

**TRABALHO, SUBJETIVIDADE E ADOECIMENTO  
PSÍQUICO: UM ESTUDO SOBRE A SÍNDROME DE  
BURNOUT ENTRE PROFESSORAS DO ENSINO  
FUNDAMENTAL E MÉDIO<sup>1</sup>**

*WORK, SUBJECTIVITY AND PSYCHIC ILLNESS: A STUDY ABOUT  
THE BURNOUT SYNDROME BETWEEN THE ELEMENTARY  
EDUCATION AND HIGH SCHOOL TEACHERS*

Eneida Silveira SANTIAGO<sup>2</sup>

Daniela Uzelin ROMANIN<sup>3</sup>

Lucinéia dos Santos ARAÚJO SIMON<sup>4</sup>

---

**Resumo:** O trabalho é importante fonte de significado na vida dos indivíduos e, contraditoriamente, pode promover sofrimento psíquico. Este artigo explana sobre a construção do processo de saúde/doença mental em professoras da rede estadual, de um município do interior do Estado de São Paulo, a partir do pressuposto de que a Síndrome de

---

<sup>1</sup> Este artigo é fruto do Trabalho de Conclusão de Curso de graduação em Psicologia apresentado em 2008 na FAC-FEA, como exigência para a conclusão do Bacharelado em Psicologia, e é dedicado às mulheres que, corajosamente, aceitaram compartilhar suas vivências, nem sempre prazerosas, no mundo do trabalho. E para, justamente, respeitar as particularidades dessas histórias, os trechos das conversas aqui apresentados estão fiéis às falas das entrevistas, inclusive quanto aos erros gramaticais.

<sup>2</sup> Psicóloga e Mestre em Psicologia do Trabalho pela Unesp de Assis, professora e supervisora de estágios na Faculdade da Fundação Educacional Araçatuba – FAC-FEA, orientadora da pesquisa que deu origem a esse artigo.

<sup>3</sup> Psicóloga, graduada em 2009 pela Faculdade da Fundação Educacional de Araçatuba – FAC-FEA.

<sup>4</sup> Psicóloga, graduado em 2009 pela Faculdade da Fundação Educacional de Araçatuba – FAC-FEA.

Burnout, que se refere ao estresse crônico ocasionado pelo trabalho, pode atingir profissionais chamados cuidadores. Chamamos atenção para o *cuidado com o cuidador*. A Psicologia contribui para a compreensão da relação sujeito/trabalho/significado, que influencia nos relacionamentos e sentimentos que podem se manifestar nos trabalhadores. Sensações de prazer e/ou desprazer são frutos da inter-relação entre história de vida e vida no trabalho. Também discutimos aqui formas preventivas na promoção de uma melhor qualidade de vida para o sujeito trabalhador.

**Palavras-chave:** Saúde Mental e Trabalho. Saúde Coletiva. Síndrome de Burnout. Mundo do Trabalho. Docência.

**Abstract:** The work is an important source of meaning in people's lives, but it can promote or cause psychological distress, this paper explains the construction of the health / mental illness in teachers that work in public school in a town of São Paulo State, starting by the assumption that the Burnout syndrome, which refers to the chronic stress caused by work, and it can reach professional called caregivers. We call attention to the care with them. The Psychology contributes to the understanding that connects the subject / work / meaning that affects relationships and feelings that may manifest in workers. Feelings of pleasure and / or displeasure, are products of inter-relationship between life history and life at work. We also discussed here preventive ways to promote a better quality of life for the individual worker.

**Keywords:** Mental Health and Work. Public Health. Burnout Syndrome. World of Work. Teaching.

## Introdução

Considerando que o trabalho é, na atualidade, importante fonte de significado na vida dos indivíduos, ao mesmo tempo em que, contraditoriamente, pode promover alienação e sofrimento psíquico, este artigo pretende explanar sobre a construção do processo de saúde/doença mental, especificamente a Síndrome de Burnout, em professoras de ensino fundamental e médio.

A Síndrome de Burnout, segundo Benevides-Pereira (2002) teve seus estudos iniciados por Herbert J. Freudenberger, um psicanalista, na década de 70, nos Estados Unidos quando este utilizou o termo *Burnout* para se referir ao esgotamento físico e mental e aos transtornos comportamentais de profissionais da área de saúde. Para a autora, há uma vasta definição da Síndrome de Burnout, entre as quais: síndrome do “queimar-se” pelo trabalho, em que se observa a perda “(d)a esperança pelo trabalho e(m) que qualquer esforço destinado a fazer bem as coisas é pouco menos que inútil.” (PÉREZ, 1997, apud BENEVIDES-PEREIRA, 2002, p. 64).

No Brasil, ela é reconhecida pela lei nº 3048/99 como a Síndrome de Esgotamento Profissional, ou seja, é uma doença do trabalho que se caracteriza pela sensação da pessoa estar “acabada”. Uma importante diferenciação deve ser feita: a distinção entre os termos *estresse* e *Burnout* (BENEVIDES-PEREIRA, 2002). Este último, se refere a um nível de estresse crônico, prolongado, que afeta principalmente os profissionais de áreas assistenciais, da segurança de trabalho, médicos, psiquiatras, psicólogos e professores.

[...] *burn-out*, seria uma resposta ao estresse laboral crônico, de outras formas de resposta ao estresse. A síndrome de burn-out envolve atitudes e condutas negativas com relação aos usuários, aos clientes, a organização e ao trabalho, sendo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. O quadro tradicional de estresse não envolve tais atitudes e condutas, sendo um esgotamento pessoal que interfere na vida do indivíduo, mas não de modo direto na sua relação com o trabalho. Pode estar associada a uma suscetibilidade aumentada para doenças físicas, uso de álcool ou outras drogas (para obtenção de alívio) e para o suicídio. (CID-10, 1996 apud BRASIL. Ministério da saúde, 2001, p. 191-2).

Para o Ministério da Saúde, na definição do CID-10 Z73.0, nesta sensação de estar “acabado”, a Síndrome de Burnout ou Síndrome de Esgotamento Profissional dá-se por:

[...] um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho. Tem sido descrita como resultante da vivência profissional em um contexto de relações sociais complexas, envolvendo a representação que a pessoa tem de si e dos outros. O trabalhador que antes era muito envolvido afetivamente com seus clientes, com os seus pacientes ou com o trabalho em si, desgasta-se e, em um dado momento, desiste, perde a energia ou se “queima” completamente. O trabalhador perde o sentido de sua relação com o trabalho, desinteressa-se e qualquer esforço lhe parece inútil. (CID-10, 1996 apud BRASIL. Ministério da saúde, 2001, p. 191).

