

ESTRESSE OCUPACIONAL E A ATIVIDADE DOCENTE

Laila Zorkot

Graduação em Pedagogia. Especialização em Psicopedagogia e em Gestão de Pessoas
Docente do UNIFOR-MG
Diretora do Ensino Fundamental e Médio do Colégio Losango, Formiga-MG

RESUMO

O presente estudo tem como eixo central, a partir de uma revisão bibliográfica, a exposição de aspectos relacionados às repercussões da prática docente na qualidade de vida do profissional da educação e suas consequências diretas no indivíduo, no espaço de atuação e em todos os envolvidos no processo educativo. O tema, qualidade de vida, tem suscitado reflexões e pesquisas em distintos segmentos, trazendo conceitos referentes à qualidade de vida no trabalho, sua relação com a produtividade, melhorias, bem estar e estresse ocupacional. Discussões acerca da síndrome de *burnout*, patologia que acomete o professor, seus sintomas, fatores de risco e demais ocorrências em função da rotina docente são também abordados associando, dessa forma, ocupação e saúde. Clima organizacional adequado ao convívio diário, a gestão participativa em processos decisórios, a qualidade das relações veiculada no âmbito institucional a partir do tripé ação humanizadora, relações interpessoais e ética são apontados como elementos determinantes para o enfrentamento ao estresse laboral.

Palavras-chave: Estresse. Professor. Qualidade de vida no trabalho. Síndrome de *burnout*.

OCCUPATIONAL STRESS AND TEACHING ACTIVITY

ABSTRACT

This present study is to seek central axis, from a literature review discuss aspects related to the impact of teaching practice in the life quality of education professionals and direct consequences on the individual, the work space and those involved in the educational process. The issue that has raised debate and research in the different segments in general still brings concepts regarding Quality of Working Life, its relation to productivity improvements, or welfare and occupational stress. Discussion about burnout syndrome, a pathology that affects the teacher, its symptoms, risk factors and other events according to the routine teaching are also addressed in this way linking, occupation and health. Organizational environment adapting to daily living, management, participatory decision-making, the quality of relationships within the institutional framework transmitted from the tripod humanizing action, interpersonal relations and ethics are seen as crucial for coping with the stress of work.

Keywords: Burnout. Stress. Teacher. Wellness at work.

1 INTRODUÇÃO

Diversos estudos têm demonstrado mudanças na concepção da relação entre qualidade de vida e trabalho, o que se explica de forma ampla pela evolução científica e propagação de pesquisas em termos de saúde e qualidade de vida. Embora haja inúmeras discussões acerca do tema, em uma sociedade capitalista, nota-se ainda uma desenfreada preocupação com o lucro e a produtividade, relegando a um plano secundário de questões relacionadas ao bem-estar e satisfação pessoal do trabalhador. Essa situação causa enfermidades como o estresse e a depressão que comprometem a saúde física e mental do indivíduo, repercutindo obviamente, em seu espaço de atuação.

No tocante ao profissional da educação, além das diversas complicações ligadas às vivências em função de sua rotina de trabalho, acredita-se que ele seja o mais afetado pela síndrome de *Burnout*, uma modalidade de estresse que induzem muitos professores ao abandono da profissão, à sensação de impotência e, conseqüentemente, à perda da qualidade de vida. (CARLOTTO; PALAZZO, 2006).

Burnout é um tipo de estresse ocupacional que acomete profissionais física e emocionalmente. O termo tem sua origem no inglês e significa “queimar até a exaustão”, o que configura a diminuição da energia em função de um desgaste decorrente de sua utilização. Caracteriza-se ainda por uma insatisfação, apatia, desalento e tensão emocional com a tarefa docente, impulsionando a baixa produtividade, dificuldades de relacionamento com colegas e alunos.

Considerando a docência como atividade profissional que predispõe a doenças relacionadas às condições do ambiente de trabalho, torna-se pertinente contextualizar hábitos e comportamentos relacionados ao estilo de vida do professor, para que seja possível repensar as condições de trabalho e saúde com vistas à obtenção de uma melhora na qualidade de vida.

