de 12 bilhões de Gb de informação. Em contraponto, apenas no ano de 2002 foi produzida igual quantidade (12 bilhões de Gb) e, em 2003, o volume de informação produzida foi dobrado, superando 25 bilhões de Gb.

Nessa imensidão de informações produzidas, existe um professor, que tem de filtrar as informações pertinentes a ele, como cidadão e também como docente. Em alguns casos, este profissional encontra-se até mesmo paralisado mediante tal acúmulo de informações, pois é necessário que ele tenha um direcionamento para saber qual caminho seguir.

Os profissionais devem se orientar ao quanto é necessário produzir uma nova informação ou, se ela já existe disponível, deve-se maximizar determinados empecilhos no processo de produção, procurando aqueles que sejam relevantes ao aprendizado deles como professores e dos discentes. Pois nem sempre a grande quantidade de informação é reflexo de bons conteúdos existentes, o que faz um bom professor se diferenciar é a escolha apurada do conteúdo correto para sua aprendizagem e de seus alunos.

“Se um dos principais desafios para o aumento da qualidade dos conteúdos é a seleção da informação, um dos principais problemas é a nossa competência leitora”(REBELO, 2009, p.21), pois, a leitura é uma fonte inesgotável de busca de conteúdo nas informações apresentadas, e o professor não deve somente ler, mas sim, estudar e interpretar o texto de uma forma coesa.

A leitura, no passar de olhos, por simples acúmulo de informações, pode até trazer uma grande quantidade de livros na prateleira, mas o que o docente deve buscar é o conteúdo para o seu desenvolvimento pessoal e profissional, e que deve se mostrar evidente em cada aluno que ele alcança com seu desenvolvimento docente.

Em entrevista à revista ISTOÉ de junho de 2007 (n. 1964) o senador Cristovam Buarque disse:

“o aluno que navegou à noite pela internet chega na aula, de manhã, sabendo coisas que o professor desconhece. O ator principal não é mais o professor. São o professor, o aluno e a mídia. Ele não é mais o dono do saber, nem da informação”. O professor que antes era o detentor da informação, hoje encontra-se em um mundo onde a informação está ao alcance de

muitos, ele deve trazer isso ao seu benefício, buscando ferramentas que maximizem a sua didática mediante a esta grande quantidade de informação gerada.

#### 4.2.4 O professor e as novas tecnologias

As inovações tecnológicas estão cada vez mais intensificadas no universo educacional, as ferramentas pedagógicas utilizadas cada vez mais conectadas ao mundo world wide web (www), sistema de documentos em hipermídia, a “teia mundial” da internet, este universo fornece novos métodos de ensino com tecnologia virtual muito evidente nas salas de aula.

Atualmente é muito difícil um novo método pedagógico não ter relação com as tecnologias atuais, elas vão desde métodos aplicados em plataformas de ensino virtual, apresentações nas salas de aula com auxílio de Datashow, aulas on-line, aulas com acesso aos computadores para acesso à internet, entre outros. O professor do meu tempo vai desaparecer. Ele não ficará mais sozinho. Três pessoas vão elaborar a aula: aquele que chamamos de professor, alguém que entende de programação para colocar no computador o que o educador quer ensinar, e um terceiro, da área de telecomunicações, para espalhar isso no mundo (BUARQUE apud REBELO, 2009).

O depoimento de Cristovam Buarque, Reitor da UNB e ex-Ministro de Educação, em entrevista à revista Isto É (2007) diz que:

O professor deve estar ciente de que não sabe muita coisa. O que ele aprendeu na universidade não vale, necessariamente, mais. Por isso, tem que aprender a aprender de novo! Precisa compreender que o aluno pode estar fazendo coisas que ele não domina e reconhecer seus limites se não for capaz de usar novas tecnologias. O professor que não quer usar o computador é como um médico que não quer usar tomografia computadorizada. O professor TEM que aprender a mexer no computador.

O desenvolvimento de novas tecnologias educacionais, para aplicação de formas didáticas de aprendizagem, utilizando os computadores, é cada vez mais forte no campo educacional, uma vez que, praticamente quase todos os métodos estão voltados para eles.

Os professores deste século que não utilizam os computadores, sejam eles em forma de *tablets*, *notebooks*, *smartphones* ou *desktops* podem ter uma grande dificuldade de inserção dos novos métodos pedagógicos. A utilização de Datashow na sala de aula para apresentação

de conteúdo em forma de vídeos, fotos e os famosos Power Points® tem sido uma rotina para muitos docentes em suas apresentações de informação e provocação da aprendizagem.

Plataformas de ensino e resultados via web são uma integração cada vez mais consolidada nas instituições de ensino, e os professores têm de se adaptar a essas transformações que ocorrem com o uso das ferramentas educacionais.

É em consequência da compreensão do caráter proposicional do computador que podemos pensar a sua relação com a Educação, no que diz respeito à questão da práxis curricular, não no sentido convencional de mera utilização do suporte material para o aprimoramento e eficácia do modelo formal que serve de base à concepção e ao fazer pedagógico da Educação e do currículo escolares; mas, no sentido de estender sua base lógico-operacional à práxis curricular e educacional, identificando-a e instituindo-a ao modo proposicional, ao mesmo tempo em que, fruto dessa compreensão, explorar/experimentar/vivenciar o suporte material para o desenvolvimento e aprofundamento de competências, estratégias, dinâmicas e performances que rompam, na prática, com a matriz racional moderna subjacente aos modelos curriculares vigentes na educação escolar brasileira. (LIMA JUNIOR, 2004, p. 12).

A tecnologia que se renova a cada dia não está somente fazendo volume de informações, mas também criando novos conceitos de informações. As ferramentas não são para uma mera exposição de conteúdo, mas sim para a evidência de uma maneira mais ampla de acesso à informação, que demonstre o que não seria possível ser evidente sem aquela ferramenta tecnológica.

Os docentes têm um grande desafio com o que lhes é lançado como método pedagógico tecnológico, pois, em muitos momentos, não recebem treinamentos adequados para manipular as ferramentas de uma forma que realmente estas poderão disponibilizar um melhor aproveitamento do mesmo, proveito este que tem de ser evidenciado através da transformação de conteúdo para a produção do saber.

É necessário destacar uma grande necessidade da educação continuada para os docentes, pois, a atividade educativa é uma atividade que todos os dias têm novas informações no campo do saber, e também inserções de novas ferramentas a serem utilizadas.

As tecnologias digitais assumem proporções consideráveis no ensino em toda a sociedade, visto que, diversas classes da sociedade já têm disponibilizado o acesso as novas tecnologias,

o professor, ainda assim, tem de ter uma educação continuada para o seu desenvolvimento docente com a utilização de ferramentas digitais (PRETTO; RICCIO, 2010).

Atualmente, o conhecimento é essencialmente a ciência e a tecnologia, algo essencialmente infinito, que somente pode crescer; algo universal e objetivo, de alguma forma impessoal (LARROSA, 2001). O conhecimento está diretamente ligado, no século XXI, a formas tecnológicas existentes de ferramentas de informação, a expansão de seus resultados é impossível de mensurar, pois, não é limitado, e se mostra a cada dia mais renovado e capaz de se reinventar.

Para Prensky (apud AZEVEDO *et al.*, 2014) os nativos digitais preferem, de um modo geral, acessar gráficos a textos e interagir com as tecnologias, gostam de trabalhar em rede e socializar conhecimento, buscam informações aleatórias - em *links* - ao invés de sequenciais, preferem jogos a trabalhos convencionais, possuem gosto pela criação e são fascinados pelas novas tecnologias.

Os nativos digitais, a que Prensky (2001) se refere, são aqueles alunos ou professores em sala de aula que são aficionados por essa onda de tecnologia que toma conta do universo da informação. Eles buscam, cada vez mais, maneiras de utilizar a tecnologia a um custo benefício de unir o útil ao agradável.

É cada vez mais notório um ambiente tecnológico educacional, e que vai crescendo com novas possibilidades de ferramentas pedagógicas vinculadas a ele, o mundo global e sua cultura, acabam condicionando as instituições de ensino a se adaptar as tecnologias que aparecem e que podem ser usadas como ferramentas para o benefício da transmissão do conhecimento.

A produção, que é gerada a partir de uma informação bem direcionada pelas novas tecnologias, acomete uma gama de oportunidades rentáveis, essa rentabilidade não necessariamente está focada somente no lucro financeiro, mas também na transformação da ciência afim de um benefício para a sociedade.

### 4.3 *BURNOUT* COMO REFLEXO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOS PROFESSORES

“A severidade de *burnout* entre os profissionais de ensino já é, atualmente, superior a dos profissionais de saúde, o que coloca o Magistério como uma das profissões de alto risco” (IWANICKI; SCHWAB, 1981; FARBER, 1991, p. 21).

Na literatura internacional, *burnout* tem sido muito mais pesquisado entre professores do que em outras profissões, o que acaba indicando e alertando que a docência é um trabalho propício ao desenvolvimento do *burnout* (CHERNISS apud REIS *et al.*, 2006).

Sua ocorrência em professores tem sido considerada um fenômeno psicossocial relevante, pois afeta não somente o professor, mas também o ambiente educacional, interferindo na obtenção dos objetivos pedagógicos, uma vez que os profissionais acometidos pela síndrome desenvolvem um processo de alienação, desumanização e apatia (GUGLIELMI; TATROW apud SILVA, 2003, p. 146).

Normalmente, a síndrome começa com uma inquietação no docente e estavai crescendo gradativamente até o momento em que o profissional não tem mais prazer no ato de lecionar. Ele encontra-se em um estado de desmotivação profissional.

A Síndrome de *Burnout* pode ter alguns estressores que podem ser classificados em duas categorias, que são: os eventos externos e internos. Os eventos externos são os acontecimentos que ocorrem no ambiente e as relações que os indivíduos estabelecem com estes fatos. Podem ser questões profissionais, pessoais e sociais. Na profissão docente, a ineficácia do diálogo com a gestão, o comportamento inadequado dos discentes, condições de trabalho precárias, falta de ferramentas de trabalho, cobrança em razão do tempo, remuneração financeira baixa, estrutura física inadequada, relação conturbada entre os colegas de profissão, desvalorização profissional, podem ser tidos como exemplos de agentes externos (KYRIACOU, 2003; CRUZ; SCHERER; PEIXOTO, 2004).

Os eventos internos, por sua vez, estão ligados aos comportamentos, valores, emoções, as vulnerabilidades, que podem ser biológicas ou psicológicas, sejam inatas ou adquiridas (LIPP, 2004), ligadas ao mundo particular de cada indivíduo e suas formas de respostas as situações da vida cotidiana, tendo alguns aspectos muito bem definidos como: perfeccionismo, autocobrança, forte cobrança de responsabilidade do próprio indivíduo, baixa autoestima,

negativismo, espera/busca da aprovação, necessidade de elogios, seja dos pais, de alunos e gestão, busca de metas irreais, expectativas de grandes proporções, controle de todas as funções pertinentes ou não a ele, não conseguindo delegar por uma falta de confiança nos colegas de trabalho para a atividade, receio de ficar desempregado. Existem outros fatores referentes as relações interpessoais que podem ser também caracterizados como agentes internos, como colegas que não conseguem contribuir para um melhor exercício das atividades propostas na instituição de ensino, e a falta de uma rede de apoio social para os profissionais da instituição de ensino.

Segundo Codo (1999), a Síndrome de *Burnout*, atualmente, apresenta-se como uma epidemia organizacional que tem foco de grande relevância nas áreas da saúde e da educação, não atingindo somente professores e médicos, mas podendo atingir todos os profissionais envolvidos nas instituições de ensino e saúde.

Segundo Harden (1999), dados sobre o *burnout* em professores estão tendo uma relevância considerável.

Afirmações alarmantes têm sido publicadas na literatura da educação sobre a crescente permanência do stress e burnout em professores e os efeitos adversos que isto causa no ambiente de aprendizagem e na realização dos objetivos educacionais. Uma maneira que os professores reagem à pressão que recai sobre eles é a síndrome chamada burnout (HARDEN, 1999, p.245).

Segundo Iwanicki (1981), existe um maior caso evidenciado de *Burnout* entre profissionais do ensino do que entre os profissionais de saúde. Estes normalmente são os profissionais mais estudados, recentes pesquisas demonstram a importância da elucidação das informações para o melhor esclarecimento da Síndrome de *Burnout* quanto as características de cada profissão.

Alguns estudos apontam que os professores podem ter o acometimento da Síndrome de *Burnout* no primeiro ano que o mesmo ingressa na instituição de ensino. Este apontamento pode ser atribuído as dificuldades que o professor venha a ter para sua inserção no grupo de trabalho, para execução das tarefas, possível surgimento de instabilidade no trabalho associada a uma necessidade de ser aceito e de ter reconhecimento (FREUDENBERGER, 1974). Porém, cabe lembrar que existem estudos que divergem, pois apontam uma incidência do aumento dos casos da Síndrome de *Burnout* com o aumento do

tempo de trabalho (BENEVIDES-PEREIRA, 2002; MASLACH, 2001). Divergências quanto ao *Burnout* podem ter relação com os estudos que ainda estão em aperfeiçoamento e buscando entender melhor, a cada dia, suas características. Como a Síndrome começou seus estudos na década de 70, o que para um aprofundamento do assunto ainda é um pouco recente, estes tipos de divergências acabam ocorrendo.

Segundo Carlotto (2002), a partir de uma revisão de literatura, existe uma tendência de isolamento social dos professores na Síndrome de *Burnout*, e este tipo de comportamento acaba desenvolvendo, no profissional, uma vulnerabilidade emocional, pois a falta de participação com colegas de trabalho pode tornar o ambiente de trabalho um lugar inconveniente para se lecionar, pois, não se integrando a grupos sociais e tendo pouca atividade de filiação, a profissão se torna solitária.

O profissional acometido pelo *Burnout* normalmente se isola da sociedade, comunidade de profissionais que estão em torno dele e até mesmo da família, o que atrasa uma melhora, pois aqueles que possivelmente os poderiam ajudar ficam sem acesso ao mesmo.

Um estudo confirma resultados em que demonstra uma relação entre *burnout* e a sobrecarga e o conflito do ofício. O docente assume muitas funções, possui papéis muitas vezes contraditórios, isto é, a instrução acadêmica e a didática e o método pedagógico aplicado na instituição de ensino (BURKE, 1996).