França & Rodrigues (1997, apud SILVA, 2008a) dizem que o estresse surge a partir da relação da pessoa, seu ambiente e as diversas

variáveis a qual se submete,; que é vista como uma ameaça ou algo que exige muito das suas habilidades e recursos, que podem por acabar pondo em risco seu bem-estar. Os autores enfatizam que só o estresse não consegue afetar a parte orgânica ou ainda provocar uma disfunção na vida do indivíduo, para que isso ocorra é necessário que haja uma vulnerabilidade orgânica ou uma inadequada avaliação e enfrentamento da situação de estresse, pois nem sempre o estresse é prejudicial, no entanto, se ele for prolongado, pode ser motivo de esgotamento, o que levaria ao Burnout, dependendo de como o indivíduo irá administrá-lo.

O Burnout é a resposta a um estado prolongado de estresse, e ocorre pela cronificação deste, quando os métodos de enfrentamento falharam ou foram insuficientes. Enquanto o estresse pode apresentar aspectos positivos ou negativos, o Burnout tem sempre um caráter negativo. (BENEVIDES-PEREIRA, 2002, p. 45).

Já Amorim e Turbay (1998 apud SILVA, 2008a) dizem que Burnout é uma experiência subjetiva que reúne sentimentos e atitudes, e causam alterações psicofisiológicas, que são nocivas ao indivíduo, pois afetam sua qualidade de vida, e por isso, acabam interferindo na realização de sua atividade profissional, na organização em que trabalha. Eles ressaltam a importância de uma explicação/reflexão filosófica sobre a natureza humana e as interferências que esta pode trazer/causar para o homem (o trabalhador), a qual poderia ser, por exemplo, de que, na medida em que o homem transforma a natureza, ele também é transformado pela mesma, assim como nas dinâmicas interpessoais no trabalho, nas esferas de desempenho e na produtividade.

É importante ressaltar que a maioria dos autores, assim

como Codo (2006), vê a Síndrome de Burnout como um processo multidimensional, que contém três componentes associados, porém independentes, em que as diferenças aparecem somente na ordem das dimensões: **exaustão emocional** (desgaste do vínculo afetivo, onde o profissional não consegue dar mais de si), **diminuição da sensação de realização pessoal ou baixo envolvimento pessoal** (a pessoa deixa de investir afetivamente em seu trabalho e tende a se avaliar negativamente, seu trabalho começa a perder seu sentido) e **despersonalização** (contato frio e impessoal para com o receptor do trabalho, o sentimento de que se está lidando com um ser humano se perde, é como se lidasse com uma *coisa*).

Silva (2008a) afirma que a Síndrome de Burnout é, em determinado tempo, o resultado de diversos estados sucessivos de adaptação às fontes de estresse, onde mediante este estresse, o organismo tentará manter sua homeostase, mas frente a muitas tentativas, a energia que se direcionaria contra o agente estressor do estresse volta-se para o organismo de forma negativa, então, como resposta, o indivíduo adoecerá tanto física como psiquicamente.

Como atualmente, o homem tem por exigência do capitalismo, se adaptar muito rapidamente às mudanças do mundo globalizado, onde este mesmo capitalismo rege sobre as relações sociais e principalmente nas relações de trabalho, acabará exigindo cada vez mais deste homem, competência, eficiência, qualidade, dedicação e produtividade. Por isso, mediante a dificuldade de dar *sentido* à sua própria vida, este homem poderá acabar por ceder às exigências que vem crescendo cada vez mais, onde os graus de envolvimento, tempo e energia são mais investidos no trabalho, do que em outras atividades, como na interação com a família e com o lazer. Uma vez que, o grande envolvimento do

trabalho na história pessoal do indivíduo faz de sua realização uma prioridade, ou ainda, uma missão.

Codo, (2006) ainda afirma que, através da realização de atividades concretas (o trabalhar) e da utilização de sua energia física, o homem transformará objetos e expressará em sua energia psíquica sua subjetividade, que é repleta de significados. À medida que se encontra com outros homens, ele poderá descobrir sua própria individualidade, e então se poderá dizer que: “ao entender o produto, entenderemos muito do trabalhador.” Em sua discussão, o autor diz que o capitalismo toma posse de objetos que se constituem a partir da vida e subjetividade das pessoas e que estas, atualmente, se vêm estranhas à sua própria produção, pois não participam do processo como um todo. [...] pelo trabalho o indivíduo imprime sua marca pessoal nos meios naturais, expressa sua criatividade, aprende e elabora a sua história, construindo significantes contribuições para o próprio desenvolvimento psicológico. (CODO, 2006, p. 219).

Assim, o trabalho pode deixar de ser fonte de prazer e mediador de saúde para o homem e se tornar fonte de adoecimento mental e/ou físico e, devido ao desgaste da subjetividade podendo levar ao estresse, sendo este, desde um grau menos intenso ao mais intenso, de acordo com as pressões sentidas pelo indivíduo, tanto no mundo externo (o ambiente em que vive e as relações que estabelece) ou no mundo interno (a contradição entre seus desejos e sentimentos e o que lhe é exigido na realidade), é uma luta constante do organismo e da subjetividade para retornar ao equilíbrio de antes.

Segundo Dejours (2007), três elementos referentes ao trabalho precisam ser considerados na análise da atividade laboral e sua influência na saúde dos trabalhadores: **a finalidade do trabalho**

**realizado; a forma e o conteúdo da atividade**, ou seja, como é realizado; e **questões hierárquicas**, ou seja, os tipos de comando e a **organização do trabalho**.

O trabalho engloba, assim, esta tensão entre a objetividade do mundo real e a subjetividade do indivíduo que o realiza. O que vai configurar esta tensão são as características específicas do próprio trabalho; cada tipo de trabalho possui uma dinâmica própria, onde as possibilidades de expressão da subjetividade, da afetividade humana vão variar em maior ou menor grau. (CODO, 2006, p. 52).

Na discussão sobre a realidade vivida pelos professores em nosso país, sabemos que, diferente de outros momentos, atualmente, o objetivo do sistema de ensino não é o da humanização da relação pedagógica, mas sim o de preparar indivíduos para o mercado de trabalho.

Refletindo sobre o significado de educar, Codo (2006, p.43-4) afirma que: “educar [...] é o ato mágico e singelo de realizar uma síntese entre passado e futuro, ensinar o que foi para inventar e re-significar o que será”.

