

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM TECNOLOGIA**

**TRABALHO DOCENTE E SÍNDROME DE BURNOUT: O CASO DOS PROFESSORES
DE ENFERMAGEM (UFPR) E ENGENHARIA ELÉTRICA (UTFPR)**

FLÁVIA LUIZA NOGUEIRA DOS SANTOS

Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Tecnologia. Programa de Pós-Graduação em Tecnologia, Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Domingos Leite Lima Filho

CURITIBA

2007

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM TECNOLOGIA**

**TRABALHO DOCENTE E SÍNDROME DE BURNOUT: O CASO DOS PROFESSORES
DE ENFERMAGEM (UFPR) E ENGENHARIA ELÉTRICA (UTFPR)**

FLÁVIA LUIZA NOGUEIRA DOS SANTOS

Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Tecnologia. Programa de Pós-Graduação em Tecnologia, Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Domingos Leite Lima Filho

CURITIBA

2007

TERMO DE APROVAÇÃO

Dedico este trabalho à minha família, meus pais e irmãos, à tia Daisy, ao meu querido Marcelo e ao amor da minha vida, meu filho **Enzo**. Agradeço pelo carinho e incentivo que sempre se fizeram presentes.

“O amor é o leme do nosso navio; as ciências são apenas o seu cata-vento. Um navio pode passar sem cata-vento, mas não pode passar sem leme”.

Luis-Claude de Saint-Martin.

AGRADECIMENTOS

Ao Prof. Dr. **Domingos Leite Lima Filho** por ser meu orientador na verdadeira concepção da palavra, exemplo de mestre competente, paciente e dedicado, que com sua sapiência trouxe contribuições indiscutíveis ao meu trabalho. Pelo carinho, amizade e serenidade constantes que muitas vezes foram o incentivo para continuar.

À Prof^a. Dr^a **Nanci Stancki Silva**, que, apesar de ser do PPGTE, só tive a oportunidade de conhecer na qualificação e que muito acrescentou com a leitura do material, por meio de sugestões, idéias e reflexões que se dispôs a socializar. Pelo sorriso amigo que me tranqüilizou durante a qualificação.

À Prof^a. Dr^a **Cláudia Barcelos de Moura Abreu**, pelas orientações no exame de qualificação, de forma tão leve e competente, colaborou dando 'pistas', 'dicas' e diretrizes para caminhar rumo a mais esse aprendizado.

Ao Prof. Dr. **Gilson Leandro Queluz**, Coordenador do PPGTE e membro da banca, por sua disponibilidade e contribuição ao exame de qualificação.

À Prof^a. Dr^a **Ana Maria Teresa Benevides – Pereira** pela leitura crítica do texto, por sua disponibilidade, comprometimento e empenho em participar da banca compartilhando assim seus conhecimentos e experiências e auxiliando na finalização deste trabalho.

Ao Programa de Pós-Graduação em Tecnologia da Universidade Tecnológica Federal do Paraná- **PPGTE-UTFPR**, aos seus professores e alunos, por oportunizar e compartilhar momentos gratificantes de aprendizagem, de vida e do nascimento do meu filho *Enzo*.

Aos colegas do Departamento de Enfermagem da Universidade Federal do Paraná - **UFPR**, muitos dos quais foram também meus professores, pelo apoio e participação nesta pesquisa.

Aos Professores do Departamento Acadêmico de Eletrotécnica – DAELT, pela contribuição dada a este estudo.

Aos professores entrevistados, pelo apoio, compreensão e confiança, ao aceitar compartilhar suas lutas, dificuldades e conquistas na universidade, para enriquecer com suas falas ainda mais esta pesquisa.

A muitos amigos e amigas a quem não nomeei, que estão sempre em meu coração, orações e pensamentos.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – **CAPES** pela bolsa de estudos que possibilitou esta pesquisa.

“Nada é mais fácil do que saber por que a sabedoria é uma loucura aos olhos do mundo; é ela que nos faz perceber, por nossa própria experiência, que, comparado com ela, o mundo é uma loucura. Pois, qual é o homem mais desejoso do verdadeiro que não tenha cometido negligências em sua marcha e que depois não se tenha encarado como louco, ao retomar a linha da sabedoria?”

Luis-Claude de Saint-Martin.

“Jorge Bermúdez tiene tres hijos y tres empleos. Al alba, sale a recorrer las calles de la ciudad de Quito en un viejo Chevrolet que hace de taxi. Desde la primera hora de la tarde, dicta clases de inglés. Hace dieciséis años que él es profesor en un colegio público, donde gana ciento cincuenta dólares mensuales. Cuando termina su jornada en el colegio público, empieza en un colegio privado, hasta medianoche. Jorge Bermúdez no tiene nunca ningún día libre. Desde hace tiempo, sufre ardores de estómago, y anda de mal humor y con poca paciencia. Un psicólogo le explicó que esos eran malestares psicosomáticos y trastornos de conducta derivados del exceso de trabajo, y le indicó que debía abandonar dos de sus tres empleos para restablecer su salud física y mental. El psicólogo no le indicó como hacer para llegar a fin de mes”.

Eduardo Galeano.

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS	ix
LISTA DE GRÁFICOS	x
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS	xi
RESUMO	xii
ABSTRACT	xiii
1 INTRODUÇÃO	14
2 EDUCAÇÃO E TRABALHO NO CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO	20
2.1 Introdução.....	20
2.2 Trabalho no capitalismo contemporâneo	21
2.3 Educação e trabalho no capitalismo contemporâneo	27
2.4 Os professores universitários: características do trabalho docente na atualidade.....	32
2.4.1 Introdução.....	32
2.4.2 Professores universitários e universidades federais	33
2.4.3 Condições de trabalho dos professores universitários.....	35
3 PROFISSÃO DOCENTE E PROCESSO SAÚDE – DOENÇA NO PROFESSOR	37
3.1 Saúde do trabalhador e profissão docente	37
3.2 Processo saúde-doença no professor.....	44
3.2.1 Teorias sobre estresse	46
3.2.2 Psicodinâmica do trabalho	50
4 BURNOUT: HISTÓRICO, DEFINIÇÕES E VARIÁVEIS	54
4.1 Aspectos Multidimensionais do Burnout	55
Exaustão Emocional.....	56
Despersonalização	56
Envolvimento Pessoal	56
4.2 Fatores Determinantes e Variáveis no Processo de Burnout.....	57
4.2.1 Condições ambientais, sociais e organizacionais do trabalho	58
4.2.2 Elementos facilitadores do burnout.....	59
5 SISTEMATIZAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	63
5.1 Variáveis Sócio-Demográficas e ocupacionais: quem são os sujeitos da pesquisa e em que condições trabalham?	64

5.1.1 Carga de Trabalho relacionada à instituição de ensino	68
5.1.2 Contaminação do tempo livre dos docentes por atividades educacionais relacionadas a universidade	71
5.2 Condições de trabalho docente.....	75
5.2.1 Condições Ambientais - UFPR.....	76
5.2.2 Recursos necessários às atividades docentes-UFPR.....	77
5.2.3 Problemas com material básico, de apoio ou outros recursos - UFPR.....	78
5.2.4 Condições Ambientais - UTFPR	79
5.2.5 Recursos necessários às atividades docentes - UTFPR	81
5.2.6 Problemas com material básico, de apoio ou outros recursos – UTFPR.....	81
5.2.7 Comparando dados: quais as condições de trabalho nestas universidades?.....	82
5.3 Aplicação e análise qualitativa do MBI: quais são os indícios/sintomas de ocorrência, ou não, de burnout nos sujeitos da pesquisa?	83
5.4: Sistematização e análise das entrevistas: o que nos dizem os sujeitos da pesquisa? 88	
5.4.1 Categoria relacionada aos recursos necessários à prática docente	91
5.4.2 Categoria relacionada à saúde do professor	97
5.4.3 Categoria relacionada à carga de trabalho	98
5.4.4 Categoria relacionada ao tempo livre.....	100
5.4.5 Categoria relacionada as dificuldade e estratégias nas atividades.....	102
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	105
REFERÊNCIAS	109
ANEXO A – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA.....	114
ANEXO B – QUESTIONÁRIO MASLACH BURNOUT INVENTORY (M.B.I.).....	115
ANEXO C – QUESTIONÁRIO DE INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES	117
ANEXO D – ROTEIRO DE ENTREVISTA.....	120

LISTA DE TABELAS

TABELA 1: FASES DA SÍNDROME GERAL DA ADAPTAÇÃO	47
TABELA 2: ALGUNS APONTAMENTOS SOBRE ESTRESSE E RESPECTIVOS AUTORES.....	48
TABELA 3: DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DAS VARIÁVEIS DOS DOCENTES DE ENFERMAGEM (UFPR) E ENGENHARIA ELÉTRICA (UTFPR)	67
TABELA 4: VARIÁVEIS QUE APARECEM EM MAIOR FREQUÊNCIA NOS DOCENTES PESQUISADOS.....	68
TABELA 5: DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DA CARGA HORÁRIA/ NÚMERO DE AULAS SEMANAIS DOS DOCENTES DO CURSO DE ENFERMAGEM (UFPR) E DO CURSO DE ENGENHARIA ELÉTRICA (UTFPR).....	68
TABELA 6: DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO NÚMERO DE HORAS SEMANAIS DEDICADAS A ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS DO CURSO DE ENFERMAGEM (UFPR) E DO CURSO DE ENGENHARIA ELÉTRICA (UTFPR).....	69
TABELA 7: DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO NÚMERO DE HORAS SEMANAIS DEDICADAS AO ATENDIMENTO AOS ALUNOS DO CURSO DE ENFERMAGEM (UFPR) E DO CURSO DE ENGENHARIA ELÉTRICA (UTFPR).....	69
TABELA 8: DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO NÚMERO DE HORAS SEMANAIS DEDICADAS A ATIVIDADES DE PESQUISA/ EXTENSÃO NO CURSO DE ENFERMAGEM (UFPR) E DO CURSO DE ENGENHARIA ELÉTRICA (UTFPR)	70
TABELA 9: TOTAL DE HORAS DEDICADAS PELOS DOCENTES AO CURSO DE ENFERMAGEM (UFPR) E AO CURSO DE ENGENHARIA ELÉTRICA (UTFPR).....	70
TABELA 10: TOTAL DE HORAS DEDICADAS À DOCÊNCIA FORA DO LOCAL DE TRABALHO	72
TABELA 11: TOTAL DE HORAS DEDICADAS A ATIVIDADES NÃO EDUCACIONAIS FORA DO LOCAL DE TRABALHO	72
TABELA 12: SOMATÓRIO DE HORAS DEDICADAS AO ENSINO NO LOCAL E FORA DO LOCAL DE TRABALHO	73
TABELA 13 – DADOS REFERENTES AOS ENTREVISTADOS NAS DUAS UNIVERSIDADES	90

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: CONDIÇÕES AMBIENTAIS.....	77
GRÁFICO 2: RECURSOS NECESSÁRIOS A PRÁTICA DOCENTE.....	78
GRÁFICO 3: PROBLEMAS COM MATERIAIS NECESSÁRIOS A PRÁTICA DO TRABALHO.....	79
GRÁFICO 5: RECURSOS NECESSÁRIOS A PRÁTICA DOCENTE.....	81
GRÁFICO 6: PROBLEMAS COM MATERIAIS NECESSÁRIOS A PRÁTICA DO TRABALHO.....	82

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAPES	– Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEP	– Comitê de Ética em Pesquisa
CNS	– Conselho Nacional de Saúde
EE	– Exaustão Emocional
EP	– Envolvimento Pessoal
DE	– Despersonalização
GEPEB	– Grupo de Estudos e Pesquisas Sobre o Estresse e Burnout
MBI	– Maslach Burnout Inventory
PPGTE	– Programa de Pós- Graduação em Tecnologia
UFPR	– Universidade Federal do Paraná
UTFPR	– Universidade Tecnológica Federal do Paraná

RESUMO

Esta pesquisa objetivou abordar a relação entre condições de trabalho e processo saúde doença em professores universitários dos cursos de Enfermagem da Universidade Federal do Paraná - UFPR e do curso de Engenharia Elétrica da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR. Teve como objetivo inicial verificar as condições de trabalho docente nos cursos relacionados nas instituições e, com base nestas e nos depoimentos dos sujeitos de pesquisa, verificar evidências que possam contribuir para o surgimento da síndrome de burnout nestas amostras. Buscou-se também determinar algumas características do perfil sócio-demográfico, ocupacional e pessoal relacionados ao trabalho que possam estar associados ao burnout. Os resultados obtidos referem-se à da parte da população dos dois cursos. Os instrumentos de investigação utilizados foram: Maslach Burnout Inventory (MBI), questionário de informações complementares (onde havia questões sobre o perfil sócio demográfico e condições de trabalho) e uma entrevista semi-estruturada que foi aplicada a alguns docentes. Os dados obtidos apresentam característica sócio-demográficas, ocupacionais, a carga horária semanal de trabalho na instituição de ensino e a contaminação do tempo livre dos docentes de ambos os cursos. Ao analisarmos os depoimentos dos professores e os compararmos com os outros instrumentos utilizados nesta pesquisa foram reveladas outras nuances sobre as condições de trabalho. O debate a respeito da atuação e condições de trabalho dos professores nas universidades federais deve ser incentivado, uma vez que a sobrecarga de trabalho a que estão submetidos além de ser um fator que pode interferir de forma negativa em sua saúde, prejudica também a integração e socialização de conhecimentos.

Palavras chaves: Trabalho Docente, Síndrome de Burnout, processo saúde doença nos professores

Áreas de conhecimento: Educação, Educação e Trabalho, Psicologia do Trabalho e Organizacional, Multidisciplinar II: Sociais e Humanidades

ABSTRACT

This research focuses on the relation between conditions at work and the process health-sickness on university teachers of the Nursing Education grade of the university UFPR – Universidade Federal do Paraná and of the Electrical Engineering grade of the university UTFPR – Universidade Tecnológica Federal do Paraná. The initial objective was verify the teachers work's conditions and the evidences that bring the Burnout Syndrome on these samples based on individual talks. This research also went for to establish some characteristics of the social-demographic, work occupation and personal values profiles related to the work when it is associated to Burnout. The results found were only part of the total of both courses. The investigation tools were: Maslach Burnout Inventory (MBI), complementary information questionnaire (where there was questions about social-demographic and work conditions profiles) and an interview applied to some teachers.

Key words: Burnout Syndrome, work conditions, health-sickness on university teachers

Knowledge Areas: Education, Education and work, psychology of the work and organization, Social and humanities.

1 INTRODUÇÃO

A problemática a respeito do bem estar dos trabalhadores, de modo geral, vem tomando atualmente uma importância mais acentuada, devido, sobretudo às consequências negativas que afetam a produtividade necessária ao capitalismo, como, por exemplo, absenteísmo, acidentes de trabalho e licenças médicas. O trabalho intensificado, característica do modo capitalista de produção, acaba sendo destituído do seu sentido histórico e ontológico, que o conceitua como atividade para garantir materialmente a vida, seja por serviço ou por bens. Apesar de o homem moderno passar grande parte de seu tempo no trabalho, devido à competitividade intercapitalista na qual se enseja a competição entre os próprios trabalhadores, o imediatismo das tarefas e as exigências de toda ordem dificultam seu relacionamento interpessoal.