Alguns conflitos que permeiam os processos de atuação do professor são a grande obsessão de algumas gestões em busca de um delírio pedagógico. Este tipo de método praticado acaba trazendo ao docente uma enorme pressão, que os coloca em uma posição de extrema cobrança.

No contexto da carreira obsessiva e do domínio geral do discurso da eficiência, as escolas, através de mais ilustres reformadores inspirados no mundo da empresa, importaram seus princípios e normas de organização de forma extremada em ocasiões delirantes, mas sempre com notáveis consequências para a vida nas salas de aula (ENQUITA, 1989, p. 125).

Por maior esforço que os professores tentem fazer sobre todos os aspectos contrários que os cercam, a disputa por um ensino de qualidade em um mundo global tem feito com que os

profissionais da educação tenham que se reinventar a cada dia. O currículo é cobrado como nunca, a didática tem de ser de excelência, tem de haver um cuidado com a aprovação e reprovação dos alunos. Algumas instituições de ensino não admitem que uma porcentagem de alunos sejam reprovados e por outro lado também não admitem que todos sejam aprovados.

[...] do cotidiano dos docentes, pode-se observar a correria do dia-a-dia; as alterações de humor que ocorrem nas relações professor-aluno; a sobrecarga de tarefas, que precisa desdobrar-se em leituras para preparação de aulas, correção de trabalhos. No caso dos professores universitários, somam-se a estas, outras atividades como a participação em comissões, consultoria *ad-hoc*, a pressão institucional por publicação e pesquisa, de rendimento e melhoria na formação do aluno, a aprendizagem de novos recursos tecnológicos; a submissão a normas e regras técnicas da própria instituição de ensino e as governamentais (CNPq, MEC, etc.), para enumerar apenas algumas das mais evidentes. Tais atividades levam a uma rotina exaustiva, que deve ser administrada e incorporada às demais dimensões e papéis assumidos pelos professores no âmbito de sua vida privada, o que nem sempre se dá, e os predispõe ao *burnout* (GARCIA *et al.*, 2003, p. 77).

Os professores estão em constantes mudanças mediante muitos métodos que são propostos, Lapo e Bueno (2002) afirmam que,

Por se encontrarem inseridos em uma sociedade que se transforma muito rapidamente e que exige constantes mudanças e adaptações, eles se sentem insatisfeitos ao não conseguirem dar conta das exigências que lhe são feitas no campo profissional. Essas exigências nem sempre são explicitadas e entendidas pelos professores, mas são sentidas através da percepção de que as coisas na escola não estão indo bem, de que por mais que se esforcem não conseguem atingir um nível de excelência exigido pela sociedade a ponto de reverter a situação de precariedade em que se encontram (LAPO; BUENO, 2002, p.13).

Este método de ensino pregado em algumas instituições faz com que muitos professores fiquem frustrados como profissionais e se sintam saturados, pois, a imposição de um método que tendencia a um resultado meramente quantitativo faz com que os profissionais da educação sintam-se, em algumas circunstâncias, incapazes de ser o educador de excelência que tanto almejam ser e evidenciar no aprendizado dos seus alunos.

Em estudos sobre a Síndrome de *Burnout*, Levy *et al.* (2009) evidenciam que existem índices elevados de professores com problemas psicológicos, por acumularem várias funções em uma mesma atividade, com massivas responsabilidades e o sentimento de desvalorização de seu ofício. Os estudos também relatam que, quanto mais tempo de trabalho no ofício o professor tem, maior é a probabilidade dele sofrer por determinadas patologias.

Os ambientes onde os profissionais estão inseridos fazem com que muitas reações nos

profissionais sejam provocadas e estas acabam ditando a forma de como eles irão interagir com seus afazeres. A ineficiência de muitos gestores, empresários e os que estão nas altas hierarquias acabam gerando locais de trabalho com grandes facilidades de ter agentes estressores, que com a rotina podem gerar um estresse crônico nos professores, podendo levar a um estado de *Burnout* (SOUSA; MENDONÇA, 2009).

Além da relação professor aluno, existe também a relação do professor com a escola, que influencia muito a sua forma de trabalho e que acaba gerando no mesmo grande influência no trabalho e na vida. As instituições de ensino, evidenciando os grandes resultados da educação, acabam não balanceando as metas com a qualidade do aprendente, que neste caso é o aluno, e a qualidade de trabalho do ensinante, que é o professor. Algumas vezes os docentes encontram-se em papeis que são contraditórios com seu currículo educacional e sua forma de didática.

A dor de um profissional enclacrado entre o que pode fazer e o que efetivamente consegue fazer, entre o céu de possibilidades e o inferno dos limites estruturais, entre a vitória e a frustração; é a síndrome de um trabalho que voltou a ser trabalho, mas que ainda não deixou de ser mercadoria (CODD apud KUENZER, 2004, p. 115).

Políticas educacionais acabam tornando professores reféns e submissos ao sistema, pois os métodos e materiais didáticos acabam sendo impostos através de governos ou instituições de ensino privadas; existe também no mercado da educação uma disputa entre instituições que têm feito com que professores entrem em guerra entre eles mesmos atrás de currículos, informações e resultados (MERAZZI, 1983). A grande pressão gerada no professor, proveniente do sistema educacional, pode levar o docente a uma estagnação, interferindo ainda mais em sua desmotivação, pois ele, em alguns momentos, consegue perceber sua paralisação, o que o leva a uma desmotivação.

O *Burnout*, quando acomete os docentes, normalmente acaba afetando o ambiente de ensino e interferindo na obtenção de processos pedagógicos, levando muitos profissionais a um processo de alienação, desumanização e apatia, ocasionando problemas de saúde, absenteísmo e intenção de abandonar a profissão docente (GUGLIELMI; TATROW, 1998). Os professores com esses problemas de saúde não conseguem ter uma produção de trabalho considerável para que se obtenha um bom produto, que neste caso é o conhecimento.

Carlotto (2002), discorrendo sobre relação entre o *burnout* e as atividades profissionais do docente, diz que,

[...] 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 (p. 24).

O professor acometido pelo *burnout* tem vários prejuízos em sala de aula, mas há de se relevar um que merece uma atenção forte, que é quando o professor tem menos simpatia pelos alunos e pouco otimismo quanto ao seu futuro. Como o ofício do professor é ser um gestor de informações, provocando o conhecimento nos discentes, aquele docente que tem pouca empatia pelo seu aluno, acaba então, tendo pouco entusiasmo para exercer sua função, não conseguindo ter uma boa relação aluno professor, o que pode comprometer bastante o aprendizado do discente.

Já quando o professor não tem perspectivas sobre o futuro como docente, isso faz com que normalmente o seu aprendizado fique estagnado, já que, normalmente, pessoas com pouca motivação futura pensam em um aperfeiçoamento profissional pra melhorar seus métodos de ensino.

Segundo Carlotto (2003), a Síndrome de *Burnout* tem sido considerada um problema social de uma relevância significativa, pois, além dos malefícios que geram para os profissionais acometidos, também tem gerado um grande problema nos custos de várias empresas. Normalmente a produtividade acaba diminuindo e levando a perdas financeiras e na qualidade do trabalho. Além dos custos da empresa, o profissional também tem os seus, pois podem ter o surgimento de problemas psicológicos e físicos, criando um desconforto e mal-estar.

O professor acaba passando por um relacionamento com os alunos que algumas vezes chega a casos de conflitos, suas atividades de professores educadores ficam confusas com a educação familiar, já que esta está em defasagem em vários lares, levando o professor a uma saturação no ensino quando o aluno tem chegado a sala de aula “com a forma preliminar da educação inadequada”.

Para Pedrabissi (*apud* MOURA, 2000, p.4), as dez maiores fontes de *Burnout* nos docentes seriam:

a) Desmotivação dos alunos, b) comportamento indisciplinado dos educandos; c) falta de oportunidades de ascensão na carreira profissional; d) baixos salários; e) más condições de trabalho (falta de equipamentos e instalações adequadas); f) turmas excessivamente grandes; g) pressões de tempo e prazos; h) baixo reconhecimento e pouco prestígio social da profissão; i) conflitos com colegas superiores; j) rápidas mudanças nas exigências de adaptação dos currículos.

Dentre as maiores fontes de *Burnout* em docentes, a desmotivação de alunos faz com que ocorra uma falta de interesse nas suas perspectivas de ensino, pois, ao visualizar os alunos desmotivados, acabam assim se frustrando com eles mesmo, pois o transmissor de informação principal da sala de aula é ele - o professor.

Em algumas instituições de ensino tem-se uma exacerbação de indisciplina por parte dos discentes. Essa indisciplina pode provir de uma educação inadequada dos pais, convívio em uma cultura desordeira, falta de uma gestão eficiente quanto a disciplina dos alunos, esta indisciplina podese um dos fatores que normalmente intensificam o *burnout* em professores.

Determinados docentes, no decorrer da sua carreira, acabam tendo alguns limites que interferem na sua ascensão, ocasionando no professor um sentimento de frustração, sendo este um fator importante para o acometimento do *burnout*.

Outras condições importantes para o acometimento do *Burnout* em professores são os baixos salários oferecidos e as más condições de trabalho. Ambas as condições têm seu poder de decisão muito centrado nos donos de instituições privadas e seus gestores, e nos gestores de instituições públicas. Como o profissional depende de uma remuneração que lhe dê suporte para ter uma vida digna mediante o mercado que o cerca, e também um local saudável de trabalho, com equipamentos para aplicar seus métodos didáticos e com instalações adequadas, o mesmo acaba gerando uma desmotivação por não ter essas necessidades supridas.

Determinadas instituições de ensino acabam tendo em suas salas um excesso de alunos, uma quantidade que é forçada pelas regras pedagógicas e didáticas para a obtenção de uma aula produtiva, os professores normalmente não conseguem ter uma adequada gestão em sala de aula pelo grande quantitativo de alunos que existem, o que ocasiona um desconforto, tanto para os alunos quanto para o professor, que apesar de muito esforço, tem um problema didático que compromete seu ensino e o aprendizado de seus discentes.

Em meio a muitas manifestações da Síndrome entre os docentes, ela normalmente é reforçada de forma negativa por uma autoestima baixa, com falta de respeito pela classe, locais inadequados para um bom trabalho do professor como informante e também para o discente como captador dessa informação, e este tipo de desconforto gera um estresse no docente (BALLONE, 2009). Existe também uma grande cobrança por metas a serem alcançadas pelas gestões de ensino, que pode ser tanto interno, com seus diretores e coordenadores, entre outros e também, no que tange aos externos, que são os Secretários e Ministros de Educação, Prefeitos, Governadores e Presidente (CÓRDULA, 2012).

Figura 1 – Problemas que levam ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* no profissional do magistério



Fonte: Córdoba (2011)

O mundo de rápidas informações e de incríveis mudanças tem levado o ensino educacional a uma adaptação muito notória e os professores sofrem uma pressão grande a cerca de resultados, em um mundo cercado com dados estatísticos, muitos docentes tem a cobrança de bons resultados a partir de seus ensinamentos, e além de tudo, muitas vezes ainda é cobrado com

prazos delimitados, pois, no mundo capitalista “tempo é dinheiro”. Também existe uma cobrança muito grande acerca de seu currículo, para efetivar bons trabalhos e ter reconhecimentos no mundo científico, ocasionando nos docentes desconforto. A grande pressão gerada por resultados excelentes e de maneira rápida, com prazos delimitados, em muitas instituições, que não dão suporte para uma educação eficiente, onde o educador fica limitado de diversas maneiras, faz com que seja um grande fator determinante para ocasionar a Síndrome de *Burnout* em professores.

Alguns conflitos existentes no trabalho do educador com seus superiores ou seus colegas de trabalho também tendem como um fator do *burnout* nos professores. Os docentes, em um desacordo com aqueles que deveriam ter um bom convívio, tem uma rotina cheia de transtornos em seu ambiente de trabalho, gerando assim, uma forma negativa de trabalho.

Algumas instituições de ensino não deixam os professores participarem na elaboração do sistema educacional, ou seja, muitos gestores não buscam ouvir os docentes para muitas das tomadas de decisões que serão depois, possivelmente, impostas aos professores. A não participação de docentes em mudanças que serão por eles mesmos ministradas ou administradas podem engessar a didática singular que cada professor tem e que adequa aos conteúdos tratados em sala de aula, prejudicando o docente e o aluno.

O *Burnout* em docentes não ocorre somente por aspecto individual vinculado ao trabalho. É um processo mais complexo. A decorrência normalmente é vinculada a vários fatores. Existem muitos fatores que podem desencadear o *burnout* no professor, podendo ter relação os fatores macrossociais na instituição de ensino, políticas educacionais e fatores sócio-históricos (CARLOTTO, 2002).

Este tipo de posicionamento tem levado muitos transtornos aos profissionais, que, não sendo ouvidos, sentem-se pressionados com uma imposição de método de trabalho. Alguns questionamentos dos professores vem à tona, como: ter que aprovar um quantitativo de discentes, pouca liberdade pedagógica, pouca liberdade didática, existência de uma grande burocracia para adequação do sistema para a realidade de cada instituição, em alguns momentos e situações, o distanciamento de professores e profissionais da educação que são a parte técnica e os gestores.

Na atual forma de trabalho das instituições de ensino, os professores acabam tendo vários tipos de atribuições, que podem os levar a uma sensação de estafa no trabalho, gerando assim, um fator que pode desencadear a Síndrome de *Burnout*, pois, instituições de ensino estão, cada vez mais, tendo uma concepção de empresas no mercado capitalista. “A organização social do trabalho do professor separa a concepção e o planejamento da tarefa, da sua execução. Sua atividade é fragmentada, sem o controle sobre o conteúdo e a forma de transmitir seu conhecimento” (CARLOTTO, 2003, p. 15.561).

No atual modelo, muitas são as atribuições impostas ao professor, aparte de seu interesse e muitas vezes de sua carga horária. Além das classes, deve fazer trabalhos administrativos, planejar, reciclar-se, investigar, orientar alunos e atender as visitas de pais. Também deve organizar atividades extra- escolares, participar de reuniões de coordenação, seminários, conselhos de classe, efetuar processos de recuperação, preenchimento de relatórios bimestrais e individuais relativos às dificuldades de aprendizagem de alunos e, muitas vezes, cuidar do patrimônio, material, recreios e locais de refeições(CARLOTTO, 2006, p. 1017).