No entanto, ainda segundo Codo (2006), atualmente o *saber-fazer* se coloca nas mãos do capitalismo, ser um bom professor acaba por ser uma armadilha imposta pelo sistema. O que a escola propicia pode acabar não sendo o suficiente quanto à necessidade do aluno de ser percebido como estando bem preparado, pois, se este mesmo aluno não aprende, ele servirá como justificativa negativa no lugar da impotência da escola e, em essência, do professor. “[...] Se o aluno não aprende, é a sua subjetividade que resulta interdita porque ele não consegue se objetivar no aprendizado do aluno de forma positiva.” (CODO, 2006, p. 80).



Neste contexto, o professor poderá se tornar vulnerável às formas de incômodos, sofrimento e adoecimento mais ou menos intensos, entre estes a Síndrome de Burnout.

Estudo(s) confirma(m) a vulnerabilidade do docente à síndrome, pois o excesso de exigências auto-impostas, associadas às condições precárias de trabalho, bem como à falta de retribuição afetiva expõem o profissional a um desgaste permanente. Assim, a tensão gerada entre o desejo de realizar um trabalho idealizado e a impossibilidade de concretizá-lo acaba por levar o profissional a um estado de desistência simbólica do ofício. Os problemas surgem à medida que esses objetivos não se concretizam. É como aquela professora que pensa em contribuir para mudar a vida dos estudantes, muitas vezes reproduzindo a dedicação que teria com os próprios filhos, mas não se sente retribuída. Também se enquadra nesse perfil o professor que espera dos alunos um ótimo aprendizado do conteúdo por ele transmitido em sala de aula. Esforça-se para isso e o eventual desinteresse ou baixo rendimento dos alunos é percebido por ele como um fracasso pessoal. Então, vem o desânimo e o cansaço. (SILVA apud LEITE, S/D 2008b, p. 1).

É importante ressaltar que o professor precisa lidar com a questão da qualidade de seu produto. Acontece que, frente ao crescimento econômico dessa “pressa” social em formar indivíduos para o mercado de trabalho, coloca-se em risco a qualidade do *fazer* do professor, pois, sua “produção” (o aluno, sujeito da aprendizagem) tem seu conhecimento como algo que não se pode “pegar”, “tocar”, “sentir”. É algo abstrato que se constrói o tempo todo na relação docente/discente, o que propicia uma tensão mediante à cobrança da

comunidade e das instituições de ensino, considerando que muitas vezes o aluno passa de ano e perpetua a dúvida do professor: “será que ele realmente aprendeu?”.

A carga mental tende a aumentar mais ainda. Lembremos que o professor, geralmente, leciona em mais de uma escola, às vezes em turnos diferentes, tem muitos alunos de turmas distintas e disciplinas diversas. Isso faz com que aumente o volume de trabalho e exige que o professor se adapte à cada realidade (de cada sala, cada disciplina, cada escola), o que exige mais dedicação, mais esforço intelectual e emocional. Diante desse esforço ele pode não conseguir realizar as três exigências básicas que discutimos acima: de controle sobre a situação, qualidade nas relações interpessoais e investimento afetivo, e aumento da carga mental, o que pode levar o trabalhador à desistência (real e/ou simbólica) de seu trabalho (CODO, 2006).

O professor precisa acreditar que pode modificar a realidade através de seu trabalho, e com isso cria expectativas, mas se esquece dos problemas que podem envolver os alunos, os pais desses alunos, a escola, a educação, a economia, a comunidade como um todo. Quando toma consciência de que suas atividades tem limitações, sofre internamente, pois seus sonhos passam a ser vistos como inalcançáveis. Neste momento, ele poderá negar sua realidade e se desgastando, vivenciará sensações de ansiedade e frustração devido a não realização de seu desejo (ensinar), o que (causará) potencializará a sensação de desprazer (CODO, 2006).

No entanto, é importante enfatizarmos, que frente toda a ambiguidade, existente no jogo entre trabalho de educar versus sistema educativo, o professor desenvolver ou não a Síndrome de Burnout, depende das diferenças individuais, que se colocam como primeiro

critério, e a existência ou a possibilidade de existência de significado, na atividade realizada.

Frente a esta questão, a Psicologia lança o olhar sobre o afeto, que é exigido do professor, para que seu trabalho se realize, e sobre os significados construídos a partir desse trabalho, pois sem ambos, é impossível que o professor se reconheça em sua atividade laboral e se sinta satisfeito e realizado com o resultado de seu *fazer*: o aluno.

Na medida em que o profissional da educação modifica o *outro*, modifica a si mesmo e imprime subjetividade em outras esferas de sua vida. Problematizar a relação educacional e a ocorrência, percalços e caminhos que levaram professoras do ensino médio à Síndrome de Burnout, se mostra urgente, e assim se configura como objetivo desse trabalho.

## **A metodologia utilizada**

O metodologia escolhida para esta pesquisa foi a qualitativa, com realizações de entrevistas semi-dirigidas. Tal opção foi feita por entendermos que ela privilegiaria as sensações, emoções e sentimentos envolvidos com as etapas percorridas, para entendermos a relação trabalhadoras/trabalho e suas consequências. A procura do público alvo do fenômeno proposto à pesquisa foi realizada em instituições públicas de ensino médio, em um município do interior do estado de São Paulo. O convite para participar da pesquisa foi feito às pessoas que apresentavam duas características básicas: estiveram afastadas das atividades de sala de aula (por determinação médica ou por solicitação pessoal) e que, devido a este fato, ocupavam outros cargos na escola.

Os locais das entrevistas se caracterizavam como lugares

reservados e foram escolhidos em comum acordo entre pesquisadoras e sujeitos convidados.

As entrevistas foram gravadas (após prévio consentimento) e transcritas para melhor detalhamento de suas percepções e construções linguísticas.

Ressaltamos que todos os nomes dos entrevistados foram preservados, sendo utilizados nomes fictícios para identificar esses sujeitos.

Todas as entrevistadas eram do sexo feminino. Professoras que, como dito, após afastamento, no momento da pesquisa, não mais lecionavam, porém, ocupavam outros cargos na instituição escolar. Apenas uma das entrevistadas continuava lecionando.

Essas mulheres apresentavam entre 50 e 60 anos, todas trabalharam em escolas estaduais da rede pública, onde lecionavam para o ensino fundamental e/ou médio.

## **Resultados e discussões**

Antes de falarmos da Síndrome de Burnout nos professores, é necessário olharmos para um todo, e lembrarmos que a formação do indivíduo se define como biopsicossocial, e por isso, todos esses aspectos (biológicos: doenças pré-existentes, dificuldades orgânicas; psíquicos: história de vida e subjetividade; e sociais: ambiente, sistemas, relações) servem como possíveis influentes no desencadeamento da Síndrome de Burnout, não podendo esquecer que, como já enfatizado, o trabalho é constituinte de um significado na vida das pessoas e é ele quem diz (social e identitariamente) o que o indivíduo *é* ou *virá a ser*.