Investigar os efeitos surgidos em função da prática do profissional da educação pode elucidar muitos problemas que têm influenciado negativamente a qualidade de vida, principalmente, do professor.

Diante dos aspectos relacionados à prática docente, suas vivências diárias e a qualidade de vida no trabalho, este estudo se guia pelo seguinte questionamento: no tocante às funções exercidas pelo professor de Educação Básica, quais repercussões elas geram na QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) desse profissional?

Nesse sentido, o presente estudo justifica-se pela necessidade de analisar as consequências da rotina do profissional da educação, buscando identificar algumas estratégias de melhoria na QVT dos docentes envolvidos com a prática da educação básica, atuantes no Ensino Fundamental e Médio.

A pesquisa busca discutir, também, a síndrome de *burnout*, um tipo de estresse ocupacional manifestado pelos docentes, além de refletir acerca da rotina do profissional e suas consequências na qualidade de vida, identificando fatores que interferem não apenas na QVT, mas no clima organizacional a partir de ações pertinentes ao universo educacional.

Dessa forma, o trabalho contempla a delimitação do tema, seguida dos objetivos, relevância do estudo além de questionamentos que norteiam todo o desenvolvimento da pesquisa. Reserva-se para o referencial teórico, definições relacionadas à QVT, aspectos a serem considerados para a sua implantação, além de especificidades acerca do trabalho do professor, a rotina diária e suas consequências na saúde desse profissional.

Agregam-se ainda às informações, os fatores de risco a que estão submetidos os professores, tais como, enfermidades advindas do estresse ocupacional, seus sintomas e características. As causas e estratégias de enfrentamento à patologia apresentada, também são mencionadas, dentro de uma perspectiva institucional, buscando apontar alguns dos elementos responsáveis por amenizar os efeitos provenientes (do estresse), seguida das considerações que finalizam a proposta do trabalho em questão.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Conceitos de QVT e sua relação com a atividade docente são temas discutidos no referencial que propõe ainda refletir acerca do estresse ocupacional docente, sintomas, causas e formas de enfrentamento.

2.1 Qualidade de vida no trabalho e o profissional da educação

A temática qualidade de vida no trabalho (QVT) tem tido destaque no discurso atual em diversos segmentos da sociedade em função do avanço e surgimento de modernas técnicas administrativas que buscam a conquista da Qualidade Total.

Limongi-França (2003), conceitua o termo QVT como um grupo de atividades de uma

instituição empresarial que planeja melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. Pode-se enfatizar que a qualidade de vida no trabalho tem característica biopsicossocial, ou seja, um olhar voltado para a empresa e para as pessoas.

Dessa forma, torna-se necessária a preocupação em construir um ambiente que contemple qualidade digna de trabalho, tanto no que se refere ao clima ambiental implementado quanto nos aspectos ligados às relações interpessoais típicas de qualquer grupo social.

Para Lacaz (2000, p. 156) “é inadmissível falar em qualidade do produto sem tocar na qualidade dos ambientes e condições de trabalho, o que seria sobremaneira auxiliado pela democratização das relações sociais nos locais de trabalho”. Percebe-se, de acordo com o autor, a relevância das condições ambientais para o desempenho satisfatório das atividades e consequentemente o impacto nas relações no âmbito organizacional. Nesse sentido, a organização e as demais dinâmicas adotadas por uma “empresa” são aspectos que influenciam decisivamente na produtividade, um dos objetivos de qualquer escola empresa.

A qualidade de vida no trabalho (QVT), de acordo com Chiavenato (1999, p. 391) “representa em que grau os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização.” Destaca, ainda, que os fatores envolvidos na QVT são:

A satisfação com o trabalho executado; as possibilidades de futuro na organização; o reconhecimento pelos resultados alcançados; o salário recebido; os benefícios auferidos; o relacionamento humano dentro do grupo e da organização; o ambiente psicológico e físico do trabalho; a liberdade e responsabilidade de decidir e as possibilidades de participar. (CHIAVENATO, 1999, p. 391).