Na sociedade atual transformações complexas do trabalho aparecem como fonte geradora de tensão e sobrecarga física e psíquica, sendo que tais transformações refletem nos sistemas educativos, afetando seu quadro docente, prejudicando relações profissionais e interpessoais, levando à deterioração crescente da qualidade de vida dos educadores.

No contexto dessas mudanças as adversidades da profissão docente, tanto as originadas da condição contraditória da relação trabalho-educação no capitalismo, quanto àquelas relativas à condição geral do trabalhador e o confronto entre os recursos disponíveis à realização de seu trabalho, as demandas sociais e a (des) valorização de sua condição de trabalhador, passaram a afetar o cotidiano docente negativamente, ocasionando sentimentos crônicos de desânimo, de apatia e de despersonalização.

O ambiente organizacional submete o professor a situações que afetam o seu trabalho, sendo que efeitos negativos do seu contato com o aluno, colegas, chefias ou exigências cotidianas de tarefas pedagógicas podem imprimir no docente um visível desgaste físico e psíquico, o que leva o professor ao Burnout.

Maslach e Jackson definem Síndrome de Burnout como uma reação à tensão emocional advinda do contato excessivo e com outros seres humanos, particularmente quando estes estão preocupados ou com problemas. O trabalhador ao envolver-se afetivamente com seus clientes se desgasta, desiste e entra em Burnout.

O Burnout faz com que os trabalhadores percam o sentido de suas relações com o trabalho, de forma que as coisas não apresentem mais significado e que qualquer esforço

pareça ser inútil. Vista como um conceito multidimensional, essa síndrome envolve três componentes: exaustão emocional, quando os trabalhadores sentem que não podem dar mais de si mesmos no âmbito afetivo; despersonalização, gerando cinismo, desumanização e esfriamento no trato com o outro; e falta de envolvimento pessoal no trabalho, com tendência a uma “evolução negativa” no trabalho, com perda da qualidade nas atividades profissionais.

O trabalhador que sofre desse mal assume uma posição de frieza em relação aos alunos, não se envolvendo com seus problemas e dificuldades, o que é preocupante quando se trata da relação professor-aluno; as relações interpessoais são cortadas ou tornam-se desprovidas de calor humano e o profissional apresenta maior irritabilidade. Ocorre, então, ansiedade, melancolia, baixa auto-estima e sentimento de exaustão física e emocional.

A Síndrome de Burnout apresenta-se como um problema psicossocial que afeta profissionais chamados “doadores de cuidado”, como por exemplo, enfermeiros e professores. Devido às conseqüências individuais, organizacionais e nas relações interpessoais do educador, essa síndrome pode gerar nesses profissionais a perda de auto-estima e desprezo por sua profissão, situações de ansiedade, insegurança, sensação de risco, ilegibilidade das necessidades e ações desenvolvidas no trabalho, levando ao absenteísmo e, no limite, ao abandono do seu ofício.

Objetivando propiciar ao leitor deste trabalho uma noção de como surgiu o interesse por esta temática, passaremos a discorrer os movimentos seguidos por esta pesquisadora, que procurou levar a reflexão sobre a interação universidade, ensino e saúde mental.

Em 2003, esta pesquisadora atuava como professora substituta da graduação em Enfermagem da UFPR, e tendo contato com as condições de trabalho vivenciadas pelos docentes deste curso, interessei-me por estudar as relações entre condições de trabalho na Universidade pública e possível comprometimento da saúde psíquica de seus docentes, direcionando o estudo para a Síndrome de Burnout.

A idéia adquiriu bases mais sólidas ao ser contemplada em uma das linhas de pesquisa do PPGTE, onde outra proposta surgiu: fazer uma pesquisa em dois cursos de áreas de conhecimento diferentes que seriam: Enfermagem (UFPR) e Engenharia Elétrica (UTFPR), passando a ser um estudo comparativo dessa Síndrome nos docentes nestas duas instituições.

Definido o objeto de pesquisa, passei a realizar o levantamento bibliográfico fundamentado em autores que escrevem sobre o trabalho no capitalismo atual, a relação trabalho e educação e sobre implicações deste na saúde do trabalhador, principalmente as dimensões da saúde psíquica, utilizando por base diversas publicações e estudos, tanto nacionais quanto internacionais.

Durante este levantamento bibliográfico surgiram algumas questões: ***Qual a relação entre condições de trabalho e burnout? Quais os sentimentos destes professores com relação ao desempenho de suas atividades?***

Paralelamente a esta etapa, elaborei um dos instrumentos, o questionário de informações complementares, com a finalidade de traçar um perfil sócio-demográfico e das condições de trabalho destes professores. Realizado os levantamentos e escritos iniciais e de posse dos instrumentos escolhidos para obter os dados, o projeto foi submetido e aprovado no Conselho de Ética em Pesquisa da UFPR (Anexo A), por atender aos procedimentos éticos de pesquisa com seres humanos, conforme a resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde (CNS).

O presente trabalho, resultado desse projeto de pesquisa está estruturado em seis capítulos. O primeiro capítulo trata da Introdução, no qual apresento o delineamento geral do trabalho, os objetivos da pesquisa e os procedimentos metodológicos adotados.

No segundo capítulo, “Educação e Trabalho no Capitalismo Contemporâneo”, partindo dos pressupostos de MARX (1978) e MARX e ENGELS (1977) e considerando o trabalho como categoria central da sociabilidade humana, a proposta foi discutir de forma geral as conseqüências do capitalismo flexível nas relações de trabalho. Com base em SENNETT (2004), comento as características, sobretudo negativas, deste modo de produção. Desta maneira parto da premissa que as características gerais de alienação e estranhamento produzidas pelo modo de produção capitalista são agravadas quando este, em sua forma contemporânea de produção flexível, traz consigo os pressupostos do risco, da instabilidade, da insegurança e da ilegibilidade do trabalho. Ainda neste capítulo, questiono o papel contraditório assumido pela escola frente ao sistema capitalista usando por base o questionamento feito por FRIGOTTO e CIAVATTA (2003) a respeito do papel do professor: “formar o trabalhador, produtivo ao capital, ou educar o ser humano emancipado?” Finalizando este capítulo, comento aspectos da precarização do trabalho do professor nas universidades federais.

No terceiro capítulo, “Profissão Docente e Processo Saúde – Doença no Professor” tive o propósito de mostrar as conseqüências negativas vivenciadas pelos docentes advindas da relação saúde e trabalho, tomando por base a afirmação de DEJOURS (1994) que o sofrimento mental resulta da organização do trabalho sob o modo de produção capitalista, designado por divisão e conteúdo da tarefa, relações de poder e responsabilidade, sendo que a organização do trabalho é potencialmente patogênica. Sem a pretensão de esgotar os referenciais teóricos, comento os principais modelos teóricos sobre saúde mental e trabalho, que têm sua fonte na relação entre o trabalho do educador e a afetividade. Nessa análise levo em consideração que as aceleradas mudanças sócio-econômicas mundiais possuem a característica de influir negativamente na qualidade de vida dos trabalhadores em geral. Assim ocorre também com a classe docente.

No quarto capítulo, denominado “Burnout: Histórico, Definições e Variáveis” seguimos a trajetória que irá focar o estudo que propus a respeito da Síndrome de Burnout. Tomando por base vários autores e estudos, realizo uma revisão bibliográfica sobre o tema, objetivando situar o leitor a respeito da tríade constituinte da síndrome (Exaustão Emocional, Despersonalização e Envolvimento Pessoal), assim como os aspectos que podem estar ligados ao seu surgimento. Comento ainda, alguns estudos realizados a respeito desta síndrome nacional e internacionalmente, com o propósito de propiciar ao leitor o contato com dados obtidos por alguns pesquisadores do tema.

O capítulo quinto dedica-se a apresentar os dados obtidos através dos instrumentos aplicados aos docentes. A escolha das instituições que seriam pesquisadas deu-se pelo fato desta pesquisadora ser formada pela UFPR e também ter atuado como docente nesta instituição e por seu orientador ser docente da UTFPR. Considerou-se, ainda, o fator de uniformidade, dado que as duas instituições são universidades públicas federais. Por outro lado, buscou-se um fator de contraste na seleção dos cursos em que atuam os docentes, elegendo-se um curso da área de saúde (Enfermagem-UFPR) e outro da área tecnológica (Engenharia Elétrica - UTFPR).

O capítulo seis apresenta uma síntese das conclusões e resultados deste trabalho e indica necessidades e perspectivas para realização de trabalhos futuros sobre a temática.

Em relação aos procedimentos metodológicos seguidos, inicialmente foram realizados em ambas as universidades contatos via correio eletrônico com os docentes

solicitando a sua participação na pesquisa, disponibilizando os instrumentos em seus escaninhos, localizados nas salas de seus respectivos cursos.

A amostra convidada para a pesquisa foi de 35 docentes do curso de Enfermagem e 42 do curso de Engenharia Elétrica, totalizando 77 convidados. Após nossas solicitações, recebi 23 respostas do primeiro curso e 10 do segundo.

Para o propósito específico de caracterizar variáveis qualitativas do burnout, utilizou-se o MBI - Maslach Burnout Inventory, um modelo multidimensional de inventário, auto-aplicado, composto de 22 itens, onde o sujeito responde a uma escala tipo Likert¹ que apresenta alternativas que vão do “nunca”, que corresponde ao **zero** até “todo dia”, correspondendo ao **seis**, dando ao respondente alternativas para expressar a intensidade que experimenta as situações apresentadas no instrumento.

Composto de três sub-escalas que segundo MASLACH (1993), caracterizam-se pela abordagem sociopsicológica, sendo elas: exaustão emocional (EE), composta de 9 alternativas, despersonalização (DE) que apresenta 5 alternativas e envolvimento pessoal no trabalho, com 8 alternativas. Para interpretar os resultados, segue-se que pontuações elevadas em exaustão emocional (EE) e despersonalização (DE) e baixas pontuações em envolvimento pessoal (EP) correspondem ao Burnout. Segundo LEITER e MASLACH (1988), o primeiro componente a figurar é a exaustão emocional, levando os profissionais a demonstrar insensibilidade, caracterizando a despersonalização, que gera uma diminuição no envolvimento pessoal no trabalho. O instrumento MBI aplicado aos sujeitos desta pesquisa está apresentado no (Anexo B). As propriedades psicométricas demonstradas na versão original do MBI (MASLACH; JACKSON, 1981) comprovam consistência interna das três dimensões do inventário como satisfatória, apresentando um alfa de Cronbach² entre 0.71 e 0.90 (EE= 0.90, DE= 0.79 e EP= 0.71). Apesar disso, existem muitas variações nos inventários MBI traduzidos para uso no Brasil, o que evidencia a importância do desenvolvimento de pesquisas e o aprofundamento de discussões que levem a possibilidade de confluências teórico-metodológicas com vista a uma possível padronização para o uso no nosso país. Devido a isto e às dificuldades de validação estatística deste instrumento de coleta de dados, face ao tamanho da amostra

¹ Escala onde o sujeito responde a cada item, mostrando o grau de acordo ou desacordo.

² O Alpha de Cronbach reflete o grau de covariância dos itens de uma escala, no caso do MBI, uma escala do tipo Likert. Medindo a consistência interna do instrumento MBI, temos a proporção da variabilidade nas respostas que resulta de diferenças entre as respostas dos sujeitos, respostas estas que se devem ao fato dos sujeitos terem diferentes opiniões e não devido a diferentes interpretações do instrumento. Valores próximos de 1 indicam uma boa consistência interna (Pasquali, 2003).

conseguida para esta pesquisa, os resultados obtidos pela aplicação do MBI foram aqui utilizados apenas de maneira qualitativa e ilustrativa.

O segundo instrumento foi desenvolvido e fundamentado em instrumentos utilizados por outros autores (CODO, 1999; MENDES, 2002; CARVALHO, 1995) que estudam a síndrome, ao qual chamamos de Questionário de Informações Complementares (Anexo C), dividido em três partes, uma de informações gerais (idade, sexo, estado civil, tipo de vínculo trabalhista, etc.), a segunda de informações sobre tempo de trabalho (número de aulas, tempo dedicado a atividades administrativas, etc.) e a terceira parte sobre condições de trabalho docente (condições ambientais, recursos). Procuramos com este questionário verificar variáveis que podem ou não estar relacionadas ao desenvolvimento da síndrome.

Tomando por base os dois primeiros instrumentos, verificamos a necessidade da complementação dos dados utilizando a técnica da entrevista semi-estruturada (Anexo D), pois, como ressalta TRIVIÑOS (1987, p 146) esta "... ao mesmo tempo que valoriza a presença do investigador, oferece todas as perspectivas possíveis para que o informante alcance a liberdade e a espontaneidade necessárias, enriquecendo a investigação".

Para a fase da entrevista, foram convidados professores que responderam aos primeiros instrumentos, mostrando-se dispostos a participar da pesquisa. Quanto aos sujeitos entrevistados chegamos ao número de 10 entrevistados no total. As entrevistas foram realizadas no local de trabalho de cada professor, em recinto privativo, gravadas e transcritas com o consentimento do entrevistado para análise posterior.

Tema de importância incontestável, a questão da saúde do professor encontra nesta pesquisa mais uma fonte de dados que vêm a somar os já inúmeros (Codo 1999, Carlotto 2002b, Carlotto 2002 a, Carvalho 1995, MENDES (2002), BENEVIDES-PEREIRA e GARCIA, (2003) - mas aparentemente ainda insuficientes - trabalhos em prol do assunto. Insuficientes, pois pouco pode ser observado como avanço nas posturas política, econômica, social ou institucional, a respeito dessa questão.

Apresentar um trabalho em prol desse assunto é agir em favor dos professores e da própria imagem do trabalho docente que, por limitações diversas e também - o que não deve ser esquecido - pela sua própria natureza, é repleto de dificuldades, exigente, desafiador e apaixonante.

2 EDUCAÇÃO E TRABALHO NO CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO

Depois que o homem primevo descobriu que estava literalmente em suas mãos melhorar a sua sorte na Terra através do trabalho, não lhe pode ter sido indiferente que outro homem trabalhasse com ele ou contra ele. Esse outro homem adquiriu para ele o valor de um companheiro de trabalho, com quem era útil conviver. (FREUD, 1974).

2.1 Introdução

Na atualidade, as áreas da educação e saúde têm sido influenciadas por elementos significativos, como fatores sócio-políticos, avanços científicos e tecnológicos, ambientes altamente competitivos, instabilidade econômica, automação de processos de trabalho, desemprego estrutural, precarização das formas contratuais de trabalho e das condições de sua realização. Estes e outros elementos implicam a redefinição dos requisitos qualitativos e quantitativos para a composição e formação da força de trabalho e acabam por provocar uma diminuição do valor intrínseco do trabalho dando lugar à busca de recompensa extrínseca, e exercendo forte influência na sociedade e no cenário profissional com conseqüências sociais e pessoais para os trabalhadores com efeitos objetivos e subjetivos para os que atuam nestas áreas e para os que dela dependem.