Segundo Carlotto (2003), embora muitas tarefas sejam atribuídas ao professor fora do seu ofício, o mesmo é muito pouco recompensado por isso. Eles, na maioria das vezes, não tem voz ativa nas decisões institucionais, nas reestruturações curriculares e no provocar didático. Acabam, em muitas instituições de ensino, sendo meros expositores de informações e tendo que propor métodos e didáticas docentes que não foram por eles analisadas.

Para Esteve (1999), quando existem mudanças excessivas no ambiente do trabalho dos profissionais os mesmos podem sentir uma tensão e uma desorientação em seu ofício, podendo gerar um conflito. Alguns docentes, que buscam resistir as mudanças impostas por gestores dentro de uma hierarquia educacional, normalmente acabam sofrendo uma grande pressão psicológica, pois, como o professor acaba indo contra o sistema, e o sistema é muito forte, normalmente ele acaba desenvolvendo sentimentos de mal-estar e desmotivação profissional.

Em meio a estas e outra questões, se torna evidente que tanto no ofício do professor como no exercício de suas funções, são observados inúmeros estressores, e que, a persistência dos mesmos podem levar à Síndrome de *Burnout*. Segundo Harrison (1999), o *burnout* é considerado um tipo de estresse de caráter duradouro, que normalmente está vinculado a situações de repetitivas pressões profissionais e emocionais, associado a um intenso envolvimento com as pessoas por um longo período de tempo. Estes tipos de conflitos

propiciam uma forte tendência a um ambiente de trabalho que tenha profissionais apáticos, desmotivados e sem perspectivas futuras, fazendo com que ocorra uma perda da produção docente.

Este tipo de trabalho docente, quando é autocentrado somente nas lideranças e ou gestores da instituição de ensino, acabam favorecendo o surgimento de professores com conflitos, com sobrecarga e não favorecem a qualificação, desenvolvimento e a realização profissional.

Segundo Levy *et al.* (2009), em estudos foi confirmado a hipótese de que professores acometidos com a Síndrome de *Burnout* são mais propícios a sofrerem agressões físicas, pois foi concluído que o resultado da violência contra o professor é resultado de um desgaste físico, emocional e cognitivo. Este tipo de tendência normalmente ocorre, pois, em uma situação de *Burnout*, o profissional é acometido por uma instabilidade quanto ao seu ofício no trabalho, gerando grande facilidade de ser evidenciado no mesmo os desgastes descritos - físicos, mentais e cognitivos -.

O estresse ocupacional permanente não aliviado provoca o *burnout*, e professores todos os dias tem seus conflitos internos em sala de aula, que se não forem solucionados poderão ser cumulativos. A visão de pedagogos para esta situação e a observação do próprio professor atuante deve ser bem atenta, para não ter, no acúmulo de estresse, um possível causador do *Burnout* (HESPANHOL, 2005. p. 161).

Segundo Tamayo (2002), estresses gerados no ambiente de trabalho do profissional, como: expectativas que não são atingidas em seu trabalho, metas que não são palpáveis, recompensas não consolidadas acerca do trabalho que foi produzido ou até mesmo o reconhecimento dos seus serviços que não são evidenciados, podem provocar no profissional aspectos que gerem uma tendência a contribuir para o *burnout*.

Embora exista, em alguns casos, equívoco de diagnósticos, devido a confusão do *burnout* com estresse, é evidenciado que “a síndrome de *Burnout*, embora compartilhe semelhanças com o estresse laboral, é um processo que, apesar de conterem duas características, *Burnout* e estresse ocupacional diferem pelo fator despersonalização” (NOGUEIRA, 2007, p. 28).

Quando o estresse ocupacional começa a se instalar, o indivíduo passa a imaginar que o seu

ambiente laboral é um lugar hostil, o que acaba prejudicando o seu desenvolvimento profissional e também pessoal, sua saúde física fica propícia a alguns sintomas causados pelo *burnout*, sua saúde mental também fica muito exposta e sensibilizada, fazendo com que sua interação no seu local de trabalho fique desfavorável (ANDRADE; TOLFO; DELLAGNELO, 2012).

O ambiente de trabalho que encontra-se desfavorável para a aplicação do saber, propicia no docente um sentimento de impossibilidade mediante sonhos e metas por ele idealizado, quando o profissional encontra-se nesta situação, normalmente o desconforto é inevitável, a alegria e a disponibilidade de realizar suas funções e até mesmo criar novas, ficam reprimidas. Com o tempo, acaba gerando em muitos profissionais um ato mecânico de docência, como um simples entregador de informações.

O estresse é um estado geral de tensão também fisiológica e que tem uma relação direta com as demandas do ambiente. O estresse ocupacional constitui-se em experiência individual, extremamente desagradável, associada a sentimentos de hostilidade tensão, ansiedade, frustração e depressão, desencadeados por estressores localizados no ambiente de trabalho. Os fatores contribuintes para a manifestação do estresse ocupacional vão desde as características individuais de cada trabalhador, passando pelo estilo de relacionamento social no ambiente de trabalho e pelo clima organizacional até as condições gerais nas quais o trabalho é executado. Dentre os fatores contribuintes para o estresse ocupacional do professor encontram-se: Os conteúdos curriculares (na formação do profissional) dissociados da demanda, a falta de capacitação para lidar com questões pertinentes ao próprio trabalho, a necessidade de manutenção da disciplina entre os alunos, a sobrecarga de trabalho extra classe, o trato e as relações interpessoais com os colegas também professores, o clima organizacional da escola, as condições impróprias ao exercício do magistério e o volume de carga cognitiva comumente identificado nas atividades típicas do posto de trabalho docente (FARIAS apud LIPP, 2002, p. 21).

O professor que geralmente fica estagnado pelo sistema que o cerca, com métodos pedagógicos impostos, gestão autocentrada sem discussões com os professores, falta de diálogo com o corpo docente e pedagógico quanto ao conteúdo que pode ser adequado a instituição de trabalho, comunidades com zonas de conflito civil, remuneração insuficiente, encontra-se muito propício a ser acometido pelo *Burnout*, pois, muitas de suas expectativas são tolhidas em meio a todas estas “pedras de tropeço”.

Segundo Kuenzer (2004), os professores estão entre um trabalho que para eles traz prazer, que é o belo ofício do docente, que é qualificar o cidadão com informações relevantes para o seu crescimento educacional, transformar o ambiente que ele está inserido para ser um local produtivo e usufruir das benéncias pedagógicas que é a consolidação do saber em seus

discentes e o aprendizado que ele mesmo tem no decorrer de seus ensinamentos. Mas também tem o trabalho capitalista, evidenciado através da imposição de métodos de ensino com resultados que gerem lucros financeiros. Em muitas vezes estes métodos não são discutidos pelos docentes para avaliar se os mesmos estão de acordo com um aprendizado de excelência. Quando o profissional sente-se acuado em seu ofício, isto acaba gerando neste profissional um sentimento de frustração, pois ele não tem uma realização de seu método de ensino aplicado para um melhor desenvolvimento para o aluno, mas sim um método que normalmente dará um melhor desenvolvimento financeiro para os cofres das instituições de ensino e seus afiliados capitalistas.

Professores tem passado por novos conceitos de didática, tecnologia e novas informações, o estresse evidenciado em cada profissional tem se tornado cada vez mais notório, os acompanhamentos junto aos profissionais de saúde aumenta a cada dia para tratamento de uma saturação física e psíquica. “Estas transformações supõem um profundo e exigente desafio pessoal para os professores que se propõem a responder às novas expectativas projetadas sobre eles (ESTEVE, 1999, p. 31).

Segundo Esteve (1999), a massiva mudança no contexto social, com novas exigências feitas pelo mercado, está trazendo a cada dia uma forte expectativa educacional, porém, as demandas de reação para atender a sociedade nem sempre são possíveis à educação vigente, devida as rápidas mudanças sociais e uma burocracia muito grande que permeia o sistema educacional. Em alguns casos, quando o sistema educacional consegue responder as demandas exigidas pela sociedade, normalmente já não são mais viáveis, pois a sociedade a todo tempo muda muito as suas prioridades. Em alguns desses momentos, determinados professores acabam ficando frustrados, pois observam uma sociedade demandando novos métodos educacionais, todavia, como o sistema educacional é pouco efetivo, ele não consegue suprir tais demandas, estando eles, como profissionais, no epicentro dessas questões.

Segundo Reinhold (apud SILVA, 2006), nos professores foi observada algumas fases da Síndrome de Burnout; elas são:

[...]idealismo; realismo; estagnação e frustração ou quase-Burnout; apatia e Burnout 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-Burnout. É quando aparecem sintomas como irritabilidade, fuga dos contatos, atrasos e faltas. A seguir, vem a apatia e Burnout 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. A fase denominada “fenômeno fênix”, significa renascer das cinzas e nem sempre ocorre. Representa o abandono do trabalho, mesmo antes da recuperação (2006, p. 89).

Muitos professores não conseguem se manter com todo o estresse gerado no seu ambiente laboral e acabam abandonando o trabalho. Existem outros, que mesmo sofrendo, se limitam à ansiedade pela chegada da aposentadoria, feriados e finais de semana. Segundo Malagris (2004), nestes momentos de desafios existem docentes que encontram maneiras que podem ajudar a “crescer com *Burnout*”, como uma forma de resiliência.

Segundo Silva (2006), quanto a falta de energia:

A perda de sentido do trabalho e o sentimento de impotência para torná-lo mais significativo têm levado muitos trabalhadores, e em especial os professores, à síndrome de *Burnout*, entendida como perda de energia no trabalho, mas também como um processo de alienação (2006, p. 90).

Muitos podem ser os fatores que desencadeiam a Síndrome de *Burnout* em professores, e muitas situações estão diretamente ligadas às condições de trabalho docente. As condições de trabalho desfavoráveis e a falta de perspectivas sobre um bom futuro para a carreira docente tem feito que muitos abandonem suas carreiras ou então fiquem com extrema ansiedade da aposentadoria.

A Síndrome de *Burnout* em professores, muito descrita por vários autores, não é muito pesquisada e trabalhada para ajudar com êxito os docentes, pois ainda é muito pouco difundido sobre o assunto com os profissionais, instituições de ensino e órgãos públicos para que se tenha uma devida eficiência no tratamento adequado.

#### 4.4 A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DO PROFESSOR

O avanço do modelo de flexibilização de trabalho no mundo teve grande força no período da crise econômica de 1970, este período foi marcado por uma desregulamentação no sistema monetário internacional através de uma concorrência do mercado interno da Europa e Ásia que estavam saturados, também foi um período marcado por crise de petróleo com baixa do valor do dólar no mercado (ANTUNES, 2005; NARDI, 2006; SENNET, 2006).

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, é a mais recente transformação das organizações das relações de trabalho no Brasil, é uma lei que implanta uma série de alterações no conjunto da estrutura legal trabalhista do País. Sendo ressaltados os impactos sob a atenta orientação dos trabalhos de Krein, Gimenez e Santos (2018), Veiga (2018), e Severo e Souto Maior (2017).

Muito do que interessa tratar, diz respeito às formas de contratos de trabalho. Entendendo que, um dos principais objetivos anunciados quanto a reforma, estaria a rapidez e a flexibilização destes contratos – muitos defendem as mudanças afirmando que as formas de contrato serão mais diversificadas e com menos regras que dificultem a contratação, ou menos burocratizadas. Todavia, este tipo de contratação estimula a celebração de novos contratos de trabalho com poucos direitos trabalhistas. Na prática, os contratos acabam sendo mais precários e atípicos, o que normalmente estabelece uma distância entre as relações de trabalho e os direitos trabalhistas, diminuindo as relações sociais e de trabalho duradouras, com mais perspectivas concretas de prospecções futuras em contrapartida de um trabalho estável.

Existe uma compreensão de que a flexibilização no trabalho ou flexibilização laboral tornam métodos e práticas de trabalho facilitadas de acordo com a organização estabelecida em determinados setores, possibilita adequar os horários e relações do trabalhador com os interesses e produtividade estabelecidas pelo ambiente de trabalho e pelo empregador (MIGUÉLEZ, 2004). Todavia, o limiar entre a flexibilização de trabalho e a relação empregado empregador pode provocar uma fragilidade em determinados direitos previdenciários, a flexibilização laboral, que dá facilidade de inserção do empregado no ambiente de trabalho com menos burocracia, é a mesma que consegue fragilizar os direitos trabalhistas, deixando o trabalhador sem garantias, que normalmente são usadas em trabalhos de carteira assinada ou que seguem o regime estatutário.

Os profissionais de educação tornaram-se docentes multitarefas, tendo tempo de lecionar em 40 horas e tendo pouco tempo ou nenhum tempo para reflexão, projetos e organizações de conteúdos a serem aplicados. Um dos principais motivos que desencadearam a flexibilização do trabalho docente se deve ao grande volume de tarefas a serem realizadas pelos docentes para cumprir o novo modelo de método e modelo pedagógico (SANTOS, 2012).

Estudos apontam que professores estão saturados quanto as novas exigências administrativas e também pedagógicas, transmitindo insegurança e também uma falta de acolhimento,

gerando um desamparo, sem condições de trabalho quanto ao ensino estabelecido, todavia cobrada, e também, sem a estabilidade do vínculo empregatício, está gerando no professor uma exaustão mental.

Assim como os demais profissionais em seus setores de trabalho, os professores têm sentido considerável fragilização do seu ambiente de trabalho no que concerne a vínculo empregatício e cotidiano de trabalho. Os contratos temporários que vinculam o professor aos seus respectivos empregos só aumentam em todo território nacional, a exemplo disto, existem Estados que têm seu quantitativo de docentes que se equiparam a quantidade de professores efetivos e, em determinados municípios, até ultrapassam o quantitativo de efetivos.

Os empregos temporários trazem consigo falta de algumas garantias trabalhistas e direitos previdenciários, provocando uma instabilidade e precarização no vínculo empregatício, que não concede, ao docente, tranquilidade em trabalhar com estabilidade. Determinados contratos apresentam pagamentos menores aos docentes contratados do que os pagos aos docentes estatutários sendo que, os mesmos desempenham as mesmas funções e, em alguns casos, o docente temporário têm mais atribuições que os estatutários.

Os regimes de contratação temporária, para professores em regimes municipais, normalmente são estabelecidos com tempo de contrato de um ano, podendo ser prolongado por mais um ano, tal contratação é realizada por meio de processo seletivo, onde estabelece, via edital, os termos para contratação, existindo assim, uma seleção que, após efetivada, tem realizada a assinatura do contrato temporário (OLIVEIRA, 2004).