Os elementos citados por Chiavenato – relacionados com a satisfação pessoal, com oportunidades de crescimento na organização, além do reconhecimento do trabalho realizado com possibilidades de poder de decisão e participação – somam-se aos de Walton (1973) que apresenta oito elementos de QVT, a saber: a) a compensação justa relacionada à equidade no que tange à remuneração; b) condições de trabalho referentes à carga de atividades exercidas; c) uso e desenvolvimento das capacidades que sugere o capital intelectual; d) Oportunidade de crescimento e segurança do empregado; e) Integração social na organização, que deve se dispor a repelir qualquer discriminação; f) Constitucionalismo que pontua os direitos trabalhistas. Segundo Vasconcelos (2001), estes elementos chamam atenção para a importância de se buscar um equilíbrio entre vida pessoal e trabalho.

No entanto, de acordo com Limongi e Assis (1995), o que se percebe é o imediatismo, desconsiderando quaisquer investimentos em longo prazo. Para a autora, boa parte dos programas relacionados à QVT prioriza ações de segurança e saúde, ignorando propostas que visam melhorias no clima organizacional e ou qualidade total.

Através dos elementos citados, percebe-se a importância da empresa valorizar os trabalhadores, enfatizando as condições físicas e psicológicas viabilizando situações em que a compatibilidade com os objetivos da instituição seja uma realidade. Dessa forma, ao garantir melhores condições de vida no trabalho e do trabalhador, a empresa estará investindo indiretamente no produto, na qualidade e na produtividade.

Para Silva e De Marchi (1997), a implementação de programas de qualidade de vida e saúde resulta em uma melhor motivação, relacionamento e estabilidade emocional. Nesse sentido, o desafio atual é diminuir a lacuna entre o discurso e a prática para que a QTV seja implementada. A efetivação de um programa de QVT deverá contemplar necessariamente a qualidade de vida das pessoas e não se ater tão somente a programas internos de saúde e ou lazer.

Limongi e Assis (1995) estabelecem relação de qualidade total com a qualidade de vida das pessoas no trabalho, sensibilizando para uma postura de qualidade em todos os sentidos sugerindo um contexto mais intelectual e não apenas concreto e imediato, como propõe um trabalho focado em serviço social e saúde.

Voltando o olhar para a atividade docente, percebe-se que, na atual conjuntura, várias são as exigências impostas ao professor que extrapolam sua carga de trabalho dentro da instituição escolar. Além da importante atribuição no ensino, ele deve executar atividades extra-classe, participando de diversas reuniões, planejamentos, conversas com os pais de alunos, etc. Além disso, pesam a imagem social do professor, o reconhecimento perante a sociedade a necessidade de atualização constante, a gestão de conflitos, as dificuldades de aprendizado de alguns alunos e outros elementos que podem interferir de forma significativa na qualidade de vida no trabalho.

De acordo com Esteve (1999), o movimento de globalização e reestruturação capitalista, promoveu reformas educacionais, com mudanças significativas na estruturação e uma desvalorização social da atividade docente isso tornou o ambiente profissional mais inóspito. Assim, o desrespeito dos alunos, a falta de recursos materiais para ministrar boas aulas e esgotamento físico proveniente, muitas vezes, de jornada dupla de trabalho favoreceu o

desgaste biopsíquico do professor, gerando o chamado mal-estar docente.

Para Enguita (1989), várias questões são impostas pela organização do trabalho docente, a saber: 1) desenvolver métodos eficazes a serem seguidos pelos professores; 2) determinar, em função disso, qualificações necessárias para o exercício da atividade; 3) capacitá-los em consonância com as qualificações, ou colocar requisitos de acesso; 4) fornecer formação permanente que mantenha o professor à altura de suas tarefas durante sua permanência na instituição; 5) dar-lhe instruções detalhadas sobre como realizar seu trabalho; e 6) controlar permanentemente o fluxo do “produto parcialmente desenvolvido”, isto é, o aluno.