Nesse cenário, mudanças tecnológicas vêm gerando implicações tais como a intensificação do trabalho e a elevação da produtividade é uma constante no capitalismo que acaba destituindo o trabalho do seu sentido histórico e ontológico que o conceitua como atividade para garantir materialmente a vida, seja por serviço ou por bens.

O objetivo deste capítulo é exatamente discutir o significado que a relação trabalho e educação assumem no capitalismo contemporâneo, buscando identificar suas implicações e conseqüências sociais e pessoais para os trabalhadores.

Sendo o trabalho fundamental para a subjetividade humana, podemos dizer que ele é uma das fontes de realização de importantes necessidades do ser humano, tanto do ponto de vista da produção material da vida, quanto da manutenção de relações interpessoais e da auto-realização. Assim sendo, é essencial à vida e à felicidade, e deveria ser fonte de prazer e não de sofrimento.

A profissão do ser humano acaba por defini-lo. O trabalhador deveria realizar uma tarefa que satisfaça suas necessidades materiais e psicológicas, pois suas capacidades intelectuais e físicas se relacionam à sua força de trabalho. Esse mesmo ser humano sente dificuldade para dar sentido à sua vida se não for pelo trabalho, que apesar de dignificá-lo, nem sempre é benéfico, na medida em que pode representar insatisfação e sofrimento.

Pelo papel central do trabalho, a sua falta ou a insegurança por perdê-lo, podem imprimir no trabalhador o sofrimento psíquico, levando a sentimentos tais como angústia, desânimo, menos-valia e insegurança³. Esse mesmo trabalho pode ser visto como fonte de prazer, porém quando desprovido de significação pode gerar insatisfação, conflitos interpessoais, distúrbios mentais e dificuldades na vida pessoal. E esses sentimentos parecem estar mais evidenciados atualmente, tanto pela presença hegemônica do capital, quanto pela crescente demanda de estudos a respeito do bem-estar e saúde mental do trabalhador.

DEJOURS (2000, p.103), a esse respeito destaca que: "... trabalhar é não apenas ter uma atividade, mas também viver: viver a experiência da pressão, viver em comum, enfrentar a resistência do real, construir o sentido do trabalho, da situação e do sofrimento".

2.2 Trabalho no capitalismo contemporâneo

Do ponto de vista ontológico, o trabalho é a categoria central da sociabilidade humana, pois é através da atividade que o homem transforma a natureza e, em relação com os demais da espécie, mediante a (co) laboração, divisão de tarefas e (co) operação, produz os valores úteis e necessários à vida social. Nestes termos, ao trabalhar o homem transforma a natureza e a si, isto é, o homem é tal como se produz (MARX, 1978; Marx e Engels, 1977).

O trabalho é atividade social e coletiva. Ao trabalhar socialmente o homem estabelece relações com a natureza, com outros seres humanos e consigo mesmo. Estabelece assim relações sociais de produção, nas quais se desenvolvem saberes e conhecimentos, símbolos, significados e valores, que visam a produção objetiva (material) e subjetiva (sujeito e consciência) da vida, constituindo portanto, sujeitos históricos da produção de uma nova natureza e de um novo ser humano.

Por outro lado, mediante o processo de complexificação da sociedade, o trabalho assume formas históricas diferenciadas que caracterizam os diversos modos de produção⁴.

Assim, na hegemonia do modo de produção capitalista, o trabalho, além de produtor de valor de uso, é também produtor de mercadorias, isto é, valores de troca. Dado que esta forma histórica é caracterizada pela propriedade privada dos meios de produção e pela apropriação privada do produto do trabalho, resta ao trabalhador utilizar-se a si mesmo, em potencialidade e ação, comercializando a mercadoria que dispõe, isto é, sua força de trabalho. Assim, o trabalho converte-se em valor de troca, e é nesta dupla condição contraditória (valor de uso x valor de troca) que caracteriza-se a sociedade capitalista.

O trabalhador, ou mais especificamente sua força de trabalho, sob o capitalismo, também é reduzida a mercadoria. O consumo de uma mercadoria no capitalismo obedece a condições de demanda (oferta e procura) e esta é a “lei” que define a contratação do trabalho assalariado, a chamada empregabilidade. Portanto, para o consumo desta mercadoria muitas coisas concorrem, dentre elas algumas características requeridas, como a escolarização, e as condições do próprio mercado.

Desse modo, o trabalhador vê destituída de sentido a sua própria atividade, já que na medida em que se elevam os índices de educação e conhecimento de um povo, eleva-se também o número de trabalhadores que não conseguem encontrar um emprego que exija o grau de conhecimento por eles adquiridos, o que acaba por levar ao descontentamento, estranhamento e alienação.

Sennett nos apresenta várias conjecturas a respeito da influência do “novo capitalismo”, também denominado de “nova economia”, na vida do indivíduo comum na sociedade, sendo que sua intenção não se restringe apenas a descrever o novo capitalismo ou capitalismo flexível.

A denominação “produção flexível” tem como origem e principal referência a diferenciação em relação à “produção de massa”. Diferente de produção estandarizada e em grandes lotes orientada pelo consumo de massa que caracterizou o chamado taylorismo-fordismo, a produção flexível é caracterizada pela produção “customizada”, isto é, diferenciada, em lotes que atendem a pedidos de clientes, ou especificamente

³ Lembramos, com Lukács (1981), que o trabalho é central no processo de produção material da vida e das subjetividades. Para o autor o trabalho é *telos* definidor do salto ontológico.

⁴ O trabalho assume formas históricas e determinadas: trabalho comunal, escravo, feudal e assalariado.

dirigida a regiões. Portanto, processa produto que “exige” flexibilidade do capital constante (máquinas produzem diferenciadamente) e flexibilidade do capital variável (força de trabalho qualitativa e quantitativamente adaptável).

Essa nova forma de organizar a produção e o consumo sob o capitalismo, também chamado de capitalismo moderno, recebe o adjetivo de flexível por vários outros motivos, dentre os quais: pouca intervenção político-governamental do Estado, reduzindo assim os entraves burocráticos; sindicatos bastante enfraquecidos, gerando pouca ou nenhuma luta sindical; afrouxamento das relações entre superiores e empregados, com tendência ao desaparecimento da figura do supervisor para o surgimento da figura do líder ou treinador de equipes; maior maleabilidade dos horários e jornadas de trabalho e aumento de oferta de emprego em turnos ou tempo parcial; menor possibilidade de fazer carreira em uma empresa; contratos por tempo determinado e crescimento do emprego sem contrato (informal), pouco comprometimento da empresa em relação a um espaço físico determinado e aos empregados, podendo ser reestruturada, transferida de país ou desmontada - em parte ou no todo - visando maior lucratividade⁵. (SENNETT, 2004).

Nesse sistema flexível, os empregados são incentivados a arriscar, a fugir da rotineira estabilidade. Aliados a esses fatores, os trabalhadores enfrentam um mundo altamente competitivo, onde as mudanças no ambiente de trabalho e as novas tecnologias, além das relações intersubjetivas e sociais do mundo do trabalho, imprimem no trabalhador as conseqüências negativas do estresse.

Essa característica do capitalismo flexível teria, inicialmente, se desenvolvido como uma solução para certos problemas que os outros modelos de organização da produção capitalista enfrentavam⁶. Sennett mostra que isso é uma ilusão, expondo os efeitos colaterais que os métodos de fuga da opressão dos antigos moldes capitalistas nos causam.

O aspecto fundamental apontado por Sennett são as conseqüências causadas ao caráter. Uma delas é a experiência de estar constantemente à deriva: a nova economia impõe àqueles que buscam “subir na vida” que estejam sempre mudando de empresa ou ramo de atividade, gerando - ao invés de uma narrativa de vida seqüencial - apenas

⁵ Aqui nos limitamos a citar alguns componentes da flexibilidade requerida à força de trabalho.

⁶ Referimo-nos aqui a organização do processo de produção capitalista baseado nos princípios da organização científica do trabalho (taylorismo) e na produção em série (fordismo). É importante, no entanto, observar que a produção flexível, em suas diversas formas, dentre as quais o toyotismo, não apresenta ruptura com os paradigmas anteriores, mas os aperfeiçoa no sentido de intensificação do processo de trabalho com vistas à maximização dos resultados.

“instantes” fragmentados. Para SENNETT (2004, p 27) “o capitalismo de curto prazo corrói (...), sobretudo aquelas qualidades de caráter que ligam os seres humanos uns aos outros, que dão a cada um deles um senso de identidade sustentável”. Aqui não é apenas encorajada a obtenção das aspirações de cada ser humano, mas sim o desejo de ser “melhor que o outro”, obter mais bens, ter mais sucesso.

Estar à deriva, em intermitente processo de mudança de situação, impossibilita o cultivo de algumas qualidades que somente florescem em longo prazo, como a lealdade, o compromisso, o propósito e a resolução. Essas qualidades só são possíveis quando possuímos uma narrativa concreta, construída através de fatos e experiências seqüenciais, através da soma dos momentos que foram causa e dos momentos que foram os efeitos dessas causas, através do sentimento de fruição do tempo como percurso histórico com começos, meios e fins⁷. O capitalismo flexível não permite o tempo de estabilidade ou a seqüencialidade suficiente para que isso ocorra. Sem essa narrativa, estando à deriva, o individuo se torna inseguro. (SENNETT, 2004)

Acreditava-se, que o fluxo do tempo do novo sistema nos afastaria do grande mal da rotina de sistemas anteriores, como por exemplo, o das fábricas de produção em série.

Um trabalho onde fizéssemos todos os dias a mesma coisa, durante todo o dia, nada nos acrescentaria além da habilidade específica para aquele serviço, o que seria degradante e improdutivo (a nós); assim, nos tornaríamos depressivos, diminuindo a produção. No entanto, a flexibilidade do momento atual da economia, de impulsos momentâneos, sem rotinas, de ações e mudanças imediatas, sem hábitos, gera, como vimos acima, uma vida sem nexos, sem conexões. De acordo com SENNETT (2004, p 25): “é a dimensão do tempo do novo capitalismo, e não a transmissão de dados *hi-tech*, os mercados de ação globais ou o livre comércio, que mais diretamente afeta a vida emocional das pessoas fora do local de trabalho”. Essa nova flexibilidade não corrigiu o problema da rotina.

Outro aspecto do qual trata Sennett é a característica ilegível desse novo sistema. Uma dessas ilegibilidades diz respeito à dificuldade de definição das qualificações necessárias para uma função. Em sentido mais geral, pode-se argumentar que esta

⁷ A percepção/ fruição da temporalidade histórica não a reduz necessariamente a uma linearidade, preservando-se o zig-zag, idas e vindas, que, no entanto permitem o sentimento/ sensação de certo ordenamento lógico dos eventos.

ilegibilidade está relacionada à centralização do conhecimento embutido nos mecanismos de automação, que passam a funcionar como uma espécie de “máscara”, “filtro” ou “anteparo” que se interpõe entre o sujeito da ação (o trabalhador) e a materialização ou objetivação dessa ação (o produto de seu trabalho), constituindo-se, assim, em mais um elemento de reforço do estranhamento que caracteriza o modo de produção capitalista.

A mais forte característica do “novo capitalismo” é a de nos incitar e, podemos mesmo dizer, nos obrigar a assumir riscos. É essa também a característica que traz maior número de conseqüências. Organizações mais flexíveis - e por esse motivo mais instáveis - impõem tacitamente aos trabalhadores a necessidade de mudanças arriscadas, buscando uma estabilidade mais real. Deve-se, no entanto, levar em consideração que a própria ambição, produzida socialmente como o fetiche do consumo e a ode à acumulação antes que inerente ao ser humano, associada a um esse regime flexível, acelera e intensifica o processo.

Visando melhores condições econômicas, sociais ou empregatícias, ou concretamente submetido ao cotidiano enfrentamento das situações de instabilidade do “novo capitalismo”, o indivíduo se predispõe ao risco; o risco, além de necessário, é tornado “culturalmente” e “socialmente” estimulante, desejável. Como observa SENNETT (2004, p 100), “no capitalismo flexível, a desorientação envolvida no marchar para a incerteza, para os tais buracos estruturais, se dá de três formas específicas: por ‘mudanças laterais ambíguas’, ‘perdas retrospectivas’ ou resultados salariais imprevisíveis.” Nessas três formas de desorientação, o indivíduo pode se encontrar em situações onde acredita, erroneamente, estar movendo-se para posições superiores; ou, após uma mudança, perceber - retrospectivamente - que tomou uma má decisão; ou ainda, acreditando mudar de emprego para obter uma remuneração melhor, somente alcança resultados falsos ou incertos. Essas características, em linhas gerais são dimensões daquilo que Ulrich Beck definiu como a “sociedade do risco”, ao falar da precariedade do trabalho na era da globalização. Condição esta caracterizada

...pela irrupção do precário, do descontínuo, do impreciso e do informal... [e, em conseqüência]... quanto mais as relações laborais se desregularizam e se flexibilizam, mais rapidamente se transforma a sociedade laboral em uma sociedade de risco, um risco não calculável nem para o modo de vida de cada indivíduo, nem para o Estado e a esfera política. (BECK, 2000, p.102).

Atualmente, nessa sociedade dinâmica que supervaloriza a atitude de aceitar riscos, não participar desse jogo é estagnar. A cultura do risco muitas vezes distingue por esse atributo - a disposição a correr riscos - entre os vitoriosos e os fracassados. Nesse cenário, Beck atenta para o fato de que esta “sociedade de risco” não é um fenômeno de transição e que o futuro do trabalho será caracterizado por inseguranças e incertezas.

Porém o arriscar-se traz conseqüências danosas; esforços desmedidos que não são recompensados, mudanças incessantes que não levam a lugar algum ou que não trazem vantagens, tudo isso torna o indivíduo preso ao momento e limita-o, impossibilitando-lhe uma visão temporal mais abrangente, deixando-o sem perspectivas, imediatista, utilitarista, pragmático. Assim, quando a narrativa individual é uma somatória repetitiva desses elementos (o risco e a mudança), nada há de experiência concreta e aproveitável no passado que sirva de rumo ao presente, o indivíduo se torna apreensivo e ansioso, em um quadro que visa somente a ampliar-se, principalmente se nos apercebermos de que o resultado, no que diz respeito a valor pessoal e experiência pessoal, após alguns anos, é nulo; este processo gera um indivíduo vazio e sem rumo, de caráter inconsistente.