É assim, que ao levar em consideração esse amplo contexto, que organizamos a apresentação dos dados aqui discutidos.

Ao iniciarmos o trabalho com nossos dados, nos chamou a atenção o fato de as entrevistadas terem recebido diagnósticos médicos diferentes (depressão, transtorno bipolar, síndrome do pânico, problemas na coluna). Todas apresentavam, porém, sintomas que são identificados como indicadores da Síndrome de Burnout e que se manifestavam de modo explícito ou implícito em suas falas.

Como primeiro ponto de discussão se coloca a questão da relação entre história de vida e o desejo de vida, a escolha profissional, “o ser professora”, sobre isso a entrevistada Rita<sup>5</sup> diz: “*Nunca desejei [...] não ti(ve) outra profissão [...] a vida me levou a isso.*”.

Na família do pai, a avó e os tios de Rita foram professores. Além disso, como tinha dificuldades com o pai que era alcoolista, afirma que sempre achou que o que vinha por parte da família do pai, não era algo positivo.

Torna-se curiosa essa relação que Rita faz: o que “herdo” (simbolicamente) do meu pai não é bom. Ora, se lembrarmos que é a própria Rita diz ter recebido da família paterna a influência para o *ser* professora. Temos aí uma primeira construção, com possibilidade(s) de ser desequilibrante: “herdei” algo que não considero bom.

Joana, assim como Rita, relata como se sentiu sendo “levada” pelo magistério.

*Joana: Eu acho que a maioria dos professores não escolhe dar aula, mesmo que de certa forma seja uma escolha, em minha opinião o professor resolve dar aula, pois não consegue fazer outra coisa. Se formos procurar a maioria dos professores (eles) trabalhavam antes em fábricas, ou até mesmo de domésticas, etc. Então, fizeram a faculdade que dava para pagar “ser professor”, ou seja, é um preço acessível para os trabalhadores de fábricas,*

---

<sup>5</sup> Esclarecemos que todos os nomes aqui apresentados são fictícios. Tal estratégia tem o objetivo de preservar a identidade das entrevistadas.

*domésticas, na agricultura etc. São poucos os professores que irão falar que poderiam fazer outra faculdade e não quis.*

Já, para Joana, o magistério era uma das poucas possibilidades no universo em que cresceu. Um universo visto por ela, como restrito.

*Joana: A escolha foi assim... eu era da roça e eu gostava muito de estudar, e era a única profissão que eu gostava, que eu queria, que a gente conhecia naquele tempo, hoje tem várias profissões, naquele tempo a gente conhecia engenharia, medicina, advogado e professor que dava aula e a gente se encantava com professor [...] eu era muito pobre eu aí meu pai me tirou da escola pra trabalhar, naquele tempo mulher quase não... estudava, ainda mais quando era pobre [...] acho que era a única profissão que naquele tempo eu conhecia que se eu pudesse, se fosse hoje eu ia fazer gastronomia, fazia nutrição alguma coisa assim, mas naquele tempo não, naquele tempo a gente não tinha muita escolha.*

Porém, deste caminho, um tanto limitado em termos de possibilidades profissionais, essa mesma entrevistada consegue encontrar uma fonte de investimento e de realização.

*Joana: Eu era muito agitada não [...] não me via sentada, não me via sentada, então eu queria ser professora porque professora sempre caminhava, falava e eu sempre gostei de falar então eu acabei querendo ser professora [...] e fui viajar 12 km todo dia para conseguir ser professora.*

Podemos refletir sobre o quanto para Maria Helena e Maria Isabel, o conseguir transformar algo imposto, pelo limite econômico da pobreza ou pelo limite social do trabalho feminino, exigiu um exercício de re-significação, interno (das expectativas pessoais e familiares) e

externo (sair da roça e viajar diariamente). E ainda: o quanto dessa resignificação acabou por se tornar uma armadilha.

Das escolhas pelo magistério, ao trabalho como professora, percebemos a necessidade de acatar as exigências diárias de horários, tarefas, posturas e condições de trabalho. Submeter-se às regras, e por vezes, pressões institucionais são claramente percebidas pelas entrevistadas como contribuintes de suas condições, sem ignorar a colaboração de características pessoais.

*Kátia: Que o professor tem de obedecer a ordens lá de cima do governo, da secretaria, da direção e hoje o professor perdeu o poder sobre o aluno, nem com a nota ele pode exercer este poder.*  
*Rita: Ir para a escola era aquele negócio de aula picada, janela, aí se vai em casa, volta, vai almoça, volta 2 horas da tarde, então isso e a carga horária é muito grande, 30 e poucas aulas né, a gente naquela época dava 40 aulas [...] tenho 20 anos de profissão, dei aula para turmas da 1º série ao 1º colegial, seis salas por dia com em média 45 alunos por sala, era uma multidão, os períodos eram manhã e a noite, às vezes a tarde.*

Codo (2006) chama a atenção para o quanto variáveis da gestão escolar podem contribuir para a presença, entre os professores, de sensações de respeito, alienação e sofrimento.

[...] aquela (escola) que oferece salários muito baixos, remunerando mal a sua força de trabalho; que não oferece plano de carreira, que não tem esquema de avaliação que recompense o trabalhador proporcionalmente ao seu esforço; que ofereça infra-estrutura precária para a realização do trabalho e pouco conforto para o trabalhador; que tenha relações burocratizadas, de modo que caminhos intermediários dificultem a realização do trabalho e a obtenção de recursos de forma rápida

e eficiente; cujo trabalho implique em alto nível de responsabilidade sem nenhum privilégio em retribuição; cujo trabalho seja exigente, desgastante e sem reconhecimento social associado. (CODO, 2006 p. 94).

No contexto pedagógico citado pelas entrevistadas, a relação educacional acontece, mas nas relações dos afetos, um entrave se inicia.

*Kátia: Eu sempre fui ansiosa, e a doença vem assim 'devagarzinho', aí tem sempre vários fatores, principalmente o fator 'trabalho' que leva que a gente surte.*

A insatisfação do professor com o sistema de ensino; seus métodos leva a um sentimento de incapacidade. Incapacidade de enfrentar o sistema escolar, de se perceber participante e contribuinte desse sistema e, mais ainda, se perceber importante para o aluno.

*Rita: Foi isso que eu acho que acabou comigo porque eu não me conformava de o aluno nem fazer nada, depois ter que dar um trabalhinho, tem aluno que fica aí um tempão todo sem vir e depois copia duas folhas e... manda até o vizinho copiar e depois me entrega e passa.*

Aparece a insatisfação com as regras institucionais, no sentido de ter de atender a toda a uma burocracia da escola, como por exemplo, fazer chamada, preencher cadernetas, preparar aulas, elaborar provas e no final perceber tudo como sendo em vão, porque um “jeito” será encontrado para o aluno passar, independente se ele aprendeu ou não.