Esteve (1999) afirma que o aumento da responsabilidade e exigências que incidem sobre os educadores se adicionam às da organização do trabalho docente. Tais mudanças têm estreita relação com um processo histórico com alterações consideráveis no contexto social e que recaem na transformação do papel do professor. Advém daí, professores emocional e fisicamente exaustos, irritados, ansiosos ou desvitalizados. As frustrações emocionais conduzem a sintomas psicossomáticos como insônia, úlceras, dores de cabeça e hipertensão, além de problemas familiares e conflitos sociais, que comprometem o planejamento de aula, com perda gradativa do encantamento pela sala de aula e conseqüente distanciamento dos alunos e desilusão frente a dificuldades apresentadas por eles. Reavaliação da profissão escolhida, sentimentos de hostilidade com os dirigentes, auto depreciação, desejo de abandono da profissão são também comportamentos observados na conduta do professor.

Assim, tornam-se evidentes as repercussões negativas que acometem a qualidade de vida do professor em função das experiências vivenciadas no âmbito escolar. Tais experiências, provenientes das práticas diárias em condições laborais precárias que desconhecem a relação existente entre ambiente profissional e seus efeitos no trabalho desenvolvido desembocam em um estresse de origem ocupacional, denominado síndrome de *burnout* ou síndrome do esgotamento profissional.

Para Lipp (2002), o estresse ocupacional constitui uma experiência extremamente desagradável, associada a sentimentos de hostilidade, tensão, ansiedade, frustração e depressão, desencadeados por estressores localizados no ambiente de trabalho. Os fatores contribuintes para o estresse ocupacional vão desde as características individuais do trabalhador, passando pelo estilo de relacionamento social no ambiente de trabalho e pelo clima organizacional, até a condição geral que o trabalho é executado.

Embora seja possível relacionar estresse e síndrome de *burnout*, há clara distinção entre as duas, a saber: a primeira não está necessariamente vinculada ao trabalho e pode desaparecer após período de descanso. Já a segunda, fruto de um estresse crônico, não diminui com o simples afastamento temporário do ambiente de trabalho, sendo intensificado ainda pelo clima organizacional e o fato do profissional lidar excessivamente com pessoas.

Assim, a síndrome de *burnout* ou SEP, que se refere aos professores, é um exemplo desse estresse que se configura de modo crônico produzido pelo contato com a demanda escolar, o que leva a uma deficiência nas relações interpessoais entre professores e alunos.

Conforme Santini e Molina Neto (2005, p. 210), é possível inferir sobre a Síndrome do Esgotamento Profissional: “A *SEP* emerge da discrepância entre os ideais individuais do professor e a realidade da vida ocupacional diária nas escolas”. Está revelada numa certa atitude não só de descontentamento, mas de negação passiva daquilo que se faz: o sujeito está perdido e não tem estratégias para enfrentar o que sente.

A patologia tem como explicações ou sintomas: 1) um estado de exaustão resultante de trabalho até a fadiga deixando de lado as próprias necessidades; 2) trabalho executado sob tensão emocional resultante de contato excessivo com outros seres humanos que também se encontram sob situações insatisfatórias de trabalho e de vida; 3) o trabalho é estressante, frustrante e monótono; 4) é resultante e resulta em discrepância entre esforço e resultado daquilo que o profissional realiza; 5) demonstra impossibilidade de estabelecimento de vínculo afetivo com o trabalho executado (CODO, 1999).

Carlotto e Palazzo (2006) definem a doença como um mecanismo formado por três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal no trabalho. A primeira caracteriza-se por uma desvitalização e fadiga, acarretando sentimento de impotência frente aos colegas e demais envolvidos, uma vez que a energia despendida torna-se restrita. Da mesma forma, a despersonalização também interfere nas relações, contemplando reações de indiferença e apatia entre o profissional e seus colegas e clientes. Sentimentos de incompetência, baixa auto-estima, insatisfação com a função profissional e incapacidade de interagir com os seus pares são situações características da diminuição da realização pessoal no trabalho.

As consequências do *burnout* em professores se manifestam nos segmentos pessoal, profissional e sobre o contexto escolar, estabelecendo aí um processo de deterioração na qualidade das relações, ocasionando transtornos no espaço da instituição.

