



**FACULDADE DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO E SAÚDE - FACES  
CURSO PSICOLOGIA - LICENCIATURA**

**SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFESSOR NA SALA DE  
AULA**

**MÁRCIA MARINS BATISTA**

**Brasília/DF, junho de 2008.**

**MÁRCIA MARINS BATISTA**

**SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFESSOR NA SALA DE  
AULA**

Monografia apresentada como um dos requisitos para a conclusão do Curso de Psicologia do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Prof<sup>a</sup>. Orientadora: Ciomara Schneider

**Brasília/DF, junho de 2008.**

---

**Prof<sup>a</sup>. CIOMARA SCHNEIDER**  
**Orientadora - Avaliador**

## AGRADECENDO...

... Ao meu Senhor Jesus por mais esse presente.

... Ao meu pai em especial, e à sua esposa Elizabete, por terem me apoiado financeiramente e acreditado no meu sonho.

... Ao meu esposo e aos meus filhos em abraçar e apoiar mais esta causa, caminhando comigo durante todo o mais esse Curso.

... À minha mãe que, mesmo de longe, torce pelo meu sucesso.

... À minha super melhor amiga Eliane que em todo o tempo me ajudou a vencer as batalhas.

... A todos os membros de minha família, na certeza de que estou abrindo caminhos.

...Aos professores do UniCEUB, pelos préstimos no decorrer da minha conclusão da Licenciatura .

... À minha orientadora de monografia, Ciomara, que em todo tempo me transmitiu segurança e tranquilidade.

... Às irmãs e irmãos de fé, que, na presença de Deus, me apresentam em todo tempo para que eu fosse mais que vencedora em Cristo Jesus.

*"Pedras no caminho guardo todas, um dia vou construir um castelo". (FERNANDO PESSOA)*

## RESUMO

O presente estudo teve como objetivo geral, realizar um trabalho de pesquisa teórica de Síndrome de Burnout na função da docência, visando identificar aspectos relevantes do adoecer físico e psíquico na profissão de professor de sala de aula. E os específicos: a) fazer um levantamento da história do conceito e as definições de Síndrome de Burnout; b) identificar os sintomas de Burnout de caráter psíquico e físico que trazem a perda de motivação do professor de sala de aula; c) identificar as características da Síndrome de Burnout que mais tem sido apresentada pelo professor de sala de aula, por meio de entrevista elaborada pela autora. As entrevistas ocorreram com duas professoras de escolas distintas na cidade satélite de Taguatinga-Brasília, da Fundação Educacional do Distrito Federal. A pesquisa foi de forma qualitativa, onde, não se orienta para a produção dos resultados finais que podem ser considerados como referências universais, únicas e invariáveis de um determinado grupo estudado, mas para a produção de um momento teórico, que se interage ao processo de construção do conhecimento. Na identificação das características e dos sintomas vividos no fenômeno da Síndrome de Burnout no professor de sala de aula, constata-se na professora identificada por G., que existem algumas características onde demonstram exaustão emocional. Cabe destacar que, os dados colhidos na entrevista com a professora não são suficientes para diagnosticar uma Síndrome deste porte. Partindo dessas considerações, este trabalho buscou prestar sua contribuição apresentando a descrição do contexto da Síndrome de Burnout, na profissão de professor de sala de aula.

**Palavras-chaves:** Síndrome Burnout, Docência, Relação professor-aluno.

## Sumário

INTRODUÇÃO.....	10
CAPÍTULO 1 – BASE TEORICA.....	13
1.1 - História do conceito.....	13
1.2 - Definições de Síndrome de Burnout.....	14
CAPÍTULO 2 – BASE TEORICA.....	18
2.1 – Sintomas.....	18
2.2 – Abordagens do Burnout.....	20
CAPÍTULO 3 – BASE TEORICA.....	26
3.1 – A relação indivíduo-escola.....	26
3.2 – Relação professor-aluno.....	30
3.3 - Burnout no professor.....	35
CAPÍTULO 4 - METODOLOGIA.....	37
4.1 – Metodologia.....	37
4.1.1 – Pesquisa Qualitativa .....	38
4.1.2 – Entrevista.....	40.
4.1.3 – Análise e interpretação dos dados.....	42
4.2 – Discussão.....	46
4.3 – Considerações Finais.....	49
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	54
ANEXO 1.....	57
ANEXO 2 .....	60
ANEXO 3.....	64

## INTRODUÇÃO

Atualmente a escola e o professor cumprem papel relevante na socialização do indivíduo. O bom desempenho das atividades docentes depende das suas condições emocionais favoráveis, sendo que o professor, no seu papel de educador, é para seus alunos uma referência, um modelo nas suas atitudes, no seu caráter, na maneira de tratar o próximo. Lecionar é uma tarefa complexa que exige deste profissional muita dedicação, amor, afeto e desprendimento.

No mundo, ultimamente, as constantes mudanças ocorridas, nas áreas organizacionais, mas especificadamente no sistema público de educação, tem propiciado a alguns profissionais dessa área sentimentos de mal-estar e impotência. O trabalho geralmente é realizado sob alguns fatores potencialmente estressores como: baixos salários, escassos recursos materiais e didáticos, classes superlotadas, tensão na relação com alunos, excesso de carga horária, inexpressiva participação nas políticas e no planejamento institucional e falta de segurança no contexto escolar (Baccaro, 1997).

Segundo Carlotto (2002), no trabalho docente alguns estressores são típicos da natureza da função e outros são ocasionados pelo contexto onde o mesmo se realiza. Esses estressores psicossociais, se persistentes, podem levar à Síndrome de Burnout. Essa síndrome é considerada por França e Rodrigues (1999) como uma resposta emocional a situações de estresse crônico em função de relações intensas em situações de trabalho com outras pessoas. Segundo Maslach e Jackson citado por Tamayo & Trócoli (2002), se constitui de três dimensões conceitualmente distintas, mas empiricamente relacionadas: exaustão emocional, despersonalização e falta de realização profissional.

O presente trabalho visa analisar e compreender elementos que compõe o fenômeno da Síndrome de Burnout, tomando-se por base duas professoras de escolas distintas da cidade



satélite de Taguatinga-Brasília, da Fundação Educacional do Distrito Federal, elegidas aleatoriamente para coletar dados sobre a relação indivíduo-organização “escola”.

Para a análise proposta, o embasamento desse estudo, baseia-se na pesquisa qualitativa e teórica, tendo como critérios principais à preparação do instrumento da pesquisa, decorrendo da seguinte maneira: por meio da elaboração do roteiro de entrevista; a realização de entrevistas semi-estruturadas, um completamento de frase e avaliação (análise e interpretação).

O objetivo geral é realizar um trabalho de pesquisa teórica de Síndrome de Burnout na função da docência, visando identificar aspectos relevantes do adoecer físico e psíquico na profissão de professor de sala de aula. E os específicos: a) fazer um levantamento da história do conceito e as definições de Síndrome de Burnout; b) identificar os sintomas de Burnout de caráter psíquico e físico que trazem a perda de motivação do professor de sala de aula; c) identificar as características da Síndrome de Burnout que mais tem sido apresentada pelo professor de sala de aula, por meio de entrevista elaborada pela autora.

Partindo-se desse entendimento, não há como evoluir este estudo sem que sejam abordados conceitos diretamente relacionados a este construto. Para uma maior compreensão da pesquisa, sistematizou-se a seguinte disposição: no primeiro capítulo, são apresentadas algumas histórias do conceito e definições da Síndrome de Burnout, num contexto em que se discute esse fenômeno, à luz de teóricos renomados. No segundo capítulo, são expostos o sintoma sofrido pelo profissional e as abordagens do Burnout, que procuram explicar este fenômeno como um resultado vivido ao “estresse” ocupacional crônico, provocado pelas características do ambiente laboral. No capítulo terceiro, é exposto a relação indivíduo-organização “escola” e a Síndrome vivida pelo professor. E no quarto capítulo, é explanada a metodologia aplicada para o desenvolvimento de todo o trabalho, com a apresentação

pormenorizada pela professoras entrevistadas, análise/interpretação dos dados colhidos e uma discussão sobre o assunto abordado.

Percebe-se a importância social desta profissão, e sabe-se que já houve um tempo em que se apreciava a profissão docente como um sacerdócio, uma vocação de devotamento e de dedicação quase heróica. No passado, ser professor trazia à tona, segundo Codo (1999), uma identidade carregada de altivez profissional. A profissão docente gozava de ampla consideração social. Como a conjuntura sócio-política-econômica era, naquele tempo, outra, a questão das condições era praticamente um aspecto relegado a um segundo plano.

No transcorrer dos tempos aconteceram mudanças, o ensino mudou, a escola mudou e o professor, como consequência, também se viu impulsionado a efetuar modificações. Segundo Apple (1995), estas transformações supõem um profundo e exigente desafio pessoal para os professores que se propõem a responder às novas expectativas projetadas sobre eles. As exigências cobradas e os desafios acarretaram em muitos desses educadores, uma exaustão emocional, onde alguns autores referem que pode ser entendida pela situação na qual os trabalhadores sentem que não podem se entregar mais. É uma situação de esgotamento da energia dos recursos emocionais próprios, uma experiência de estar emocionalmente desgastado devido ao contato diário com pessoas com as quais necessitam se relacionar em função de seu trabalho. A despersonalização pode ser definida como o desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas e de distanciamento para as pessoas destinatárias do trabalho. A falta de realização profissional faz com que os trabalhadores se sintam descontentes consigo mesmos e insatisfeitos com os resultados de seu trabalho.

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

fatores sócio-históricos. 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 (Carlotto, 2002).

## **CAPÍTULO I**

### **1.1 História do conceito**

O conceito de Burnout surgiu nos Estados Unidos em meados dos anos 70, houve acentuada demora para que o tratamento dessa questão em nível científico acontecessem. Exclusivamente nessa época começaram a ser construídos os modelos teóricos e instrumentos capazes de registrar e compreender este sentimento crônico de desânimo, de apatia, de despersonalização. Na primeira constatação observou-se tratar-se de um problema, uma síndrome que tem afetado principalmente os trabalhadores encarregados de cuidar, em especial, da educação e da saúde.

De maneira autônoma e simultânea, a psicóloga social, Christina Maslach, constatou em suas investigações, que a Síndrome de Burnout é a influência da carga emocional do trabalho no comportamento dos profissionais de serviços humanos. Sua decisão de adotar esse termo Burnout, de forma geral, foi aprovada devido ao fato de profissionais de serviços humanos que participaram das pesquisas terem se identificado com a expressão (Maslach & Buunk, citado por Tamayo & Trócoli, 2002).

Ao longo dos anos, ocorreu uma abordagem de um processo de deterioração das relações de trabalho que envolvem cuidados e atenção dos profissionais das organizações de

prestação de serviços. O nome escolhido em português foi Burnout, representando algo como: ‘perder o fogo’, ‘perder a energia’ ou “queimar para fora” (numa tradução mais direta). Essa síndrome de “queimar-se” tem se estabelecido como uma resposta ao estresse laboral crônico integrado, por atitudes e sentimentos negativos.

No transcorrer desse andamento, não existiu uma definição unânime sobre esta síndrome, permitindo um consenso em considerar que seu surgimento no indivíduo é uma espécie de uma resposta ao estresse laboral. Trata-se de uma experiência subjetiva interna, que agrupa sentimentos e atitudes e que tem um semblante negativo para o indivíduo, dado que implica em alterações, problemas e disfunções psicofisiológicas com conseqüências nocivas para a pessoa e para a organização.

Em 1974, foi abordado pelo psiquiatra Herbert Freudenberger, esse fenômeno psicológico, chamado Burnout (esgotamento profissional). O estudioso observou o comportamento em voluntários de uma instituição de drogados, após um ano de serviço. Seu comportamento caracterizava-se pelo abatimento gradual da energia e por dano na motivação e nocomprometimento, seguidos de sintomas de caráter psíquico e físicos (Freudenberger & Richeison; Schaufelli & Buunk; citado por Tamayo & Trócoli, 2002).

Segundo os teóricos Schaufeli e Enzmann citado por Tamayo & Trócoli (2002) foram esses estudiosos que se debruçaram sobre este tema, o fato de que Fredenberger, no leste dos Estados Unidos e, Maslash, no oeste desse mesmo país, tivessem descoberto o fenômeno quase ao mesmo tempo, evidencia o surgimento do Burnout primeiramente como um problema compreendido de modo social e não como um construto acadêmico.

## **1.2 Definições de Síndrome de Burnout.**

Segundo os autores, Maslach & Jackson; Maslch citado por Tamayo & Trócoli (2002), a definição mais divulgada de Burnout é compreendida como um fenômeno de uma síndrome

psicológica, decorrente da tensão emocional crônica, vivenciada pelos profissionais focados em trabalhos ou em atividades que envolvem relacionamento intenso e repetido com pessoas que precisam de seus cuidados e/ou de sua assistência. Acrescentam, que quando o contato se torna direto e excessivo com os seres humanos, provavelmente ocorrerá o desgaste e, num extremo, a desistência, ocasionando a síndrome de Burnout.