Esse sentido de perda de referenciais históricos, o domínio da espacialidade por um presentismo alucinógeno e a diluição da ação concreta dos sujeitos são descritos por JAMESON (1997) como elementos característicos do pós modernismo, identificado por este autor como a lógica cultural do atual capitalismo. Nesta perspectiva, destacamos em trabalhos anteriores, que neste processo de ruptura da temporalidade histórica

...o sujeito perde a sua capacidade de organizar seu passado e seu futuro como uma experiência coerente, o que implica que a produção cultural e mesmo a material reduz-se a um amontoado de fragmentos, produzidos a esmo, de modo aleatório e sem referentes. Ou seja, perde-se a própria condição ontológica e teleológica de sujeito de história. (LIMA FILHO, 2004, p 48)

Apontando outro tema relevante acerca do atual estágio do capitalismo Sennett comenta seu efeito no campo da ética. A produção flexível enfatiza os atributos de relacionamentos interpessoais dos trabalhadores, como a cooperação, a atenção e compreensão ao outro, a sensibilidade e principalmente a adaptação às circunstâncias e à improvisação. Mas apenas aparentemente a ética voltada a este modelo desenvolve qualidades tidas como valorosas, pois esta é mais uma interpretação ideológica. Pelo próprio fato da flexibilidade e instabilidade, há uma tendência de que os empregados

possam permanecer um tempo maior nas empresas, ou pelo menos há uma tendência a que sejam acometidos desse sentimento de insegurança e provisoriedade. Isto implica de modo explícito ou subjacente, certo sentimento/ sensação de relacionamento fátuo, tanto entre funcionários e empresa, quanto entre trabalhadores de uma mesma equipe. Desta forma, os atributos de relacionamentos interpessoais éticos no coletivo de trabalho, e desta para com a empresa, tornam-se muito mais elementos abstratos e discursivos que visam o consenso, a docilidade e o comprometimento dos trabalhadores aos objetivos da empresa, do que valores concretos que efetivamente e objetivamente possam ser praticados e desenvolvidos no trabalho.

O homem moderno passa grande parte de seu tempo no trabalho, por isso seu relacionamento interpessoal fora de casa deveria apresentar um grande valor afetivo. Porém, o que ocorre é que essas relações não se concretizam, devido à competitividade, imediatismo das tarefas e as exigências que ocasionam sobrecarga, tanto física como psíquica. Assim, aqueles atributos mencionados anteriormente, que seriam legítimos se construídos em uma relação de tempo mais duradoura e sob organização social da produção distinta do capitalismo, ocorrem apenas superficialmente e em forma de representação; ou seja, o indivíduo passa a agir apenas em modo representativo, simulando essas virtudes ou usando-as somente na superficialidade. “Na verdade, o trabalho em equipe deixa o reino da tragédia para encenar as relações humanas como uma farsa.” SENNETT (2004, p 127).

Portanto, partimos da premissa que as características gerais de alienação e estranhamento produzidas pelo modo de produção capitalista são agravados quando este, em sua forma contemporânea de produção flexível, traz consigo os pressupostos do risco, da instabilidade, da insegurança e da ilegibilidade do trabalho. Estes elementos, ao provocarem sobrecarga física e mental aos trabalhadores, podem se constituir em potenciais desencadeadores de síndromes e enfermidades que afetam os trabalhadores, como por exemplo, a Síndrome de Burnout. Nos próximos tópicos discutiremos como tal situação pode afetar os trabalhadores de modo geral e uma categoria específica, os trabalhadores de educação.

2.3 Educação e trabalho no capitalismo contemporâneo

Para discutir a Síndrome de Burnout e como ela afeta o trabalho do professor precisamos, ainda que de modo breve, discutir o significado da inter-relação entre as

categorias educação e trabalho no contexto das relações sociais em que estes professores vivem.

A educação e o trabalho assumem significados diversos ao longo da história desde os primórdios da civilização. No entanto, sob o capitalismo esta relação assume um caráter particular.

Frente às mudanças que ocorrem no trabalho e no papel do Estado, tanto em questão de alterações econômicas, sociais e culturais, quanto suas conseqüências - o papel e o modo como é exercido o trabalho dos educadores sofreram drásticas reduções de qualidade, particularmente a das políticas de redefinição do Estado e suas conseqüências ao ensino público.

FRIGOTTO (1998, p 25) tece seu comentário a respeito da importância da educação no capitalismo, bem como da qualificação e requalificação da formação profissional:

Trata-se de uma educação e formação que desenvolvam habilidades básicas no plano do conhecimento, das atitudes e dos valores, produzindo competências para gestão da qualidade, para a produtividade e competitividade e, conseqüentemente, para a “empregabilidade”. Todos estes parâmetros devem ser definidos no mundo produtivo, e, portanto os intelectuais coletivos confiáveis deste novo conformismo são os organismos internacionais (Banco Mundial, OIT) e os organismos vinculados ao mundo produtivo de cada país.

Como trabalhadores, os educadores estão inseridos como força de trabalho, no processo de produção capitalista, que a cada momento se interessa mais pelo lucro imediato. Nesse quadro, esses funcionários são obrigados a lutar por melhores condições salariais, por melhor poder aquisitivo, por melhores condições de trabalho.

A educação escolar é uma das dimensões principais da produção social da força de trabalho. Os professores são essenciais ao processo ensino-aprendizagem, mediador responsável pela formação do aluno, cidadão e potencial força de trabalho. O trabalho do educador realiza uma síntese entre passado e futuro, buscando a (trans) formação do outro através do processo educativo, que também é mediado por vários outros processos em que os sujeitos da educação estão imersos: o aluno, sua família, o professor, as condições de trabalho e de vida de todos eles.

Não fugindo à regra de outros níveis de educação, os professores universitários, assim como os demais educadores, apresentam grande envolvimento afetivo com suas instituições. No entanto, face a degradação das condições de trabalho da profissão docente (entre elas, os baixos salários), muitos professores vêm-se obrigados a assumir

diversas jornadas de trabalho, ou seja, assumir tantas turmas e turnos, até um limite que acredita-se inicialmente - muitas vezes erroneamente- suportável, com a finalidade de suprir a não reposição do quadro docente e os baixos salários.

Nesse cenário, já no título do seu trabalho, o professor é encarregado de uma das mais difíceis tarefas que um profissional pode ter: formar o trabalhador, produtivo ao capital, ou educar o ser humano emancipado? (FRIGOTTO E CIAVATTA, 2003). Esta contradição é a própria marca do processo educacional sob a hegemonia do capitalismo, pois a lógica funcional deste sistema, baseada na exploração do trabalho humano é por natureza incompatível e contraditória com um processo de emancipação plena.

Nesta contradição podemos encontrar duas concepções para o processo educativo: a que considera que o papel da educação é transformar o homem em trabalhador produtivo ao processo de trabalho capitalista; a outra, que considera que o trabalho é o princípio educativo integral do homem, e, nesse sentido, a educação passa a enfatizar a construção do seu processo de aprendizagem, com vistas a desenvolver habilidades como criatividade, autonomia e policondição, pois toda aprendizagem deve passar pela mediação da ação.

Dessa forma, a escola, sob o domínio capitalista é uma instituição contraditória que afeta diretamente os que trabalham nela, pois desde o princípio, o professor trabalha sob condições sociais e históricas adversas: o pleno desempenho de seu trabalho criador da produção, transmissão e apropriação de conhecimentos, saberes e práticas é aprisionado - ainda que parcialmente, pois há o espaço da resistência - pela lógica do modo de produção, que submete, ou busca submeter toda a ação a uma funcionalidade do capital: formar o futuro profissional e criar capacidades e habilidades com a finalidade de produzir um profissional flexível, polivalente e competitivo. Desta maneira, o ideário educacional predominante visa à adequação do aluno à exploração do trabalho assalariado.

Para FERNANDEZ ENGUITA (1989, p 107):

A idéia de que a escola prepara para o trabalho, não já em termos cognitivos, embora também, mas, sobretudo em termos de atitudes, disposições, formas de conduta e aceitação das relações sociais imperantes pode ser aceita, em geral, pela maioria dos estudiosos da educação. Mas assume dimensões inteiramente diferentes segundo consideremos que a organização social do trabalho é algo natural, racional ou simplesmente inevitável, ou que é uma forma histórica determinada não pelas necessidades das pessoas, nem da produção em geral, mas pelos imperativos de sua forma capitalista e industrial. No primeiro caso, a socialização para o trabalho na escola poderia ser ou não conveniente, mas teria a aura da necessidade e da funcionalidade. No segundo, deve merecer o mesmo juízo que merece a

forma histórica do trabalho para cuja aceitação prepara; e, se consideramos esta como opressiva e imposta, teremos de ver também a socialização para a mesma como um processo de imposição e domesticação.

Historicamente podemos citar que o nascer das instituições de ensino para o povo cumpriu um caráter inicialmente pragmático, seja servindo aos interesses do capitalismo industrial ou da sociedade, ou da primeira utilizando-se a segunda como pressuposto. Normalmente a aprendizagem possuía caráter prático, sendo legado pouco ou mesmo nenhuma parte desse tempo de aprendizagem para o ensino literário. Uma mão-de-obra pronta e com formação sob medida do essencialmente útil ao exercício imediato de trabalho era, sem dúvida alguma, mais importante que uma letrada; assim a escola assumiu, também, o papel de modeladora de hábitos.

Há, no entanto, limitações a esta concepção da escola meramente como instituição passiva e da reprodução social. Conforme destaca FERNANDEZ ENGUITA (1989, p 131) não devemos

pensar a escola como um mero instrumento passivo em mãos e a serviço do Estado, do capital ou de qualquer outro poder externo”, pois, “embora possamos caracterizar a escola, em geral, como uma instituição que busca moldar as pessoas, não é possível ignorar que estas não são simples matérias primas ou produtos semi transformados dos quais se pode fazer qualquer coisa, como sugere a metáfora da tábua rasa. Trata-se, pelo contrário, de seres humanos, dotados de inteligência e vontade, cujos desejos, preferências, aversões, expectativas, experiências etc., se traduzem em respostas individuais e grupais aos imperativos da instituição, com o resultado final de que os resultados obtidos por esta não podem chegar jamais a coincidir inteiramente com seus desígnios iniciais.

Faz-se necessário questionar-se de que modo fica esta relação em uma situação profissional em que as condições de trabalho estão sendo degradadas e precarizadas. Do educador é cobrada qualidade no ensino, melhor qualificação, atualização, produção científica, mesmo quando as tecnologias de acesso a banco de dados, internet, etc., parecem não apresentarem condições a contento para isso.

A educação pública no Brasil é extremamente carente de recursos, mesmo daqueles mais básicos. Entre as limitações que atuam diretamente sobre a prática docente temos a falta generalizada de recursos e a dificuldade para adquirí-los. Esses recursos se referem ao material didático, à aquisição de novos equipamentos, problemas de conservação de edifícios, escassez de móveis, ambientes com condições inadequadas de temperatura, insuficiência de locais adequados, falta de renovação tecnológica, etc.

Vale ressaltar que as limitações políticas e institucionais interferem freqüentemente na atuação prática dos professores, seja no fato de não serem destinados recursos materiais e financeiros suficientes, ou na falta de participação dos professores no momento de planejar as metas e direcionamentos da instituição educacional.

Cabe ainda perguntar-se a respeito da relação educação e trabalho em uma situação em que o objeto específico do trabalhador docente - o conhecimento - assume características múltiplas e multifacetadas com os processos de comunicação, midiáticos, internet, etc. O ensino tradicional sofreu interferências dos processos tecnológicos, dando a possibilidade do aluno transpassar os limites do muro da escola, buscando sua aprendizagem em qualquer outro lugar no qual possa ter acesso às informações. Assim sendo, os novos meios digitais apresentam ao aluno novas formas de conhecer e, portanto alteram sua forma de pensar e agir. Porém, a escola é, e continua sendo um local de ensino-aprendizagem da maior importância, mas convivendo com outro lócus e sujeitos de ensino-aprendizagem. Nessa nova situação, o papel do educador assuma ainda mais a condição de mediador do processo de ensino-aprendizagem, incitando, comparando fontes, provocando reflexões, estimulando a criatividade.

No cenário atual, cabe ao educador incitar a busca e a experimentação, é dele o papel de interlocutor. Deve, para isto, estar informado, atualizado, utilizar-se também das novas ferramentas de conhecimento, pois

...o papel tradicionalmente designado às instituições escolares, com respeito à transmissão de conhecimento, viu-se seriamente modificado pelo aparecimento de novos agentes de socialização (meios de comunicação e consumo cultural de massa etc.) que se converteram em fontes paralelas de transmissão de informação e cultura” (ESTEVE, 1999, p 31).

No entanto, fator limitante da prática docente, a falta de material, ironicamente, faz frente a programas governamentais e sociais de renovação metodológica. Políticos e administradores criticam a falta de renovação tecnológica ou a sua demora, enquanto que as escolas não possuem recursos materiais ou financeiros para investir em equipamentos ou cursos de aperfeiçoamento para os professores. Muitas vezes a universidade não possui recursos para realizar a própria manutenção de seu patrimônio.

Salários indignos, precariedade, sobrecarga de trabalho, contaminação do tempo livre e pressão para produção científica são apenas alguns dos fatores que parecem estarem relacionados ao estresse dos docentes das Instituições Federais de Ensino Superior no Brasil. “Assumir as novas funções que o contexto social exige dos

professores supõe domínio de uma ampla série de habilidades pessoais que não podem ser reduzidas ao âmbito da acumulação do conhecimento". (ESTEVE, 1999, p 38).

Toda esta vicissitude observada pode gerar um impacto no processo saúde-doença do trabalhador docente e é exatamente por isto que a partir de da década de 70, começaram a surgir no Brasil pesquisas sobre o processo de trabalho docente e como tais relações afetam a saúde doença destes professores.

2.4 Os professores universitários: características do trabalho docente na atualidade

A universidade é instituição repleta de contradições e carrega a dimensão crítica sobre si mesma e sobre a sociedade. Talvez seja uma das instituições mais exigidas da contemporaneidade, pois sobre ela recaem grandes expectativas exigindo uma formação profissional de qualidade que busque solução de problemas sociais através da pesquisa e extensão. (CUNHA, 1989 p. 79)

2.4.1 Introdução

A profissão docente sofreu, com o passar do tempo, um processo gradual de desvalorização. Efetivamente, ao lado dos costumeiros e freqüentemente entusiásticos discursos sobre a importância da elevação dos níveis de escolarização e da melhoria de sua qualidade, ocorrem também com reiteração processos de negação ou de insuficiência de recursos e políticas públicas que garantam de fato a melhoria das condições infra-estruturais das escolas e das carreiras dos profissionais da educação, acabando por provocar uma espécie de desvalorização social destes trabalhadores. Dentre os muitos aspectos relacionados à referida perda de valor social temos a degradação das condições de exercício profissional e a questão das continuadas perdas salariais. Com relação a este último aspecto, a reivindicação dos professores para a obtenção de um nível de remuneração maior,

...além de estar associada a aspectos relativos à sobrevivência (material), está carregada de conotações simbólicas. De fato, a demanda de valorização do professor remeteria tanto à exigência da recuperação histórica do reconhecimento da importância do papel social do educador, como a exigência do reconhecimento da tarefa profissional, propriamente dita, despojada de seus tradicionais atributos de gênero. (CODO, 1999, p.69).