Um dos grandes gargalos da regulação das relações de trabalho, atualmente, está sendo a transferência destes do âmbito social para o privado. O resultado tem sido o aumento da informalidade, fragilidade da rede de proteção social do trabalhador e também aumento da desigualdade social (PICCININI; ROCHA-DE-OLIVEIRA; RUBENICH, 2006; VASAPOLLO, 2005).

Quando o direito trabalhista está em uma situação fragilizada, normalmente é proveniente de falta de alguns direitos trabalhistas específicos, isso pode provocar problemas no fator financeiro do trabalhador e também em sua vida emocional, pois quando existe a diminuição de alguns direitos do trabalhador, este pode sentir-se desamparado. O profissional docente

normalmente não consegue ter um planejamento bem efetivado, pois os projetos e métodos pedagógicos ficam à mercê do tipo de contratação, pois, se o vínculo empregatício do professor for de contratação temporária, o mesmo não tem estabilidade e ele sabe que a qualquer momento poderá ser desligado da instituição de ensino onde presta seus serviços de docente (ANDRADE; TOLFO; DELLAGNELO, 2012).

Para Vasapollo (2005, p. 28), a flexibilização é uma “imposição à força de trabalho para que sejam aceitos salários reais mais baixos e em piores condições”. Sendo assim, os direitos trabalhistas conquistados anteriormente, por via de lutas sindicais e também sociais, se perdem em um conceito trabalhista que trata o trabalhador como uma peça do jogo em que fica mais fácil tirar e colocar conforme vontades do empregador. A grande vantagem de se evitar direitos trabalhistas, tanto de âmbito institucional ou privado é a fácil imposição de menores salários somados a complacência de menos direitos. Este modelo questionável de ensino, pode propiciar um trabalho irregular com precariedade e sem garantias aos docentes, podendo ter reflexo em suas vidas pessoais.

Algumas consequências da flexibilização do trabalho se dão pela adaptação dos tempos da execução do trabalho às exigências do capital, a questão do tempo *versus* corpo é, muitas vezes, ignorada. Sendo assim, o trabalhador fica refém de uma falta de tempo adequado para sua saúde e sua eficiência no trabalho. O trabalhador acaba ficando sujeito a não conseguir realizar uma gestão do tempo de trabalho segundo seu corpo e sua saúde, tendo que adaptar-se às jornadas de trabalho, interrupções e aos intervalos determinados para funcionamento da atividade com maior produtividade e aumento de lucros (BIANCO; HOLZ, 2014).

Os professores que são estatutários têm uma condição financeira mais sólida, pois normalmente tem planos de cargo de salário, com remuneração crescente durante o tempo de trabalho, seja esse acréscimo proveniente de quinquênio, decênio, assiduidade ou aumento no salário proveniente da mudança de uma posição do professor que tem a graduação e pós-graduação (especialização) para um professor que obtém o título de mestre, doutor ou pós-doutor. Já o professor contratado não tem tais facilidades e não tem uma condição financeira sólida, pois, como o contrato tem um tempo determinado, ele fica mais propício a instabilidade financeira e também, a instabilidade no local de atuação como professor, podendo gerar suscetíveis desconfortos emocionais (NORONHA; ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2008).

## 5 CARACTERIZAÇÃO E IDENTIFICAÇÃO DOS PROFESSORES ENTREVISTADOS

A opção por apresentar os resultados e consecutivamente fazer a discussão se deu em função do entendimento de que desta forma contribuímos na melhoria da compreensão dos leitores. Para tanto, foi percorrida a seguinte lógica na apresentação: caracterização demográfica do corpo docente; tempo de trabalho na docência; regime de trabalho; salário dos professores; e a identificação preliminar da síndrome de Burnout entre os professores e, finalmente, apresentamos as respostas dos professores referente as duas questões abertas sobre a compreensão e avaliação dos professores sobre a flexibilização das relações de trabalho no município de Presidente Kennedy.

Dos 45 questionários enviados, 33 professores responderam, correspondendo a 73,33% do total investigado. Dado que supera a taxa esperada de resposta para pesquisas online (EVANS; MATHUR, 2005).

### 5.1 CARACTERIZAÇÃO DEMOGRÁFICA DO CORPO DOCENTE

84,8% (28) dos respondentes são do sexo feminino e 15,2%(5) do sexo masculino. Quanto a idade, 36,36% (12) tem idade entre 30 e 40 anos, 36,36% (12) de 41 a 50 anos, 21,21% (7) professores têm idade entre 51 e 60 anos, e 6,06% (2) têm acima de 60 anos de idade.

Gráfico 1– Caracterização dos Professores quanto a idade, Presidente Kennedy – ES, Brasil (n=33)



Fonte: elaborado pelo autor (2021)

Segundo Mariz e Renata (2016), aproximadamente 40% dos professores do ensino médio no Brasil estão em condições de aposentadoria, muitos destes sofrem por anos com a rotina do trabalho vinculado a falta de incentivo governamental, e a estafa de estar em um ambiente onde a valorização profissional não é algo evidente. O profissional que trabalha nessas condições por muitos anos sofre alta carga de estresse e, normalmente, mesmo estando em idade produtiva, na aposentadoria não pensa em prolongar os anos de serviço na docência.

Quanto ao local de residência, observa-se que 93,93% (31) residem no município de Presidente Kennedy, 3,03% (1) reside no Estado do Rio de Janeiro e 3,03% (1) no município de Marataízes.

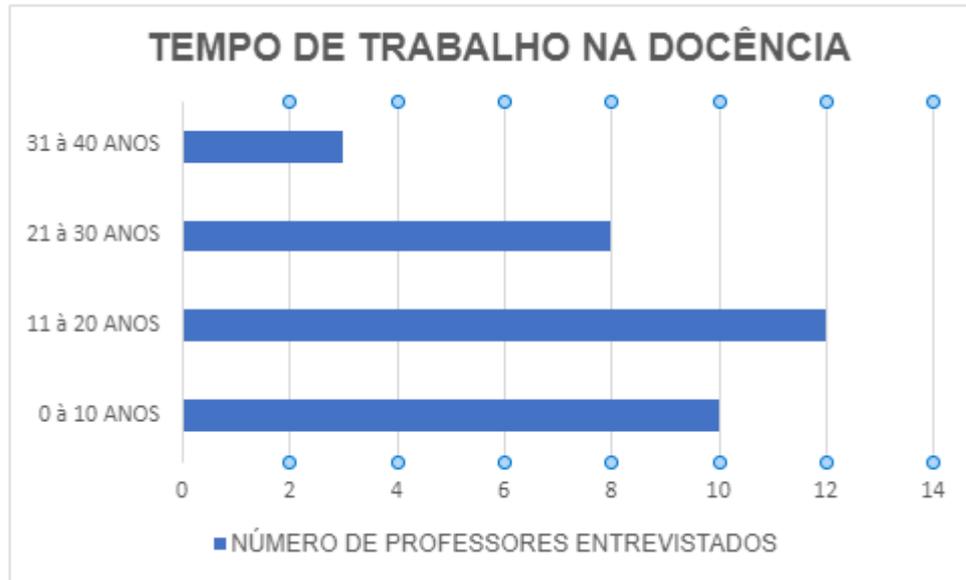
Quanto ao tempo de deslocamento para o trabalho, 63,63% (21) professores chegam ao trabalho em até 30 minutos, 30,30% (10) chegam em até 1 hora e 6,06% (2) levam de 1 a 2 horas de deslocamento para chegar ao trabalho.

O deslocamento do trabalhador quanto a facilidade de acesso e menor tempo de casa para o trabalho ajuda no desempenho, tanto nas tarefas do trabalho quanto nas tarefas do lar, todavia, quando a distância é maior, pode gerar maior tempo para fazer esses deslocamentos gerando cansaço físico, mental e tendo menos tempo disponível no seu dia para a realização de determinadas tarefas, já que boa parte de seu tempo se perde no trajeto ao trabalho (YANG; DIEZ-ROUX, 2012; BADLAND; COL., 2007).

## 5.2. TEMPO DE TRABALHO NA DOCÊNCIA

Dos 33 professores, 36,36% (12) professores têm de 11 a 20 anos de docência, 30,30% (10) têm de 0 a 10 anos, 24,24% (8) têm de 21 a 30 anos de docência e 9,09% (3) têm de 31 a 40 anos de docência.

Gráfico 2– Caracterização dos docentes por tempo de trabalho na docência, Presidente Kennedy – ES. Brasil (n=33)



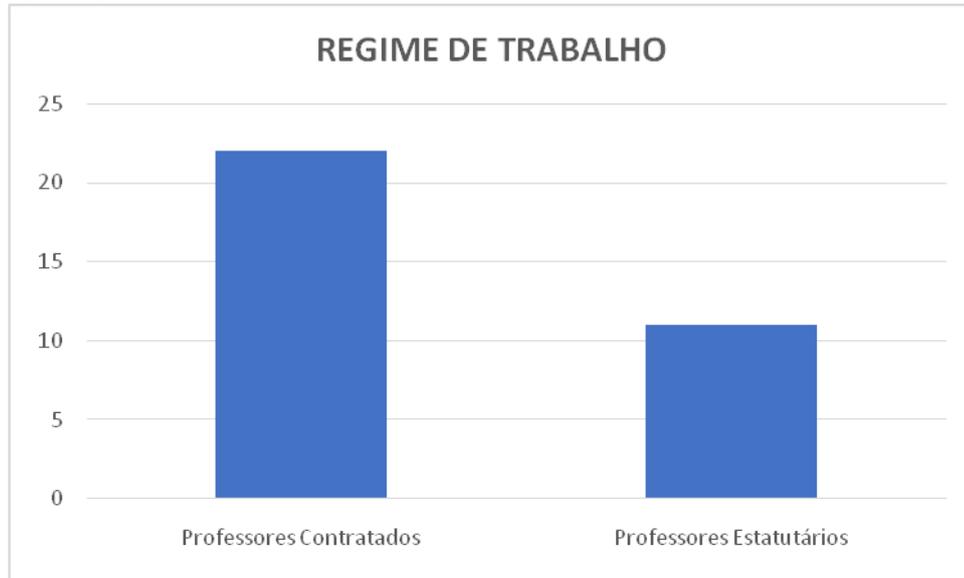
Fonte: elaborado pelo autor (2021)

Em nosso estudo, encontramos tempo médio de carreira de 11 a 20 anos, respectivamente. Segundo Reiset *al.* (2006), o professor com 5 anos ou mais de trabalho apresenta prevalência de cansaço físico e mental. Todavia, Smith e Bourke (1992) demonstram que quanto mais tempo o professor fica exposto, mais ele cria meios de defesa, onde gera um equilíbrio para a rotina diária de trabalho. Mas Reiset *al.* (2006) relata ainda que, em situações muito restritivas, o tempo prolongado a agentes estressores pode impossibilitar o equilíbrio que a experiência traz ao bem-estar no trabalho. Assim, o tempo pode influir diretamente no aumento de várias situações estressoras, trazendo danos à saúde mental do trabalhador.

### 5.3 QUANTO AO REGIME DE TRABALHO

Dos 33 professores que responderam os questionários, 66,66% (22) informam atuar sob o regime de contratação temporária e 33,33% (11) são professores que atuam sob o regime estatutário.

Gráfico 3– Caracterização dos docentes quanto ao regime de trabalho, Presidente Kennedy – ES. Brasil (n=33)



Fonte: elaborado pelo autor (2021)

A situação do município ter mais que o dobro de docentes em regime de contrato provisório é um fato que se repete em várias regiões do Brasil, indo de encontro as pesquisas de Krein, Gimenez e Santos (2018), Veiga (2018), e Severo e Souto Maior (2017). Estes autores relatam que os regimes de contratação temporária tendem a ser mais instáveis, levando a ausência de alguns direitos trabalhistas, com essa instabilidade, as relações de âmbito social acabam sendo em pequenos intervalos de períodos de contratação, onde não existe uma longevidade das relações de trabalho. Podemos afirmar que, a flexibilização das relações de trabalho, no município de Presidente Kennedy, também é elevada quanto a contratos temporários, o que, conforme se observa no Brasil como um todo, as instituições públicas se apoiam, desde a Reforma do Estado nos anos de 1990 e mais recentemente na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, para as transformações das organizações das relações de trabalho, implantando uma série de alterações no conjunto da estrutura legal trabalhista do País.

Vale ressaltar que, uma parte da sociedade defende as mudanças, afirmando que com formas de contrato mais diversificadas existirá menos trâmites burocráticos, gerando um número maior de contratação. Porém, esta mesma tipificação de contrato, que pode gerar mais empregos, é a mesma que tira direitos trabalhistas conquistados pelas lutas da classe trabalhadora ao longo da história.

#### 5.4 QUANTO AO SALÁRIO DOS PROFESSORES

O padrão de salário utilizado como base foi o salário-mínimo regulamentado no Brasil. Dos 33 professores que responderam ao questionário observa-se que: 45,45% (15) ganham entre 2 e 3 salários; 33,33% (11) ganham entre 4 e 5 salários e 21,21% (7) ganham de 1 a 2 salários.

Gráfico 4- Caracterização quando ao salário dos professores, Presidente Kennedy – ES, Brasil (n=33)



Fonte: elaborado pelo autor (2021)

O resultado demonstrou que, com uma pequena diferença, os professores contratados têm uma maior perspectiva da Síndrome de *Burnout* do que os professores estatutários, existem algumas diferenças entre ambos que podem explicar esses resultados, como o salário do docente no Brasil, que não tem sido muito valorizado, este normalmente não é condizente a sua profissão e o professor que trabalha em regime contratado é ainda menos valorizado financeiramente, já que, alguns direitos trabalhistas não são somados aos seus vencimentos, dentre eles: ausência de quinquênio ou decênio; melhoria salarial proveniente de aperfeiçoamento profissional como, mestrado, doutorado, pós-doutorado e ainda, este tem a facilidade de ser dispensado em tempo oportuno a instituição, sendo ela de caráter público ou privado. Diferente dos professores que atuam em regime estatutário, os contratados precisam passar por um processo de seleção quase todos os anos, tendo também que buscar possibilidades de ser docente em mais de uma instituição para ter suporte financeiro, ou seja, conforme afirmam Noronha, Assunção e Oliveira (2008), acabam ficando expostos a mais

horas de trabalho em busca de um salário mais digno que contribua para a sustentação pessoal e familiar.