Frente a isso, além de incapaz, o professor poderá também se perceber como um fantoche diante de um palco de encenações, para o qual poucos olham. E deste palco, o encantamento cede ao desânimo e



desinvestimento, como Rita e Kátia.

*Rita: Eu entrei na rede a gente chega muito iludida, com aquela coisa de jovem assim ... com aquele idealismo, quando você chega na prática você vê que não é nada daquilo.*

*Kátia: O estado propõe a inclusão só que ele não dá mecanismos pra incluir [...]. O professor tem que aprender sozinho a lidar com a situação.*

O professor pode, sim, mudar a realidade em que atua, mas com certos limites ao fazer uso de sua criatividade para transformar seu objeto de trabalho. Aí entra a questão: até que ponto o professor tem a percepção do significado real de seu trabalho? De suas sementes plantadas e seus frutos colhidos?

No que remete aos relacionamentos profissionais no ambiente escolar, a entrevistada Kátia afirma que:

*a atribuição de aula era aquela confusão, aquela coisa, um querendo passar por cima do outro, aquela época era pior do que hoje.” E ressalta: “adorava dar aula, mas foi ficando tudo tão difícil na sala de aula; se vinha de outra escola, o diretor te olhava atravessado, ia perto da porta da sala de aula pra ver o que você tava dando, sabe aquela coisa assim... eu não gosto dessas coisas não [...] isso não é pra mim [...] policiamento[...] não é pra mim não.*

Segundo Codo (2006, p. 58-59), a resolução dos conflitos advindos do ambiente de trabalho podem se dar de duas maneiras, racionalmente ou afetivamente, sendo as duas impossíveis de serem separadas.

A resolução dos conflitos na esfera racional pode ocorrer de um modo menos traumático. A manipulação de ações concretas para redirecionamento destas forças permite ao indivíduo transferir ao objeto o motivo da sua frustração e angústia. O mesmo não acontece para a resolução dos conflitos na esfera afetiva. A culpa não pode ser transferida ao objeto.

Esta impossibilidade, entre o desejo de realizar e a impossibilidade (às vezes física, às vezes estrutural) de fazê-lo e se o indivíduo não tem como canalizar esta energia para outros objetivos, promove o surgimento dos conflitos internos, que de forma exarcebada conduzem ao sofrimento psíquico e até mesmo, nos casos mais extremos, a psicopatologias. (CODD, 2006, p. 58-9).

Já Dejours (2007), explica que na relação do homem com o significado do seu trabalho, este significado será composto duplamente: o conteúdo significativo em relação ao sujeito e o conteúdo significativo em relação ao objeto. Há uma variação simbólica que depende dos gestos emitidos, dos instrumentos usados, do material que se trata, da atmosfera na qual se age e que depende muito também, da vida interior do sujeito, do que ele investe simbolicamente no que ele faz e no que o rodeia, de forma que mesmo sendo as significações abstratas ou concretas, elas transformam tanto o sujeito quanto o objeto. Além disso, a tarefa realizada pelo trabalhador nunca será neutra ao seu meio afetivo, o que significa que, o que ele constrói no trabalho, pode ser transferido para outras esferas da vida do indivíduo, mesmo que ele tente negar, a construção aparecerá e se fará constante pela necessidade do salário, da satisfação que outrora existia, da realização que outrora permitia, entre outras necessidades.

Dependendo da função exercida, Dejours (2007) diz, ainda que existam pessoas que nas atividades que realizam tendem a exigir

mais de sua energia, enquanto outras menos, em seu pensamento: “O importante aqui é compreender a simultaneidade do prazer e da necessidade.” (DEJOURS, 2007, p.59).

Ocorre que se o indivíduo *finje* que não existem conflitos, ele se endurece emocionalmente e mesmo negando os afetos, estes não deixarão de existir. Assim se trava o conflito entre razão e afetividade, em que a substituição do afeto pela razão, traz atitudes e críticas negativas a tudo ao redor, aos outros e principalmente ao aluno que recebe a “culpa” pelo sofrimento e pelo fracasso.

Quanto à despersonalização, esta se dá no momento que se opta por manter a energia em vez de liberá-la, a solução melhor parece se distanciar do que mais lhe exige afeto, e isto acaba lhe causando mais tensão emocional e ansiedade frente o controle deste afeto, por isso, o afastamento do objeto.

Se o caminho percorrido por este for o desgaste emocional, com o conseqüente afastamento do objeto, ou a resolução da tensão redirecionando-a para o seu próprio corpo, o trabalhador sofre. Como este é um sofrimento mudo, invisível por se passar em nível psicológico, o próprio indivíduo não se dá conta. É que a energia afetiva que não encontrou formas de vazão, quando retorna para a sua origem, inverte sua polaridade. Isso significa que, de afeto, de energia construtiva, passa a ser negativa, destrutiva, nesse caminho de volta. O resultado é o indivíduo agredindo a si mesmo. Os sintomas deste sofrimento podem ser notados a todo o momento, sejam através de dores de cabeça, dores nas costas, perda da voz, cansaço, irritabilidade, dificuldade em estabelecer relações afetivas mais profundas, etc. (CODD, 2006, p. 59).

Alguns desses sintomas físicos são retratados na fala da entrevistada Joana:

*Eu chorava direto, eu não me controlava, não me equilibrava, eu ficava muito nervosa, violenta [...] me dava muita dor de cabeça, a minha pressão começou a subir [...] fui ao médico cardiologista e não tinha nenhum problema no coração, era tensão mesmo, e era um estresse, estresse que eu trabalho desde meus sete anos.*

Dejours (2007) cita alguns dos sentimentos suscitados em trabalhadores: tensão nervosa, angústia, ansiedade e medo.

A tensão está sempre presente nas atividades de cuidado, aí entram em cena os mecanismos de defesa para manter o equilíbrio psíquico. Conflitos que nem sempre são percebidos, às vezes só são, quando seus danos se tornam evidentes.

A angústia, por exemplo, na situação do professor, aparece quanto à concretização de seu trabalho, o professor tem o desejo de que o aluno aprenda, mas no final, ele não tem a possibilidade de saber a qualidade da formação de seu aluno, ou às vezes, mediante ao plano de estudo atual, ele sabe que o aluno não aprendeu nada, mas tem a obrigação de passá-lo contra a sua vontade. Isto acaba por comprometer sua competência e causa-lhe também ansiedade em saber qual o resultado de seu trabalho.