De acordo com a pesquisa de Sá et al (2007) realizada com professores de Educação Física da rede municipal de Porto Alegre no período entre 2000 e 2002, a tarefa do professor extrapola o espaço da sala de aula, o que ocasiona um trabalho exaustivo sem reconhecimento e ou compensação de qualquer natureza, o que pode desencadear reações de medo e insegurança além de criar um clima hostil, o que interfere diretamente na rotina de trabalho dos sujeitos e, conseqüentemente, em seu desempenho profissional. Ainda segundo a pesquisa, a quantidade de turmas, as salas superlotadas, o tempo dedicado à prática docente, a falta de momentos de lazer acarretam prejuízos à qualidade de vida desses professores.

Nesse sentido, utilizam-se estratégias defensivas tais como o absenteísmo, pedidos de transferência para outros ambientes, perda de vínculo afetivo, mudança de postura, o que torna o profissional refém de seus alunos ao ponto de contrariar suas concepções, culminando com o abandono da profissão docente.

2.2 Estratégias de enfrentamento da SEP em nível institucional

A partir de um quadro que compromete sua saúde e sua prática, vale lembrar a necessidade de criar um clima organizacional adequado ao convívio, ao desempenho das funções e baseado em intervenções decisivas para melhorar a situação instalada e evitar danos ao professor e aos que se beneficiam de sua prática.

De acordo com Santini e Molina Neto (2005):

Para garantir a saúde e segurança social é necessário traçar programas de melhoria do ambiente e do clima organizacional, mediante políticas de trabalho eficazes, com o intuito de aumentar a motivação, evitando sentimentos de desilusão, solidão e frustração que tomam conta de muitos professores e conseqüentemente, melhorar a qualidade de vida, gerando respostas positivas à organização educativa e à sociedade. (SANTINI; MOLINA NETO, 2005, p. 220).

Para Lück et al (2005), a gestão participativa é uma das formas de organização mais equilibrada de uma instituição escolar, já que ela se apresenta como um mecanismo que impulsiona melhores resultados combatendo o isolamento físico, administrativo e profissional entre gestores e professores. Ainda segundo Lück et al (2005), a gestão participativa é, normalmente, entendida como uma forma regular e significativa de envolvimento dos funcionários de uma organização, no seu processo decisório. Em organizações democraticamente administradas, como deveria ser na escola, os funcionários são envolvidos no estabelecimento de objetivos, na solução de problemas, na tomada de decisões, no

estabelecimento e manutenção de padrões de desempenho e na garantia de que a organização está atendendo adequadamente às necessidades das pessoas a quem seus serviços se destinam.

Igualmente importante é a qualidade das relações vivenciadas no ambiente de trabalho e a promoção de um espaço que contemple os valores humanos e a ética, resultando em eficiência e clima favorável quando há sintonia entre as expectativas e princípios das pessoas envolvidas.

Desconsiderar a importância da participação do profissional nas diversas decisões, a qualidade das relações, o cunho humanizador imprescindível a qualquer sistema de grupos, apresenta resultados negativos para a organização social e para as próprias pessoas que constituem o ambiente escolar, sendo um indicativo da deficiência de condições saudáveis no trabalho. A qualidade da relação entre as pessoas e a organização determina a performance global. Um bom clima resulta de boas relações internas com as expectativas reciprocamente satisfeitas e compromissos aceitos entre as partes. (LÜCK et al, 2005).

É nesse sentido ainda que Limongi-França (2003) propõe que as atenções estejam direcionadas às necessidades humanas, não tendo como eixo simplesmente, os sistemas pertinentes a qualquer organização.

De fato, dentro da perspectiva atual, uma organização de cunho humanizador vê a lucratividade apenas como um dos reguladores das dinâmicas veiculadas na empresa, e considera fatores humanos e morais igualmente importantes para qualquer espaço que pretenda o alcance de objetivos e resultados positivos.

Segundo Vergara e Branco (2001), a empresa humanizada é aquela que se dispõe a construir relações mais democráticas e justas amenizando as desigualdades e contribuindo para o desenvolvimento das pessoas, promovendo assim a melhoria na qualidade de vida e do trabalho.

É fundamental destacar o tripé ação humanizadora, relacionamento interpessoal e ética concernente a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Esta concepção está atrelada ao princípio da dialogicidade e do respeito ético, uma prática que deve ser vivenciada em qualquer instituição para que o profissional possa se manifestar colocando suas opiniões, desejos, necessidades e dificuldades.