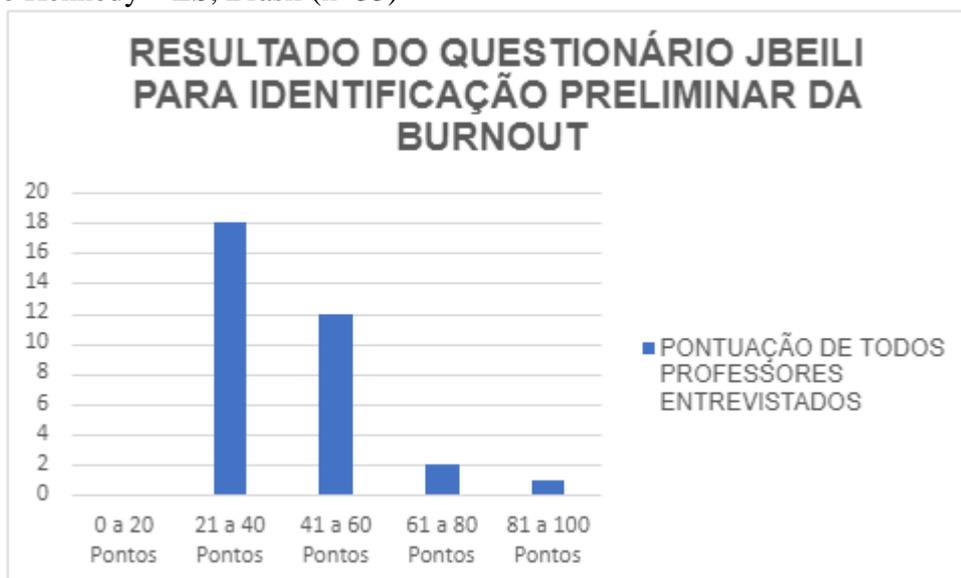
Concordamos com Souza (2013) quando este argumenta que professores concursados, em geral, têm condições salariais mais vantajosas. Mas, a realidade brasileira é bem apontada por Carvalho (2018, p. 134) quando este cita que “o aumento de profissionais estatutários pode, portanto, representar custos mais altos para o poder público, o que explica, de certa forma, a manutenção de um contingente de não concursados ao longo do tempo”.

### 5.5 QUANTO A IDENTIFICAÇÃO PRELIMINAR DA SÍNDROME DE BURNOUT ENTRE OS PROFESSORES

Os resultados apontam que 54,54% (18) dos professores têm possibilidade de desenvolver a Síndrome de Burnout, destes: 36,36% (12) estão em uma fase inicial da Síndrome de Burnout; 6,06% (2) a Síndrome de Burnout começa a se instalar e 3,03% (1) pode estar em fase considerável da Síndrome de Burnout.

Dessa forma, podemos afirmar que de acordo com a pontuação dos scores do instrumento, 54,54% tiveram a pontuação de 21 a 40, indicando a possibilidade de desenvolver a síndrome e 36,36% tiveram a pontuação de 41 a 60, indicando a fase inicial de *Burnout*.

Gráfico 5- Identificação Preliminar da Burnout com todos os professores entrevistados, Presidente Kennedy – ES, Brasil (n=33)



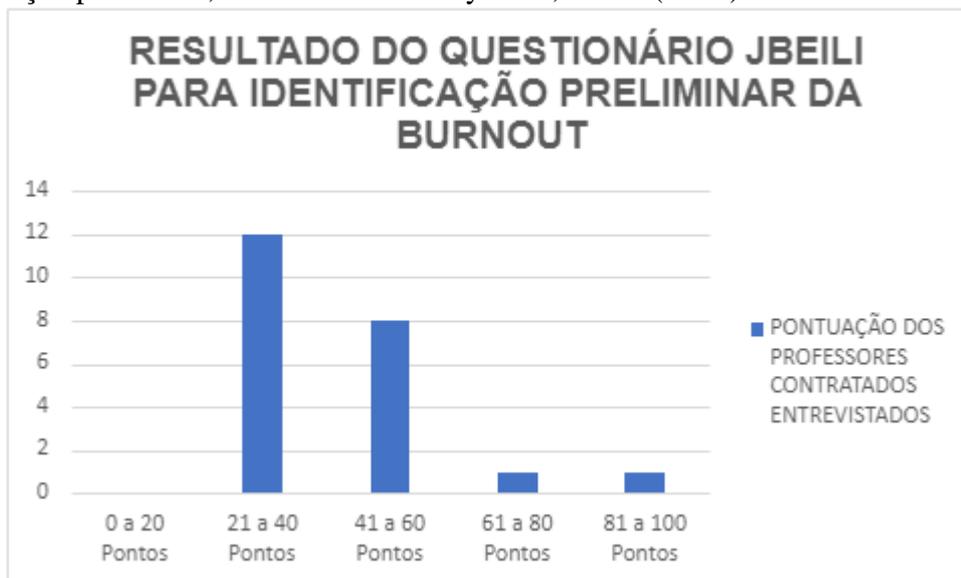
Fonte: elaborado pelo autor (2021)

A profissão docente, por natureza, tem características altamente estressoras, que por si só predispõe a instalação da Síndrome de *Burnout* (GIL-MONTE, 2002). Os desgastes físicos e psicológicos da profissão docente, as tarefas assistenciais, a sobrecarga de trabalho produz, nos docentes, insatisfações que culminam em forte estresse, os levando a um sofrimento emocional (MORENO-JIIMENEZ *et al.*, 2002).

## 5.6 QUANTO A IDENTIFICAÇÃO PRELIMINAR DA SÍNDROME DE BURNOUT ENTRE OS PROFESSORES QUE ATUAM SOB O REGIME DE CONTRATO TEMPORÁRIO

Entre os professores que atuam sob o regime de contrato temporário observa-se que: 54,54% (12) têm possibilidade de desenvolver a Síndrome de Burnout, pontuando segundo o instrumento 21 a 40; 36,36% (8) estão em uma fase inicial da Síndrome de Burnout, pontuando segundo o instrumento de 41 a 60; em 4,54% (1) a Síndrome de Burnout começa a se instalar, pontuando segundo o instrumento de 61 a 80 pontos e 4,54% (1) podem estar em fase considerável da Síndrome de Burnout pontuando de 81 a 100.

Gráfico 6- Identificação Preliminar da Burnout entre os professores que atuam sob o regime de contratação provisória, Presidente Kennedy – ES, Brasil (n=22)



Fonte: elaborado pelo autor (2021)

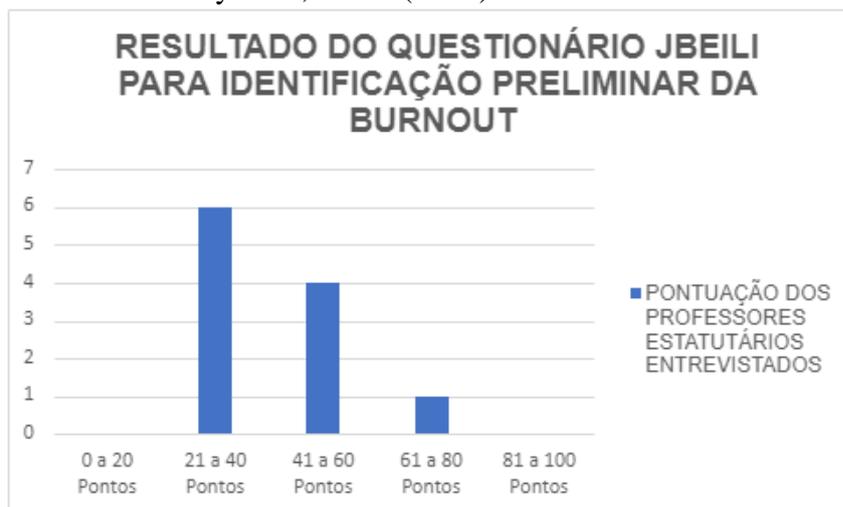
Os professores em regime de contrato, como mostrado em gráfico, têm uma maior possibilidade de desenvolver *Burnout*, seguido de fase inicial, onde começa a se instalar e fase considerável. O vínculo empregatício, como regime de contrato, tem como característica a fragilidade do professor consolidar-se no seu emprego, visto que, a qualquer momento pode

ser dispensado, fragilidade salarial, pois não tem um plano de cargo de salário e também não tem a base financeira sólida por mais de dois anos, já que, normalmente, os contratos têm validade de aproximadamente dois anos. Essas características, somadas ao receio de sempre poder ficar sem seu emprego em uma renovação de contrato, excesso de atividades docentes e grande doação a alunos e instituição, provocam neste docente uma exaustão, propiciando estresse, ansiedade que, somada de outras características, propiciam a Síndrome de *Burnout* (NORONHA; ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2008).

### 5.7 QUANTO A IDENTIFICAÇÃO PRELIMINAR DA SÍNDROME DE BURNOUT ENTRE OS PROFESSORES QUE ATUAM SOB O REGIME ESTATUTÁRIO

Entre os professores que atuam sob o regime estatutário, 54,54% (6) têm possibilidade de desenvolver a Síndrome de *Burnout*; 36,36% (4) estão em uma fase inicial da Síndrome de *Burnout* e 9,09% (1) a Síndrome de *Burnout* começa a se instalar.

Gráfico 7- Identificação Preliminar da Burnout entre os professores que atuam sob o regime estatutário, Presidente Kennedy – ES, Brasil (n=11)



Fonte: elaborado pelo autor (2021)

Os professores em regime estatutário, como mostrado em gráfico, têm possibilidade de desenvolver Burnout, seguido de fase inicial, onde começa a se instalar e fase considerável. O vínculo empregatício como regime estatutário tem como característica todas as nuances do trabalho docente, que passa por um enredo de gestão muitas vezes centralizada, com decisões tomadas unilateralmente, dificultando um melhor aperfeiçoamento das relações de trabalho, tendo os professores como peças na construção de um melhor ambiente de trabalho. Os professores passam por uma rotina de trabalho onde tem como característica a doação ao

próximo, neste caso, vai do aluno até os demais funcionários da instituição escolar que trabalham (NORONHA; ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2008).

Como o regime estatutário consegue dar ao docente uma solidez financeira, pois, o mesmo somente sairia de seu vínculo empregatício com uma ação absurda contra o estatuto do servidor onde trabalha, podendo assim, ser afastado por processo administrativo, o que normalmente não ocorre, pois, o servidor busca seguir os preceitos do estatuto. Sendo ele bem sólido no seu vínculo, o mesmo tende a ficar muitos anos neste vínculo, até a aposentadoria, isso aumenta a quantidade de tempo em que o servidor trabalha como docente, o que também pode propiciar o surgimento do Burnout, pois, a quantidade de tempo trabalhando em um lugar onde acontece situações de alunos com problemas comportamentais, estruturas inadequadas para aula, divergências com gestão, isso traz ao docente uma exaustão física e mental, sentindo-se este exaurido em muitos momentos, estressado e ansioso, podendo desencadear o surgimento do Burnout(MOURA, 2000).

#### 5.8 COMPREENSÃO DO PROFESSOR SOBRE FLEXIBILIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SÍNDROME DE BURNOUT

Quanto as perguntas abertas do instrumento, os professores se manifestaram quando questionados. Qual a sua compreensão sobre a flexibilização nas relações de trabalho do professor?

*“Toda mudança, aqui chamadas de flexibilização, requerem avaliação contínua nos seus diferentes aspectos: humanos, econômicos e em se tratando de educação, da interferência na aprendizagem dos alunos pouca compreensão sobre o assunto”(P18).*

Pelas falas de alguns professores, que responderam às perguntas abertas, podemos observar que alguns docentes desconhecem a realidade da flexibilização das relações de trabalho entre professores ou mesmo não fazem a leitura de que esta compromete direitos, indo de encontro ao pensamento de Miguélez (2004) quando este diz que o limiar entre a flexibilização de trabalho e a relação empregado empregador pode provocar uma fragilidade em determinados direitos previdenciários, a flexibilização laboral, que dá facilidade de inserção do empregado no ambiente de trabalho com menos burocracia é a mesma que consegue fragilizar os direitos trabalhistas, deixando o trabalhador sem garantias normalmente usadas em trabalhos de carteira assinada ou que seguem o regime estatutário.

É possível deduzir, pela fala abaixo, que um dos docentes concorda com o modelo de flexibilização. Observem: *“acho importante, pois diminuem a pressão sobre o professor e sua relação formal casa, escola”* (P1).

Segundo o estudo de Krein, Gimenez e Santos (2018), Veiga (2018), e Severo e Souto Maior (2017), muitos defendem as mudanças, afirmando que as formas de contrato serão mais diversificadas e com menos regras que dificultem a contratação, ou menos burocratizadas. Todavia, este tipo de contratação estimula a celebração de novos contratos de trabalho com poucos direitos trabalhistas, desconsiderando que, na prática, os contratos acabam sendo mais precários e atípicos, o que normalmente estabelece uma distância entre as relações de trabalho e os direitos trabalhistas, diminuindo as relações sociais e de trabalho duradouras, com mais perspectivas concretas de prospecções futuras em contrapartida de um trabalho estável.

Por outro lado, observa-se que alguns professores entendem que a flexibilização do trabalho compromete a gestão do tempo do trabalhador, provoca sobrecarga de trabalho e aumento de lucro para as empresas. Observem: *“Trabalho dobrado, os profissionais têm que ter muita disciplina para dar conta, sem falar da parte burocrática que é muito chata”* (P7).

O trabalhador acaba ficando sujeito a não conseguir realizar uma gestão do tempo de trabalho segundo seu corpo e sua saúde, tendo que adaptar-se às jornadas de trabalho, interrupções e aos intervalos determinados para funcionamento da atividade com maior produtividade e aumento de lucros para a empresa (BIANCO; HOLZ, 2014).

Quanto a pergunta “Qual a sua compreensão sobre a Síndrome de Burnout em Professores?”, observa-se, na resposta abaixo, que alguns professores têm entendimento sobre a síndrome. *“É o esgotamento emocional e físico causado por situações desgastantes de trabalho”*(P17)e *“Li algumas matérias sobre a Síndrome e sei que tem relações com a qualidade de vida no trabalho”*(P18).

Mendes (2013) relaciona a Síndrome de *Burnout* com o esgotamento emocional e físico, onde os trabalhadores sentem-se exauridos nos trabalhos que desempenham. Vieira (2010) relaciona a qualidade de vida no trabalho como um ambiente de trabalho e suas características que podem propiciar sintomas de *Burnout*.