Devido à falta de valorização do seu trabalho, o professor passa a questionar-se quanto a sua competência para dar aula ou para operar a evolução dos alunos. Várias pesquisas (CODO, 1999; ESTEVE, 1999; CARVALHO, 1995), alertam para que o fato da não valorização do trabalho docente, observada pelas condições salariais, aumento da sobrecarga de trabalho, precariedade dos vínculos empregatícios e até mesmo o desrespeito por parte dos alunos e da própria sociedade, são fatores que estão contribuindo para o processo saúde-doença nos professores, prejudicam a realização de um trabalho de qualidade e estão presentes não apenas no ensino básico, como também no ensino superior, como é o caso das Instituições Federais de Ensino Superior objeto desta pesquisa. Segundo CODO (1999, p 83) os jornais

...só falam do descaso da educação pública, do rendimento ruim dos alunos nas avaliações realizadas pelo MEC, do vergonhoso lugar que os alunos brasileiros das escolas públicas alcançam nos rankings de comparações internacionais de rendimento dos educandos. Ora, o professor está sendo constantemente atingido na sua imagem pública, tudo isso que parece questionar sua competência fere profundamente sua identidade. Será que já paramos para pensar nisto?

Um aspecto importante a ser observado: nas últimas décadas, sobretudo no âmbito das políticas neoliberais, incluíram-se entre as obrigações da escola básica e do professor muitos aspectos e dimensões pertinentes à educação social-familiar que, por mérito, deveriam ser de responsabilidade da família. Nesse cenário, ao ensino, em todos os níveis, passa a atribuída a ser a responsabilidade pela solução e resposta para as crises e problemas sociais. As escolas, e os profissionais que nelas atuam, passam então a ser culpabilizados pelos males que levam a degradação da sociedade, mas cabe a nós questionarmos quais são realmente as origens e causas destas crises. (CORRÊA, 2005).

Por outro lado, sendo a Universidade a instituição social responsável pela formação inicial dos professores que atuarão na escola básica, é importante levar em consideração a precarização das condições de trabalho que vem se abatendo tanto sobre as próprias universidades públicas quanto sobre os professores universitários.

2.4.2 Professores universitários e universidades federais

O trabalho do professor universitário é diversificado do ponto de vista teórico-metodológico, exigindo constantes atualizações críticas e reflexivas que serão importantes ferramentas no ensino, na pesquisa, na extensão e aumento de

produtividade acadêmica. O ensino de graduação, assim como o ensino técnico tem uma característica importante: preparar o aluno para a profissão que irá exercer.

HAGEMEYER (2004, p 80) ressalta que:

É fundamental reafirmar, ainda, que o saber docente não é formado apenas da prática, mas é nutrido pelas teorias da educação. O professor desenvolve-se como intelectual crítico no próprio processo de profissionalização, nos cursos de aperfeiçoamento e na prática cotidiana, quando incorpora a análise do âmbito escolar no contexto mais amplo, buscando respostas para o trato da desigualdade e diversidade com que trabalha hoje.

Ora, ao pensarmos o professor universitário como parte de uma instituição fundamentalmente criada para produzir e disseminar conhecimento, este deveria ter condições favoráveis no que diz respeito a sua atividade intelectual, o que nem sempre ocorre por diversos fatores, como, por exemplo, entraves burocráticos (relatórios volumosos e freqüentes), falta de recursos orçamentários, assim como os processos de avaliação periódica aos quais são submetidos os docentes. Estes processos, baseados em métricas de produtividade relativa, sobretudo à parâmetros quantitativos – por exemplo, publicações em revistas e periódicos – funcionam como um fator a mais de sobrecarga e estresse no trabalho do docente universitário.

Constata-se, porém, que apesar de inúmeras dificuldades vivenciadas por nossos professores, tanto na realização do seu trabalho em sala, como nas atividades relativas à sua qualificação profissional e disseminação da sua produção intelectual, estes trabalhadores muitas vezes não medem esforços pessoais em busca de melhor qualificação e produção técnico-científica, por meio de compra de livros, assinaturas de revistas e, muitas vezes, arcando com custos totais ou parciais necessários à sua participação e apresentação dos seus trabalhos em eventos científicos. Dessa maneira os professores enfrentam os entraves vivenciados diariamente em sua prática profissional. Porém, para tanto, tais circunstâncias geram mais desgaste físico, mental e psicológico.

Por seu turno, torna-se necessário que os departamentos promovam e estimulem a troca de experiência docente, tirando o professor do isolamento provocado pela sociedade pós-moderna (HARGREAVES, 1994), não apenas com a finalidade de propiciar aos professores e alunos capacitação técnica e científica para realização de suas atividades profissionais como também a reflexão coletiva sobre a realidade que os cerca, pois de acordo com POPKEWITZ (1997) a educação escolar não deve ser vista meramente como um processo técnico, mas um processo político, sendo a escola um

lócus de disputa de poder que está diretamente relacionado a contextos históricos concretos, pois é uma instituição social que expressa projetos políticos e sociais onde se busca organizar e legitimar determinada hegemonia.

2.4.3 Condições de trabalho dos professores universitários

A produção de pesquisas a respeito de condições de trabalho docente teve um aumento significativo nas últimas décadas. Estes estudos visam, sobretudo, entender a situação das condições pelas quais se exerce a docência, tanto das condições materiais e estruturais oferecidas ao professor, quanto daquelas que dizem respeito ao contexto sócio-econômico do país. No entanto, um crescente número de pesquisadores dedica-se a fazer uma análise da relação existente entre o trabalho e a saúde dos professores, em todos os níveis do ensino, expondo alguns aspectos característicos dessa relação e, quando negativa, as conseqüências sofridas pelo professor, pelos alunos e pela instituição. As produções a cerca desta relação, enfocando tanto a saúde física, quanto a saúde mental/ psicológica, ocorrendo, entretanto, um aumento significativo sobre saúde mental e trabalho docente.

Esteve (1999) já demonstrava uma preocupação pela sistematização e construção de uma 'linguagem comum' à diversidade e heterogeneidade de estudos já realizados, visando o aproveitamento válido desses estudos e, por outro, pela sistematização, também, de estudos que virem a ser realizados. Podemos citar dois exemplos dessa diversidade mencionada: o estudo de perspectiva psicológica, sobre estresse e ansiedade na classe docente, e o enfoque sociológico, sobre as mudanças surgidas atualmente, as expectativas sociais que se projetam sobre os professores e as variações introduzidas em seu ambiente profissional.

Corroborando com Esteve, achamos pertinente uma divisão destas condições em fatores primários e fatores secundários. Os primários são os que incidem diretamente sobre a ação do professor na sala de aula (imposições administrativas, isolamento etc.), provocando emoções negativas. Os secundários se referem às condições ambientais do contexto onde exerce a docência (falta de tempo, material adequado, excesso de alunos, condições salariais precárias, as necessidades de mudança e adaptação em curto espaço de tempo, devido às mudanças sócio-econômicas, salários e reconhecimento não compensatórios e reconhecimento social, entre outros.), com ação direta sobre a motivação e desempenho na função.

Sabemos também da idealização em torno da imagem do professor, o que contribui para o aumento de exigências impostas ao seu trabalho. Ora, o ideário popular, divulgado pela mídia do professor atendendo individualmente cada aluno, muitas vezes não condiz com a realidade, onde os professores têm que assumir turmas com um número cada vez maior de alunos, suprir a carências de recursos humanos, utilizando até mesmo do seu tempo livre em detrimento das demandas de trabalho. Os anseios e ações da sociedade são relevantes nesse processo, e são sentidos pelos professores, tanto na questão da delimitação dos objetivos do ensino como das recompensas materiais e do reconhecimento do status que se lhes atribui.

Outro item que pesa aos docentes é o fator tempo, intimamente ligado ao conceito de “sobrecarga de trabalho”, além de que a jornada não parece ser suficiente, e muitos docentes, precisam dispor de momentos que seriam de lazer ou mesmo de tarefas domésticas para esses fins. Os professores, em suas diversas atividades (ensino, pesquisa, extensão, atividades administrativas), têm seus horários de refeições atrapalhados, muitas vezes o almoço é substituído por um lanche rápido, sendo mais um fator prejudicial à saúde dos professores. Como veremos pelos dados por nós levantados (assim como em diversas outras pesquisas sobre trabalho docente) é freqüente que a jornada de trabalho do professor universitário extrapola em horas o que é previsto no seu contrato de trabalho.

Devido a toda sobrecarga de afazeres, os docentes se sentem pressionados, não tem tempo de relaxar e muitas vezes não encontram sequer uma brecha para troca de experiências e socialização das suas próprias produções científicas.

Entretanto, apesar de toda a dificuldade vivenciada pelas universidades federais⁸, um grande número de docentes continua na ativa, quando já deveriam gozar da sua aposentadoria e outros tantos somam - se a eles por meio de contrato temporário, sendo chamado de professor substituto (contrato de no máximo dois anos), trabalho caracterizado por vínculos flexíveis e precários, ou como denomina ANTUNES (1995), caracterizado pela precarização das relações de trabalho.

⁸ Com relação as dificuldades de recursos humanos vivenciadas na UTFPR, podemos levantar, por meio de documento oficial, que em Dezembro de 2005 o quadro geral de funcionários tinha 231 professores efetivos e 43 professores substitutos.

3 PROFISSÃO DOCENTE E PROCESSO SAÚDE – DOENÇA NO PROFESSOR

‘Falsas’ são aquelas [necessidades] superimpostas ao indivíduo por interesses sociais particulares (...): as necessidades que perpetuam a labuta, a agressividade, a miséria e a injustiça. (...) A maioria das necessidades comuns de descansar, distrair-se, comportar-se e consumir de acordo com os anúncios, amar e odiar o que os outros amam e odeiam, pertence a essa categoria de falsas necessidades. (MARCUSE, 1969, p.26)

3.1 Saúde do trabalhador e profissão docente

Uma profunda transformação no papel do trabalho está em andamento. Esta mudança, que vem se intensificando a partir das três últimas décadas do Século XX, procura aumentar a utilidade e produtividade do trabalhador por um lado e, por outro, diminuir sua potência e sua energia políticas. O modo de produção capitalista e, em particular, sua variante flexível moderna se fundamenta no fato de que a um aumento da utilidade e da produtividade do corpo deve corresponder um aumento da docilidade e da obediência. Somando-se a isto, fatores sócio-políticos, avanços científicos e tecnológicos, ambientes altamente competitivos, instabilidade econômica, diminuição do valor intrínseco do trabalho dando lugar à busca de recompensa extrínseca, vem exercendo influência na sociedade e cenário profissional com conseqüências pessoais para os trabalhadores de diversas áreas.

Esta diminuição do valor intrínseco está na realidade associada ao processo de precarização do trabalho em curso, sobretudo a partir dos anos de 1970, no contexto das políticas de caráter neoliberal em que ocorrem movimentos de redução e perdas de direitos sociais e trabalhistas conquistados à época do estabelecimento do *Welfare State*. Por outro lado, em decorrência de mudanças nas bases físicas e organizacionais do processo de trabalho, ocorre também um movimento de mudanças na composição qualitativa e quantitativa da força de trabalho, caracterizado por uma crescente tendência à diversificação, heterogeneização e complexificação da classe trabalhadora.

É importante destacar que este processo de mudanças, mesmo que de modo não uniforme e com deslocamentos temporais entre nações e continentes, veio se desenvolvendo ao longo do século XX, em particular a partir de sua segunda metade, à

medida que a ciência e tecnologia foram se incorporando de modo intenso aos processos de trabalho, produzindo, em decorrência sensações de mal-estar de diversas ordem e natureza sobre o cotidiano das pessoas que trabalham. Nesse sentido, conforme destaca Trivinho,

Já nos anos 50 e 60, Marcuse discorria sobre o novo princípio de realidade da sociedade tecnológica, o princípio do desempenho, que exigia dos indivíduos uma repressão adicional da satisfação da libido em prol de um dispêndio maior de investimentos sublimado tanto na esfera da produção, marcada pela instabilidade e norteadas por valores de competição extrema, quanto na esfera do tempo livre, articulada igualmente por todos os vetores que organizam o universo da produtividade (TRIVINHO, 2001, p 105).

Prosseguindo no seu raciocínio, Trivinho observa que esta tendência ao longo dos anos, acentou-se, no sentido do pior, caracterizando-se, na atualidade, pela

... predominância de estruturas mentais, libidinais e corporais submetidas ao fardo das tensões diárias, resultantes do agravamento das sobrecargas de pressões (tanto mais endógenas, quanto exógenas) em função das necessidades de todo tipo de cuidado ou alerta, formal ou informal, relacionado à esfera do trabalho, ao espaço doméstico e ao que vigora nas ruas. (TRIVINHO,2001,p.106)

Atualmente, observa-se um crescimento constante por questões relacionadas à ligação entre trabalho, saúde e doença mental, fato este vinculado ao aumento de transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho, indicados em pesquisas⁹. Transtornos mentais relacionados ao trabalho são a terceira causa de afastamento do trabalho, concessão de auxílio previdenciário e aposentadoria por invalidez nos trabalhadores formais brasileiros. (DIEESE, 1997)

O mal estar relacionado ao trabalho pode estar ligado a condições externas, como economia, medo de perder o emprego, falta de recursos materiais e condições de trabalho ou de exigências culturais de sucesso profissional. Porém os aspectos mais importantes do stress ocupacional são a insatisfação profissional e dificuldade de relacionamento interpessoal.

Freud deu ênfase a expressão “mal-estar” na sua obra “ *O mal-estar na civilização*” e nos incita a reflexão, conforme destacado nas linhas que se seguem, em que fala da sua investigação sobre felicidade e indica as possíveis causas do sofrimento humano:

...três fontes de que nosso sofrimento provém: o poder superior da natureza, a fragilidade de nossos próprios corpos e a inadequação das regras que procuram ajustar os relacionamentos mútuos dos seres humanos na família, no Estado e na sociedade. Quanto às duas primeiras fontes, nosso julgamento não pode hesitar muito. Ele nos força a reconhecer essas fontes de sofrimento e a nos submeter ao inevitável. Nunca dominaremos completamente a natureza, e o nosso organismo corporal, ele mesmo parte dessa natureza, permanecerá sempre como uma estrutura passageira, com limitada capacidade de adaptação e realização. Esse reconhecimento não possui um efeito paralisador. Pelo contrário, aponta a direção para a nossa atividade. Se não podemos afastar todo sofrimento, podemos afastar um pouco dele e mitigar outro tanto: a experiência de muitos milhares de anos nos convenceu disso. Quanto à terceira fonte, a fonte social de sofrimento, nossa atitude é diferente. Não a admitimos de modo algum; não podemos perceber por que os regulamentos estabelecidos por nós mesmos não representam, ao contrário, proteção e benefício para cada um de nós. Contudo, quando consideramos o quanto fomos mal sucedidos exatamente nesse campo de prevenção do sofrimento, surge em nós a suspeita de que também aqui é possível fazer, por trás desse fato, uma parcela de natureza inconquistável — dessa vez, uma parcela de nossa própria constituição psíquica.

Quando começamos a considerar essa possibilidade, deparamo-nos com um argumento tão espantoso, que temos de nos demorar nele. Esse argumento sustenta que o que chamamos de nossa civilização é em grande parte responsável por nossa desgraça e que seríamos muito mais felizes se a abandonássemos e retornássemos às condições primitivas. Chamo esse argumento de espantoso porque, seja qual for a maneira por que possamos definir o conceito de civilização, constitui fato incontroverso que todas as coisas que buscamos a fim de nos protegermos contra as ameaças oriundas das fontes de sofrimento, fazem parte dessa mesma civilização. (FREUD, 1930, p 105)

Com o advento do capitalismo, ocorre a socialização do corpo como força de produção, passando a ser visto como força de trabalho, como mercadoria a ser consumida, derivando daí às interpretações que relacionam o consumo da força de trabalho ao processo saúde-doença do trabalho.