Da mesma forma, ao profissional da educação, caberá criar um espaço mais humanizador em que a qualidade das relações seja prioridade e a multiplicidade de tarefas seja vivenciadas a partir de um contexto menos agressivo, amparado por condições ambientais

que privilegiem o respeito mútuo, a reciprocidade, o olhar coletivo. Programas que viabilizem qualidade de vida mais saudável evitando as possíveis enfermidades que acometem esse público e sua motivação para com a tarefa docente também poderão ser alternativas capazes de alterar essa realidade.

3 METODOLOGIA

A metodologia utilizada na pesquisa baseia-se em levantamentos a partir de dados bibliográficos, já que eles favorecem o aprofundamento da temática com base em materiais impressos tais como revistas, jornais, livros e documentos eletrônicos.

As informações adquiridas por meio de sites na internet somam-se aos dados bibliográficos no formato de teses, dissertações e demais trabalhos acadêmicos.

Segundo Severino (2007), a pesquisa se dá por meio de textos já escritos que fornecem os temas a serem estudados. Assim, o pesquisador desenvolve suas ideias a partir das contribuições já propostas por outros autores sobre o assunto em questão. Dessa forma, esta modalidade de pesquisa tem como eixo o estudo de bases teóricas devidamente registradas.

Para tanto, o objeto de pesquisa se limitou a teses e dissertações sobre QVT e o estresse docente, realizados na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, no período de 2004 a 2008. O universo da pesquisa justifica-se pelo acervo encontrado na instituição e a acessibilidade a eles, o que contribuiu efetivamente para a intenção da discussão em questão.

Os artigos pesquisados que contemplam o período de 2004 a 2008, estão assim subdivididos: duas publicações do ano de 2004 e 2007 cada, e apenas um artigo em 2005 e um em 2008. Percebe-se que em 2006 não houve publicações do assunto na instituição pesquisada. Com base nas leituras realizadas, constatam-se pontos convergentes entre autores ou ainda ideias complementares que dão subsídios cada vez mais sólidos para os estudos feitos até o presente momento e aqueles que possivelmente surgirão ao longo dos tempos.

Torna-se necessário ressaltar que, embora os autores manifestem justificativas e objetivos distintos, o presente estudo valeu-se apenas dos dados que forem pertinentes aos objetivos e questionamentos evidenciados no presente estudo. São eles: consequências da atividade docente na qualidade de vida, causas e sintomas típicos da prática laboral, estresse ocupacional e formas de enfrentamento.

No tocante à metodologia adotada para levantamento de dados, os pesquisadores utilizaram as mais diversas: questionário sociodemográfico, entrevista com professores, direção, coordenação, a análise documental, diário de campo, observação, coleta de dados através de questionários fechados, análise de documentos, estudo de caso, pesquisa-ação diagnóstica, entrevista não estruturada, além de um questionário de saúde geral, instrumento criado por Goldberg em 1972, com o nome de *General Health Questionnaire* (GHQ), com a finalidade de avaliar a saúde mental das pessoas. (PASQUALI et al, 1996).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Diante do exposto, fica clara a relação entre a atividade docente e o estresse ocupacional decorrente dela. Os efeitos da rotina do professor e de seus múltiplos deveres laborais comprometem não apenas o profissional, mas inclusive a instituição em que trabalha, além de alunos, pais, administradores e todo o movimento pedagógico realizado a partir das especificidades advindas das inúmeras tarefas.

A síndrome de *burnout*, fruto de um estresse ocupacional predispõe professores a um processo de esgotamento evidenciado pelos sintomas de fadiga, depressão, desvitalização, auto depreciação, tornando-os impotentes frente ao trabalho, aspectos determinantes para que eles repensem a escolha profissional.

Para tanto, estratégias de enfrentamento ao estresse são levantadas a fim de amenizar um contexto que contempla a apatia e desejo de abandono da profissão. Participação nas decisões grupais, a gestão compartilhada de ideias, as relações interpessoais e o ambiente humanizador amparado pela ética, qualidade nas relações e um clima organizacional harmonioso, apropriado para o convívio diário são propostas decisivas para melhorias dessa realidade.