Já outro professor, apesar de dizer que desconhece totalmente a síndrome, a correlaciona ao excesso de trabalho. Observem: “*nenhuma compreensão, nunca pude ter síndrome, só trabalho*” (P9).

Segundo Porto (2012), o *Burnout* não é perceptível em seu início, muitos professores, tomados por suas rotinas de trabalho, passam o tempo analisando seus processos de trabalho e trabalhando em sala de aula, com acúmulo das características negativas de ambiente escolar, que propiciam estresse e não conseguem entender o início de uma Síndrome, como o *Burnout*, normalmente a rotina os consome tanto que não buscam nem informações sobre características de doenças provenientes de ambiente laboral.

O município tem uma característica encontrada em várias regiões do Brasil, onde o número de professores em regime de contrato temporário é maior que o de professores que trabalham em regime estatutário, Krein, Gimenez e Santos (2018), Veiga (2018), e Severo e Souto Maior (2017) relatam que o regime de contratação temporária leva os professores a um regime de trabalho mais instável, tendo facilidade de terem seus contratos reincididos a qualquer momento que a gestão entender que os serviços não são mais essenciais, a falta de alguns direitos trabalhistas que somente são vinculados aos estatutários.

Ressalta-se que, uma parte da sociedade defende as mudanças, afirmando que com formas de contrato mais diversificadas existirá menos trâmites burocráticos, gerando um número maior de contratação. Porém, esta mesma tipificação de contrato, que pode gerar mais empregos, é a mesma que pode tirar direitos trabalhistas conseguidos com tanto esmero.

Os resultados do trabalho demonstram que os professores contratados têm uma pequena tendência a mais que os professores estatutários no acometimento da Síndrome de *Burnout*. Conforme afirmam Noronha, Assunção e Oliveira (2008), diferenças entre professores estatutários e professores contratados são evidentes no que tange ao regime de trabalho, pois os direitos e estabilidades para ambos são diferentes, onde os professores estatutários têm mais estabilidades e direitos trabalhistas, enquanto os professores contratados têm menos direitos e estabilidade. Isso baseia-se em legislações que promovem os direitos trabalhistas dos estatutários, promovendo garantias com plano de cargo de salários, enquanto os professores contratados têm a fragilidade de um contrato de tempo provisório com poucos direitos trabalhistas e sem um plano de cargo de salário.

As pontuações mais relevantes do questionário têm uma relação com características de vínculo do professor, com uma linha tênue de características profissionais e pessoais, que faz parte da identificação do processo da Síndrome de *Burnout*. As profissões que têm um trabalho de cuidado para com os outros, como é o caso dos docentes, tem uma forte característica de envolver-se profissionalmente e também emocionalmente com os seus discentes buscando, de uma maneira nobre, ajudar estes a superarem seus desafios de aprendizagem, normalmente esse envolvimento pode não ser muito bem balanceado e trazer ao docente desequilíbrio no seu exercício de trabalho (BORGES, 2002). Essa condição de trabalho é como se fosse uma via de mão dupla, onde o docente traz experiências e conceitos familiares para seu ambiente de trabalho, porém, também acaba levando para seu ambiente familiar conceitos e características provenientes do ambiente do trabalho (SELIGMANN-SILVA, 2011).

A dominância do gênero feminino no ambiente escolar também é um fator quanto ao cotidiano de vida profissional e familiar. Segundo pesquisa realizada por pesquisadores suecos, foi identificado níveis de produção das catecolaminas (epinefrina, adrenalina e noradrenalina), presente na corrente sanguínea, normalmente em resposta ao *stress* físico e mental, os resultados obtidos demonstraram que os níveis de noradrenalina se mantinham praticamente iguais entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, todavia, quando os mesmos retornavam para seus lares, os níveis de noradrenalina nos homens diminuía, porém, nas mulheres continuava a aumentar.

Levando em consideração os dados obtidos, associa-se que, pelo fato de a mulher no retorno para seu lar ter outras atividades domésticas para desempenhar, além de outras exigências familiares, isso demonstra uma relação do binômio de ambiente de trabalho e ambiente familiar na geração de condicionantes que podem propiciar a Síndrome de *Burnout* (SELIGMANN-SILVA, 2011).

Para Kalliath e Morris (2002), o gênero feminino convive com maior nível de stress quando comparado ao masculino em função das características femininas, como expressão de docilidade e envolvimento emocional. Todavia, Farber (1991), menciona que os professores do gênero masculino têm maior vulnerabilidade que as professoras do gênero feminino, supondo que elas são mais flexíveis e abertas quanto as pressões existentes na docência. (VASQUES-MENEZES, CODO E MEDEIROS, 1999).

O estudo e seus resultados demonstraram que o professor identifica um processo de exaustão e esgotamento no trabalho, todavia, tem pouco conhecimento sobre a Síndrome de *Burnout*, isso não é um desconhecimento somente da classe docente, é um problema também evidenciado na classe médica, que em muitos casos não consegue diagnosticar um profissional com a Síndrome, pois como é uma síndrome que vem sendo estudada recentemente e que não é muito difundida, o médico não consegue, em muitos casos, alertar os pacientes ou diagnosticar, podendo ser confundida com um estresse proveniente do trabalho ou uma depressão (SILVA; PINHEIRO, 2013).

Vale salientar que deve se ter mais cuidado com a classe docente, pois, em condições desfavoráveis que são expostas a eles, o acometimento de doenças psicológicas são cada vez mais evidentes. Os professores normalmente são tratados como um corpo docente, porém, também é necessário que os gestores responsáveis disponibilizem um local de trabalho adequado, observando cada professor de uma maneira singular, pois, cada um age de maneira diferenciada e cada um está propício a refletir de maneira ímpar as interpéries que podem acontecer no trabalho docente, alguns terão um comportamento mais explosivo, outros menos, outros darão “gritos silenciosos”, enquanto outros vão extravasar seu estresse de maneira veemente.

Os resultados demonstram o professor como um grande cuidador, e esta característica intrínseca dos profissionais também serviu como embasamento para os primeiros estudos de *Burnout*, uma vez que a mesma era sinalizador de profissionais acometidos pela Síndrome (VEJA, 1997; MASLACH; JACKSON, 1999). Dos cinco itens mais relevantes que foram observados no questionário de 20 perguntas, quatro deles estão diretamente envolvidos com o cuidado com próximo, que neste caso podem ser os integrantes da gestão, colegas de profissão, funcionários da instituição e, principalmente, os alunos; e outro item relevante, dos cinco, foi a preocupação com a valorização profissional quanto a sua remuneração, sendo este um fator muito importante como desencadeante da Síndrome de Burnout (NÓBREGA; BARBOZA, 2014).

## 6 CONCLUSÃO

Acreditamos que o caminho metodológico traçado para essa pesquisa foi suficiente para atender ao objetivo de analisar a indicação preliminar da síndrome de Burnout e a flexibilização nas relações de trabalho entre os professores do ensino fundamental no município de Presidente Kennedy.

Observa-se que o município de Presidente Kennedy segue os determinantes da direção política nacional de precarização do trabalho do professor, muito em função da flexibilização das relações de trabalho no contexto do avanço capitalista adotado pelo modelo econômico do Brasil.

Quanto aos resultados, observa-se predominância do sexo feminino (84,8%), com idade entre 30 e 40 anos e entre 41 a 50 anos, ambas faixas etárias com 36,36%, a maioria é residente no município em que atuam na docência (93,93%), e 36,36% têm entre 11 a 20 anos de serviço docente, com evidente predominância de 66,66% de contratação sob o regime de determinação provisória e 54,54% do total de professores têm possibilidade de desenvolver a indicação preliminar da Síndrome de Burnout, independente do regime de contratação. Ou seja, existe um real esgotamento profissional entre os professores do município que pode ser evidenciado frente ao esgotamento psicológico, despersonalização e redução da realização pessoal no trabalho.

Chama a atenção que os baixos salários dos professores - maioria (45,45%) ganha entre 2 e 3 salários - não interferiram no Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb), uma vez que, a educação oferecida pela rede municipal de Presidente Kennedy é a terceira mais bem avaliada no Estado. Isto demonstra a dedicação dos professores no exercício de sua função social.

O professor, no contexto desse novo modelo, realiza a sua função submetido à lógica do capitalismo e às suas contradições que intensificam a precarização do seu trabalho e o adoecimento destes trabalhadores. Se por um lado, as exigências na sua atuação são intensificadas pelos desafios da escola contemporânea, por outro, a valorização desse profissional parece cada vez mais longe em termos de salário e reconhecimento político e social.

Portanto, para uma verdadeira valorização do professor, é fundamental equacionar problemáticas relativas à remuneração adequada, às condições de trabalho e à formação inicial e continuada desse trabalhador, que viabilizem o respeito e o reconhecimento social desse profissional de suma importância na formação de cidadãos.

Uma das limitações do estudo se deu em função da pandemia da COVID-19, que reduziu o contingente de participantes. Acreditamos que novas pesquisas devem ser realizadas para responder ao principal questionamento de minha inquietação com os resultados da pesquisa: como dimensionar políticas públicas para o município, pensando no futuro da profissão professor e da sua missão na formação de futuros cidadãos?

## REFERÊNCIAS

- ANDRADE, S. C.; TOLFO, S. R.; DELLAGNELO, E. L. Sentidos do trabalho e racionalidades instrumentais: interfaces entre a administração e a psicologia. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 16, n. 2, p. 200-216, abr. 2012.
- AQUA, M. D.; TAKIUCHI, N.; ZORZI, J. L. Efetividade de um treinamento de professores de uma escola de educação especial usando os princípios dos métodos Hanen e V.O.E. - Veja, Ouça e Espere. **Rev. CEFAC**, São Paulo, v. 10 n.4, out. / dez. 2008.
- ANTUNES, R. **O caracol e sua concha**: Ensaio sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.
- AZEVEDO, N. P. G. de et al. **O professor e as novas tecnologias na perspectiva da análise do discurso**: (des) encontros em sala de aula. **Ling. (dis)curso** [online]. 2014, vol.14, n.1, pp.15-27.
- BALADELI, A. P. D.; BARROS, M. S. F.; ALTOÉ, A. Desafios para o professor na sociedade. **Educar em Revista**, Curitiba, Brasil, n. 45, p. 155-165, jul/set. 2012. Editora UFPR.
- BALLONE, G. J. Estresse e síndrome de burnout. **PsiquWeb** – Psiquiatria Geral, 2009. Disponível em: <http://www.psiqweb.med.br/site/?area=NO/LerNoticia&idNoticia=70>. Acesso em: 13 fev. 2021.
- BARBOSA GA. **A saúde dos médicos no Brasil. Brasília: Conselho Federal de Medicina**; 2007.
- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **A saúde mental de profissionais da saúde mental**: uma investigação da personalidade de psicólogos. Maringá: Eduem, 2001.
- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do psicólogo, 2002.
- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. O estado da arte do *Burnout* no Brasil. **Revista eletrônica InterAção Psy**, n 1, v. 1, p. 4-11. Disponível em: [http://www.saudeetrabalho.com.br/download\\_2/burnout-profuniversitario.pdf](http://www.saudeetrabalho.com.br/download_2/burnout-profuniversitario.pdf). Acesso em: 12 mar. 2021.
- BIANCO, M. F.; HOLZ, E. B. Ergologia: uma abordagem possível para os estudos organizacionais do trabalho. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 12, (n. esp.), p. 494-512, 2014.
- BORGES, L. O. et al. A Síndrome de *Burnout* e os Valores Organizacionais: um estudo comparativo em hospitais universitários. **Psicol Reflex Crit.**, v. 15, n. 1, p. 189-200, 2002.
- BUARQUE, C. Os Educadores do Futuro. **Isto É**, nº Edição 1964, 2007.
- BRASIL. **Emenda Constitucional nº 95**, de 15 de dezembro de 2016. Brasília, dezembro, 2016. Disponível em: <http://legis.senado.leg.br/legislacao/ListaTextoSigen.action?norma=540698&id=14374770&iDBinario=15655553&mime=application/rtf>. Acesso em: 03 jul. 2019.

CATARINO, G. F. de C. Dialogismo, ensino de física e sociedade: do currículo à prática pedagógica. **Ciênc. educ.** [online], Bauru, v. 19, n. 2, p. 307-322, 2013.

CARLOTTO, M. S. A síndrome de Burnout e o trabalho docente. **Psicologia em estudo**, Maringá, v. 7, n. 1, p. 21-29, jan./jun. 2002a.

CARLOTTOM M, S.; GOBBI, M. D. Síndrome de *Burnout*: um problema do indivíduo ou do seu contexto de trabalho? **Aletheia**, v. 10, p. 103-114.

CARVALHO, M. R. V. de. Perfil do professor nas etapas de educação básica. *In*: INEP/MEC. **Cadernos de estudos e pesquisas em políticas educacionais – nº 1**. INEP/MEC: Brasília, 2018. Disponível em: [http://portal.inep.gov.br/informacao-da-publicacao/-/asset\\_publisher/6JYIsGMAMkW1/document/id/5047099](http://portal.inep.gov.br/informacao-da-publicacao/-/asset_publisher/6JYIsGMAMkW1/document/id/5047099). Acesso em: jul. 2019.

CARVALHO, A. P. N. de; DE CARVALHO NETO, A. C. F.; GIRÃO, H. A. A reforma trabalhista como consequência da necessidade de flexibilização das relações de trabalho diante da evolução da sociedade. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, n. 8, v. 3, p. 49-66, 2017.

CODO, W. **Educação: carinho e trabalho**. Rio de Janeiro: Vozes, 1999.

COELHO, A. da S.; TEIXEIRA, A. de S. M. Geogebra na formação de professores do ensino fundamental I. **Revista Multidisciplinar Pey Këyo Científico**, v. 4, n. 3, 2019.

CÓRDULA, E. B. L. **Homo sapiens affectus: em busca do futuro da humanidade**. Cabedelo: EBCL, 2011.

CÓRDULA, E. B. L. **Ser humano holostêmico**. Cabedelo: EBCL, 2012.

COSTA, A. L.; PALMA, J. A. **Capacitação do Profissional de Educação Física: Obrigação ou Oportunidade**. Universidade Estadual de Londrina - 2003. Disponível em: <http://www.uel.br/eventos/conpef/conpef3/trabalhos/ordem/05.07/05.07-03.doc>. Acesso em: 12 mar. 2021.