A palavra trabalho vem do latim “tripalium”, referindo-se a um instrumento de tortura para punições dos indivíduos que eram submetidos ao trabalho forçado quando perdiam o direito à liberdade. Podemos verificar em outras línguas que a palavra trabalho pode expressar fadiga, tortura física e intelectual, ganhos e reconhecimentos. Nesse sentido, o trabalho poderia ser visto como castigo, entretanto, valores culturais passaram a estruturar um sentido pessoal e único que se situa entre a obrigação e o prazer de trabalhar. Percebe-se o homem moderno definindo-se pela sua profissão e encontrando dificuldade em dar sentido à vida se não for pelo trabalho, o que passa a ter significado de razão e necessidade de vida.

Além do caráter da sobrevivência, é pelo e no trabalho que o homem é valorizado e sente-se útil à sociedade, que por fim o valoriza (ou pelo menos deveria valorizar). Na

⁹ Dentre as pesquisas que consultamos, destacamos: Síndrome do Trabalho Vazio Entre Bancários. Jornal brasileiro de psiquiatria, CODO (1995).

medida em que o homem busca suprir as necessidades de sua existência, mediante o ato social e coletivo do trabalho, transforma a natureza, a si mesmo e a sociedade em que vive, pois há uma intencionalidade nesta ação, que faz do homem um ser criativo que por meio desta ação procura satisfazer seus desejos subjetivos. Isto posto, podemos acreditar no trabalho como fator necessário para a sociedade e indispensável ao ser humano.

No entanto, sob a hegemonia do modo capitalista de produção o trabalho assume uma característica específica e a capacidade de trabalhar, como condição ontológica, é reduzida à condição de força de trabalho, uma mercadoria, como as demais, dotada de valor de troca.

A valorização/mercadorização do corpo como instrumento/força de trabalho estabelecida no contexto histórico das relações dominador e dominado típicas do capitalismo, mantém as pessoas ansiosas e pressionadas, sendo que nesse processo, o homem moderno está sendo acometido de diversos distúrbios comportamentais e psicossomáticos, sendo que o principal deles, o estresse que é gerado muitas vezes pela insegurança social e profissional.

Nesse sentido, o trabalho passa a ser encarado como um dos determinantes do psiquismo humano e do prazer ou sofrimento.

A respeito do sofrimento, FREUD (1974, p 95) tece seu comentário :

O sofrimento nos ameaça a partir de três direções: de nosso próprio corpo, condenado à decadência e à dissolução, e que nem mesmo pode dispensar o sofrimento e a ansiedade como sinais de advertência; do mundo externo, que pode voltar-se contra nós com forças de destruição esmagadoras e impiedosas; e, finalmente, de nossos relacionamentos com os outros homens. O sofrimento que provém dessa última fonte talvez nos seja mais penoso do que qualquer outro. Tendemos a encará-lo como uma espécie de acréscimo gratuito, embora ele não possa ser menos faticamente inevitável do que o sofrimento oriundo de outras fontes.

Extrapolando sua análise a todo o campo das relações sociais, vale dizer culturais, Trivinho, recorrendo a Baudrillard, observa que o processo de mudanças na contemporaneidade assume “a forma de um mais-mal-estar, portanto, de um mais-mal-ser, cuja reversibilidade anômala recai, de forma daninha, virulenta, sobre as bases da

alegria do viver, comprometendo-a na mesma proporção em que entrega o ser à hipertelia¹⁰. (Trivinho, 2001).

No início dos anos 80, ao focar a psicopatologia do trabalho¹¹, Dejours, traz o tema posicionando-o na própria dinâmica em que se insere a organização do trabalho. Para Dejours, o sofrimento mental resulta da organização do trabalho sob o modo de produção capitalista, designado por divisão e conteúdo da tarefa, relações de poder e responsabilidade. O autor propõe que os trabalhadores elaboram defesas individuais e coletivas contra o sofrimento, ocultando-o; para conhecê-lo, é necessário conhecer essas defesas. Para ele, uma das descobertas mais surpreendentes da Psicologia do Trabalho é a existência da construção coletiva de sistemas defensivos, que possuem mecanismos diversos em cada determinada coletividade, desse modo, o indivíduo exposto ao sofrimento também pode se tornar criativo, e através de uma *inteligência astuciosa* subverter ou transgredir a prescrição da organização do trabalho. A respeito da fadiga - tanto mental quanto física - seu acúmulo gera um estado chamada 'fadiga crônica' ou patológica, cujos sintomas, incluem distúrbios do sono, irritabilidade e desânimo. Outro tipo de dano possível ao trabalhador é o desgaste da identidade, atingindo seus valores e crenças e afetando a sua dignidade.

Pesquisas de Dejours contatam que na organização do trabalho, embora potencialmente patogênica, pode constatar em suas pesquisas que existem trabalhadores que conseguem reduzir/evitar o sofrimento no trabalho: "o reconhecimento de certo sofrimento não é incompatível com um prazer obtido na relação com o trabalho. Prazer e sofrimento podem resultar de lógicas relativamente independentes" (DEJOURS, 1994, p 106).

Este autor afirma que executar uma tarefa sem envolvimento material ou afetivo exige esforço de vontade que em outras circunstâncias é suportado pelo jogo da motivação e do desejo.

¹⁰ Vale dizer, à ordem de ausência total de finalidades, conforme BAUDRILLARD, J. *Lês stratégies fatales*, Paris, B. Grasset, 1983.

¹¹ Inicialmente, segundo SELIGMANN-SILVA (1994) a psicopatologia do trabalho era centrada no estudo das dinâmicas do trabalho, que ora conduziam ao prazer, ora ao sofrimento. Seu enfoque foi ampliado, transpondo as fronteiras da dinâmica saúde-doença, sendo denominada atualmente de Psicodinâmica do Trabalho.

Entre o homem e a organização prescrita para a realização do trabalho, existe, às vezes, um espaço de liberdade que autoriza uma negociação, invenções e ações de modulação do modo operatório, isto é, uma invenção do operador sobre a própria organização do trabalho, para adaptá-la às suas necessidades, e mesmo para torná-la mais congruente com seu desejo. Logo que esta negociação é conduzida o seu último limite, e que a relação homem-organização do trabalho fica bloqueada, começa o domínio do sofrimento - e da luta contra o sofrimento". (DEJOURS, 1994, p 15)

Distinguindo os dois tipos de sofrimento, DEJOURS (1994) nos fala do sofrimento criador e do sofrimento patológico, sendo que o último surge quando todas as possibilidades de transformação, aperfeiçoamento e gestão da forma de organizar o trabalho já foram tentadas quando somente pressões fixas, rígidas repetitivas e frustrantes configuram uma sensação generalizada de incapacidade. Como válvula de escape, este sofrimento pode utilizar-se da descarga da energia pulsional¹², permitindo assim o equilíbrio do aparato psíquico.

Corroborando com o exposto acima, CODO, SAMPAIO e HITOMI (1993), afirmam que a organização do trabalho exerce, sobre o homem, uma ação específica, cujo impacto se dá no aparelho psíquico. Em certas condições, emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual 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. Ainda para estes autores (CODO, SAMPAIO e HITOMI 1995), do choque entre um indivíduo, dotado de uma história personalizada e a organização do trabalho, portadora de uma injunção despersonalizante, emergem uma vivência e um sofrimento que determinarão a saúde na organização e seu funcionamento.

CODO; SAMPAIO; HITOMI (1994, p.190), analisando a questão do trabalho, coloca que: "quando trabalhamos em condições gratificantes, gostamos do produto realizado, alguns até se apaixonam por eles, como os escritores, por exemplo, mas quando trabalhamos subjugados, imprimimos raiva ao produto". A relação do homem com a organização do trabalho é origem da carga psíquica do trabalho.

¹² Segundo DEJOURS(1992), quando o trabalhador é submetido às excitações provenientes do exterior (psicossensorial) ou do interior (instintivas ou pulsionais), dispõe de diversas vias de descarga de sua energia, a saber: via psíquica, via motora e via visceral. Se esta excitação se acumula é fonte de tensão psíquica ou "nervosa".

Todo relacionamento é permeado por histórias individuais e sociais dos envolvidos, o que determina a estrutura do relacionamento da pessoa consigo, com o outro, com seu trabalho e com o meio. Podemos assim dizer que o mal estar psíquico envolve condicionantes individuais e determinantes sociais.

Do trabalhador atual, exige-se a capacidade para mudar do “saber fazer” para o “saber fazer, “saber ser” e saber pensar”. De acordo com o DELORS (2001, p 89), a educação necessária ao século que se inicia poderia ser sintetizada em um de seus parágrafos:

Para poder dar respostas ao conjunto de suas missões, a educação deve organizar-se em torno de quatro aprendizagens fundamentais que, ao longo de toda a vida, serão de algum modo para cada indivíduo, os pilares do conhecimento: aprender a conhecer, isto é adquirir os instrumentos da compreensão; aprender a fazer, para poder agir sobre o meio envolvente; aprender a viver juntos, a fim de participar e cooperar com os outros em todas as atividades humanas; finalmente aprender a ser, via essencial que integra as três precedentes. É claro que estas quatro vias do saber constituem apenas uma, dado que existem entre elas múltiplos pontos de contato, de relacionamento e de permuta.

A esse respeito, Sennett tece seu comentário sobre a flexibilidade do capitalismo atual, e nos fala sobre a dificuldade de definição das qualificações necessárias para uma função. O desenvolvimento acelerado da tecnologia e as constantes inovações no setor de maquinários industriais, somados a uma informática de fácil acesso e utilização, removeu aos poucos a necessidade do conhecimento de “como fazer”, característico do produtor artesanal.

E isso serve perfeitamente ao capitalismo flexível: possibilita a mão-de-obra a um custo extremamente mais baixo e funcionários facilmente substituíveis¹³. Um outro tipo de ilegitimidade diz respeito às próprias pessoas: sua compreensão a respeito do trabalho que desempenham é fraca, inconsistente; as pessoas perdem, também, identificação com seus cargos.

A saúde mental relacionada ao trabalho tem sido investigada sobre variadas denominações: estresse laboral, tensão decorrente da vida laboral, fadiga mental, fadiga psicológica, síndrome neurótica do trabalho, neurose do trabalho, *burnout*.

¹³ Isto é, sobretudo mais acentuado quando se trata de trabalhadores que exercem atividades de trabalho simples, nas quais predominam atividades rotineiras e operativas. A “fácil substituição” encontra limitações quando se trata de trabalhos mais complexos que exigem maior nível de abstração e elaboração teórica e que não são fundamentalmente de rotina e repetição. Este é o caso da docência, por exemplo.

Abordaremos neste trabalho o *Burnout*, síndrome que acomete os chamados “*care givers*” ou “doadores de cuidado”, profissionais que têm atenção particular de ajuda e que tem sido vista como uma síndrome da desistência do educador (CODO, 1999). Tomando por base alguns autores que tratam a respeito das conseqüências pessoais do trabalho, procuraremos entender as relações entre trabalho e saúde mental. O levantamento teórico nos demonstra que existem três modelos teóricos em saúde mental e trabalho: teorias sobre estresse, a psicodinâmica do trabalho e o conceito de desgaste mental.

3.2 Processo saúde-doença no professor

Contudo, os métodos mais interessantes de evitar o sofrimento são os que procuram influenciar o nosso próprio organismo. Em última análise, todo sofrimento nada mais é do que sensação; só existe na medida em que o sentimos, e só o sentimos como conseqüência de certos modos pelos quais nosso organismo está regulado. (FREUD, 1974, p 96)

Investigações acerca do processo saúde-doença dos professores surgiram na Europa a partir dos anos 60 e no Brasil na década de 70. A Organização Mundial da Saúde define saúde como “um estado completo de bem estar físico, mental e social e não apenas a ausência da afecção ou doença”, extrapolando a dimensão reducionista biológica, constituindo, como refere CAPRA (1982), como um estado de funcionamento do organismo que depende de suas interações com o meio ambiente.

CODO (1993, p 185) defende a idéia de que saúde e doença estão vinculadas entre si e ao contexto sócio-econômico-cultural. No texto “Um Diagnóstico Integrado do Trabalho com Ênfase em Saúde Mental”, o autor comenta:

Para enfrentar o desafio de trazer a área da saúde mental e trabalho ao campo científico foi preciso abandonar algumas posições confortáveis que constituem regra geral na atitude dos investigadores em ciências humanas, tais como: ... a demarcação de território entre as especialidades. Quando se tem o trabalho como objeto, é preciso aprender que o universo em análise não é psicológico, sociológico, econômico, antropológico. É tudo isto ao mesmo tempo e não saberemos nunca em que território estaremos em cada momento. O objeto mesmo é inter, multi, transdisciplinar. CODO (1993, p 185)

As possibilidades que oferecem as distintas abordagens metodológicas e as definições sobre o processo saúde-doença são importantes para que possamos ter uma aproximação ao nosso objeto de estudo. Compreendendo a docência como uma

atividade de trabalho que, embora com suas singularidades e particularidades, está sujeita a sobrecargas psíquicas e físicas, como as demais atividades de trabalho, é importante fazermos uma breve discussão sobre o tema.

Desta forma, discorreremos a seguir sobre os principais modelos teóricos sobre saúde mental e trabalho, que acabam por articularem-se, pois a complexidade desta relação permite, como admite CODD (2002), utilizar-se de diversos conceitos e metodologia. Partindo da afirmação de que o trabalho é essencial à vida do ser humano e que a relação homem-trabalho organiza e estrutura a vida das pessoas, concordamos que a abordagem em saúde mental não pode se restringir ou limitar a determinado campo e conseqüentemente articula-se com várias áreas do saber.

Esses modelos variam, historicamente, em relação ao enfoque que é dado: algumas abordagens direcionam sua análise mais aos aspectos físicos das conseqüências, enquanto outras aos psicológicos; outras, ainda, buscam um panorama mais amplo, o chamado biopsicossocial. A respeito do desgaste dos trabalhadores, inicialmente os estudos estavam mais voltados às reações fisiológicas desses trabalhadores e ao ambiente/ processo de trabalho. Somente em plena madurez do fordismo-taylorismo no qual se deu a intensificação da exploração do trabalhador como operário, com conseqüências à saúde, começou-se, sutilmente, a se inserir a esfera psicológica nessa análise. Apesar de ter surgido na década de 30, é somente a partir dos anos 50 que a teoria do estresse esboça de maneira sistemática, como um campo de estudo, a relação entre saúde mental e trabalho. Na década de 70, surge o conceito de esgotamento profissional - denominado pelos psicólogos estadunidenses *burnout*.