Para Maslach & Jackson; e Maslach citado por Tamayo & Trócoli (2002), a Síndrome de Burnout é um construto de estabelecimento em três dimensões: a) de exaustão emocional, b) despersonalização e c) diminuição da realização pessoal: A exaustão emocional, primeira dimensão da exaustão emocional, refere-se aos sentimentos de fadiga e de esgotamento energético emocional. Os trabalhadores sentem quando já não podem dar mais de si mesmos afetivamente. É uma situação de esgotamento da energia dos recursos emocionais próprios, uma experiência de estar emocionalmente esgotado, devido ao contato diário mantido com as pessoas que hão de atender como objeto de trabalho.

Já a segunda dimensão da exaustão emocional, apresentada como despersonalização, é definida pelo desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativos e até cinismo para com as pessoas destinatárias do serviço prestado. Estas pessoas passam a ser vistas pelos profissionais de forma desumanizada e rotuladas negativamente devido a um endurecimento afetivo onde os profissionais tendem a responsabilizá-los por seus problemas.

A última dimensão exaustão emocional caracteriza-se pela diminuição da realização pessoal, e é descrita pelo aspecto de auto-avaliação do Burnout, sendo associada ao sentimento de incompetência e a percepção de um desempenho insatisfatório no trabalho.

Nesta mesma linha de pensamento são oferecidas as características encontradas freqüentemente nas definições de Burnout, segundo Thorton citado por Tamayo & Trócoli

(2002), que para quem a síndrome acontece no nível individual, envolvendo sentimentos, atitudes, motivos e expectativas gerando estresse, desconforto e disfunções físicas.

Segundo Schaufelli e Buunk; Schaufelli e Enzmann citado por Tamayo & Trócoli (2002), outros aspectos podem ser observados: a predominância dos sintomas disfóricos (mal-estar; indisposição), a relevância dos sintomas mentais e comportamentais e, algumas vezes, são mencionados os sintomas físicos, o vínculo estreito com o ambiente laboral, o alvo de indivíduos normais, ditos “sem psicopatologia” e com níveis anteriores de desempenho satisfatório e o papel central das expectativas inadequadas e das demandas emocionais no desenvolvimento do Burnout.

Em controvérsia, o autor Aubert citado por Tamayo & Trócoli (2002), não ressalta o caráter estressante da atividade, e muito menos as atitudes negativas envolvidas no relacionamento com as pessoas, mas sim, a busca de padrões de perfeição exigidos pela sociedade e pelas organizações. Dessa forma, Burnout é conceituado como uma “neurose da excelência ou doença da idealização”, em virtude do esforço e do desgaste do indivíduo para corresponder a esses ideais.

Propondo uma outra concepção, Golembiewsky, Munzenrider & Carter citado por Tamayo & Trócoli (2002), discordam dos autores anteriores e consideram que Burnout pode atingir qualquer profissional e não só os trabalhadores de serviços humanos. Para os autores, as dimensões dessa síndrome apresentam a seguinte seqüência: despersonalização, diminuição da realização pessoal e por último a exaustão emocional.

Os autores acima citados compreendem que Burnout surge quando o indivíduo trabalha continuamente sob condições precárias. A sobrecarga, o papel pobre e limitado que o indivíduo executa na instituição, os conflitos com colegas e com supervisores, induzem à perda da autonomia e do controle, contribuindo para a diminuição da auto-imagem, e para a

ocorrência de sentimentos de irritabilidade e fadiga bem como para um distanciamento da situação de trabalho estressante.

De acordo com Amorim e Turbay, citados por Rey (1995), a Síndrome de Burnout é uma experiência subjetiva, que agrupa sentimentos e atitudes implicando em alterações, problemas e disfunções psicofisiológicas com conseqüências nocivas para a pessoa e a organização, afetando diretamente a qualidade de vida do indivíduo. Por isso, é necessário um estudo também filosófico onde se estude com maior profundidade as dinâmicas interpessoais que interferem no desempenho e na produtividade no trabalho. A essas contribuições pode-se acrescentar a de Golembiewski e Doly, citados por Rey (1995), que inferem desde a Teoria das Organizações, que Burnout pode ser entendido como a conseqüência de um desajuste entre as necessidades do trabalhador e os interesses da empresa.

Numa perspectiva psicossocial, depreende-se que Burnout é uma Síndrome cujos sintomas (sentimentos de esgotamento emocional, despersonalização e baixa realização pessoal no trabalho) podem desenvolver-se naqueles sujeitos cujo objeto de trabalho sejam pessoas em qualquer tipo de atividade. No entanto, pode também, ser entendida como uma resposta ao estresse laboral que aparece quando falham as estratégias funcionais de enfrentamento que o sujeito pode empregar e se comporta como variável mediadora entre o estresse percebido e suas conseqüências. Esse enfrentamento é definido por França e Rodrigues (1999), como sendo o “conjunto de esforços que uma pessoa desenvolve para manejar ou lidar com as solicitações externas ou internas, que são avaliadas por ela como excessivas ou acima de suas possibilidades”. Assim, esta síndrome é considerada um passo intermediário na relação estresse-conseqüências do estresse de forma que, se permanece durante um longo tempo, o estresse laboral terá conseqüências nocivas para o indivíduo, sob a forma de enfermidade, falta de saúde com alterações psicossomáticas (alterações

cardiorespiratórias, gastrite e úlcera, dificuldade para dormir, náusease etc) e para a organização (deterioração do rendimento ou da qualidade de trabalho).

Delvaux, citado por França e Rodrigues (1999), caracteriza o Burnout como emocional em que a exaustão emocional, ocorre quando a pessoa percebe que não dispõe de recursos suficientes para dar assistência a quem se presta aos outros. Nesse contexto aparecem sintomas de cansaço, irritabilidade, propensão a acidentes, sinais de depressão, sinais de ansiedade, uso abusivo de álcool, cigarros ou outras drogas, surgimento de doenças, especialmente daquelas denominadas de adaptação ou psicossomáticas. A despersonalização corresponde ao desenvolvimento por parte do profissional de atitudes negativas e insensíveis em relação às pessoas com as quais trabalha tratando-as como objetos. A diminuição da realização e produtividade profissional, geralmente conduz a uma avaliação negativa de si mesmo. A depressão citada Delvaux é descrita como uma sensação de ausência de prazer de viver, de tristeza que afeta os pensamentos, sentimentos e o comportamento social. Estes sintomas podem ser curtos, moderados ou graves.

O desgaste físico e mental pelo qual passa o indivíduo em função de seu excessivo empenho para responder às constantes solicitações de energia, força ou expediente que afetam sua qualidade de vida e sua produtividade laboral, evidencia-se por meio de diversos sintomas estudados por outros pesquisadores. É o que se procurará retratar no capítulo seguinte.

## **CAPÍTULO II**

### **2.1. Sintomas**

Para Codo (1999), a organização do trabalho exerce, sobre o homem, uma ação específica, cujo impacto é no aparelho psíquico. Em certas condições, emerge uma aflição e,



desse sofrimento ocorre o surgimento de “sintomas” que para alguns estudiosos são interpretados como “manifestações”.

Os autores Schufeli e Buunk citado por Tamayo & Trócoli (2002), entendem como uma imposição a distinção entre os sintomas e as conseqüências do Burnout e, por isso, apresentam esses aspectos como manifestações classificadas em diferentes grupos, afetivos, cognitivos, físicos, comportamentais, sociais, atitudinais e organizacionais e do trabalho.

Nas manifestações afetivas, os sentimentos mais narrados são: humor depressivo, desesperança, falta de significado, ansiedade e os sentimentos de impotência no trabalho, seguidos de uma baixa auto-estima. Esse sentimento gerado faz com que o ser humano diminua a sua tolerância à frustração, demonstrando irritabilidade, hipersensibilidade e comportando-se de maneira hostil e desconfiada para com alunos, com os colegas e com seus superiores.

No aspecto das manifestações cognitivas os principais problemas relatados são: concentração, perda de memória, dificuldade para tomar decisões e presença de sintomas sensório-motores, como os tiques nervosos, agitação, e incapacidade para relaxar, dentre outros (Nunes, 2000).

Segundo Freudenberger; Arches, citado por Tamayo & Trócoli (2002), em relação aos sintomas físicos têm ocorrido relatos de maior freqüência, os resfriados, os problemas gastrointestinais, as dores de cabeça, a fadiga, a insônia, a sensação de exaustão, os tremores e a falta de ar. Para a visão comportamental acontecem abuso de drogas, conduta de evitação, irritação, frustração, hiperatividade e dificuldade para controlar as emoções (Freudenberger; Arches, citado por Tamayo & Trócoli, 2002). Outros teóricos fazem referência ainda ao absenteísmo, à baixa produtividade, aos atrasos no trabalho, aos acidentes, aos roubos, à negligência e à intenção de abandonar o emprego (Schaufeli & Buunk, citado por Tamayo & Trócoli, 2002).

Nas manifestações sociais deparam-se especialmente com os problemas com clientes, colegas, superiores e subordinados. Seguindo essa linha a autora considera que os indivíduos com Burnout desviam-se dos contatos sociais e correm o risco de se isolar. A principal característica, e mais comum dessa manifestação é a diminuição do envolvimento com os clientes. Vale ressaltar, a interferência dos problemas do trabalho no contexto familiar, aumentando os conflitos interpessoais com o cônjuge e/ou com os filhos (Maslach, citado por Tamayo & Trócoli, 2002). Para os autores, Maslach & Jackson, citado por Tamayo & Trócoli (2002), as manifestações atitudinais mais relevantes têm ocorrido nos aspectos da desumanização, da insensibilidade, da indiferença e do cinismo no trato com os clientes.

Finalizando as manifestações, concernentes à organização e ao trabalho, o foco cai sobre a perda do entusiasmo, do interesse e do idealismo, que conduzem ao absenteísmo e ao abandono do emprego. Para Jayarathne e Sheggs, citado por Tamayo & Trócoli (2002), em situações no trabalho onde o desafio se dissipa, acaba incidindo o aborrecimento e a insatisfação se desenvolve.

## **2.2 Abordagens do Burnout**

As considerações sobre abordagens do Burnout de maneira geral procuram explicar este fenômeno como um resultado vivido ao “estresse” ocupacional crônico, provocado pelas características do ambiente laboral e pela discrepância entre as esperanças do indivíduo e a realidade encarada no seu trabalho.

Explorando adicionalmente esta complexa noção de estresse, atualmente, constata-se que esse conceito vem sendo amplamente utilizado, não apenas em pesquisas científicas, mas também pelos meios de comunicação. O estresse passou a ser o grande responsável pela maioria dos males que afligem os indivíduos, principalmente aqueles relacionados ao estilo de vida urbano. Segundo Bernik, citado por Codo e Sampaio (1995), o estresse está ligado a

qualquer mudança de vida, boa ou ruim, dessa forma, ele considera que seja um estressor, o resultado de um problema de ordem econômica e social, no âmbito de saúde pública.

Para Delboni (1997), as organizações no mundo têm enfrentado o estresse ocupacional com programas de prevenção, onde os resultados têm sido apresentado com destaque entre seus funcionários. Ressalta que as pressões sofridas em decorrência de prazos cada vez menores, das exigências do mercado, da competição interna nas organizações e das variações econômico-financeiras, conduzem a maioria das pessoas a um estado de enrijecimento muscular e de exaustão mental que, ocorrendo repetidas vezes, esgotam as reservas físicas e emocionais dos indivíduos.

Os estudiosos França & Rodrigues citados por Codo & Menezes (1999), consideram o estresse relacionado ao trabalho como aquelas situações em que a pessoa percebe seu ambiente de trabalho como ameaçador às suas necessidades de realização pessoal e profissional e / ou sua saúde física ou mental, danificando a interação desta com o trabalho e com o ambiente de trabalho, na medida em que este ambiente contém demandas exageradas a ela, ou que ela não contém recursos adequados para enfrentar as situações que lhe são apresentadas cotidianamente.

De acordo com França & Rodrigues citados por Codo & Menezes (1999), Burnout é conhecido por vários teóricos como um estado de estresse crônico. Há um sofrimento de estresse presente no cotidiano das pessoas. Uns lidam com a situação de estresse, fugindo da mesma, outros tentam ignorá-la ou negá-la, e outros procuram fazer frente a ela, encontrando alternativas saudáveis para lidar com a mesma. Para chegar a se constituir uma síndrome, o organismo humano faz nos alertas, e busca formas de combate ou de compensação, até verificar, em certos casos, que a luta é inglória, cronicando-se o estresse como um traço ou uma síndrome, que poderá desembocar em doenças físicas, psicossomáticas, psíquicas (depressão), ou sociais (psicopatias).

Como se pode constatar até aqui, a multicausalidade do estresse impõe que se deixe de lado soluções simplistas para o seu controle, atribuindo ações organizacionais e pessoais. Para entender melhor o surgimento e as experiências negativas no ambiente de trabalho, serão apresentadas a seguir, algumas abordagens do Burnout como ponto de partida para melhor compreendê-las.

Na abordagem "sobrecarga emocional" os autores Maslach e Jackson; Maslach, citados por Tamayo & Trócoli (2002), narram Burnout como experiência negativa e individual decorrente das relações interpessoais no ambiente de trabalho, destacando-se os profissionais de serviços humanos. A advertência do Burnout a essas classes baseia-se na carga emocional e no relacionamento complementar, características do vínculo profissional-usuário. A alta constância e a intensidade no trato com pessoas que carecem de cuidado e/ou de assistência para solucionar os seus problemas e necessidades, podem desencadear o desenvolvimento do Burnout nesses profissionais.