De acordo com os dados analisados por Dione (2004), constatou-se que os possíveis fatores responsáveis pelo estresse causado aos professores estão relacionados às particularidades da atividade docente, bem como as exigências das relações interpessoais. Questões organizacionais não se mostraram como causa do desgaste emocional desses educadores.

Para Santini (2004), o trabalho docente revelou-se como uma prática profissional marcada por sentimentos negativos que comprometem a qualidade do trabalho acumulando com o passar do tempo, reações físicas, psíquicas, comportamentais e defensivas. O autor

também considera que o esgotamento evidenciado pelos professores tem relação direta com as tensões advindas do contexto laboral, que ao longo dos anos acumulado desencadeou sentimentos depressivos e de fadiga crônica, culminando na Síndrome de Esgotamento Profissional.

Em se tratando dos estudos de Suzin (2005), a autora verificou a relação existente entre a satisfação laboral e o empenho na realização de tarefas e qualidade de serviços prestados. Somam-se a essas constatações inúmeros problemas sociais presenciados pelo professor tais como a miséria, a agressão, o mau comportamento, abuso sexual, desajustes familiares, que em função da dificuldade de lidar com essas necessidades pode gerar frustrações e impotência diante da tarefa exercida. Tais dados foram levantados mediante o Questionário de Saúde Geral de Goldberg (QSG), instrumento de avaliação de saúde mental, que contempla indicadores de estresse, desejo de morte, capacidade de desempenho, distúrbios do sono, distúrbios psicossomáticos e saúde geral e Questionário Geral, cuja finalidade é identificar as características pessoais, de saúde geral, funcionais e organizacionais.

Por meio dos dados coletados por Aranda (2007), concluiu-se por meio de uma pesquisa de campo que a manifestação do mal-estar docente se dá através de relatos de sentimentos de angústia, desconforto e impotência, frutos das pressões estabelecidas com os colegas e demais envolvidos. Além disso, o sentimento de solidão do professor ao lidar com os problemas do cotidiano escolar constitui-se como fator determinante que tem raízes nas mudanças que vêm ocorrendo no contexto social e nas competências atribuídas ao professor.

O estudo de Czeskster (2007) permitiu concluir que os fatores de sofrimento desencadeantes do trabalho docente, se referem às relações interpessoais e com a estrutura burocrática de ensino. Falta de reconhecimento, perdas de incentivo e ainda a perda de identidade profissional aliada a exigência de uma conduta assistencialista são considerados elementos estressores na função docente. Para tanto, os procedimentos utilizados foram o de pesquisa-ação, uma pesquisa social-empírica, aplicada, de natureza descritiva, que agrega procedimentos de investigação próprios da pesquisa-ação diagnóstica, valendo-se da entrevista com tratamento qualitativo dos dados obtidos.

Sobre o estresse, de acordo com Schuck (2008), diversos fatores contribuem para o aparecimento do sintoma. Questões pessoais, genéticas, familiares, o próprio ambiente de trabalho são elementos promotores desse esgotamento, além de outras atribuições à atividade

de professor. O autor chegou às conclusões utilizando-se de um estudo de natureza quantitativa, com objetivo descritivo além de coletas dos dados realizadas por intermédio de questionários.

Baseado nas observações dos pesquisadores verifica-se posicionamentos que se complementam frente aos estudos sobre a atividade docente e sua relação com o estresse ocupacional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das abordagens feitas, fica clara a relação entre a atividade docente e o estresse ocupacional decorrente dela. Os efeitos da rotina do professor e de seus múltiplos deveres laborais comprometem não apenas o profissional, mas inclusive a instituição em que trabalha, além de alunos, pais, administradores e todo o movimento pedagógico realizado a partir das especificidades advindas das inúmeras tarefas.

A síndrome de *Burnout*, fruto de um estresse ocupacional predispõe professores a um processo de esgotamento evidenciado pelos sintomas de fadiga, depressão, desvitalização, auto depreciação, tornando-os impotentes frente ao trabalho, aspectos determinantes para que eles repensem a escolha profissional.