A dupla função da construção desse enfoque teórico se daria, por um lado, pela sistematização e construção de uma 'linguagem comum' à diversidade e heterogeneidade de estudos já realizados, visando o aproveitamento válido desses estudos e, por outro, pela sistematização, também, de estudos que virem a ser realizados. Podemos citar dois exemplos dessa diversidade mencionada: o estudo de perspectiva psicológica, sobre estresse e ansiedade na classe docente, e o enfoque sociológico, sobre as mudanças surgidas atualmente, as expectativas sociais que se projetam sobre os professores e as variações introduzidas em seu ambiente profissional. (ESTEVE, 1999)

3.2.1 Teorias sobre estresse

O primeiro modelo que iremos comentar, ainda que com brevidade, pois não objetivamos esgotar os aspectos conceituais, tratará das teorias sobre estresse. Isto torna-se importante para nosso estudo pelo fato de que MASLACH e JACKSON (1981), após suas pesquisas, conceituaram burnout como uma resposta ao estresse ocupacional crônico, não sendo um problema específico individual do trabalhador, mas das condições e dos processos em que trabalha.

Hans Selye, pesquisador austríaco, utilizou pela primeira vez na classe médica o termo *stress*, significando pressão ou tensão, agente ou estímulo, benéfico ou nocivo, capaz de desencadear no organismo mecanismos neuroendócrinos de adaptação. Mais tarde, SELYE (1950), expôs em um livro a “síndrome de adaptação geral”, justamente para explicar esta resposta do organismo frente a situações de ameaça. Aqui o estresse é visto como um agente neutro, que pode tornar-se positivo ou negativo de acordo com a percepção de cada pessoa. Para Selye, o estresse produz alterações na composição química e estrutura corporal, onde o corpo está tentando adaptar-se ao agente agressor, passando por três fases: alarme, resistência e esgotamento (onde há falha dos mecanismos de adaptação). De acordo com a tabela abaixo, a Síndrome Geral de Adaptação apresenta três fases:

TABELA 1: FASES DA SÍNDROME GERAL DA ADAPTAÇÃO

FASE INICIAL - ALERTA	
SINTOMAS FÍSICOS	SINTOMAS PSICOLÓGICOS
Taquicardia	Ansiedade
Aumento da sudorese	Aumento súbito de motivação
Tensão estomacal	Insônia situacional
Tensão muscular	Desempenho irregular
Mãos e pés frios	Perfeccionismo
Diarréia passageira	
FASE INTERMEDIÁRIA - RESISTÊNCIA	
SINTOMAS FÍSICOS	SINTOMAS PSICOLÓGICOS
Desgaste físico constante	Problemas de memória
Hipertensão arterial súbita e passageira	Déficit de atenção
Gastrite	Hipersensibilidade emotiva
Tontura	Dúvida quanto a si próprio
Dores musculares	Irritabilidade excessiva
Mal estar generalizado sem causa específica	Problemas de relacionamento
Formigamentos	Diminuição da libido
Problemas dermatológicos eventuais	Alienação
Mudança de apetite	Baixo desempenho profissional
Flatulência	Perda de senso de humor
Dores musculares	
FASE DE EXAUSTÃO	
SINTOMAS FÍSICOS	SINTOMAS PSICOLÓGICOS
Hipertensão arterial contínua	Dificuldades sexuais
Diarréia freqüente	Insônia constante
Náuseas	Vontade de fugir
Problemas dermatológicos sérios	Impossibilidade de trabalhar
Úlcera péptica	Pesadelos constantes
Infarto	Agressividade alta
Mudança extrema de apetite	Depressão
Tonturas constantes	Apatia

Fonte: Adaptado de SELYE, H. The evolution of the stress concept. American Scientist. United States. 1973.

Para SILVA E MARCHI (1997), o estresse é um estado intermediário entre saúde e doença, no qual o corpo luta contra o agente causador da doença. A fase de alerta é muito rápida onde há identificação do perigo, preparando o organismo para a fase de resistência, que pode durar anos, onde o corpo se adapta à nova situação. A fase de exaustão consiste em uma extinção da resistência, pelo esgotamento dos mecanismos de resistência.

Apesar do conceito de estresse não ser novo, apenas no século XX foram iniciadas investigações do seu efeito na saúde mental e física das pessoas. O estresse nem sempre é prejudicial à saúde, por isso podemos dizer que temos o estresse positivo ou eustresse, quando o estímulo estressor motiva a pessoa a lidar com a situação. Porém

quando existe resposta negativa, verificamos o distresse, que gera um processo adaptativo e pode levar às doenças, por romper o equilíbrio biopsicossocial. Ao contrário do eustresse, o distresse intimida e acovarda a pessoa, impossibilitando que ela reaja à situação e problemas.

Quando o estresse ultrapassa os limites psicológicos de uma pessoa, ele caracteriza o estresse crônico e negativo, tal como define LIPP (1984, p 6) “uma reação psicológica com componentes emocionais físicos, mentais e químicos a determinados estímulos que irritam, amedontram, excitam e/ou confundem a pessoa”, sendo uma relação entre a pessoa e seu ambiente que prejudica o seu bem estar.

Os conceitos a respeito do termo stress variam dependendo da abordagem dada por diferentes autores. É o que podemos verificar na tabela que segue.

TABELA 2: ALGUNS APONTAMENTOS SOBRE ESTRESSE E RESPECTIVOS AUTORES

AUTOR	ABORDAGEM	APONTAMENTO
Dicionário Oxford (1655)	-----	Força ou pressão exercida sobre uma pessoa com o fim de compelir ou extorquir
Dicionário Houaiss (2004)	-----	Estado de perturbação causado por um conjunto de reações do organismo humano na busca de adaptação a agressões de ordem física, psíquica etc.
Selye,H (1959)	Dimensão biológica	Interação entre agressão e resposta, elemento que produz modificações na composição estrutural e química do corpo.
Lipp (1984)	Cognitiva comportamental	Reação psicológica a determinados estímulos, podendo levar ao eustress ou ao distress
Moreira e Mello Filho (1992)	Bio-psico-social	Conjunto de reações que causam distúrbios no equilíbrio do organismo, freqüentemente com conseqüências prejudiciais
Rodrigues (1997)	Bio-psico-social	Considera que existem estressores internos (sentimentos, pensamentos e emoções) e externos (físico ou social) e que o indivíduo atenua o estímulo agressor
Cunha e Almeida (1992)	Perspectiva psicanalítica	Criticam conceito de estresse e consideram o sujeito não como agente passivo, mas como ator principal de sua problemática

Fonte: Pesquisa bibliográfica.

A revisão de literatura a respeito do estresse ocupacional ou laboral apontou-nos uma divisão entre estressores do ambiente físico e estressores psicológicos. Como estressores psicológicos, temos: demandas estressantes do trabalho (e de seu conteúdo), relações interpessoais no trabalho, sobrecarga de trabalho e estágios de desenvolvimento da carreira profissional (manutenção da carreira, diferenças entre expectativas e realidade).

Ao observarmos os estressores psicológicos, percebemos um indivíduo que sente o trabalho como ameaça, o que prejudica a sua interação, não respondendo à demanda do trabalho. Seus recursos são inadequados para enfrentar situações associadas ao trabalho e à vida profissional e, utilizando a abordagem psicanalítica, podemos dizer que é uma incapacidade do seu ego de lidar com elementos estressores.

Para LIPP (1984, p 12) “Se o stress for bem compreendido e controlado, pode até certo ponto, ser bom, pois prepara o organismo para lidar com situações difíceis da vida. Mas se não for controlado e se estiver constantemente presente na pessoa, pode levar até a morte”. Nesta perspectiva, podemos inferir que quando um professor se encontra na faixa positiva do estresse tem boas relações pessoais, entusiasmo, alta criatividade, boa produção, vitalidade e saúde. Mas no lado oposto, quando está na faixa negativa do estresse está propenso à falta de concentração, fadiga, dificuldade de relacionamento interpessoal, irritabilidade e propensão a doenças.

Salários indignos, precariedade, sobrecarga de trabalho, atividades didáticas, contaminação do tempo livre e pressão para produção científica são apenas alguns dos fatores que parecem estarem relacionados ao estresse dos docentes das Instituições Federais de Ensino no Brasil. “Assumir as novas funções que o contexto social exige dos professores supõe domínio de uma ampla série de habilidades pessoais que não podem ser reduzidas ao âmbito da acumulação do conhecimento”. ESTEVE (1999)

Continuando nosso caminhar pelas abordagens em saúde mental, passaremos a discorrer a respeito da Psicodinâmica do Trabalho.

3.2.2 Psicodinâmica do trabalho

A abordagem dejouriana¹⁴ enfatiza a centralidade do trabalho na vida dos trabalhadores e atualmente tem servido de base a vários autores e grupos de estudo de diferentes áreas, como sociologia, administração e psicologia. Inicialmente chamada de Psicopatologia do Trabalho, sua abordagem foi substituída pela expressão Psicodinâmica do Trabalho, por enfatizar o estudo da normalidade sobre a patologia. Questiona os mecanismos que os trabalhadores utilizam para evitar o sofrimento psíquico e abordando a coletividade e não o trabalhador isoladamente, não faz uso de terapia individual e sim intervenções junto à organização do trabalho onde o sofrimento psíquico está presente.

Dejours propõe que os trabalhadores elaboram defesas individuais e coletivas contra o sofrimento, ocultando-o; para conhecê-lo, é necessário conhecer essas defesas. Ainda segundo Dejours, uma das descobertas mais surpreendentes da Psicologia do Trabalho é a existência da construção coletiva de sistemas defensivos, que possuem mecanismos diversos em cada determinada coletividade. Desse modo, o indivíduo exposto ao sofrimento também pode se tornar criativo, e através de uma *inteligência astuciosa* subverter ou transgredir a prescrição da organização do trabalho.

Apesar de Dejours preconizar o afastamento do seu trabalho dos pressupostos psicanalíticos, visto que a psicanálise desvincula o trabalho do processo de adoecimento mental - a respeito de sua obra, CODO (2000) comenta: “a concepção de sujeito é psicanalítica, a conceituação teórica é psicanalítica, as conclusões são psicanalíticas e a racionalidade teórica em que as conclusões se apóiam é psicanalítica.” MERLO (2002) diz ainda que a Psicopatologia do Trabalho tem como uma de suas principais vertentes as categorias da psicanálise. Entendemos que, se a abordagem de Dejours diz que o trabalhador reage frente a uma agressão ao seu Ego, utilizando-se assim da psicanálise, já não pode desvincular sua obra destes pressupostos.

Para melhor familiarização com a abordagem dejouriana, é necessário que façamos uma incursão teórica em sua obra, buscando compreender alguns conceitos e idéias do autor. Podemos dizer com base neste autor que a organização do trabalho refere-se à divisão social e técnica do trabalho (ritmo, hierarquia, turnos, conteúdo de tarefas e sociabilidade) enquanto que condições de trabalho do professor relacionam-se

¹⁴ Referente à Christophe Dejours, expoente na abordagem das questões ligadas a organização do trabalho e conseqüências na saúde mental do trabalhador.

ainda com aspectos físicos do ambiente, quantidade de aulas diárias, números de alunos por turma e salário.

Vários autores da área da saúde do trabalhador (DEJOURS, 1994; WISNER, 1994; SELIGMANN-SILVA, 1994) concordam que carga de trabalho refere-se ao modo que o trabalhador vivencia o trabalho, como este trabalhador reage às exigências das suas tarefas, abrangendo aspectos físicos, cognitivos e psíquicos.

Existe ainda uma divisão entre cargas de trabalho em carga física e carga mental. Dejours propõe que a carga mental relacionada a elementos afetivos e relacionais seja conceituada como carga psíquica do trabalho. Segundo DEJOURS, ABDOUCHELI E JAYET (1994, p 28)

A carga psíquica do trabalho é a carga, isto é, o eco ao nível do trabalhador da pressão que constitui a organização do trabalho. (...) Em geral, a carga psíquica do trabalho aumenta quando a liberdade de organização do trabalho diminui.

E conclui: “Quando não há mais arranjo possível da organização do trabalho pelo trabalhador, a relação conflitual do aparelho psíquico à tarefa é bloqueada. Abre-se, então, o domínio do sofrimento”.

O autor expõe seu conceito de sofrimento

O sofrimento designa então, em uma primeira abordagem, o campo que separa a doença da saúde. Dentro de uma segunda acepção, o sofrimento designa um campo pouco restritivo. Ele é concebido como uma noção específica válida em Psicopatologia do Trabalho, mas certamente não transferível a outras disciplinas, notadamente à psicanálise. Entre o homem e a organização prescrita para a realização do trabalho, existe, às vezes, um espaço de liberdade que autoriza uma negociação, invenções e ações de modulação de modo operatório, isto é, uma invenção do operador sobre a própria organização do trabalho, para adaptá-la às suas necessidades, e mesmo para torná-la mais congruente com seu desejo. Logo que esta negociação é conduzida a seu último limite, e que a relação homem-organização do trabalho fica bloqueada, começa o domínio do sofrimento- e da luta contra o sofrimento. (DEJOURS apud SELIGMAN-SILVA, 1994, p 15)

Objetivando reforçar a conceituação de Dejours sobre carga psíquica, nos reportamos a WISNER (1994, p 13)

A carga psíquica pode ser definida em termos de níveis de conflitos no interior da representação consciente ou inconsciente das relações entre a pessoa (ego) e a situação (no caso da organização do trabalho). Mas ela é também o nível em que o sofrimento e a fadiga física, a falta de sono provocada pela distribuição dos períodos de 24 horas, a sobrecarga de trabalho cognitivo podem determinar distúrbios afetivos.

No caso do trabalho docente, a carga de trabalho é predominantemente psíquica, correspondendo à descompensações psicológicas relacionadas à organização do trabalho e derivada de situações estressoras do processo de trabalho.

A relação entre o trabalho do educador e a afetividade é um ponto importante. O trabalho do professor é um dos mais desafiadores do ponto de vista psicológico, pelo fato de que se faz obrigatória a construção de uma relação de afetividade com o aluno, para que o trabalho possa ser realizado com qualidade. É através do afeto e da confiança que se dá o processo de aprendizagem, e ela deve ser buscada pelo educador. No entanto, uma das dificuldades que acometem os professores se dá justamente devido a isso: o ciclo afetivo professor-aluno-professor nunca se fecha totalmente, ou seja, o investimento de energia afetiva por parte do professor não retorna na sua totalidade, dissipando-se frente a diversos fatores mediadores da relação. Se adicionarmos outras dificuldades, realmente comuns ao cotidiano docente, como ambientes e condições de trabalho hostis e desvalorização de sua imagem por parte da sociedade, a tendência é potencializar as dificuldades afetivas que o atingem, gerando desconforto e, em maior grau, sofrimento psíquico.

Ainda a respeito do problema da carga psíquica dos professores, podemos dizer que não tem relação com o envolvimento e a dedicação: a causa encontra-se no conflito do que há por ser feito, com a pressão do tempo e às condições de sua realização: lembremos que, entre as várias dificuldades do trabalho docente esta a necessidade de se assumir vários empregos, várias turmas, grande quantidade de disciplinas, de escolas, de alunos por turma, etc.