Desta forma, Burnout é um processo seqüencial que tem origem na exaustão, resultante das demandas emocionais produzidas pela interação com os clientes, em seqüência ocorre à despersonalização, decorrente das técnicas disfuncionais utilizadas pelos profissionais para distanciar-se do estresse produzido por essa interação. Finalizam os autores com a redução da realização pessoal, conseqüência do baixo desempenho, da deterioração do relacionamento com os clientes e dos repetidos fracassos nas tentativas de lidar adequadamente com os usuários.

Por outro lado, Golembiewsky, Munzenrider & Carter, citados por Tamayo & Trócoli (2002), direcionam essa abordagem baseando-se no conhecimento nos quais Burnout ocorre como um "processo virulento" (rancoroso, exaltado e violento), discordando da visão anterior. Consideram que esta síndrome pode atingir qualquer profissional e não só os trabalhadores de

serviços humanos. Sugerem que as dimensões de Burnout tenham a seguinte seqüência: despersonalização, diminuição da realização pessoal e exaustão emocional.

Nessa perspectiva, os mesmos autores afirmam que Burnout surge quando o indivíduo trabalha continuamente sob condições precárias, como por exemplo, sobrecarga das atividades, papel pobre e limitado, conflitos com colegas e com supervisores. Dessa forma, leva o profissional à perda da autonomia e de controle, à diminuição da auto-imagem, a sentimentos de irritabilidade e fadiga e a um distanciamento da situação de trabalho estressante.

O distanciamento acontece em dois tipos, o construtivo onde o profissional não se envolve com problema do usuário, mantendo a empatia no atendimento, e o outro tipo contraproducente quando o usuário é tratado com indiferença, cinismo e rigidez. Este último distanciamento sinaliza a marca com sinais para a primeira fase da síndrome, a despersonalização. Posteriormente passa a existir a baixa realização pessoal no trabalho e, logo adiante, a fase de exaustão emocional.

Nesse modelo de abordagem Pines & Aronson; Pines citados por Tamayo & Trócoli (2002), apresentam Burnout como uma “questão existencial”, eles compreendem a síndrome como o resultado final de um processo gradativo de desilusão, experimentado pelos indivíduos quando não conseguem extrair do seu trabalho um sentido existencial. Para esses autores, a razão do Burnout reside na necessidade das pessoas de acreditar que as suas vidas são significativas e que as coisas que fazem são úteis, importantes e principalmente, heróicas.

Nessa abordagem, o ser humano é visto como alguém que passa por um estado de exaustão física, emocional e mental, provocado pela discrepância entre as expectativas do indivíduo e a sua vivência no trabalho. Os teóricos relatam que só as pessoas motivadas podem desenvolver essa doença, pois possuem altos objetivos pessoais e expectativas em relação ao que o trabalho pode prover. O ambiente de trabalho pode ser fonte de suporte ou de

estresse, minimizando ou maximizando condições favoráveis ao alcance das metas individuais. Assim, um indivíduo que não tenha motivação pode experimentar estresse, alienação, depressão ou fadiga, mas não Síndrome de Burnout (Jaques, 2002).

Chernis, citado por Tamayo & Trócoli (2002), refere-se a essa abordagem como “reflexo da falta de auto-eficácia e sucesso psicológico”, o autor agrupa as idéias de Hall (1976) sobre a relação entre desempenho e sucesso psicológico e de Bandura, citado por Tamayo & Trócoli (2002), sobre auto-eficácia. Assegura o teórico que quando a pessoa experimenta sentimentos de sucesso na realização das tarefas, sente-se mais motivada e envolvida com o trabalho, atingindo maiores objetivos e fortalecimento em sua auto-estima.

Ainda para esse pesquisador os sentimentos de fracasso descritos por Hall, citado por Tamayo & Trócoli (2002), correspondem aos sintomas conhecidos posteriormente como Burnout. Ele também considera as características do ambiente de trabalho propiciadoras de sentimento de sucesso, como similares às construções utilizadas pelas organizações para prevenir esse fenômeno as quais são: autonomia, desafio, feedback e suporte da chefia e dos colegas.

Para Bandura, citado por Tamayo & Trócoli (2002), suas idéias sobre auto-eficácia são percebidas consentindo o estabelecimento de uma relação causal entre os sentimentos de ineficácia do indivíduo e o Burnout, tendo o estresse como ponto de união. As pessoas com percepção de baixa auto-eficácia experimentam maior estresse, o que pode impossibilitá-las de obter os objetivos, fomentando sentimentos de fracasso e, conseqüentemente, o Burnout.

Os teóricos Schaufeli, Van Dierendonck & Gorp, citado por Tamayo & Trócoli (2002), relatam a abordagem como “falta de reciprocidade”, mostrando uma visão de Burnout baseada na harmonia, na teoria da equidade e no contrato psicológico, relacionando a síndrome aos processos de troca interpessoal e organizacional. Ressaltam como premissas principais, desenvolvimento da Síndrome primordialmente, no contexto social do trabalho, e

tanto as relações interpessoais quanto à relação do profissional com a organização sendo reguladas pelos mesmos processos de troca social.

Em se tratando dos profissionais cujo trabalho implica no cuidado e/ou na assistência a outras pessoas, é esperado algum tipo de retorno dos beneficiários dos seus serviços como gratidão, desejo de melhorar, vontade de apreender, colaboração, respeito. Por dois motivos, essa expectativa rara vezes é satisfeita, em primeiro lugar, porque os usuários confiam que cuidar é um dever dos profissionais, pois estão sendo pagos para isso e em segunda parte o fator é que muitas vezes a necessidade dos usuários e/ou o sofrimento crônico em que se encontram dificulta-lhes manifestar qualquer tipo de retorno (Jacob, 2005).

Nessa abordagem os autores Maslach & Leiter, citado por Tamayo & Trócoli (2002), apresentam a Síndrome de Burnout como um “desajuste entre a pessoa e o trabalho”, relatam que esta concepção é referente a uma perspectiva mais ampla do fenômeno, onde se reconhece a sua manifestação em qualquer tipo de ocupação e não só nas profissões de serviços humanos. Declara que é um processo decorrente da inadequação entre o que as pessoas são e o que elas têm de fazer no seu trabalho, que a visão desse fenômeno encontra-se menos centrado no relacionamento com o usuário e mais focalizado nos aspectos organizacionais.

Ainda para esses autores, Burnout passa a ser compreendido como o resultado de um desequilíbrio crônico, em que o trabalho exige mais do que o indivíduo pode dar e proporciona menos do que ele precisa. Dessa trajetória foram identificadas seis fontes de desajustes pessoa-trabalho que podem levar à síndrome: a sobrecarga de trabalho, a falta de controle, as recompensas insuficientes, a falta de convivência coletiva, a falta de justiça e os conflitos de valores.

O fenômeno do Burnout apresentados pelos estudiosos tem demonstrado nas organizações como um ambiente permeado de ajuste dinâmico de relações entre pessoa, e

local de trabalho. Nesse contexto de relação indivíduo-organização, há uma preocupação para que as experiências vividas no aspecto profissional possam ter dimensões positivas e não negativas, de maneira que proporcione ao ser humano uma saúde e bem estar físico quanto psicológico e social (Chiavenato, 1999).

No próximo capítulo será enfocada especificamente o Burnout no professor, a relação professor-aluno, e o quanto isso afeta a atuação ou prática pedagógica e a qualidade de vida, sendo o fenômeno Burnout um sofrimento de caráter mental e conseqüentemente afeta a relação do sujeito com seu trabalho, a qual passa ficar comprometida.

### **CAPÍTULO III**

#### **3.1 A relação indivíduo-escola.**

A escola e o professor cumprem papel relevante na socialização do indivíduo. Em uma sociedade que cultua o efêmero, o professor é quem propõe a solidez do pensamento. Essa mesma sociedade que vive apressada e não tem tempo para educar, necessita de ajuda, e é aí que, em meio a tantas dificuldades, surge o professor propondo ensinamentos, idéias e pausas para reflexões. O bom desempenho das atividades docentes depende de suas condições emocionais favoráveis, em que o professor, no seu papel de educador, torna-se seus alunos, uma referência, um exemplo nas suas atitudes, no seu caráter, na maneira de tratar o próximo. Lecionar é uma tarefa complexa que exige desse profissional muita dedicação e desprendimento.

Libâneo (2003), apresenta situações-problema vividas no ofício de mestre, que envolvem: o mundo globalizante e os avanços tecnológicos, fatores que trouxeram outras necessidades, levando a uma revisão do perfil do próprio trabalhador. Nas salas de aula,



antigamente o ambiente era bastante dócil, hoje as informações são enviadas por todos os meios e não se encontra mais aquele sistema de escola tranqüila e sossegada. Fora das escolas vive-se uma realidade dinâmica que exige decisões, respostas, ações, desestruturando valores, provocando crises e choques que causam confusões e, muitas vezes, pessimismo em relação ao sentido de vida, e ao futuro. No contexto escolar, os questionamentos aumentam, a indisciplina e a desmotivação aparecem cada vez mais. Os valores entram em deficiência, a confusão se instala, aloja-se então o caos.

Segundo Desaulniers, citado por Libâneo (2003) o processo de formação vem sofrendo mudanças no decorrer do tempo, de acordo com as necessidades do mundo atual. Desde as últimas décadas, exige-se uma formação a ser realizada em moldes globalizantes, mais flexível e respeitando princípios democráticos, ao invés do que ocorria até a metade desse século, quando o ensino baseava-se na rigidez e no autoritarismo. As constantes mudanças ocorridas no sistema de educação vêm gerando nos professores sentimentos de mal-estar e de impotência. O trabalho geralmente é realizado sob alguns fatores potencialmente estressores como: os baixos salários, os escassos recursos materiais e didáticos, as classes superlotadas, a tensão na relação com alunos, o excesso de carga horária, a inexpressiva participação nas políticas e no planejamento institucional e a falta de segurança no contexto escolar. No trabalho docente alguns estressores são típicos da natureza da função e outros são ocasionados pelo contexto onde o mesmo se realiza. Esses estressores psicossociais, se persistentes, podem levar à Síndrome de Burnout relata Carlotto (2002).

O professor trabalha com aprendizagens, com pessoas que têm sentimentos, emoções, desejos, um organismo, história, crenças, valores. Esse é o universo em que ele transita, onde pessoas erram e acertam e determinadas pessoas arriscam mais que outras. Algumas pessoas conseguem acertar com mais facilidade que outras. Este mundo é um desconhecido espaço das possibilidades, afirma Parolin (2007).

Para Tamayo (1997), os valores organizacionais são definidos pela percepção de como as crenças e os princípios básicos são vistos em uma organização. Dessa maneira eles constituem o núcleo da cultura organizacional, estabelecendo os padrões que devem ser alcançados e representam a essência da filosofia da organização para atingir o sucesso. Acontecimento esse, que todo professor almeja quando se encontra em sala de aula.

Segundo Parolim (2007) o fato de o professor ter uma pessoa sentada à sua frente, quer seja uma criança, um jovem ou um adulto, o leva a refletir sobre as impensáveis possibilidades diante dele. Nessa misteriosa relação, os resultados são muito mais do que ciências, técnicas e metodologias e é isso que torna essa profissão tão encantadora, tão provocante e, em algumas situações, tão estressante. Segundo a autora o que ocorre é um jogo, de prazer e desprazer, potência e frustração, que é conhecido por todos os professores.

Para Luft (2007) por muito tempo, ser professora ou professor era uma posição honrosa na comunidade, principalmente nas cidades bem pequenas, onde o padre, o pastor, o delegado, o juiz e o professor ou diretores da escola são os membros mais importantes, consultados, convidados e respeitados. Acrescenta, que com as mudanças da sociedade, nas cidades grandes, alguns conceitos como o de respeito, autoridade, educação e a gentileza, entraram em grave colapso. Esses profissionais passaram a ser menos importantes e o professor, acabou sendo muito desvalorizado, o que o levou a considerar-se inferior, em relação a outros profissionais. Ganhando pouco, sobrecarregado muita da vezes, precisa realizar outros trabalhos, em várias escolas, não tendo tempo em casa, de corrigir direito os cadernos nem ânimo em sala de aula, para se dedicar bem aos alunos.

Conforme Azzi (2000), os estudos feitos por Salles (1993), de Zagury (1997) e de Buratto *et al.* (1998) indicam que, tanto o professor, como todos aqueles que fazem parte da equipe escolar apresentam dificuldades, no seu cotidiano, para se dedicar e despertar no aluno

a vontade de aprender, bem como a de lidar com situações que são originárias das transformações biológicas, psicológicas e socioculturais que o estudante está vivendo.

Nessa linha de pensamento Azzi (2000), afirma que a escola, para o aluno, pode significar possibilidades ou limitações, dependendo da forma como o aluno é visto e compreendido pelos professores. Nessa relação triangular cabe à escola a importante tarefa de reunir as condições para proporcionar o desenvolvimento da consciência das suas habilidades e limitações nos aspectos físico-motor, intelectual, social e emocional.