CRUZ, M. R.; SCHERER, C. G.; PEIXOTO, C. N. Estresse ocupacional e cargas de trabalho. *In*: SARDAR, J. R. *et al.* **Estresse: conceitos, métodos, medidas e possibilidades de intervenção**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

DIAS, E. C. A organização da atenção à saúde no trabalho. *In*: FERREIRA JUNIOR, M. **Saúde no trabalho: temas básicos para o profissional que cuida da saúde dos trabalhadores**. São Paulo: Ed. Roca, 2000. p. 3-27.

DUARTE, V. C. Capacitação docente em Minas Gerais e São Paulo: uma análise comparativa. **Cad. Pesqui.** São Paulo, v. 34, n. 121, 2004.

ENGUIITA, M. F. **A face oculta da escola: educação e trabalho no capitalismo**. Tradução Thomas Tadeu da Silva. Porto Alegre: Artes Médicas, 1989.

EVANS, J.R; MATHUR, A. The value of online surveys. **Internet res**, v. 15, n. 2, p. 195-219, 2005. Disponível em: <http://doi.org/10.1108/0662240510590360>. Acesso em: 12 mar. 2021.

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

FRANCO, T. **Trabalho alienado: habitus & danos à saúde humana e ambientais (o trabalho entre o céu, a terra e a história)**. 2003. Tese. (Doutorado em Ciências Sociais). Instituto de Ciências Sociais, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2003.

FERREIRA, N.; LUCCA S. R. Síndrome de Burnout em técnicos de enfermagem de um hospital público do Estado de São Paulo. **Rev Bras Epidemiol.**, v. 18, n. 1, p. 68-79, 2015.

FREUDENBERGER, H. J. Staff burn-out. **J Soc Issues**, v. 30, p. 159-65, 1974.

FRIGOTTO, G. Educação e Formação Humana: ajuste neoconservador e alternativa democrática. In: GENTILI, P. A. A.; SILVA, T. T. (Orgs.). **Neoliberalismo, qualidade total e educação: visões críticas**. Petrópolis: Vozes, 1999. p. 31-92.

GEORGANTA, K.; PANAGOPOULOU, E.; MONTGOMERY, A. Talking behind their backs: negative gossip and burnout in hospitals. **Burn Res.**, v. 1, n. 2, p. 76-81, 2014.

GIL-MONTE, P. R. Influencia del género sobre el proceso de desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en profesionales de enfermería. **Psicol Estud**, v. 7, n. 1, p. 3-10, 2002.

GIL-MONTE, P. R.; PEIRÓ, J. M. A. **Desgaste psíquico em el trabajo: el Síndrome de Quemarse**. Madrid: Editorial Síntesis, 1997.

GOMES, A. P. Burnout, satisfação com a vida, depressão e carga horária em professores. **Análise Psicológica**, v. 29, n. 2, p. 335-344, 2011.

GUGLIELMI, R. S.; TATROW, K. Occupational stress, burnout, and health in teachers: A methodological and theoretical analysis. **Review of Educational Research**, v. 68, n. 1, p. 61–99, 1998. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/1170690>. Acesso em: 12 mar. 2021.

HARDEN, R. M. Stress, pressure and burnout in teachers: is the swan exhausted? **Medical teacher**, v. 21, p. 245-247.

IWNICKI, E. F.; SCHWAB, R. L. A cross validation study of the Maslach Burnout Inventory. **Educational and Psychological Measurement**, v. 41, p. 1167-1174, 1981.

JBEILI, C. **Síndrome de Burnout**.

KALLIATH, T.; MORRIS, R. **Job satisfaction among nurses**. **JONA**, v. 32, n. 12, p. 648-654, 2002.

KASCHKA, W.P.; KORCZAK, D.; BROICH, K. Burnout – a fashionable diagnosis. **Dtsch Arztebl**, v. 108, n. 46, p. 781-7, 2011. Disponível em: DOI:10.3238.arztebl.2011.0781. Acesso em: 12 mar. 2021.

KOGA, G. K. C. et al. Fatores associados a piores níveis na escala de Burnout em professores da educação básica. **Cadernos Saúde Coletiva**, v. 23, n. 3, p. 268-275, 2015.

KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018.

KYRIACOU, C. El estrés en la enseñanza. Revision histórica y estado actual. In: FARCÍA-VILLAMISAR, D.; GUINJOAN, T. F. (eds). **El estrés del profesorado – Uma perspectiva internacional**. Valencia: Promolibro, 2003, pp. 39-59.

KUENZER, A. Z. Sob a reestruturação produtiva, enfermeiros, professores e montadores de automóveis se encontram no sofrimento do trabalho. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 1, p. 107-119, mar. 2004.

KURCGANT, P. Qualidade, inovação e informação para o enfermeiro no século XXI. In: ENCONTRO NACIONAL DE GERENCIAMENTO EM ENFERMAGEM, 6, 2011. São Paulo. **Anais...**São Paulo: USP, 2011. Material expositivo.

LAPO, F. R.; BUENO, B. O. (2002). O Abandono do Magistério: Vínculos e Rupturas com Trabalho Docente. **Psicologia USP**, v. 13, n. 2, p. 243-276, 200. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-65642002000200014>. Acesso em: 12 mar. 2021.

LARROSA, J. **Pedagogia Profana**. Danças, piruetas e mascaradas. 4ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2001.

LEVY, B. Stereotype embodiment: A psychosocial approach to aging. **Current Directions in Psychological Science**, v. 18, 332–336, 2009. Disponível em: doi: 10.1111/j.1467-8721.2009.01662.x Acesso em: 2 mar. 2021.

LYMAN, P.; VARIAN, H. R. 2003. “**How Much Information**”, 2003. Disponível em: <https://groups.ischool.berkeley.edu/archive/how-much-info-2003/> Acesso em: 8 set. 2020.

LIPP, M. E. N. **O stress do professor**. Campinas: Papyrus, 2002.

LIPP, M. E. N. **Stress no Brasil: pesquisas avançadas**. Campinas: Papyrus, 2004.

LORENZ, V. R.; BENATTI, M. C. C.; SABINO, M. O. **Burnout and Stress Among Nurses in a University Tertiary Hospital**. **Rev Latino-Am Enfermagem** [Internet]. 2010 [cited 2016 Jun 08];18(6):1084-91. Available from:<http://www.scielo.br/pdf/rlae/v18n6/07.pdf>

MALAGRIS, L. E. N. Burnout: o profissional em chamas. In: NUNES SOBRINHO, F. de P.; NASSALLA, I. (Orgs.). **Pedagogia Institucional: fatores humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: ZIT Editores, 2004. pp. 196-213.

MARTINEZ, J. Aspectos epidemiológicos del síndrome de Burnout em personal sanitario. **Rev. Esp. Salud Pública**, v. 71, p. 293-303, 1997.

- MANCEBO, D. Trabalho docente: subjetividade, sobre implicação e prazer. **Psicol. Reflex. Crit.** [online]. V. 20, n. 1, p.74-80, 2007.
- MASLACH, C.; JACKSON, S. **Maslach Burnout Inventory**, Manual. University of California, Consulting Psychologists, Palo Alto, 1999.
- MASLACH, C.; LEITER, M. P. Take this job and... love it. **Psychology today**, v. 32, p. 50-57, 1999.
- MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job Burnout. **Ann Rev. Psychol.**, v. 52, p. 397-422, 2001.
- MERAZZI, C. Apprende à vivre les conflits: une tâche de la formation des enseignants. **European Journal of Teacher Education**. v. 6, n. 2, p.101-106, 1983.
- MÉSZÁROS, I. **A educação para além do capital**. Tradução Isa Tavares. São Paulo: Boitempo Editorial, 2005.
- MINAYO, M. C. de S.; SANCHES, O. Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade? **Cadernos de saúde pública**, v. 9, p. 237-248, 1993.
- MIGUÉLEZ, F. La flexibilidad laboral. **Trabajo: Revista andaluza de relaciones Laborales**, v. 01, n. 13, p. 17-36, 2004.
- MOLERO, J. M. D. M.; PÉREZ-FUENTES, M. D. C.; GÁZQUEZ, L. J. J.; BARRAGÁN, M. A. B. Burnout in health professionals according to their self-esteem, social support and empathy profile. **Front Psychol**, p. 9-424, 2018.
- MORENO-JIMÉNEZ, B. *et al.* A avaliação do *Burnout* em professores. Comparação de instrumentos: CBP-R e MBI-ED. **Psicologia em estudo**, v. 7, n. 1, p. 11-19, 2002.
- MOURA, M.C. **O surdo: caminhos para uma nova identidade**. Rio de Janeiro: Reiventer, 2000.
- NARDI, H. **Ética, trabalho e subjetividade: Trajetórias de vida no contexto do capitalismo contemporâneo**. Porto Alegre, RS: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2006.
- NÓBREGA, C. B.; BARBOZA, P. O fonoaudiólogo adoece: síndrome de *Burnout* e fonoaudiologia hospitalar – uma revisão. **Revista CEFAC**, São Paulo, v. 16, n. 3, maio/jun. 2014.
- NOGUEIRA, N. R. **Pedagogia dos projetos: uma jornada interdisciplinar rumo ao desenvolvimento das múltiplas inteligências**. São Paulo: Érica, 2007.
- NORONHA, M. M. B.; ASSUNÇÃO, A. A.; OLIVEIRA, D. A. O sofrimento no trabalho docente: O caso das professoras da rede pública de Montes Claros, Minas Gerais. **Revista Trabalho Educação e Saúde**, v. 6, n. 1, p. 65-85, 2008.
- OLIVEIRA, D. A. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 25, n. 89, p. 1127-1144, dez. 2004.

PALMA, A. Educação física, corpo e saúde: uma reflexão sobre outros “modos de olhar”. **Rev. Bras. Cienc. Esporte**, v. 22, n. 2, p. 23-39, jan. 2001.

PICCININI, V. C.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S.; RUBENICH, N. V. Formal, flexível ou informal? In: PICCININI, Valmíria C. et al. (orgs.). **O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea: persistências e inovações**. Porto Alegre: Editora UFRGS, 2006.

PIRES, D. A. *et al.* A Síndrome de Burnout no esporte brasileiro. **Rev. educ. fis. UEM**, Maringá, v. 23, n. 1, p. 131-139, mar. 2012. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1983-30832012000100014&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-30832012000100014&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 29 abr. 2020.

PORCIUNCULA, A. M. **Síndrome de Burnout em gerentes da Estratégia Saúde da Família**. 2015. 98 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Saúde Pública). Rio de Janeiro: Escola Nacional Saúde Pública Sergio Arouca, 2015.

PORLÁN, R.; RIVERO, A. **El conocimiento de los profesores**. Sevilla: Díada, 1998.

PORTO, M. D. **Condições de trabalho e saúde dos professores das escolas públicas da zona sul da cidade de Manaus**. Convibra, 2012.

PRENSKY, M. **Nativos digitais, Imigrantes digitais**, 2001. Disponível em: [https://colegiongeracao.com.br/novageracao/2\\_intencoes/nativos.pdf](https://colegiongeracao.com.br/novageracao/2_intencoes/nativos.pdf). Acesso em 08 set. 2020.

PRETTO, N. D.; RICCIO, N. C. A formação continuada de professores universitários e as tecnologias digitais. **Educar**, Curitiba, n. 37, p. 153-169, maio/ago. 2010. Editora UFPR.

REBELO, M. **O professor em um mundo saturado de informação – Prólogo**. Capacitação de docentes em educação a distância – módulo II. UFF, 2009. Disponível em: <http://www.intaead.com.br/ebooks1/livros/pedagogia/13.O%20professor%20em%20um%20mundo%20saturado%20de%20informa%20E7%F5es.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2021.

REIS, E. J. F. B. *et al.* Docência e exaustão emocional. **Educ Soc.**, v. 27, n. 94, p. 229-53, 2006.

REINHOLD, H. H. Burnout. In: LIPP, M. E. N. **O stress do professor**. Campinas: Papirus, 2006. p. 63-80.

RODRIGUES, C. G.; KRUGER, V.; SOARES, A. C. Uma hipótese curricular para a formação continuada de professores de Ciências e de Matemática. **Ciênc. educ.** (Bauru), Bauru, v. 16, n. 2, p. 415-426, 2010.

ROSA, C. D. Síndrome de Burnout e satisfação no trabalho em profissionais de uma instituição hospitalar. **Rev. SBPH**, Rio de Janeiro v.8, n.2, dez. 2005.

SANTOS, A. F. T. **Pedagogia do Mercado: neoliberalismo, trabalho e educação no século XXI**. Rio de Janeiro: Ibis Libris, 2012.

SEKI, A. K. et al. Professor temporário: um passageiro permanente na Educação Básica brasileira. **Práxis Educativa**, v. 12, n. 3, p. 942-959, 2017.

SENNET, R. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SEVCENKO, N. O professor como corretor. **Folha de São Paulo**, São Paulo, p. 6-7, n. 04 jun. 2000.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez; 2011.

SEVERO, V. S.; SOUTO MAIOR, J. L. (Coords.). **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo, SP: Expressão Popular, 2017.

SILVA, M. E. P. Burnout: por que sofrem os professores? Estudos em Psicologia **Pesquisas em Psicologia**, n. 1, p. 89-98, 2006.

SILVA, G. N.; CARLOTTO, M. S. Síndrome de Burnout: um estudo com professores da rede pública. **Psicologia Escolar e Educacional**, Campinas, v. 7, n. 2, p. 145-153, 2003.

SILVA, M. T.; PINHEIRO, F. G. DE M. S. Análise qualitativa da síndrome de burnout nos enfermeiros de setores oncológicos. **Interfaces Científicas - Saúde e Ambiente**, v. 2, n. 1, p. 37-47, 2013.

SMITH, M.; BOURKE, S. Teacher stress: examining a model based on context, workload and satisfaction. **Teaching and Teacher Education**, England, v. 8, n. 1, p. 31-46, 1992.

SOUSA, I. F. de; MENDONCA, H. Burnout em professores universitários: impacto de percepções de justiça e comprometimento afetivo. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 25, n. 4, Dezembro, 2009.

TAMAYO, M. **Burnout: Relação com a afetividade negativa, o coping no trabalho e a percepção de suporte organizacional**. Tese de doutorado não-publicada. Universidade de Brasília, Brasília, 2002.

TRIGO, T.R.; TENG, C. T.; HALLAK, J. E. C. Síndrome de *Burnout* ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Rev. Psiq. Clín**, v. 34, n. 5, p. 223-233, 2007.

YANG, Y.; DIEZ-ROUX, A.V. Walking distance by trip purpose and population subgroups. **American Journal of Preventive Medicine**, New York, v. 43, n. 1, p. 11-19, 2012.