Na vivência dos trabalhadores, a inadaptação entre as necessidades provenientes da estrutura mental e o conteúdo ergonômico da tarefa traduz-se por uma insatisfação ou por um sofrimento, ou até mesmo por um estado de ansiedade raramente traduzido em palavras, raramente precisada, raramente explicitada pelo próprio trabalhador. (DEJOURS 2007, p. 59-60).

A angústia resulta de um conflito intrapsíquico, isto é, de uma contradição entre dois impulsos inconciliáveis. Pode tratar-se de uma oposição entre duas pulsões, entre dois desejos, entre dois sistemas (por exemplo: consciente e inconsciente), entre duas instâncias (ego-superego). (DEJOURS, 2007, p. 63).

Considera-se que “[...] toda situação paradoxal é fonte de ansiedade, sendo as únicas saídas à fuga da realidade, a transgressão, a perversão ou mesmo a superidentificação a quem enuncia a injunção”.

(LIMA, 1996, p. 56).

Algumas das falas de Sônia exemplificam estes sentimentos:

*Sou uma pessoa estressada, angustiada, sou uma pessoa ansiosa demais. Eu perco o sono pela escola, por exemplo, eu tenho que entregar nota, aí eu perco o sono e fico ‘nossa porque eu não fiz isso antes?’ [...] Hoje eu acho que eu acostumei a dar aula, eu suporto, não fico sofrendo. Eu estou assim hoje, eu fico cansada, tem aulas que se pudesse eu não entrava pra dar aulas, tem alunos que eu sinto raiva se pudesse eu não vinha, tem alunos que eu tenho que rezar para não bater... meu cansaço está sempre comigo [...] ficava desesperada em pensar que tinha que voltar para a escola [...] eu não faço barulho, o meu é interno, meu saco é nas costas.*

Na relação com o fruto de seu trabalho, ou seja, na relação professor/aluno, Joana, descreve seu sentimento quando o aluno respondia agressivamente para ela:

*Uma tristeza, uma agonia é um negócio aqui dentro, que é uma agonia sabe uma coisa que não consigo explicar, é um mal-estar, eu fico violenta [...] quando eu saí da sala de aula eu tinha vontade de agarrar os alunos, de matar mesmo o aluno de tanto nervosa que eu ficava, só pensava coisa ruim, depois só chorava, entrava numa situação terrível, que eu só chorava, eu não tinha vontade.*

Percebe-se também, a interferência na família, quanto ao desempenho de papéis; na dinâmica familiar, Kátia retrata:

*A gente se sente diminuída né, é uma [...] perante, às vezes perante a família, a gente acha que a gente não tem condição assim, de exercer a função da gente de, de mulher né, de esposa, de mãe, então a gente fica muito fragilizada nesta parte de relacionamento.*

Acaba vindo ao pensamento destas pessoas, o quanto elas se dedicaram/investiram (afetivamente, economicamente, profissionalmente) na sua profissão, relata Joana:

*Eu tinha que estudar e eu tinha que sabe, então eu vivia estudando, mas quando acontecia um negócio, gente, olha, eu num desligava de jeito nenhum, minha vida inteira, de segunda a segunda pensando na escola, não desligava, eu acho que eu desligava na metade das férias que tinha que volta.*

Sônia fala de sua insistência:

*Mesmo com depressão eu vinha dar aulas, estando bem ou mal, eu vinha dar aula. Tem sala que eu já descobri que minha pressão sobe muito só em pensar em entrar lá [...] como de quinta-feira, são aulas que eu até gosto, não fico tão cansada, acho que é por isso, que eu não carrego aquela argola de quinta-feira.*

Codo (2006, p. 254) afirma que “O trabalhador arma inconscientemente, uma retirada psicológica, um modo de abandonar o trabalho, apesar de continuar no posto”. Um abandono pela sobrevivência.

Rita relembra o momento em que se conscientizou sobre a situação que vivia:

Rita: *Chegou num ponto que não dá mais, tem um limite, nós temos um limite. E quando não tem mais jeito, tendo chegado ao limite, ocorre à saída.*

Retrata a entrevistada Kátia, sua reação: *Graças a Deus! Obrigada meu pai que eu não estou mais naquele inferno, naquela coisa lotada de aluno, naquela pressão, naquela cobrança, foi a primeira idéia que me veio, a segunda, o questionamento, eu sabia que eu não, eu não gostava muito de ser professora, eu tava ali por uma contingência.*

Ela relata ainda, que ficava muito violenta, mas sua agressão era verbal, a qual era, como uma defesa, até que um dia ela partiu para agressão física; aí decidiu sair. Diz ter sempre tirado licenças, mais ou menos uns 3, 4 anos.

Já Kátia, fala da contradição entre seus desejos e sentimentos:

*[...] por um lado eu fiquei muito feliz por não tá tendo aquela pressão, eu trabalhava domingo, eu preparava tudo, então, eu não parava, eu não me desligava, então, quando eu tive que sai da sala de aula, que tava me oprimindo, daquela coisa de ter aquele horário, tocava o sino, se vai para a sala de aula, toca o sino se vai para outra... então eu saí dessa dança e isso para mim foi bom, agora, a parte, a minha parte, o psicológico, assim de... a minha auto-estima, sai da sala de aula, por outro lado, foi muito triste, foi muito triste, porque eu também tava achando que eu não tinha mais condições de exercer nada, então você fica um zero a esquerda.*

Quanto à realização, Joana diz que se sente vitoriosa, porque através do estudo conseguiu garantir boas condições de vida, mas na questão profissional parece que não, acrescenta:

*[...] eu queria ter sido uma pessoa que tivesse dado alguma ajuda a alguém, é isso que eu queria realizar, que nem, por exemplo, uma pessoa que eu acho que fez alguma coisa para alguém, uma pessoa que consegue fazer uma certa coisa sabe, uma certa situação, realizada, realizada eu não me sinto não.*

Talvez ela quisesse mudar a situação dos alunos, ao que se refere à aprendizagem.