Postic citado por Azzi (2000), menciona que diante de tal perspectiva, o professor, precisa estar preparado para levar o aluno a descobrir que o aprendizado surge do enfrentamento de tarefas onde o aluno precisa dedicar-se e esforçar-se para executar e adquirir competências.

Franchi citado por Azzi (2000), ressalta a aprendizagem e a formação do aluno como um processo livre, espontâneo, de construção do conhecimento segundo certas etapas naturais que ocorrem independente da ação pedagógica, de seu planejamento, do método, das estratégias e dos instrumentos utilizados. A autora define que a eficácia do trabalho do professor depende, previamente, de um conjunto combinado e estruturado de atitudes, princípios e pressupostos educacionais que norteiam a prática educativa. Percebe, que o professor de sala de aula, em sua prática pedagógica, enfrenta uma situação real envolvendo pessoas e circunstâncias concretas, o que exige dele um conjunto de conhecimentos interrelacionais muito particulares.

Segundo Moysés (2001), os indivíduos podem vivenciar suas próprias experiências de trabalho. As diferenças individuais são um componente importante, que atuam de uma forma ou de outra no trabalho. Em uma perspectiva interacionista que considere um ajuste dinâmico entre pessoa, local de trabalho e organização, pode-se perceber que o ajuste nem sempre é

adequado e, quando assim está, o indivíduo tende a perceber que não dispõe de recursos suficientes para ajustar-se, surgindo então, o estado de estresse. Estas experiências são geralmente, negativas e podem ter conseqüências graves e, muitas vezes, irreparáveis tanto para a saúde e bem estar físico quanto para o aspecto psicossocial.

### **3.2. Relação professor-aluno:**

As relações estabelecidas entre professor-aluno, vêm sofrendo mal-estares contemporâneos, pode-se notar que são várias as alterações: mudanças brutais nos valores, morte de ideais por parte do professor, a tentativa de homogenização cultural pela globalização e crise ética (Santos, citado em Speller, 2005). Essa tecnização da natureza afeta intimamente o convívio educacional, relação professor-aluno, esses personagens dessa história da vida social, não conseguem se organizar e reflete na carga afetiva, principalmente no professor, ficando esta completamente comprometida. Os problemas vividos pelos docentes (frustração pelo status social rebaixado; frustração por ser desrespeitado pelo aluno e pela própria escola, diretores, orientadores, etc.), muitas vezes se juntam a problemas pessoais, onde o “sujeito professor” (homem ou mulher) passa a não conseguir separar um problema do outro e o resultado disso é essa situação tão difícil, repercutindo em sua comunicação e sua auto-imagem.

Para Mrech (1999), Lacan, Vygotsky e Wallon, revelaram pela primeira vez a importância da linguagem, da fala e do discurso nos processos de transmissão do conhecimento. Essa transmissão não é apenas um método de comunicação, mas sim, pode ser remetida a uma amplitude de outro circuito: o da instauração da transferência de trabalho, que na psicanálise significa levar o sujeito a investir nos estudos, usando a criatividade, a capacidade de inovar, etc; quem estabelece esta transferência é o professor ao seu aluno.

Como diz a autora diz: “é preciso que o aluno tome em suas mãos o que aprendeu e passe a operar com aquilo. Não basta que ele fique com apenas o conteúdo ensinado. É preciso que ele estabeleça um saber a respeito do que foi ensinado” (p. 08). Como o professor poderá agir sem estar em equilíbrio consigo mesmo?

Frente a isso, tomaremos Vygotsky, que apresenta uma das principais formas de mediação por onde se dá o processo de ensino-aprendizagem, que é chamada de Zona de Desenvolvimento Proximal, mais conhecida como ZDP.

A seguir uma tabela com algumas considerações de autores que trabalham esse conceito desenvolvido por Vygotsky.

Tabela de Conceitos	
Autor	Conceito
Martins (1999)	Vygotsky desenvolveu este conceito para discutir as relações entre desenvolvimento e aprendizado. A zona de desenvolvimento proximal, descreve a distância entre o <i>nível de desenvolvimento real</i> (NDR) da criança – constituído por funções da criança já completadas pela criança em seu desenvolvimento – e o <i>nível de desenvolvimento potencial</i> (NDP)- determinado através da solução de problemas sob a orientação de um adulto ou em colaboração com companheiros mais capazes. A “zona de desenvolvimento proximal”, por tanto nos permite explorar aquelas funções que ainda não se desenvolveram, mas que estão em “estado embrionário”.
Kohl (1993)	A zona de desenvolvimento proximal refere-se, ao caminho que o indivíduo vai percorrer para desenvolver suas funções que estão em processo de amadurecimento e que se tornarão funções consolidadas, estabelecidas no seu nível de desenvolvimento real. a zona de desenvolvimento proximal é, pois, um domínio psicológico em constante transformação: aquilo que uma criança é capaz de fazer com a ajuda de alguém hoje, ela conseguirá fazer sozinha amanhã. É como se o processo de desenvolvimento progredisse mais lentamente que o processo de aprendizado; o aprendizado desperta processo de desenvolvimento que, aos poucos vão tornar-se parte das funções psicológicas consolidadas do indivíduo.
Rego (1995)	A zona de desenvolvimento proximal é o aprendizado que possibilita e movimenta o processo de desenvolvimento: “o aprendizado pressupõe uma natureza social específica e um processo através do qual as crianças penetram na vida intelectual daqueles que as cercam” (Vygotsky, 1984). Desse ponto de vista, o aprendizado e o aspecto necessário e universal, uma espécie de garantia do desenvolvimento das características psicológicas especificamente humanas e culturalmente organizadas.
Antunes (2002)	É o professor que indiscutivelmente é o mais importante agente gerador de zona de desenvolvimento proximal e o profissional responsável pela aprendizagem significativa. Mas, é evidente, que em uma escola não é apenas o professor que ensina. O aluno vai conquistando pouco a pouco, verdadeiras aprendizagens intuitivas com elementos diversos da equipe administrativa escolar.

--	--

Infere-se, pela observação da tabela, que a forma como os autores apresentam o tema proposto revela pontos em comum, sendo que um deles apresenta um desdobramento diferencial que converge para a temática que a ZDP tem a intervenção dos profissionais da área administrativa escolar, a saber, Antunes (2002).

Esse autor aborda a zona de desenvolvimento proximal focalizando a questão que a aprendizagem ocorre de forma não intencional e alerta, que muitas vezes, a ZDP acontece relacionando-se a eventos e experimentos de valor discutível. Sendo desta forma de extrema importância a intervenção do professor, para que os alunos passem também como agentes de aprendizagem e pessoas responsáveis pela intervenção nas ZDP dos colegas, sempre acreditando que essa iniciativa deve partir dos mais bem preparados para os que revelam algumas dificuldades (Antunes, 2002).

Nesse sentido, a ação do professor é de indiscutível valor, o aluno nessa situação jamais se transformará em um interventor consciente na ZDP de seu colega espontaneamente. O aluno interventor nesse caso necessitará ter consciência de sua ação e demonstrar interesse nessa atividade e deverá conhecer passos significativos que modelem sua ação e estes três requisitos jamais serão alcançados sem uma consciente orientação por parte de seus professores.

Para Martins (1999), a operacionalização da zona de desenvolvimento proximal na análise do processo de desenvolvimento da criança, provê a psicólogos e educadores, um instrumento do qual eles podem entender o curso interno de seu desenvolvimento. Usando-o, podemos dar conta não somente dos ciclos e processos que já foram completados – perspectiva retrospectiva, como também daqueles processos que estão em estado de formação. Todavia, estão começando a se desenvolver – perspectiva retrospectiva, isto quer dizer: que

tal conceito nos possibilita analisar o desenvolvimento em sua dimensão histórica, enquanto um processo.

Por outro lado, este conceito também nos permite vislumbrar o futuro imediato da criança e seu estado dinâmico de desenvolvimento, pois o que é zona de desenvolvimento proximal hoje, será o nível de desenvolvimento real amanhã, e aquilo que a criança poderá fazer hoje com assistência, poderá fazer amanhã sozinha. A partir desse conceito – zona de desenvolvimento proximal, surge a relação entre desenvolvimento e aprendizado e toma outra dimensão: o aprendizado passa a ser imprescindível para o desenvolvimento humano.

Newman, Griffin e Cole citado por Martins (1999), concebem a zona de desenvolvimento proximal como um “lugar mágico onde mentes se encontram, onde as coisas não são as mesmas para todos aqueles que as vêem, onde os significados são fluidos, e onde a construção de qualquer pessoa pode encontrar-se com a de outra.” (Newman; Griffin; Cole, 1989 p.9) e é “alguma coisa mais que um suporte social que alguns hoje chamam ‘*scaffolding*’, (...) A zona de desenvolvimento proximal é o lócus de negociação sociais sobre significados, ele é, no contexto da escola, um lugar onde professores e alunos podem apropriar do entendimento de um e de outro” (Newman; Griffin; Cole 1989,p.12).

Segundo Kohl (1993) incide uma possibilidade de alteração no desempenho de uma pessoa pela interferência de outra é fundamental na teoria de Vygotsky. Em primeiro lugar porque representa, de fato um momento do desenvolvimento: não é qualquer indivíduo que pode, a partir da ajuda de outro, realizar qualquer tarefa. Isto é, a capacidade de se beneficiar de uma colaboração de outra pessoa vai ocorrer num certo nível de desenvolvimento, mas não antes. Uma criança de cinco anos, por exemplo, pode ser capaz de construir a torre de cubos sozinha; uma de três anos não consegue construí-la sozinha, mas pode conseguir com a assistência de alguém; uma criança de um ano não conseguiria realizar essa tarefa, nem mesmo com ajuda. Uma criança que ainda não sabe andar sozinha só vai conseguir andar com

ajuda de um adulto que a segure pelas mãos a partir de um determinado nível de desenvolvimento. Aos três meses de idade, por exemplo, ela não é capaz de andar nem com ajuda. A idéia de nível de desenvolvimento que caracteriza não as etapas já alcançadas, já consolidadas, mas as etapas posteriores, nas quais a interferência de outras pessoas afeta significativamente o resultado da ação individual.

Em segundo lugar, essa idéia é fundamental na teoria de Vygotsky porque ele atribui importância extrema à interação social no processo de construção das funções psicológicas humanas. O desenvolvimento individual se dá num ambiente social determinado e a relação com o outro, nas diversas esferas e níveis da atividade humana, é essencial para o processo de construção do ser psicológico individual.

Kohl (1993) afirma que é a partir da postulação da existência desses dois níveis de desenvolvimento - real e potencial – que Vygotsky define a zona de desenvolvimento proximal como

“a distancia entre o nível desenvolvimento real, que se costuma determina através da solução independente de problemas, e o nível de desenvolvimento potencial, determinado através da solução de problemas sob a orientação de um adulto ou em colaboração com companheiros mais capazes” Kohl (1993).

Rego (1995), narra que o conceito de zona de desenvolvimento proximal é de extrema importância para as pesquisas do desenvolvimento infantil e para o plano educacional, justamente porque permite a compreensão da dinâmica interna do desenvolvimento individual. Através da consideração da zona de desenvolvimento proximal, é possível verificar não somente o ciclo já completados, como também os que estão em via de formação, o que permite o delineamento da competência da criança e de suas futuras conquistas, assim como a elaboração de estratégias pedagógicas que auxiliem nesse processo.

A autora diz que para Vygotsky, o aprendizado de modo geral acontece na escola em particular, e não só possibilitam como também orientam e estimulam processos de



desenvolvimento. Nesse sentido argumenta: “(...) todas as pesquisas experimentais sobre a natureza psicológica dos processos de aprendizagem da aritmética, da escrita, das ciências naturais e de outras matérias na escola elementar demonstram que o seu fundamento, o eixo em torno do qual se montam, e uma nova formação de que se produz em idade escolar. Estes processos estão todos ligados ao desenvolvimento do sistema nervoso central. (...)”

Vygotsky, citado em Rego (1995) diz também que não é qualquer ensino que vai proporcionar transformações no sujeito, mas um em que haja um envolvimento afetivo muito grande na relação professor-aluno.

### **3. 3. Burnout no professor**

Para Codo, Sampaio (1995), a organização do trabalho exerce, sobre o homem, uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições, emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos, e uma organização do trabalho que os ignora. Esse sofrimento, de natureza mental, começa quando o homem, no trabalho, já não pode fazer nenhuma modificação na sua tarefa no sentido de torná-la mais conforme às suas necessidades fisiológicas e a seus desejos psicológicos, isto é, quando a relação homem-trabalho é bloqueada.

No aspecto do sofrimento ser procedente, de natureza mental, o professor em seu papel de educador não investe somente energia física quando se realiza um trabalho em sala de aula, sua produção envolve sentimentos como alegrias, insatisfações, queixas e sonhos, sua subjetividade. Tal situação, para Maslach e Jackson citados por Tamayo & Trócoli (2002), se constitui de três dimensões conceitualmente distintas, mas empiricamente relacionadas: exaustão emocional, despersonalização e falta de realização profissional.

Os autores Maslach e Jackson citados por Tamayo & Trócoli (2002), apontam que a exaustão emocional pode ser entendida como a situação na qual os trabalhadores sentem que não podem se entregar mais. É uma situação de esgotamento da energia dos recursos emocionais próprios, uma experiência de estar emocionalmente desgastado devido ao contato diário com pessoas com as quais necessitam se relacionar em função de seu trabalho e com a frequência de estar em contato direto com os alunos.