Para tanto, estratégias de enfrentamento ao estresse são levantadas a fim de amenizar um contexto que contempla a apatia e desejo de abandono da profissão. Participação nas decisões grupais, a gestão compartilhada de ideias, as relações interpessoais e o ambiente humanizador amparado pela ética, qualidade nas relações e um clima organizacional harmonioso, apropriado para o convívio diário são propostas decisivas para melhorias dessa realidade.

Ainda que as discussões tenham instigado a algumas reflexões, espera-se que elas não se encerrem nessa breve exposição. Ao contrário, pretende-se que este estudo seja apenas subsídio que viabilize um diálogo com tantas outras pesquisas, como forma de contribuir para outras discussões relacionadas à qualidade de vida do professor e as enfermidades as quais está submetido.

REFERÊNCIAS

- ARANDA, S. M. **Um olhar implicado sobre o mal-estar docente**. 2007. 147 f. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- CARLATTO, M. S.; PALAZZO, L. dos S. Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. **Cadernos de saúde pública**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 5, maio 2006. Disponível em: <http://www.scielo.org/scielo.php?pid=S0102311X2006000500014&script=sci_arttext&tlng=es>. Acesso em: 10 jan. 2010.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- CODO, W. **Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.
- CZEKSTER, M. D. V. **Sofrimento e prazer no trabalho docente em escola pública**. 2007. 150 f. Dissertação (Mestrado em Administração)-Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007.
- DIONE, P. W. **Síndrome de burnout: um estudo junto aos educadores (professores e educadores assistentes) em escolas de educação infantil**. 2004. 113 f. Dissertação (Mestrado Profissionalizante em Engenharia)-Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2004.
- ENGUITA, M. F. **A face oculta da escola: educação e trabalho no capitalismo**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1989.
- ESTEVE, J. M. **O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores**. Bauru: EUSC, 1999.
- LACAZ, F. A. C. Qualidade de vida no trabalho e saúde / doença. **Ciência & saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 5, p. 151-161, 2000.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ASSIS, M. P. Projetos de qualidade de vida no trabalho: caminhos percorridos e desafios. **RAE Light**, EAESP/FGV., col. 2, n. 2, mar./abr. 1995.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2003.
- LIPP, M. N. **O estresse do professor**. Campinas: Papyrus, 2002.
- LÜCK, H. et al. **A escola participativa: o trabalho do gestor escolar**. Petrópolis: Vozes, 2005.
- PASQUALI, Luiz et al. **Questionário de saúde geral de Goldberg: manual técnico QSG : adaptação brasileira**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1996.

SÁ, M. A. D. et al. Qualidade de vida no trabalho docente-uma questão de prazer! In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PESQUISAS E PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (ANPAD), 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

SANTINI, J.; MOLINA NETO, V. A síndrome do esgotamento profissional em professores de educação física: um estudo na rede municipal de ensino de Porto Alegre. **Revista brasileira de educação física e Esportes**, São Paulo, v. 19, n. 3, p. 209-22, jul./set. 2005. Disponível em: <<http://www.usp.br/eef/rbefe/v19n32005/v19n3p209.pdf>>. Acesso em: 12 jan. 2010.

SANTINI, J. Síndrome do esgotamento profissional: revisão bibliográfica. **Movimento**, Porto Alegre, v. 10, n. 1, p. 183-209, jan./abr., 2004. Disponível em: <<http://www.seer.ufrgs.br/index.php/Movimento/article/viewFile/2832/1445>> . Acesso em: 09 jan. 2010.

SCHUCK, E. **A qualidade de vida no trabalho dos professores da Escola Estadual de Ensino Fundamental Uruguai**. 2008. 70 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração)-Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, M. A. D. da; DE MARCHI, R. **Saúde e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1997.

SUZIN, R. **A saúde geral dos professores municipais de Caxias do Sul e suas relações com as atividades laborais**. 2005. 140 f. Dissertação (Mestrado profissional em Engenharia)-Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2005.

WALTON, R. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, dec. 1973.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução perspectivas. **Caderno de pesquisa em administração**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 23-35, jan./mar. 2001.

VERGARA, S. C.; BRANCO, P. D. Empresa humanizada: a organização necessária e possível. **Revista de administração de empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 20-30, abr./jun., 2001.