Kátia conta sobre sua percepção sobre os colegas de profissão:

*Se você conversa com outros professores que não tem nada do que eu tenho, são normais, você vai, vê que tão no caminho, eu falo que eles tão no caminho[...] haha (deu risada), eles estão no caminho mesmo viu, porque é muita pressão, muita coisa.*

Todas as entrevistadas trouxeram a questão, do que de fato, deveria ser uma readaptação, mas não é, pois, se está em um lugar que ocupa o físico e desvaloriza a mente, onde a atividade realizada não ocupa o mesmo lugar de antes, ou seja, não tem o sentido/significado de antes, diz a entrevistada “Joana”:

*pela luta que eu fiz para chegar aonde eu cheguei [...] eu sempre gostei muito de dar aula, até hoje eu fiquei muito magoada quando eu voltei e não me conformava daquilo que eu fazia para ficar numa biblioteca fazendo fichinha, arrumando livro sabe, é uma coisa muito estressante, sei lá e eu fiquei ruim até... me readaptar [...] eu me senti um lixo, aquilo que sabia, para fazer isso.*

Podemos dizer que a saúde no trabalho é alcançada pelo prazer no que se realiza, pela possibilidade de inovar, ser criativo, para além de sentimentos de motivação e gratificação no que se faz; do contrário, o indivíduo, não se reconhecendo em sua atividade de trabalho, se aliena



e pode sofrer uma despersonalização.

Mas será possível evitar esse destino?

Ao se falar de prevenção, antes é conveniente saber que, segundo a Organização Mundial da Saúde, (apud STRAUB 2005, p. 23), o conceito de “saúde é estado completo de bem-estar, físico, mental e social” e não somente a ausência de doenças.

Por isso, atualmente, algumas organizações tem se preocupado em proporcionar qualidade de vida aos seus funcionários. Algumas destas organizações, de fato investem na qualidade de vida, mas às vezes, se preocupam em aliviar os sintomas, deixando de lado o principal, que seria intervir na causa do problema.

O principal objetivo seria olhar para o professor e qualquer outro tipo de funcionário, quer dizer, parceiro, em seu aspecto humano, o que sua singularidade, subjetividade mais necessita, prestando muita atenção no decorrer da história de vida desse indivíduo até o momento presente, suas crenças, as relações que estabelece em seu trabalho, sua rotina, como realiza seu trabalho, o quanto se dedica a ele e a sua vida particular.

O conhecimento do clima que permeia a organização, também é muito importante para melhor checar os principais conflitos e tentar solucioná-los, pois, a qualidade de vida nas organizações, só existe quando o ambiente é bom para a organização e para o funcionário, pois ambos não existem um sem o outro, assim, seus objetivos não podem ser alcançados sem a mútua colaboração de ambos.

Seguem algumas atitudes, ou ainda, circunstâncias, que podem aumentar ou diminuir o estresse no caso do professor:

Variáveis que propiciam a redução do estresse docente: - Sistema aberto de administração. - Liderança não coercitiva. - Ambiente físico agradável. - Conseguir envolvimento pessoal. - Garantir satisfação no trabalho. - Cultura organizacional positiva. - Equilíbrio entre demanda, competência e condições de trabalho. - Garantir a motivação. - Adequada gestão de conflitos. Variáveis que podem aumentar o estresse docente: - Falta de formação científica do professor. - Contraste negativo com outras escolas. - Agressividade, punição, injustiça. - Demanda além das possibilidades do professor. - Geração contínua e crescente de tensão. - Pressão de tempo. - Restrição ao desenvolvimento pessoal (AMORIM et al., 2007, p. 3).

Algumas das estratégias que podem ser adotadas nos locais de trabalho seriam: primeiro melhorar a comunicação entre as pessoas, elas que, atualmente, não tem tempo umas para as outras, não se falam, não se ouvem, não se cruzam mais, cada uma vive sua própria individualidade e busca seu crescimento sozinho; fazer análise de cargos e programas de treinamento, pois as pessoas, às vezes, não se identificam com seu trabalho, pois seu perfil não se adequa ao cargo ocupado, ou ainda, suas habilidades não condizem com a tarefa realizada, por isso, se erra frequentemente; o planejamento do trabalho não conta com a opinião de quem o realiza para torná-lo mais agradável, sendo a criatividade, autonomia e responsabilidades desconsideradas diante de algumas decisões e muitas vezes poderiam ser aproveitadas, mas não tem a mínima oportunidade de acontecerem; se preocupar com as condições ambientais e instrumentais do trabalho (papel da ergonomia) para melhorar a segurança no trabalho, prevenindo prováveis acidentes que possam vir acontecer; proporcionar palestras informativas sobre

respectiva tarefa executada, sua importância e a melhor forma de realizá-la; a oportunidade de ter um *feedback* da tarefa executada, ou reconhecimento do que se realiza, ter visibilidade dos resultados; programas motivacionais, como palestras que provoquem discussões e levantem também as principais necessidades do grupo; sistemas de recompensa que reforcem o funcionário, como por exemplo, uma melhor remuneração; e porque não, um atendimento individual ou em grupo que vise trabalhar a auto-estima dos funcionários, para que seus problemas possam ser divididos; administração do tempo, para que todas as atividades dentro e fora da organização se enquadrem nele, assim como o ritmo, sejam adequadas às possibilidades das pessoas; possibilidade de investir em conhecimento, para que o funcionário tenha um crescimento pessoal.

Segundo Mazon et al. (2008), no caso do professor, podem ser sugeridas as seguintes estratégias de intervenção:

- Palestras informativas, sobre os tipos de variáveis que podem levar a um estado de estresse crônico;
- Estruturação de um espaço grupal para discussões sobre as expectativas, crenças sobre a profissão, enfatizando a importância do trabalho com base relacional, não deixando de valorizar as características individuais, a autonomia de cada um e sua criatividade, possibilitando a reflexão do papel do professor hoje, propondo maior dinamismo pela importância de sua atuação na formação integral do indivíduo;
- Construir canais de divulgação de projetos de trabalho, dos resultados de experiências profissionais que possam demonstrar resultados que alcançaram êxito e também a amostra de novidades tanto da

parte da escola como do profissional professor, para resgatar sua imagem social;

- Enfatizar a participação dos pais, da comunidade na construção da educação, retirando toda a responsabilidade somente das mãos do professor, mas revendo-a como responsabilidades de todos, possibilitando a realização de reuniões com familiares não enfatizando somente aspectos ruins mas principalmente, aspectos bons relacionados aos resultados escolares (MAZON et al., 2008, p. 2-4).

O desafio proposto ao psicólogo no mundo globalizado e competitivo em que se vive hoje seria o de desenvolver/construir estratégias que auxiliem a superar tudo aquilo que possa prejudicar o bem-estar do indivíduo, seja físico ou psíquico, possibilitando um redesenho do próprio sujeito dentro dos espaços coletivos, sejam de trabalho ou não.

### **Algumas considerações**

A Síndrome de Burnout é um tema atual e por isso, é importante ressaltar que ainda há uma dificuldade quanto sua definição, pois as definições variam de acordo com a influência da cultura de onde são realizadas pesquisas sobre o tema, mas que não fazem perder seu significado principal. No Brasil, ainda são poucas as pesquisas sobre o assunto, reforçando o fato de ser nova e pouco conhecida por pesquisadores e profissionais da área da saúde. A tentativa aqui foi a de contribuir com os estudos sobre o tema.