Acrescentam os teóricos Maslach e Jackson citados por Tamayo & Trócoli (2002), que a despersonalização pode ser definida como o desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas e de distanciamento para com as pessoas destinatárias do trabalho. Quando o professor se depara com a falta de importância dada ao seu trabalho, ele entra num processo de defesa e escolhe inconscientemente não mais se relacionar afetivamente com o seu fazer profissional.

Segundo Maslach e Jackson citados por Tamayo & Trócoli (2002), a falta de realização profissional, faz com que os trabalhadores se sintam descontentes consigo mesmos e insatisfeitos com os resultados de seu trabalho. O professor tem seu tempo restrito para realizar bem o trabalho, cada vez mais alunos, mais aulas, mais conteúdos fora da área de formação, somando a preocupação de seu desempenho acadêmico e tecnológico, não sendo valorizada a qualidade de vida do professor e os valores humanos. Deste modo, o educador já abatido, sem expectativa e sem entusiasmo para mudar, não vê saída para a circunstância que lhe aborrece e entra em Burnout.

Moura (1997) observou a presença de Burnout em níveis médios. A autora explica que para manter em equilíbrio o funcionamento psíquico, os docentes desenvolvem formas de resistência ou enfrentamento como a procura de auto-regulação permanente. Assim, ao mesmo tempo que os professores avaliam a profissão como um jogo que desafia e gratifica, também a qualificam como uma profissão desgastante, explorada e desvalorizada,

denominando esta atitude patogênica como de normalidade sofredora.

Conforme pontua Codo & Jacques (2002), muitos esforços têm sido feitos para traçar um perfil do educador que é mais suscetível ao sentimento de Burnout. Esses esforços se justificam, na medida em que a severidade da síndrome em professores já é, atualmente, superior à dos profissionais de saúde, o que coloca o magistério como uma das profissões de alto risco de incidência.

## **CAPÍTULO IV**

### **4.1 Metodologia**

Com o objetivo de investigar as características de síndrome de burnout na função da docência, foi proposto um roteiro de entrevista semi-estruturada, com duas professoras de escolas distintas da cidade satélite de Taguatinga-Brasília, da Fundação Educacional do Distrito Federal, escolhida aleatoriamente para coletar dados sobre a relação indivíduo-organização “escola”.

A metodologia utilizada para a coleta de dados será embasada nas pesquisas qualitativa e teórica. Segundo Kincheloe (citado por Rey, 2005):

“a pesquisa qualitativa enfoca a experiência holisticamente, já que os pesquisadores exploram todos os aspectos de uma experiência. Como indivíduos que exploram as situações humanas, devem tender à variedade de fatores que as conformam. As complexidades relevantes à vida escolar, que frequentemente se perdem para os pesquisadores quantitativos, devem ser atendidas pelos pesquisadores qualitativos em sua busca do holismo”.(p.129)

A preparação do instrumento da pesquisa se deu da seguinte maneira: por meio da elaboração do roteiro de entrevista; a realização de entrevistas semi-estruturadas, um completamento de frase e avaliação (análise e interpretação) das entrevistas. O procedimento ocorreu primeiramente com contato na direção da escola, proporcionando o convite para a

professora, que se prontificou a participar sem nenhuma objeção, a duração dos encontros, eram em média 60 minutos.

As participantes entrevistadas do sexo feminino, a primeira com idade de 43 anos, onde vamos chamá-la de GCS, seu estado civil: casada, tempo de Fundação Educacional do Distrito Federal: 22 anos, está atuando nessa escola: 11 anos e sua escolaridade: nível superior, duas pós-graduação e cursando mestrado na área de educação “inclusão”. Para melhor esclarecimento dos dados colhidos com GCS, se fez necessário à técnica de completamento de frases.

A outra entrevistada será identificada por G., ela tem a idade de 36 anos, seu estado civil: casada, tempo de Fundação Educacional do Distrito Federal: 17 anos, está atuando nessa escola: quatro meses e sua escolaridade: nível superior e esta cursando pós-graduação na área de educação à distância. Foi esclarecido para ambas, que suas identidades seriam totalmente preservadas.

#### **4.1.1 Pesquisa Qualitativa**

A pesquisa qualitativa é de grande importância porque permite conhecer de forma única e singular cada particularidade de cada professor na expressão sob forma de representação social e sua concepção de escola.

Segundo González Rey (2005), a pesquisa qualitativa não se orienta para a produção dos resultados finais que podem ser considerados como referências universais, únicas e invariáveis de um determinado grupo estudado, mas para a produção de um momento teórico que se interage ao processo de construção do conhecimento.

#### **Completamento de frases.**

Segundo González Rey (2005), o completamento de frases, é suscetível de várias opções de análise qualitativa assim como qualquer outro instrumento. Essas frases podem-se relacionar entre si e pelo tipo de conteúdo explícito, o qual nos permite organizar um momento macro, mais geral, acerca das tendências que se fazem diretamente explícitas no instrumento. Considera-se útil à utilização desses agrupamentos como significados a serem relacionados com outros que construiremos por meio de outras escolhas interpretativas.

Para González Rey (2005), o agrupamento de expressões é caracterizado pela produção de conteúdo explícito, ele se une e suprime na possibilidade de entrar em campos de sentidos mais complexos, no qual pode-se observar que este conteúdo está mais associado a sentidos subjetivos de procedência distante e diferente, que ao conteúdo explícito que, na aparência é demonstrada em expressões diferentes. No sentido subjetivo o autor coloca que o sujeito não apresenta a expressão intencional, de forma direta, mas sim indiretamente na qualidade da informação das significações atribuídas a conceitos distintos de uma construção, no nível de elaboração diferenciado no tratamento dos temas.

Continuando nessa linha de pensamento González Rey (2005), relata que o sentido subjetivo tem suas configurações de organização e de processualidade, constantemente envolvidas nos níveis simultâneos das subjetividades social e individual. O pesquisador coloca que esse sentido subjetivo está permanentemente presente nas diferentes atividades e relação do sujeito que interagi nos diversos ambientes e contextos da vida social. Sobretudo, sua presença nas emoções e nos processos simbólicos atuais do sujeito não significa que os sentidos subjetivos sejam suscetíveis à significação consciente. Gonzalez afirma:

“A representação de algo nunca esgota os sentidos subjetivos presentes em suas manifestações verbais e icônicas, sendo apenas um momento possível de sentido que significação em sua relação com outros momentos e formas de expressão do sujeito ou dos espaços sociais estudados que podem estar aparentemente muito distantes do que estamos estudando (p.126,2005)”.

Por sua vez, o mesmo autor, explica que a dimensão de sentido subjetivo facilita-nos acessar as lacunas de produção subjetiva que representam complexas sínteses de ocasiões culturais e históricos impossíveis de serem captados pela razão dominante, centrado no aspecto, na proximidade e no conscientemente significado. O histórico e o cultural têm infinitos canais de expressão presentes por meio de sua constituição subjetiva em um sujeito concreto. De acordo com Gonzalez Rey:

“A subjetividade é um sistema complexo e, como tal, suas diferentes formas de expressão no sujeito e nos diferentes espaços sociais são sempre portadoras de sentidos subjetivos gerais do sistema que estão além do evento vivido, o do contexto em que se centra a representação consciente do sujeito em suas ações concretas (p.126,2005)”.

O completamento de frases é utilizado como um dos instrumentos que define uma das formas de se auxiliar o processo de pesquisa. Esse método só é estabelecido quando o sentido subjetivo do participante já foi estabelecido, é um facilitador. Considerando o texto acima citado, será investigado o tema “Relação professor-aluno-escola”, por meio do completamento de frases.

#### **4.1.2 Entrevista**

A entrevista psicológica pode ser entendida como processo e como técnica. Uma das finalidades da entrevista é a coleta de dados, importante para a pesquisa quanto para elaborar diagnóstico e propor intervenções. Benjamin (2004), compara entrevistar com uma arte que pode ser apreendida e constantemente aperfeiçoada.

Gaskell citado por Bauer (2002), refere-se a entrevista do tipo semi-estruturada, como orientação prática para uma pesquisa qualitativa. No caso da entrevista semi-estruturada, o entrevistador vai conduzindo o processo por meio de perguntas abertas e fechadas, o que requer dele o desenvolvimento da arte de perguntar e de ouvir com atenção o que o entrevistado tem a dizer, que será o tipo de entrevista utilizada nesta pesquisa.

Adverte, que é de suma importância a atitude de aceitação, o entrevistador precisa aprender a ir além do conhecimento intelectual, das emoções e dos sentimentos humanos, deve treinar-se para “sentir sua existência, seu grau e sua qualidade. Menciona a verdadeira aceitação com abrangência da compreensão positiva e ativa dos sentimentos revelados no processo da entrevista, o que envolve o abster-se de julgar estes sentimentos.

Nessa linha de pensamento, o autor coloca que nas ciências sociais empíricas, a entrevista qualitativa é uma metodologia de coleta de dados amplamente empregada. Ela é, como escreveu Gaskell citado por Bauer (2002): “essencialmente uma técnica, ou método, para estabelecer ou descobrir que existem perspectivas, ou ponto de vista sobre os fatos, além daqueles da pessoa que inicia a entrevista”.

De acordo com Gaskell citado por Bauer (2002), o primeiro ponto de partida é a suposição de que o mundo social não é um dado natural, sem problemas, mas sim ativamente construído por pessoas em suas vidas cotidianas, mas não sob condições que elas mesmas, estabeleceram. Relata que essas construções constituem a realidade essencial das pessoas, mostrando seu mundo vivencial.

O emprego da entrevista qualitativa serve para mapear e compreender o mundo da vida dos respondentes, e é o ponto de entrada para o cientista social que, introduz esquemas interpretativos para compreender as narrativas dos atores em termos mais conceituais e abstratos, muitas vezes em relação a outras observações. Nela, encontram-se dados básicos para o desenvolvimento e a compreensão das relações entre os atores sociais e sua situação. Seu objetivo é uma captação detalhada das crenças, atitudes, valores e motivações, em relação aos comportamentos das pessoas em contextos sociais específicos, (Gaskell citado por Bauer, 2002).

O uso da entrevista qualitativa além da compreensão, poderá contribuir para um número de diferentes empenhos na pesquisas e ser empregada como base para construção de um referencial para as pesquisas futuras e fornecer dados para testar expectativas e hipóteses desenvolvidas fora de uma perspectiva teórica específica. A sua versatilidade e valor, são evidenciados no seu emprego abrangente em muitas disciplinas sociais científicas e na pesquisa social comercial (Gaskell citado por Bauer, 2002).

#### **4.1.3. Análise e interpretação dos dados**

Nas duas técnicas utilizadas com a entrevistada GCS, pode-se observar em seus relatos, negação e resistência em colocar seu sofrimento vivido em sala de aula. Durante a entrevista foi perguntado; quais eram as dificuldades que você tem encontrado nas aulas?

GCS responde:

“É ultimamente o que eu tenho encontrado de dificuldade talvez, seria trabalhar com essa diversidade que tem hoje em sala, eu tenho alunos de varias clientelas junto, mas o que mais me incomoda é o perfil desses alunos devido não ter um acompanhamento familiar, acompanhamento alunos que só tem a escola como, referencial, ele tem a escola como referencial, e a escola propõe em fazer tudo, com seu objetivo de tentar esclarecer, trabalhar, formar e muitas vezes não encontra essa complexidade de tentar ajudar a gente mesmo” (Sic).

Segundo Tacca (2004), na sala de aula as relações serão estabelecidas se professores e alunos dispuserem-se ao encontro, assumirem um compromisso de responsabilidade, interesse mútuo, disponibilidade (...) “se o professor não se colocar de forma inteira no encontro com o aluno, e se este também não se mostra sua inteireza, a relação não ocorre; o processo fica truncado, esvaziado, comprometido, não realizado plenamente” (p.108-109). É baseado nessa relação do professor com o aluno, que em várias situações vividas em sala de aula, acaba afetando em grande dimensão o professor, ele passa apresentar ansiedade, aumento de irritabilidade, perda de motivação, redução de metas de trabalho e comprometimento com os resultados, redução do idealismo, alienação e conduta voltada para si.



Outra questão importante levantada foi: Você vê como necessidade à preparação do professor para ter um melhor desempenho em sala de aula? GCS responde:

“... porque as coisas todos os dias inovam mesmo e você para seu crescimento profissionalmente todos os dias ta buscando coisas novas, não adiante 22 anos de Secretaria e eu não to pronta, todo dia tem que aprender, todo dia tem coisas novas, desafios novos que estão na sala e faz com agente, talvez seja isso que incentive todos dias você ta correndo atrás de coisa nova” (Sic).

Moura (1997) ressalta que para manter a estabilização o funcionamento psíquico, os docentes ampliam formas de resistência ou enfrentamento como a procura de auto-regulação permanente. De tal modo, que ao mesmo tempo que os professores julgam a profissão como um jogo que desafia e gratifica, ao mesmo tempo a classificam como uma profissão desgastante, explorada e desvalorizada, denominando esta atitude patogênica como de normalidade sofredora. Considera-se dessa forma que os sentimentos de menos valia e incapacidade demonstrado em seu relato, já seja um dos sintomas da síndrome de burnout.