VASAPOLLO, L. **O trabalho atípico e a precariedade**. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

VASQUES-MENEZES, I.; CODO, W.; MEDEIROS, L. **O conflito entre o trabalho e a família e o sofrimento psíquico**. In: CODO, W. (Coord.). Educação: carinho e trabalho. Petrópolis: Vozes, 1999. p. 255-60.

VEIGA, M. F. C. **Reforma trabalhista e seus impactos**. São Paulo, SP: LTr, 2018.

VIEIRA, I. Conceito de *Burnout*: questões atuais de pesquisa e a contribuição clínica. **Revista Brasileira de Saúde ocupacional**, v. 35, n. 122, p. 269-276, 2010.

ZARAGOZA, J. M. E. **O Mal-estar Docente**: a sala de aula e a saúde dos professores. Bauru: EDUSC, 1999.

## APÊNDICES

### APÊNDICE A- CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA E ECONÔMICA (PRELIMINAR BURNOUT)

#### APÊNDICE I

##### CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA E ECONÔMICA

Sexo: \_\_\_\_\_

Idade: \_\_\_\_\_

Município de residência: \_\_\_\_\_

Município que atua como professor: \_\_\_\_\_

A sua escola é na zona rural ou urbana? \_\_\_\_\_

Tempo de deslocamento até o local de trabalho: \_\_\_\_\_

Tempo de serviço como professor: \_\_\_\_\_

Carga horária semanal como professor: \_\_\_\_\_

Regime de trabalho: \_\_\_\_\_

Renda: \_\_\_\_\_

Número de vínculos: \_\_\_\_\_

Qual a sua compreensão sobre a flexibilização nas relações de trabalho do professor?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Qual a sua compreensão sobre a síndrome de Burnout em professores?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Prezado Professor,

Você está sendo convidado a participar da pesquisa “SÍNDROME DE BURNOUT E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO ENTRE PROFESSORES DE UMA ESCOLA MUNICIPAL NO MUNICÍPIO DE PRESIDENTE KENNEDY ” por estar atuando como professor na rede de ensino Municipal de Presidente Kennedy-ES. Essa pesquisa está sendo realizada pelo pesquisador Pablo Alves de Souza, através da ESCOLA SUPERIOR DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DA SANTA CASA DE MISERICÓRDIA DE VITÓRIA pelo

PROGRAMA DE MESTRADO EM POLÍTICAS PÚBLICAS E DESENVOLVIMENTO LOCAL DA EMESCAM. Sua contribuição nos ajudará a compreender e analisar as condições de vida e do trabalho dos professores correlacionados a Síndrome de Burnout e vínculos empregatícios de contrato e estatutário.

O preenchimento desse questionário (digital) está disponível abaixo. Ele é anônimo e todas as informações prestadas são sigilosas e sua divulgação será de forma agregada, evitando qualquer identificação. Sua participação não é obrigatória: você pode desistir de participar ou se recusar a responder determinada questão, sem lhe causar prejuízos ou danos, atuais ou futuros, com a instituição promotora e/ou executora da pesquisa, assim como os vínculos de trabalho. O tempo estimado para o preenchimento de todas as questões é de dez a quinze minutos e, ao clicar no botão ENVIAR, no final do questionário, você estará firmando seu CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO em participar voluntariamente desta pesquisa.

A proposta do estudo é gerar dados e informações que auxiliem às entidades profissionais na fundamentação e formulação de propostas de melhorias para o nosso Sistema de Saúde, além de ajudar no desenvolvimento de ações estratégicas e políticas públicas, no campo da gestão e condições de trabalho de todos vocês que, de forma muitas vezes pouco valorizados, contribuem de forma decisiva na qualidade da assistência à saúde da população.

A pesquisa e esse questionário foram aprovados pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa, CAAE 25453319.1.0000.5065. Se você tiver dúvidas quanto à condução ética desse estudo, pode contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia de Vitória - EMESCAM, Av.N.S. da Penha 2190 - Centro de Pesquisa, Bairro: Santa Luiza - Vitória - Espírito Santo - ES - CEP: 29.045-402. Tel: (27) 3334-3586. E-mail: comite.etica@emescam.br. Se desejar, consulte ainda a Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP). A CONEP elabora e atualiza as diretrizes e normas para a proteção dos participantes de pesquisa e coordena a rede de Comitês de Ética em Pesquisa (CEP) das instituições. Tel. da CONEP: (61) 3315-5877; E-mail: conep@saude.gov.br.

Após a conclusão da pesquisa, os dados serão analisados e publicados em formato de Relatório pelo CEE/ENSP-FIOCRUZ conjuntamente com as instituições parceiras deste estudo, com a divulgação em eventos públicos e/ou periódicos científicos. Qualquer dúvida no preenchimento do questionário ou referente ao estudo, entre em contato com o Pesquisador Responsável pela pesquisa, o pesquisador da Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia de Vitória - EMESCAM, Pablo Alves de Souza, por meio do telefone: (28) 99926-1007, ou e-mail: pabloalvespk@gmail.com. Endereço: Rua Olímpio Pinto Campos Figueiredo, 77, apartamento 402, Presidente Kennedy-ES, CEP: 29.350-000.

Agradecemos sua participação.

Pesquisador: Pablo Alves de Souza

## ANEXOS

## ANEXO A – QUESTIONÁRIO JBEILI PARA IDENTIFICAÇÃO PRELIMINAR DA BORNOUT

**QUESTIONÁRIO JBEILI PARA IDENTIFICAÇÃO PRELIMINAR DA BORNOUT**

Elaborado e adaptado por Chafic Jbeili, inspirado no Maslach Burnout Inventory – MBI  
 Obs.: este instrumento é de uso informativo apenas e não deve substituir o diagnóstico realizado por Médico ou Psicoterapeuta.

**MARQUE "X" na coluna correspondente:**

1- Nunca | 2- Anualmente | 3- Mensalmente | 4- Semanalmente | 5- Diariamente

Nº	Características psicofísicas em relação ao trabalho	1	2	3	4	5
1	Sinto-me esgotado(a) emocionalmente em relação ao meu trabalho					
2	Sinto-me excessivamente exausto ao final da minha jornada de trabalho					
3	Levanto-me cansado(a) e sem disposição para realizar o meu trabalho					
4	Envolve-me com facilidade nos problemas dos outros					
5	Trato algumas pessoas como se fossem da minha família					
6	Tenho que despendir grande esforço para realizar minhas tarefas laborais					
7	Acredito que eu poderia fazer mais pelas pessoas assistidas por mim					
8	Sinto que meu salário é desproporcional às funções que executo					
9	Sinto que sou uma referência para as pessoas que lido diariamente					
10	Sinto-me com pouca vitalidade, desanimado(a)					
11	Não me sinto realizado(a) com o meu trabalho					
12	Não sinto mais tanto amor pelo meu trabalho como antes					
13	Não acredito mais naquilo que realizo profissionalmente					
14	Sinto-me sem forças para conseguir algum resultado significativo					
15	Sinto que estou no emprego apenas por causa do salário					
16	Tenho me sentido mais estressado(a) com as pessoas que atendo					
17	Sinto-me responsável pelos problemas das pessoas que atendo					
18	Sinto que as pessoas me culpam pelos seus problemas					
19	Penso que não importa o que eu faça, nada vai mudar no meu trabalho					
20	Sinto que não acredito mais na profissão que exerço					
<b>Totais (multiplique o numero de X pelo valor da coluna)</b>						
		<b>Score</b>				
<b>Resultados:</b>						
<b>De 0 a 20 pontos:</b> Nenhum indício da Burnout.						
<b>De 21 a 40 pontos:</b> Possibilidade de desenvolver Burnout, procure trabalhar as recomendações de prevenção da Síndrome.						
<b>De 41 a 60 pontos:</b> Fase inicial da Burnout, procure ajuda profissional para debelar os sintomas e garantir, assim, a qualidade no seu desempenho profissional e a sua qualidade de vida.						
<b>De 61 a 80 pontos:</b> A Burnout começa a se instalar. Procure ajuda profissional para prevenir o agravamento dos sintomas.						
<b>De 81 a 100 pontos:</b> Você pode estar em uma fase considerável da Burnout, mas esse quadro é perfeitamente reversível. Procure o profissional competente de sua confiança e inicie o quanto antes o tratamento.						
<b>ATENÇÃO: este instrumento é de uso informativo apenas e não deve substituir o diagnóstico realizado por médico ou psicoterapeuta de sua preferência e confiança.</b>						

## ANEXO B – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

ESCOLA SUPERIOR DE  
CIÊNCIAS DA SANTA CASA DE  
MISERICÓRDIA DE VITÓRIA -  
EMESCAM



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** SÍNDROME DE BURNOUT E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO ENTRE PROFESSORES DO ENSINO FUNDAMENTAL NO MUNICÍPIO DE PRESIDENTE KENNEDY

**Pesquisador:** Maria Carlota de Rezende Coelho

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 25453319.1.0000.5065

**Instituição Proponente:** Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia de Vitória -

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 3.760.938

#### Apresentação do Projeto:

As informações contidas nos campos "Apresentação do Projeto", "Objetivo da Pesquisa" e "Avaliação dos Riscos e Benefícios" foram obtidas dos documentos Informações Básicas da Pesquisa (PB\_INFORMAÇÕES\_BÁSICAS\_DO\_PROJETO\_1466477.pdf de 28/11/2019) e do Projeto Detalhado.

Trata-se de estudo transversal, descritivo, com abordagem quanti-qualitativa, com objetivo de analisar a indicação preliminar da síndrome de Burnout e a flexibilização nas relações de trabalho entre os professores do ensino fundamental do município de Presidente Kennedy, ES, Brasil. Serão incluídos os 378 professores (regime estatutário ou contrato temporário) que atuam na rede fundamental de ensino do referido município há mais de 12 meses, com idade superior a 18 anos, e excluídos àqueles que estiverem afastados temporariamente ou em período de férias. A coleta de dados dar-se-á no período de fevereiro a abril de 2020, mediante utilização de dois questionários: 1) para identificação preliminar da síndrome de Burnout (JBEILI, 2010); 2) para descrever as características sociodemográficas e analisar como os professores entendem as implicações da identificação preliminar de Burnout e a flexibilização das relações de trabalho. Após agendamento prévio, o pesquisador principal apresentará o estudo e o TCLE nas próprias escolas e, após assinatura do termo, disponibilizará os questionários para preenchimento e

**Endereço:** EMESCAM, Av N.S.da Penha 2190 - Centro de Pesquisa  
**Bairro:** Bairro Santa Luiza **CEP:** 29.045-402  
**UF:** ES **Município:** VITORIA  
**Telefone:** (27)3334-3586 **Fax:** (27)3334-3586 **E-mail:** comite.etica@emescam.br

ESCOLA SUPERIOR DE  
CIÊNCIAS DA SANTA CASA DE  
MISERICÓRDIA DE VITÓRIA -  
EMESCAM



Continuação do Parecer: 3.760.938

posterior devolução pelos participantes.

**Objetivo da Pesquisa:**

Segundo os autores, a saber:

Objetivo Primário: Analisar a indicação preliminar da síndrome de Burnout e a flexibilização nas relações de trabalho entre os professores do ensino fundamental no município de Presidente Kennedy.

Objetivo Secundário: Identificar a presença preliminar da síndrome de Burnout entre os professores do ensino fundamental no município de Presidente Kennedy. Caracterizar a flexibilização das relações de trabalho entre os professores do ensino fundamental no município de Presidente Kennedy.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Em relação aos riscos, afirmam os autores "Os riscos serão evitados pois será feito um agendamento prévio para a coleta de dados com os participantes. O pesquisador apresentará o conteúdo da pesquisa descrito no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Os participantes só serão participantes após a assinatura do TCLE e será mantido o anonimato."

Cabe salientar, ainda, que foi ratificada no TCLE a garantia de manutenção do sigilo e da privacidade dos participantes durante todas as fases da pesquisa.

Em relação aos benefícios, afirmam, ainda "Ampliação do conhecimento a partir da publicação dos resultados do estudo."

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Pesquisa viável e de relevância científica.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Folha de rosto assinada pelo Pró-Reitor de Pesquisa e Pós-Graduação Stricto Sensu da EMESCAM, Dr. Valmin Ramos da Silva – Adequada.

**Endereço:** EMESCAM, Av. N.S. da Penha 2190 - Centro de Pesquisa  
**Bairro:** Bairro Santa Luiza **CEP:** 29.045-402  
**UF:** ES **Município:** VITORIA  
**Telefone:** (27)3334-3586 **Fax:** (27)3334-3586 **E-mail:** comite.etica@emescam.br

ESCOLA SUPERIOR DE  
CIÊNCIAS DA SANTA CASA DE  
MISERICÓRDIA DE VITÓRIA -  
EMESCAM



Continuação do Parecer: 3.760.938

Carta de anuência assinada pela Secretária Municipal de Educação de Presidente Kennedy, Sra. Fátima Agrizzi Ceccon – Adequada.

TCLE – Adequado.

**Recomendações:**

Não há.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Não há.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Outros	tcler_evisto.pdf	10/12/2019 10:43:24	PATRICIA DE OLIVEIRA FRANCA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	pojeto_dois.pdf	10/12/2019 10:43:00	PATRICIA DE OLIVEIRA FRANCA	Aceito
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_P ROJETO_1466477.pdf	28/11/2019 14:50:07		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto.pdf	28/11/2019 14:49:46	Maria Carlota de Rezende Coelho	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	tcle.pdf	28/11/2019 14:49:30	Maria Carlota de Rezende Coelho	Aceito
Outros	instrumento2.pdf	08/11/2019 09:44:51	Maria Carlota de Rezende Coelho	Aceito
Outros	instrumento.pdf	08/11/2019 09:44:33	Maria Carlota de Rezende Coelho	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	cartadeanuencia.pdf	08/11/2019 09:44:04	Maria Carlota de Rezende Coelho	Aceito
Folha de Rosto	folhaderosto.pdf	08/11/2019 09:43:02	Maria Carlota de Rezende Coelho	Aceito

**Endereço:** EMESCAM, Av. N.S.da Penha 2190 - Centro de Pesquisa  
**Bairro:** Bairro Santa Luiza **CEP:** 29.045-402  
**UF:** ES **Município:** VITORIA  
**Telefone:** (27)3334-3586 **Fax:** (27)3334-3586 **E-mail:** comite.etica@emescam.br