As entrevistas realizadas nos permitiram confirmar a hipótese de como o trabalho é uma variável importantíssima na vida do indivíduo

e que podem interferir através dos mais variados aspectos (condições organizacionais desgastantes, exposição a agentes ambientais e físicos inadequados ou prejudiciais e histórias de vida), mas que podem ir muito. Além disso, são formas de relacionamento de um sistema capitalista e político que acabam fazendo deste homem, às vezes, um objeto vazio, sem sentimentos e significado, o que acaba influenciando na vida do sujeito (trabalhador e ator social) como um todo.

Todas as entrevistadas apresentam estressores, sintomáticas do Burnout ocasionadas pelo trabalho, que afetam significativamente seus estados emocionais. Elas parecem perceber o estresse como consequência do trabalho, porém, também pode se admitir que, por vezes, ele pode ter sido um contribuinte. Sobre isso algumas afirmam ter consciência dessa relação, outras não.

Com as entrevistas, percebemos que as entrevistadas não receberam o diagnóstico de Síndrome de Burnout, e não é nosso objetivo aqui, designar isso a elas, porém, as vivências sofridas dessas mulheres evidenciam os sintomas desse acometimento.

É importante lembrar que nem toda pessoa que tenha a Síndrome de Burnout, tem os mesmos sintomas, o mesmo grau e intensidade, sendo que, fatores individuais como a história de vida particular, suas características e seu ambiente de trabalho, podem ter contribuído na manifestação de seus quadros e isso foi o que se percebeu nas entrevistas.

Na Psicologia não há uma única linha a que se restrinja o tratamento da Síndrome de Burnout. Programas de intervenção e prevenção podem ser realizados por todas as linhas que se proponham a estudar fenômenos psicológicos, cada uma de acordo com sua visão de homem, fazendo uso de suas técnicas específicas.

No entanto, é importante que um médico possa realizar uma avaliação, assim como é essencial que um psicólogo realize o psicodiagnóstico, para uma melhor compreensão do caso e seus sintomas, para que este não se confunda com outros quadros psicoafetivos ou psicopatológicos, como tem sido com a depressão e o estresse.

Sato (2003 apud JACQUES, 2007, p. 116) nos lembra, ao falar da propensão do trabalhador em adoecer, sobre como a doença físico-mental causada pelo trabalho “[...] ainda se mantém no imaginário social e se expressa através de explicações individualizantes que culpabilizam o trabalhador pelo acidente ou adoecimento.”

Doménéch (1995 apud MAZON et al., 2008, p. 9) diz que: “o professor conhece muito sobre o quê e como ensinar e muito pouco sobre si mesmo.” Seria importante sim, que o próprio indivíduo se propusesse a se abrir para explorar o significado do trabalho que realiza, isso contribuiria muito no processo saúde/doença mental no trabalho, além disso, este conseguiria expandir seu olhar para além de si mesmo.

Com exceção de raros momentos em que admitem que as pessoas possam estabelecer certo distanciamento crítico em relação a essas políticas, o que prevalece na sua análise é a idéia de “dominação psicológica e ideológica” exercida pela organização sobre o indivíduo. Eles falam também de “dissolução da instância crítica”, de “ação direta (da organização) sobre o inconsciente dos indivíduos” enfim, de “uma modelagem, de uma reorganização do inconsciente dos indivíduos”. (LIMA, 1996, p. 48).

Portanto, pretendemos colaborar com as pesquisas na área da saúde do trabalhador, especificamente a Síndrome de Burnout, não

no sentido de esgotar o assunto, muito menos enfocar um só lado, o professor ou o aluno, pelo contrário a discussão estimula uma leitura da educação do ponto de vista do trabalho.

SANTIAGO, Eneida Silveira; ROMANIN, Daniela Uzelin; SIMON, Lucinéia dos Santos Araújo. Trabalho, subjetividade e adoecimento psíquico: um estudo sobre a síndrome de burnout entre professoras do ensino fundamental e médio. **Avesso do Avesso**, Araçatuba, v.8, n.8, p. 56 - 88, nov. 2010.

## Referências

ACCIOLY, B. **Burnout**: um problema sério. Disponível em: <<http://www.myselfpsicologia.com/burnout.htm>>. Acesso em: 11 set. 2008.

AMORIN, C.; MANZOTTI, O. Jr.; GUIMARÃES. **O stress do professor**. In: Psicologia do Argumento. v. 25, n.4, 2007. Disponível em: <<http://www2.pucpr.br/reol/index.php/PA?dd1=1003&dd99=view>>. Acesso em: 02 set. 2008.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. (org). **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BRASIL. Ministério da saúde. Organização pan-americana da saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para serviços de saúde. Brasília-DF: Ministério da Saúde, 2001.

CODO, W (coord). **Educação**: carinho e trabalho. São Paulo: Vozes, 2006.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudos de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 2007.

LIMA, M. E. A. **Os equívocos da excelência**: as novas formas de sedução na empresa. Petrópolis: Vozes, 1996.

MAZON, V.; CARLOTTO M.S.; CÂMARA, S. **Síndrome de Burnout e estratégias de enfrentamento em professores**. Disponível em: <<http://146.164.3.26/seer/lab19/ojs2/index.php/ojs2/article/viewArticle/98/145>>. Acesso em: 05 out. 2008.

SARRIERA, Jorge Castellá. **A Síndrome do Burnout**: a saúde em docentes de Escolas Particulares. Disponível em: <<http://www.sinpro-s.org.br/cepep/palestraSimproburnout.doc>>. Acesso em: 02 set. 2008.

SATO. O nexos causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a Psicologia. In: JACQUES, Maria da Graça. **Psicologia & Sociedade**; v.19; edição especial, p.112-119, 2007.

SILVA, F.P.P. **Burnout**: um desafio à saúde do trabalhador. v. 2, n.1, jun. 2000. In: PSI-Revista de Psicologia Social e Institucional. Disponível em: <<http://www2.uel.br/ccb/psicologia/revista/texto/v2n15.html>>. Acesso em: 11 set. 2008a.

SILVA, W. P. **Síndrome de burnout atinge 15% dos professores**. 20 out. 2008. Disponível em: <[recantodasletras.uol.com.br/artigos/1237831](http://recantodasletras.uol.com.br/artigos/1237831)>. Acesso em: 11 set. 2008b.

STRAUB, Richard O. Introdução a Psicologia. In: \_\_\_\_\_. **Psicologia da Saúde**. Porto Alegre: Artmed, 2005. p. 19-79.