Na entrevista feita com a professora G., obteve-se uma coleta de dados mais significativa, onde foi possível fazer uma melhor apreciação dos relatos. G. demonstrou durante o encontro tranqüilidade e atenção durante as perguntas, já para as resposta manifestasse insatisfeita, exausta, ansiosa e fragilizada com a profissão que exerce. Quando lhe foi perguntado. Como você se sente em sala de aula? Responde G.

“Sinto-me impotente diante das demandas e necessidades dos meus alunos e não reconhecida pelos gestores em educação, nas diferenças instâncias da rede pública.” (Sic).

A relação do professor-aluno com a organização do trabalho é origem da carga psíquica do trabalho. Quando o rearranjo da organização do trabalho não é mais possível, quando a relação do trabalhador com a organização é bloqueada, o sofrimento começa

(Dejours, 1994). G. descreve o quanto está fraca e descontente em desempenhar a função docente. A seguir observa-se em outra resposta, o assumir ou fazer o papel dos pais, no ensinar alguns referenciais. Entrevistadora pergunta, Quais as dificuldades que você tem encontrado nas aulas? Responde G.

“A primeira e a mais incapacitante é o número excessivo de alunos em sala de aula. É impossível oferecer um atendimento individualizado aos alunos tendo, por exemplo, seis turmas com até trinta e sete alunos em sala. Este aspecto impossibilita também articular aulas em que todos os alunos possam participar, e dificultar a intervenção nos casos de problemas de aprendizagem ou de relacionamento. Outro problema sério é a falta de apoio das famílias destes alunos. Muitos vivem em situação de relativo abandono, entregues ao acaso. Não há quem acompanhe a sua vida escolar. Normalmente eles chegam em sala de aula sem referências de limite, organização pessoal, responsabilidade.” (Sic).

As famílias acreditam que o professor é possuidor de um “saber”, dessa forma depositam total confiança, onde ele seja capaz de orientar seus filhos em todas as áreas. Para os pais, a escola traz a esperança de um futuro melhor, e o trabalho do professor independente das condições em que são realizados, guarda o peso dessa expectativa. São os desejos, os sonhos, os projetos de vida dos outros que, de certo modo, estão nas mãos do educador. Qual a importância, que tal responsabilidade tem para o professor? Difícil estimar, difícil descrever. Por outro lado, qual o reconhecimento social do papel dos professores do ensino público? Atribui-se importância indiscutível à educação, “a escola é uma extensão da família”, os professores assumem não raras vezes o papel de conselheiros, amigos e confessores, mas nada disso se transforma em recompensas concretas: prêmios por produtividade, abonos salariais; estes são mecanismos ainda fora dos programas de remuneração do Serviço Público.

G. se vê na relação diante da equipe da escola de forma discriminada, em sua fala fica evidenciada sua indignação perante o tratamento diferenciado na escola que atua. Coloca:

“A equipe que administra a escola se mostra muito amadora. Falta planejamento das ações pedagógicas a médio e a longo prazo. Não existe uma política de acompanhamento e

suporte ao trabalho do professor. Não há uma delimitação de metas e objetivos a alcançar. A direção da escola revela um atendimento privilegiado a certos professores em detrimento de outros. Há também um tratamento paternalista e corporativista, na má aceção da palavra, a alguns professores que são considerados “amigos” da direção. Quanto a equipe de professores, tenho aqueles com os quais eu me relaciono bem, mas há aqueles que resistem a trabalhar de forma integrada” (Sic).

Posta a questão dessa forma, nota-se que esta tensão vincular-se versus não vincular-se afetivamente vai estar sempre presente nas atividades de cuidado e, invariavelmente, o professor estará sujeito a ela em maior ou menor grau. A dificuldade maior está quando esta tensão desenvolve proporções tais que cria um conflito que não pode mais ser resolvido pelo indivíduo, nas formas alternativas à sua disposição, ou seja, falta-lhe outros modos saudáveis de dar vazão a essa energia afetiva e então o quadro de sofrimento se instaura.

Conforme o relato de G. muitos são os desafios vividos em sala de aula:

“Estou tendo que lidar com muitos alunos com dificuldades de aprendizagem, alunos portadores de necessidades educacionais especiais, alunos com problemas na família, falta de recursos materiais, etc.” (Sic).

Trabalho desgastante e muito exigente, com poucos recursos tanto materiais quanto financeiros, implicando na necessidade, em algumas localidades, de recorrer à comunidade em busca de suprimentos para o funcionamento das escolas. Professores e demais trabalhadores em educação têm que se desdobrar para dar ao aluno condições de aprendizagem e desenvolvimento. Diferente de muitas profissões, o trabalho de educador reveste-se de peculiaridades que não são levadas em conta, não apenas pela necessidade do estudo continuado, mas também pelas exigências da própria realização das tarefas. Todas essas questões proporcionam ao professor um sofrimento contínuo, estresse emocional.

No momento em que foi perguntado para G. Como está o seu estado psicológico? Ela desabafou, confirmando alguns sintomas da exaustão emocional vivido na síndrome de burnout:

“Esgotada, exaurida. Sinto-me muito angustiada com as enormes cobranças e expectativas que a família, a sociedade, o Estado, têm para com a escola. Ao mesmo tempo em que se cobra muito, se oferece pouco suporte. Sinto-me sozinha, sem nenhum tipo de ajuda por parte da escola, da Secretaria de Educação e da DREC, das famílias e algumas vezes de colegas de trabalho”(Sic).

O trabalho do professor continua além da sala de aula. Provas devem ser corrigidas, figuras devem ser recortadas para ilustrar os novos conteúdos, exercícios de fixação devem ser “inventados”. Enfim, as tarefas continuam e nem por isso há uma compensação financeira ou mesmo o reconhecimento social merecido. Se fizer bem feito, nada mais que obrigação cumprida, se não, recebem críticas de todos os lados. O trabalho de professor é revestido de características tão peculiares que ele não pode se dar ao luxo de sofrer, de ficar cansado. Um bom professor deve estar sempre disponível para atender aos seus alunos e aos pais deles. Não pode se dar ao luxo de ficar triste, pois sua tristeza certamente prejudicará o desempenho dos alunos, já que para eles o professor é um baluarte, uma fortaleza. O sorriso tem que estar sempre presente, mesmo que coração e mente sofram. Se o professor não for criativo, não for capaz de criar estimulações constantes para captar a atenção de seu aluno, tal como o publicitário faz com o consumidor, a monotonia tomará conta de seu trabalho e a atenção do aluno se dispersará. O professor tem que estar em processo de reciclagem diuturnamente, para, quando questionado (e os questionamentos surgem nas formas e momentos mais inesperados possíveis), ter respostas corretas, atuais.

#### **4.2. Discussão**

O objetivo inicial desta pesquisa foi identificar aspectos relevantes do adoecer físico e psíquico na profissão de professor de sala de aula. Cabe destacar que, os dados colhidos na entrevista com a professora não são suficientes para diagnosticar uma síndrome deste porte. A

proposta será fazer uma identificação das características e dos sintomas vividos no fenômeno da Síndrome de Burnout no professor de sala de aula, com base nos teóricos anteriormente mencionados.

Constata-se na professora identificada por G., que existem algumas características onde demonstram exaustão emocional. Assim como mostra Moura (1997), certos aspectos da manifestação do burnout estão presentes em qualquer contexto sociocultural, embora juntamente com as semelhanças, as manifestações assumem por vezes contornos específicos determinados pelas particularidades no ambiente de trabalho, na organização, bem como nos aspectos socioculturais mais amplos, presentes nas diferentes sociedades.

Além disso, entende-se que a saúde está alicerçada multidimensionalmente, diferentemente de outros tempos, em que era colocada no sujeito a responsabilidade pelo seu adoecer. São diversos os fatores para serem analisados e avaliados, o que promove ou não nossa qualidade de vida, no sentido de avaliar se estamos vivendo num ambiente saudável, sem o estresse.

Sob essa visão, para chegar a se constituir uma síndrome, nosso organismo nos alerta antes e busca formas de combate ou compensação, até verificar, em certos casos, que a luta é insatisfatória, surgindo então o estresse crônico como um traço ou uma síndrome. Diante do exposto, poderá desembocar em doenças físicas, psicossomáticas, psíquicas (depressão), ou sociais (psicopatias).

Segundo Maslach & Jackson; Maslach, citados por Tamayo & Trócoli (2002) a Síndrome de Burnout é constituída por três dimensões, dentre elas a professora G. apresentou duas, relatadas a seguir: exaustão emocional com falta de energia, sentimento de esgotamento afetivo e a baixa realização pessoal, tendo auto-avaliação negativa, falta de motivação para o trabalho. Confirmando o que o autor Thorton citado por Tamayo & Trócoli (2002) coloca,

para que a síndrome aconteça no nível individual necessita que o professor esteja envolvido sentimentalmente, em suas atitudes, motivos e expectativas, ocasionando o gerador estresse, desconforto e disfunções físicas.

Quanto à relação aos sintomas físicos não houve relato de ocorrência em sua fala, assim como na visão comportamental não aconteceu o uso de drogas, nem conduta de evitação, irritação, frustração, hiperatividade e dificuldade para controlar as emoções (Freudenberger; Arches, citados por Tamayo & Trócoli, 2002). A professora G. também não fez referência ao absentismo, à baixa produtividade, aos atrasos no trabalho, aos acidentes, aos roubos, à negligência e à intenção de abandonar o emprego (Schaufeli & Buunk, citado por Tamayo & Trócoli, 2002).

Percebe-se que em seu ambiente de trabalho apesar de não demonstrar ser ameaçador, as suas necessidades de realização pessoal e profissional, não são saciadas ou supridas. Observa-se perda na interação dela com os alunos e com o ambiente de trabalho, na medida em que este ambiente contém demandas exageradas a ela, ou que ela não contém recursos adequados para enfrentar as situações que lhe são apresentadas cotidianamente (França & Rodrigues, 1997 citado por Codo, 2002).

Seguindo essa linha, há uma falta de reciprocidade, falta de harmonia na teoria da equidade e no contrato psicológico, relacionado aos processos de troca interpessoal e organizacional. Ficam prejudicadas tanto as relações interpessoais quanto a relação do profissional com a organização sendo reguladas pelos mesmos processos de troca social (Schaufeli, Van Dierendonck & Gorp, citados por Tamayo & Trócoli, 2002)

Para Mrech (1999), é na fala onde se instauram os impasses, os conflitos e as confusões entre o professor concreto e o lugar que ele estabelece o discurso dessa fala. Isto porque a linguagem e a fala não param, estão em constante transformação. Observa-se impasses na relação da professora G. com a equipe da escola, sua percepção é que há

discriminação do tratamento entre a equipe escolar e os professores, isso porque a linguagem e a fala estão sempre em um processo constante de estruturação.

A respeito de o trabalho implicar no cuidado e/ou na assistência a outras pessoas, é esperado algum tipo de retorno dos beneficiários dos seus serviços na questão afetiva, ela mesma acredita que a aprendizagem só tenha êxito, se houver essa ação. Nessa expectativa G. se sente desamparada, sem nenhum tipo de ajuda, insatisfeita, não reconhecida, não valorizada e sem apoio.

Na perspectiva da prática profissional, evidencia fuga, evita lidar com as situações ruins, busca focar nos aspectos positivos para insistir que vai dar certo Apesar de ter havido muitas características evidenciando os sintomas da Síndrome de Burnout na professora G., é sugerido que continue a investigação para um diagnóstico preciso.

#### **4.3.Considerações Finais**

A professora entrevistada, identificada como G. demonstra não estar satisfeita com a função docente, conforme se pode observar em seus relatos na entrevista. Apesar de considerar a profissão muitíssimo relevante e ter o poder de intervir no destino das pessoas, sente-se impotente diante das demandas e não reconhecida pelos gestores em educação. Critica a atuação da equipe administrativa da escola. Do ponto de vista psicológico, o trabalho provoca diferentes graus de motivação e satisfação, principalmente, quanto à forma e ao meio no qual se desempenha a tarefa (Kanaane, 1994). À medida que o indivíduo está inserido no contexto organizacional, está sujeito a diferentes variáveis que afetam diretamente o seu trabalho.

Atualmente, existe uma preocupação na saúde do indivíduo neste contexto, pois ele se relaciona, principalmente, com a produtividade da empresa. Ou seja, para que se atinja

produtividade e qualidade, é preciso ter indivíduos saudáveis e atribuídos de qualidade. Em contrapartida, a organização atua de forma onde muitas vezes pressiona-se o indivíduo, levando-o a estados de doenças, de insatisfação e desmotivação. Dentre estes, encontra-se a fadiga, distúrbios do sono, alcoolismo, estresse e a síndrome de Burnout.

O cotidiano do professor regente, no caso de escola pública, é cercado de exigências e tarefas conforme G. declara que na escola onde atua, tem seis turmas com até trinta e sete alunos em sala. Explica que este aspecto impossibilita articulação de todos os alunos poderem participar, dificultando a intervenção, e dificultando os casos de problemas de aprendizagem ou de relacionamento. O professor, profissional arrojado, disposto a sacrifícios pelo seu ideal, está sujeito a constantes provações como vimos até agora. Ora são as condições de trabalho ou materiais de apoio ao ensino que não são adequados, ora a infra-estrutura das escolas apresentam problemas, ora, ainda, são os alunos que exigem cada vez mais atenção, têm dificuldade de aprendizagem ou necessitam mais do que qualquer professor pode dar. Enfim, toda uma sorte de problemas e dificuldades se apresentam. Junto a tudo isso há também uma série de satisfações e gratificações pelo trabalho executado. Estabelece-se, então, uma soma cujo resultado não se chega pela matemática de somar e dividir (Silva, 1997).

Existem valores subjetivos, intervindo de forma diferente, de professor para professor. Não existe uma definição unânime sobre esta Síndrome de Burnout, existe um consenso em considerar que aparece no indivíduo como uma resposta ao estresse laboral. Trata-se de uma experiência subjetiva interna que agrupa sentimentos e atitudes e que tem um semblante negativo para o indivíduo, dado que implica alterações, problemas e disfunções psicofisiológicas com conseqüências nocivas para a pessoa e para a organização.

Diante das experiências vividas negativamente, G. procura motivar seus alunos com o que acha que pode cobrir as falhas e faltas que a escola pública tem deixado de cumprir e atender as demandas da população. Contudo, busca sua própria motivação, sustentando sua mente com leituras diversas: jornais, bons livros e revistas na área de educação. Outra forma que utiliza para



continuar sua jornada docente é freqüentando cinema e cuidando da minha espiritualidade e da minha vida familiar. Esse enfrentamento é definido por França e Rodrigues (1999), como sendo o “conjunto de esforços que uma pessoa desenvolve para manejar ou lidar com as solicitações externas ou internas, que são avaliadas por ela como excessivas ou acima de suas possibilidades”. Assim, esta síndrome é considerada um passo intermediário na relação estresse-conseqüências do estresse de forma que, se permanece durante um longo tempo.

Na psicanálise, Freud descobriu que o indivíduo pode ser aplicado ao social. O narcisismo, a cultura do privado e do individualismo transforma em estrangeiro tudo o que não nos pertence, opondo indivíduo-sociedade (Speller, 2005). Calligaris citado por Speller (2005), esclarece o sentido do individualismo na cultura ocidental como sendo não um valor moral ou psicológico, mas “primazia do indivíduo como valor social”, a valorização começada a partir do cristianismo, na “relação de cada um com Deus”, como relata G., quando diz cuidar da espiritualidade, em busca da sua própria motivação.

O ser humano na maioria de suas ações procura traçar, planejar, projetar e esquematizar seus alvos, para que haja êxito em tudo que almeja. Nesse sentido, G. descreve que na escola falta planejamento das ações pedagógicas a médio e a longo prazo. Não há uma delimitação de metas e objetivos a alcançar e não existe uma política de acompanhamento e apoio ao trabalho do professor. Avalia a direção da escola, dando atendimento privilegiado a certos professores em detrimento de outros. Ressalta que ocorre um tratamento paternalista e corporativista, e afirma que: “alguns professores são considerados amigos da direção”.

Um primeiro foco de tensão gerador de Burnout é o conflito entre afeto e a razão. Existem duas razões para que ele ocupe o centro de nossas preocupações, uma da ordem da dinâmica psicossocial do trabalho, a outra da própria inserção objetiva do trabalho dentro de uma organização. Já viemos apontando várias vezes o caráter de cuidado que é inerente ao trabalho do professor, o fato de que seu produto é imediatamente o outro e que seu objetivo seja suprir as necessidades do outro. Isso faz com que na relação de trabalho se passe o tempo todo em contato

direto e imediato com os alunos, em um espaço afetivo denso, até porque se passa entre desiguais, um tem o que o outro precisa.

Mas por outro lado, há uma racionalização predefinida à qual o professor está preso, determinado conteúdo tem que ser assimilado em determinado tempo, em determinada seqüência. A importância de determinados tópicos são praticamente impossíveis de serem sentidas agora e o professor sabe que serão imprescindíveis amanhã. A atividade mesma de educar envolve uma reflexão, um voltar-se por meio de coisas experienciadas e sentidas para transformá-las em objetos de análise. O cotidiano do trabalho todo ele é marcado pela polarização, sempre tensa, entre trabalho e afeto.

Podemos constatar que muitas incongruências ocorrem na relação indivíduo-escola. A fala da educadora G. mostra algumas características relevantes do início do adoecer psíquico na profissão de professor de sala de aula. Para alguns estudiosos, pode haver maneiras de redobrar a atenção quando se é despertado alguns sintomas da Síndrome de Burnout.

França e Rodrigues (1999), indicam formas de prevenção de Burnout, citam cinco delas:

- a) aumentar a variedade de rotinas, para evitar a monotonia;
- b) prevenir o excesso de horas extras;
- c) dar melhor suporte social às pessoas;
- d) melhorar as condições sociais e físicas de trabalho;
- e) investir no aperfeiçoamento profissional e pessoal dos trabalhadores.

Já Lautert (1997), diz que a primeira medida para evitar a Síndrome de Burnout é conhecer suas manifestações. Existem, porém, outras formas de prevenção e que podem ser agrupadas em três categorias: estratégias individuais, estratégias grupais e estratégias organizacionais. As estratégias individuais referem-se à formação e capacitação profissional, ou seja, tornar-se sempre competente no trabalho, estabelecer parâmetros, objetivos, participar de programas de combate ao stress, entre outros. As estratégias grupais consistem em buscar o apoio grupal e finalmente as estratégias organizacionais referem-se em relacionar as estratégias individuais e grupais para que estas sejam eficazes no contexto organizacional.

Partindo dessas considerações, este trabalho buscou prestar sua contribuição apresentando a descrição do contexto da Síndrome de Burnout, na profissão de professor de sala de aula. Cabe esclarecer que o presente trabalho não tem a pretensão de esgotar o tema proposto dada sua abrangência e complexidade, e sim oferecer um referencial a mais para o aprimoramento das relações indivíduo-organização “escola” e uma conseqüente melhoria da qualidade na saúde do professor em sala de aula.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANTUNES, C. (2002). *Vygotsky quem diria?!: em minha sala de sala: fascículo 12*. Petrópolis: Vozes.
- APPLE, M. W. (1995). *Trabalho docente e textos: Economia política das relações de classe e gênero em educação*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- AZZI, R. G. (Org.) ; BASTISTA, S. H. S. S. (Org.) ; SADALLA, A. M. F. de A. (Org.) (2000). *Formação de Professores: discutindo o ensino de psicologia*. Campinas: Alínea.
- BACCARO, A.(1997). *Vencendo o Estresse: Como detectá-Lo e superá-Lo*. Petrópolis: Vozes.
- BAUER, M. W. (2002). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som*: Petrópolis: Vozes.
- BENJAMIN A. (2004). *A Entrevista que ajuda*. São Paulo: Martins Fontes.
- BERNARDES, E.(1997). *À beira de um ataque de nervos*. Revista Veja. São Paulo,nº 8, fevereiro.
- CARLOTTO, M. S. (2002). *Síndrome de Burnout e o trabalho docente*. Revista Psicologia em Estudo, 7 (1), 21-29.
- CHIAVENATO, I. (1999). *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Campus.
- CODO, W. (Org.). (1999). *Educação: carinho e trabalho*. Petrópolis: Vozes.
- CODO, W., & SAMPAIO C.J.J. (1995). *Sofrimento psíquico nas organizações: saúde mental e trabalho*. Petrópolis: Vozes.
- CODO, W. & VASQUES-MENEZES, I. *O que é Burnout?* Em CODO, W. (coord.). *Educação: carinho e trabalho. Burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar à falência da educação*. Petrópolis: Vozes, 1999.
- CODO, W. & JACQUES, G. M. *Saúde mental & trabalho*. Petrópolis: Vozes, 2002.
- DELBONI, T. H. (1997). *Vencendo o Stress*. São Paulo: Makron Books.

- DEJOURS, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- FRANÇA, A. C. L., & RODRIGUES, A. L. (1999). *Stress e Trabalho- Uma abordagem psicossomática*. São Paulo: Atlas.
- JACOB, A. (2005). *Psicologia para Enfermagem*. São Paulo: Reichmann & Autores Editores.
- JAQUES M. G. (2002). *Saúde Mental & Trabalho*. Petrópolis: Vozes.
- KANAANE, R. (1994). *Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao Século XXI*. São Paulo: Atlas.
- KOHL, M. O. (1993). *Vygotsky- Aprendizado e Desenvolvimento um Processo Sócio-histórico: Série- Pensamento e Ação no Magistério*. São Paulo: Scipione.
- LAUTERT, L. (1997). *O desgaste profissional: uma revisão da literatura e implicações para a enfermeira*. Rev. Gaúcha Enfermagem, 18(2): 83-93.
- LIBÂNEO, J. C. (2003). *O professor e a construção de sua identidade profissional*. In. *Organização e gestão da escola pública: teoria e prática*. Goiânia: Alternativa.
- MARTINS, J. B. (1999) *Na Perspectiva de Vygotsky*. São Paulo: Quebra Nove/Londrina: CEFIL.
- MRECH, L. M. (1999). *Psicanálise e Educação. Novos operadores de Leitura*. São Paulo: Pioneira.
- MOURA, E. P. G. (1997). *Saúde Mental e Trabalho. Esgotamento em professores da rede de ensino particular de Pelotas-RS*. Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade de Católica de Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil.
- MOYSÉS, L. (2001). *A Auto estima se constrói passo a passo*. São Paulo: Papirus.
- NUNES, M.L. & TEIXEIR, R.P. (2000). *Burnout na carreira acadêmica*. Educação – Porto Alegre.

REGO, T. C. (1995). *Vygotsky- Uma Perspectiva Histórico-Cultural da Educação*: 9. ed. - Petrópolis: Vozes (Educação e Conhecimento).

REY, G. F. (2005). *Pesquisa Qualitativa e Subjetividade: Os processos de construção da informação* São Paulo: Thomson.

REVISTA *Época*, de 6 de fevereiro de 2006, nº 403, páginas 64 a 71.

REVISTA (2007). *Pensar e Fazer : O valor do professor Positivo*. Área de Sistemas de Ensino: Positivo.

ROBAYO-TAMAYO, M. & TRÓCCOLI, B. T.(2002) *Burnout no trabalho*. Em MENDES, A. M., BORGES, L. O. & FERREIRA, M. C. (orgs.). *Trabalho em transição, saúde em risco*. Brasília: Editora Universidade de Brasília. Cap. 2.

SILVA, M; MARCHI, R. (1997). *Saúde e qualidade de vida no trabalho*. São Paulo: Best Seller.

SPELLER, M. A. R. (2005). *Feminino, Psicanálise e Educação: do impossível ao possível*. Cuiabá: Entrelinhas/ed. UFHT.

TACCA, R.V.C.M.(2004). *Além do professor e de aluno: a alteridade nos processos de aprendizagem e desenvolvimento*. In: Simão, M. L. & Martinez, M. A. (orgs). *O outro no desenvolvimento humano: Diálogos para pesquisa e a prática profissional em psicologia*. São Paulo: Pioneira Thomson.

TAMAYO, R. M. (1997). *Relação entre a síndrome de Burnout e os valores organizacionais no pessoal de enfermagem de dois hospitais públicos*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília. Brasília.

ROBAYO-TAMAYO, M. & TRÓCCOLI, B. T.(2002) *Burnout no trabalho*. Em MENDES, A. M., BORGES, L. O. & FERREIRA, M. C. (orgs.). *Trabalho em transição, saúde em risco*. Brasília: Editora Universidade de Brasília. Cap. 2.

## ANEXO 1

### Entrevista

**Professora de Língua Portuguesa**

**Nome:** G.

**Idade:** 36 anos

**Tempo de Fundação Educacional do Distrito Federal:** 17 anos

**Nessa Escola:** quatro meses

**Estado Civil:** casada

**Escolaridade:** superior completo

**Pós-graduação:**

**Cursando:** Especialização em educação a distância

#### 1. O que é ser professora?

É exercer uma profissão muitíssimo relevante dentro de qualquer sociedade que se pretende cidadã, democrática e autônoma. É poder intervir no destino das pessoas, poder operar mudanças e transformações no meio em que se vive, é convencer o outro não só pelas palavras, mas fundamentalmente pelo exemplo. É poder partilhar de maneira privilegiada o conhecimento e a experiência que se acumulou ao longo da vida.

#### 2. Como você se sente em sala de aula?

Sinto-me impotente diante das demandas e necessidades dos meus alunos e não reconhecida pelos gestores em educação, nas diferenças instâncias da rede pública.

#### 3. Quais as dificuldades que você tem encontrado nas aulas?

A primeira e a mais incapacitante é o número excessivo de alunos em sala de aula. É impossível oferecer um atendimento individualizado aos alunos tendo, por exemplo, seis

turmas com até trinta e sete alunos em sala. Este aspecto impossibilita também articular aulas em que todos os alunos possam participar, e dificulta a intervenção nos casos de problemas de aprendizagem ou de relacionamento. Outro problema sério é a falta de apoio das famílias destes alunos. Muitos vivem em situação de relativo abandono, entregues ao acaso. Não há quem acompanhe a sua vida escolar. Normalmente eles chegam em sala de aula sem referências de limite, organização pessoal, responsabilidade.

#### **4. Como você se vê diante da equipe da escola?**

A equipe que administra a escola se mostra muito amadora. Falta planejamento das ações pedagógicas a médio e a longo prazo. Não existe uma política de acompanhamento e suporte ao trabalho do professor. Não há uma delimitação de metas e objetivos a alcançar. A direção da escola revela um atendimento privilegiado a certos professores em detrimento de outros. Há também um tratamento paternalista e corporativista, na má aceção da palavra, a alguns professores que são considerados “amigos” da direção.

Quanto a equipe de professores, tenho aqueles com os quais eu me relaciono bem, mas há aqueles que resistem a trabalhar de forma integrada.

#### **5. Como se dá a sua relação com os alunos?**

Considero muito boa. Procuo já na primeira semana de aula memorizar o nome de cada um deles, conhecer sua história de vida, saber sobre seus projetos para o futuro, seus sonhos. Na medida do possível permito que na aula eles participem externando sua opinião sobre os assuntos colocados em sala de aula. Acredito que a aprendizagem passa necessariamente pelo afeto, assim procuro manter um relacionamento satisfatório com todos eles.

#### **6. Como você procura motivar seus alunos e como você encontra motivação para trabalhar?**

Procuo motivar meus alunos propondo atividades pelas quais eles possam manifestar interesse. Tenho uma prática pedagógica centrada na leitura. Direciono o meu trabalho permanentemente através do diálogo com as turmas. Procuo inseri-los na medida do possível em projetos, concursos e programas paralelos promovidos por outras instâncias além da escola.

Quanto a me motivar, alimento a minha mente com a leitura de bons livros. Leio jornais e revistas na área de educação. Comprometo-me a fazer cursos de formação continuada todo ano, se possível todo semestre. Freqüento cinema. Cuido da minha espiritualidade e da minha vida familiar.

#### **7. Quando ocorre algum problema em sala de aula, como procura resolver?**

Procuo resolver em sala, da maneira mais pacífica e justa possível. Só quando é absolutamente necessário encaminho o assunto para a direção da escola.

#### **8. Como você lida com suas frustrações vindas da prática profissional?**

Resignando-me, insistindo, persistindo. Procuo focar os aspectos positivos da profissão. Tenho consciência das dificuldades, mas evito olhar só para elas. Acredito que quanto mais repetimos



que as coisas estão ruins, pior elas ficam. Busco me inspirar nos alunos que me dão respostas ao meu trabalho.

### **9.Fale-me um pouco de seus planos para o futuro?**

Desejo continuar estudando, concluir minha pós graduação talvez fazer um mestrado, ou outra graduação.

### **10.Você vê como necessidade a preparação do professor para ter um melhor desempenho em sala de aula?**

A preparação do professor é decisiva para que ele faça um trabalho de qualidade, que corresponda às necessidades dos alunos. Ele também ganha quando estuda e se prepara porque se sente mais seguro para implementar sua prática pedagógica. Um professor preparado costuma ter mais entusiasmo pelo que faz, costuma inovar mais e encontrar maior satisfação no trabalho.

### **11. Você está vivendo algum desafio em sala de aula?**

Muitos. Estou tendo que lidar com muitos alunos com dificuldades de aprendizagem, alunos portadores de necessidades educacionais especiais, alunos com problemas na família, falta de recursos materiais, etc.

### **12.Como você está se sentido psicologicamente hoje?**

Esgotada, exaurida. Sinto-me muito angustiada com as enormes cobranças e expectativas que a família, a sociedade, o Estado, têm para com a escola. Ao mesmo tempo em que se cobra muito, se oferece pouco suporte. Sinto-me sozinha, sem nenhum tipo de ajuda por parte da escola, da Secretaria de Educação e da DREC, das famílias e algumas vezes de colegas de trabalho.

A entrevistadora agradece!

Muito Obrigada!

## ANEXO 2

### Entrevista

**Professora de Ensino Fundamental**

**Nome:** G. C. S.

**Idade:** 43anos

**Tempo de Fundação Educacional do Distrito Federal:** 22 anos

**Nessa Escola:** 11 anos

**Estado Civil:** casada

**Escolaridade:** superior completo

**Pós-graduação:** Administração Escolar  
Inclusão Escolar

**Cursando:** Mestrado na Área de Educação

#### 1. O que é ser professora?

É no meu ponto de vista ser professora é ser uma cidadã, ter o compromisso de esta trabalhando com uma comunidade, fazendo uma formação de uma carreira, a principio uma carreira acadêmica que a gente todo profissional, mas a gente precisa tentar formar o cidadão assim com o básico para ele viver, para ele trabalhar em cima da educação básica e sobreviver também.

#### 2. Como você se sente em sala de aula?

Olha, eu gosto muito de estar em sala de aula, é meus anos de 22 anos já passei por direção escolar, assistência 5 anos em sala de recurso com alunos especiais, sala de aula a experiência é muito boa, o melhor de uma escola é a sala de aula. A gente trabalha com ser humano, com criança, o dia-a-dia, envolve com toda situação do educando mesmo. É muito bom e prazeroso.

### **3. Quais as dificuldades que você tem encontrado nas aulas?**

É ultimamente o que eu tenho encontrado de dificuldade talvez, seria trabalhar com essa diversidade que tem hoje em sala, eu tenho alunos de varias clientelas junto, mas o que mais me incomoda é o perfil desses alunos devido não ter um acompanhamento familiar, acompanhamento alunos que só tem a escola como, referencial, ele tem a escola como referencial, e a escola propõe em fazer tudo, com seu objetivo de tentar esclarecer, trabalhar, formar e muitas vezes não encontra essa complexidade de tentar ajudar a gente mesmo.

### **4. Como você se vê diante da equipe da escola?**

A equipe da escola é nova, ta começando esse ano e agente tentando (frizando a palavra com tom forte) também... Por, nós somos antigos na escola, mas a equipe que chegou esse ano é nova. É a equipe ta conhecendo escola, conhecendo todo perfil da escola, mas com relação a escola é sempre tranqüila agente ta buscando muito, procurando entender tudo pra poder nos ajudar: em tudo que precisa.

### **5. Como se dá a sua relação com os alunos?**

Tranqüila, a minha relação é muito boa, porque eu tenho aquele perfil de professora que acolhe aqueles alunos, que tem mais necessidades que realmente precisam da gente, então eu tenho sempre trabalhado com turmas de aceleração, todos esses nomes turmas de aceleração, turma de reintegração, eu tenho um perfil por ser tranqüila, tentar trabalhar mais com esse tipo de aluno, mas também é acredito assim que já trabalhei com vários níveis de aluno, mas sempre sou levada a pegar esses alunos com mais necessidades talvez por isso é que estou com essa turma.

## **6. Como você procura motivar seus alunos e como você encontra motivação para trabalhar?**

Todo dia é um dia diferente para nós em sala de aula porque, é o que agente propõe para hoje agente tenta, corre atrás, vai atrás acha que ta tudo bem, trás tudo com aquele objetivo com aquele sentido todo, e propõe com eles o trabalho é nem sempre quer dizer que esta agradando, procuro trabalhar com musica, com aquilo que eles gostam mesmo, agente faz muito trabalho de musica de artes, é que são, também meninos maiores o interesses. Então a motivação é você todo dia sentar e atrás daquilo que você acha vai ser importante, porque agente avalia tudo aquilo que ele precisa, e diante daquilo que ele precisa agente corre atrás e tenta trazer para ele o máximo.

### **Continuação:**

Olha é assim, a questão é que quando agente escolhe uma profissão é porque agente tem muita coisa a ver com a gente, então assim, quando escolhi ser professora eu tinha esse perfil então essa motivação, é, faz parte da gente mesmo, dia-a-dia de tentar encontrar, agente vem para escola encontra o grupo, o grupo vai coloca alguma coisa, procura fazer aquilo que o grupo coloca, e participo muito, de curso, todos anos eu participo de dois cursos, eu tenho assim uma formação muito boa, talvez assim de

profissional, todo ano que eu pego uma turma eu procuro fazer um curso pra encaixar naquela turma, pra ver, né se tem resultados.

### **7.Quando ocorre algum problema em sala de aula, como procura resolver?**

Olha, primeiro momento agente olha, analisa o problema e tenta conversar, trazer a criança pra gente. Porque se ta passando por aquilo, porque fez acontecer que ele está com aquele comportamento, X ou Y, ai quando você pega isso, você vai vê que tem um histórico, histórico familiar, histórico social, que ele ta passando, ai você começa, ai começa a chamar a equipe da escola, orientação educacional, coordenação e tudo e vai começando a colocar esse perfil de aluno, ó to passando, e ai procurar chamar família, é trabalhar com a família, ficar bem próximo do aluno, pra agente tentar entender o máximo do que ele passa porque ele passa, porque tem alguma casa nele pegando, a aprendizagem pra acontecer, ele precisa tá tranquilo, porque agente tem vivência do isso alunos com problemas agente corre atrás dos problemas ai agente vai ver realmente, porque a aprendizagem ta com dificuldade dele, porque tem algum problema por trás.

### **8.Como você lida com suas frustrações vindas da prática profissional?**

Olha, eu tenho assim, a escola é a escola quando eu saio da escola a minha vida é outra, então eu procuro assim sair muito, divertir fora do contexto escolar, tento resolver tudo que eu tenho da minha profissão dentro do próprio ambiente de trabalho. Ai depois que eu saio daquele ambiente de trabalho parece que eu esqueço, eu esqueço ai quando eu volto, volto enovando mais e mais, tem que renovar nossas forças assim, acredito que é assim, porque é difícil.

### **9.Fale-me um pouco de seus planos para o futuro?**

Olha, eu tenho 43 de idade e estou com 22 de Fundação, Secretaria de Educação, pelo jeito a aposentadoria vai demorar um pouquinho, por causa da idade, ai eu não quero sair da área da Educação, por isso e que eu to voltando a fazer, me preparando nesse Mestrado, para poder trabalhar, não sei se continuar trabalhando em escola de 1ª a 4ª, talvez alguma coisa a mais, um projeto futuro, mais to tentando ainda achar, o caminho, não digo assim o que fazer...mais acredito que seja dentro da área de Educação, porque agente com essa idade não tem mais o perfil para procurar outra área.

### **10.E porque você fala talvez não ficar de 1ª a 4ª série?**

Porque eu tenho, interesse de trabalhar em faculdade, de preparar professores, e eu gosto muito, muito da área de psicologia e, talvez seja campo, nessa que eu devo engajar.

### **11.Você vê como necessidade a preparação do professor para ter u melhor desempenho em sala de aula?**

Eu, acho significativo o professor esta bem preparado e talvez agente entender bem todo o problema da sala de aula, agente tem que buscar e estudar muito, todos os dias, agente nunca ta pronto, o professor tem que sempre ta indo atrás, porque as coisas todos os dias inovam mesmo e você para seu crescimento profissionalmente todos os

dias ta buscando coisas novas, não adiante 22 anos de Secretaria e eu não to pronta, todo dia tem que aprender, todo dia tem coisas novas, desafios novos que estão na sala e faz com agente, talvez seja isso que incentive todos dias você ta correndo atrás de coisa nova.

### **12. Você sente que esse desafio novo que esta vivendo agora, você esta preparada?**

É, talvez eu não digo que eu esteja totalmente preparada, mais eu tenho assim uma parte de preparação desse desafio, por isso eu peguei esse tipo de turma agora, to preparando mais ainda, to fazendo o próprio curso da Secretaria de Educação, to fazendo realmente um curso pela UNB, to indo atrás, porque assim preparada totalmente, não.

### **13.E como você esta se sentido psicologicamente hoje?**

Hoje, é, há, não assim... meu lado afetivo psicológico mesmo, não muda muito não, que eu não sou uma pessoa, que muda tem esses problemas psicológico que vão me afetar não, não tem isso não, o que eu me preocupo é tentar entender o porque que agora ta acontecendo isso, porque a sociedade ta passando por isso, porque a sociedade porque os meninos estão tão agressivos, porque tanta rebeldia, porque o não querer fazer aquilo que agente ta buscando para eles, então é essa talvez, isso ai é o que agente não saiba entender o porque, qual a referencia que eles estão tendo agora, porque agente vê que tem alunos que vem para escola, e que agente não entende o que eles estão querendo, o que eles estão vindo fazer de fato, qual é o verdadeiro papel da escola nesse momento? Será que é só acolher tempo, trazer esse aluno para escola para ficar preenchendo o tempo da vida dele, ou ele, ocupando na formação dele preocupando com que ele vai se preparar para o futuro, que tipo de aluno nos vamos ter? Que pais no futuro? Hoje nos estamos tendo um perfil de aluno, alunos com dificuldades de se encontrar dentro da escola, e no futuro? Como eles vão ser pais? Como eles vão cuidar de seus filhos? Então a sociedade ta passando por isso ai, agente tem que entender, projetos sociais talvez colocando alguma coisa assim... ta tudo muito bem!!! É assim mesmo!!! Ele é desse jeito!!! E agente não pode só, ele é desse jeito, tem que andar pelo jeito que ele quer não. Agente tem que traçar objetivos, estratégias e tentar levar ele para uma melhoria de vida né? Qualidade de vida futura. É nesse sentido.

**Entrevistadora:**

Obrigada G.pela sua atenção.

**ANEXO 3**