Dejours propõe a divisão de carga psíquica em positiva e negativa. De maneira geral podemos dizer que são relacionadas com situações estressoras do trabalho, pois segundo o mesmo autor a organização do trabalho é, de certa forma, a vontade do outro. Assim, este mesmo autor nos diz que o aparelho psíquico pode ser afetado pelo trabalho quando este se opõe a livre atividade; o acúmulo de energia psíquica leva à tensão, que gera o cansaço e o desprazer, tornando-se o *trabalho fatigante*.

Trabalhando prazerosamente o professor descarrega a energia psíquica. Isto posto, podemos dizer que quando o trabalho docente possibilita a diminuição da carga psíquica, é dito *trabalho equilibrante*, realizado com prazer, comprometimento e interesse. DEJOURS (1994, p.25) comenta:

...um trabalho livremente escolhido ou livremente organizado oferece, geralmente, vias de descarga mais adaptadas às necessidades: o trabalho torna-se então um meio de relaxamento, às vezes a um tal ponto que uma vez a tarefa terminada, o trabalhador se sente melhor que antes de tê-la começado: é o caso do artista, do pesquisador, do cirurgião, quando estão satisfeitos com seu trabalho.

Mas quais são os fatores que podem impedir a realização de um trabalho equilibrante? É o que nos propomos a entender nas linhas adiante.

4 BURNOUT: HISTÓRICO, DEFINIÇÕES E VARIÁVEIS

(...) segundo Freud, os processos e conflitos psíquicos fundamentais não são 'históricos', limitados a um período ou a uma estrutura social precisos – eles são universais, 'eternos', fatais. Portanto, esses processos não podem desaparecer e esses conflitos não podem ser resolvidos
– eles devem continuar dominando sob outras formas, que correspondem a outros conteúdos e os exprimem.
(MARCUSE, 1998a, p.95)

Para compreender a Síndrome de *Burnout* e como ela está afetando os professores, devemos analisar a interação entre os fatores determinantes, que podem incluir variáveis físicas, psicológicas, sociais e organizacionais. Nesse sentido, faz-se necessária uma análise sócio-histórica do tema.

Tendo como origem uma gíria inglesa, o termo *burnout* foi usado inicialmente para expressar o “morrer de tanto trabalhar”. FREUDENBERG (1974) foi quem inicialmente marcou os estudos, usando o termo para explicar o estado de apatia, perda de interesse e esgotamento de profissionais que trabalhavam com dependentes químicos. Por este motivo, este autor foi o primeiro a utilizar a terminologia no sentido que destacamos hoje.

MASLACH (1976) começa seus estudos com trabalhadores que exerciam funções com contato direto com outras pessoas que necessitavam cuidados e ajuda, como enfermeiros, psicólogos, assistentes sociais, bombeiros, professores, demonstrando que a exaustão emocional era mais comum do que se imaginava¹⁵. Na década de 80, conforme a mesma autora, os estudos e pesquisas sobre o *burnout* passam à fase empírica, são difundidos para além dos Estados Unidos, o que permite estudos comparativos, ampliação da literatura sobre o tema, ocorrendo então um processo de formação de consenso a respeito do termo.

Em 81, MASLACH e JACKSON publicaram o primeiro *MBI-Maslach Burnout Inventory*, que foi aprimorado por MASLACH, JACKSON e LEITER (1996) e é considerado o instrumento de medida de maior credibilidade e aplicação no mundo todo, que permite uma avaliação sistemática da síndrome de *burnout*. Segundo estes autores o

¹⁵ Nesse sentido, poder-se-ia inferir que, os docentes de enfermagem, sujeitos desta pesquisa, encontravam-se em uma “dupla” situação de “doadores de cuidado”.

burnout corresponde a uma reação à tensão emocional crônica por contato excessivo com outros seres humanos, particularmente quando estes estão preocupados ou com problemas e compreende três fatores que formam a tríade da síndrome: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal no trabalho. BENEVIDES-PEREIRA (2001, p.31), diz que “a síndrome de burnout vai além do estresse, sendo encarada como uma reação ao estresse crônico”;

MASLACH, JACKSON e LEITER, inspirados pela grande presença da síndrome na área de educação, adaptaram o já conhecido MBI para a utilização exclusiva em educadores, criando assim o MBI-ES-*Maslach Burnout Inventory for Educators (Educators Survey)*. Nesta versão há uma substituição da palavra cliente/paciente por aluno, porém é mantida a mesma estrutura fatorial e o nome das escalas.

Os sintomas mais frequentemente associados ao burnout são (BENEVIDES-PEREIRA 2001, p.32-33):

- 1) psicossomáticos: enxaquecas, dores de cabeça, insônia, gastrites e úlceras; diarreias, crises de asma, palpitações, hipertensão, maior frequência de infecções, dores musculares e/ou cervicais; alergias, suspensão do ciclo menstrual nas mulheres.
- 2) comportamentais: absenteísmo, isolamento, violência, drogadição, incapacidade de relaxar, mudanças bruscas de humor, comportamento de risco.
- 3) emocionais: impaciência, distanciamento afetivo, sentimento de solidão, sentimento de alienação, irritabilidade, ansiedade, dificuldade de concentração, sentimento de impotência; desejo de abandonar o emprego; decréscimo do rendimento de trabalho; baixa auto-estima; dúvidas de sua própria capacidade e sentimento de onipotência.
- 4) defensivos: negação das emoções, ironia, atenção seletiva, hostilidade, apatia e desconfiança.

No tópico seguinte, descreveremos cada um dos componentes que caracterizam esta síndrome.

4.1 Aspectos Multidimensionais do Burnout

Os aspectos que compõem a síndrome de burnout, segundo CODO (1999), podem estar associados, porém são independentes. Faz-se necessário pontuar que, embora haja uma divisão didática das dimensões do burnout, estas em sua maioria ocorrem concomitantemente, sendo que o burnout apresenta-se quando há elevados graus de Exaustão Emocional e Despersonalização e baixo grau de Envolvimento Pessoal, sendo que a segunda escala é inversamente proporcional às duas primeiras. Em MASLACH (2001), encontramos que Exaustão Emocional é a dimensão de tensão básica de burnout, Despersonalização mostra o contexto interpessoal onde o indivíduo

realiza seu trabalho e a Envolvimento Pessoal representa a auto-avaliação que o indivíduo faz de seu desempenho pessoal e profissional.

Exaustão Emocional

Nesta dimensão, observa-se uma estreita relação com o estresse. Segundo o modelo de MASLACH (1982), Exaustão Emocional é a mola propulsora do processo de burnout. Entende-se por Exaustão Emocional a falta de energia física, tão mais energia psíquica ou a combinação de ambos. O profissional fica exaurido emocionalmente, a ponto de sentir-se derrotado e que seu trabalho perdeu o sentido. CODO (1999) define como “situação em que os trabalhadores sentem que não podem dar mais de si a nível afetivo”. Para MASLACH (1998) “refere-se à sensação de estar emocionalmente superado e ter esgotado seus recursos emocionais”.

Despersonalização

Nesta dimensão, que é precedida pela Exaustão Emocional, é comumente observado o endurecimento afetivo, ocasionando atitudes negativas e cinismo para com os usuários do serviço, acompanhados de baixa auto-estima e desmotivação, aumento da ansiedade e irritabilidade. CODO (1999) refere a “coisificação da relação” e a “perda do sentimento de que estamos lidando com outro ser humano”. Identificam-se também desmotivação e falta de entusiasmo. Ocorre também a busca de isolamento por parte do indivíduo como forma de proteção

Envolvimento Pessoal

A evolução dos sentimentos negativos relacionados ao trabalho, somados ao sentimento de inadequação profissional e pessoal do trabalhador são tão exacerbados que afetam suas atividades laborais, prejudicando o cliente e a organização/ instituição. CARLOTTO e PALAZZO (2004) dizem que há uma “... tendência do trabalhador em se auto-avaliar de forma negativa”.

FRANÇA (1987, p 197) define burnout como:

[...] sintomas e sinais de exaustão física, psíquica e emocional, em decorrência da má adaptação do indivíduo a um trabalho prolongado, altamente estressante e com grande carga tensional. Acompanha-se de sentimento de frustração em relação a si e ao trabalho. Embora já tenha sido descrita em várias e diferentes profissões, sua incidência é predominante entre os profissionais que trabalham na área de ciências humanas, particularmente, enfermeiros, médicos e assistente sociais.

Como já ressaltado anteriormente, a literatura mais recente destaca a significativa incidência do burnout também entre os professores.

O *burnout* também pode ser entendido como um desequilíbrio na percepção individual entre esforço e consequência; essa percepção é influenciada por fatores individuais, organizacionais e sociais. O trabalhador que sofre desse mal assume uma posição de frieza em relação aos alunos, não se envolvendo com seus problemas e dificuldades, o que é preocupante quando se trata da relação professor-aluno; as relações interpessoais são cortadas ou tornam-se desprovidas de calor humano e o profissional apresenta maior irritabilidade. Ocorre, então, ansiedade, melancolia, baixa auto-estima e sentimento de exaustão física e emocional. Um outro aspecto, a despersonalização, é uma tentativa falha de autoproteção: quando não há retorno do investimento afetivo, por diversos motivos, o profissional 'esfria' a relação; no entanto, o afeto reprimido e a incapacidade de recebê-lo de outros é, na verdade, mais prejudicial: suporte afetivo é importante, assim como o suporte social - formado pelos parentes, amigos e colegas de trabalho, pois permitem ao trabalhador extravasar tensões diárias e o auxiliam em questões cotidianas.

Compartilhar com aqueles que enfrentam os mesmos problemas, as mesmas dificuldades, obter apoio daqueles que já passaram por situações semelhantes; a sensação de não ser o único, de ter outras pessoas que entendem o que estamos vivendo num determinado momento, justamente porque experimentam ou já experimentaram o mesmo é algo muito especial e tem de fato consequências positivas não só no trabalho, mas em qualquer situação. (CODO, 1999, p.276).

4.2 Fatores Determinantes e Variáveis no Processo de Burnout

Como mencionado no início deste texto, o processo de burnout pode estar ligado a diversos fatores desencadeantes. Veremos a seguir cada um deles, a fim de que possamos identificar os fatores que podem estar contribuindo de menor ou maior forma para o surgimento desta síndrome em professores. Devemos ter em mente, que, esta síndrome não é determinada com exatidão por um único acontecimento, pois estes fatores desencadeantes acabam por articularem-se no contexto sócio-psicológico-biológico-histórico.

De acordo com BENEVIDES-PEREIRA (2001), alguns fatores como sobrecarga de trabalho, ambiente com condições térmicas desagradáveis (frio ou calor extremos),

condições de iluminação e trabalho noturno podem contribuir ou acentuar o burnout. Esta mesma autora aponta como influenciadores do processo as relações interpessoais, bem como a satisfação/insatisfação e valorização/ desvalorização da carreira.

4.2.1 Condições ambientais, sociais e organizacionais do trabalho

É incontestável a importância do ambiente físico e das relações interpessoais no trabalho e estes são agravados, como vimos em capítulos anteriores, pela hegemonia do modo de produção capitalista, sobretudo no capitalismo flexível, que predispõe os trabalhadores à insegurança e instabilidade, desencadeando assim distúrbios de diversas ordens, tanto física como psicológicos. Para ESTEVE (1999), estes são fatores secundários e afetam a eficácia docente, influenciando na auto-imagem e percepção do professor de seu trabalho.

Cada indivíduo percebe estes fatores e condições de trabalho de uma maneira diferente, intimamente relacionada com a vulnerabilidade do indivíduo e sua estrutura psicológica e suporte social adequado. Esteve (1999) relaciona como fatores secundários as necessidades de mudança e adaptação em curto espaço de tempo, devido às mudanças sócio-econômicas, salários e reconhecimento não compensatórios e reconhecimento social, entre outros.

Além disso, muitos docentes sofrem de uma sobrecarga quantitativa de trabalho, por serem levados - devido aos baixos salários - a ministrar um número elevado de horas/aulas e a assumir mais turnos letivos do que sua capacidade poderia suportar.

Competitividade, novas tecnologias, falta de poder decisório, recursos materiais escassos e desenvolvimento da carreira são também fatores que podem estar ligados ao desencadeamento do burnout.

Aqui destacaremos os fatores primários, ou seja, aqueles “que incidem diretamente sobre a ação docente, limitando-a e gerando tensões de caráter negativo em sua prática cotidiana.” ESTEVE (1999, p 47). Entre as limitações que atuam diretamente sobre a prática docente temos a falta generalizada de recursos e a dificuldade para adquiri-los. Esses recursos se referem ao material didático, à aquisição de novos recursos, problemas de conservação de edifícios, escassez de móveis, falta de aquecimento (ou ar-condicionado), insuficiência de locais adequados, falta de renovação tecnológica, etc.

Vale ressaltar que as limitações políticas e institucionais interferem freqüentemente na atuação prática dos professores, seja no fato de não serem destinados recursos monetários suficientes, ou na falta de consulta aos professores quando do momento de planejar as metas e direcionamentos da escola. Também

problemas de horários, de normas internas, de locais cuja utilização é regulada por normas gerais de pouca flexibilidade, as exigências de prescrições marcadas pela instituição ou pela inspeção, a necessidade de reservar uma parte de seu tempo para reuniões, encontros, avaliações, visitas de pais e outras atividades do centro. (ESTEVE 1999, p 50).

limitam muito as possibilidades de uma atuação de qualidade por parte do professor.

As conseqüências do burnout docente são muitas. Citemos inicialmente a questão do absentismo trabalhista e o abandono da profissão docente, que são as reações mais freqüentes. O absentismo surge como uma forma de alívio, através da qual o professor busca escapar momentaneamente das tensões acumuladas em seu trabalho, e pode ocorrer de dois modos: falta ou licença médica. A última instância é o abandono da profissão docente. (CODO, 1999)

O último degrau do esgotamento docente são as repercussões negativas dessa prática sobre a saúde dos profissionais, que afetam boa parte dos professores, física ou mentalmente, por causa das tensões e contradições vivenciadas no seu local de trabalho.

4.2.2 Elementos facilitadores do burnout

BENEVIDES-PEREIRA (2001) nos elucida a respeito de características de indivíduos mais predispostos ao burnout, como: empatia, sensibilidade, idealismo, altruísmo, entusiasmo e dedicação profissional. Isto corrobora o que nos diz CODO

frente aos baixos salários, à crise do sistema educacional brasileiro, à desvalorização do profissional, à falta de recursos materiais, à desmotivação dos alunos, à insegurança no ambiente de trabalho, às dificuldades na relação ensino-aprendizagem, a todas estas dificuldades e muitas outras, os novos educadores insistem e os antigos estão aí, não desistem. (CODO, 1999, p.370).

O professor é, antes de mais nada, um idealista; acredita que pode, com seu esforço pessoal, mudar os rumos da educação; ele enfrenta os desafios diários impostos pelos alunos, pela escola, pela educação, pelas políticas governamentais, pela falta de recursos, por si mesmo, entre vários outros. Suas provações são constantes:

...ora são as condições de trabalho ou materiais de apoio que não são adequados, ora a infraestrutura 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. (CODO, 1999, p.374).

Estando constantemente entre, por um lado, o idealismo e, por outro, as intensas adversidades, ativando inconscientemente mecanismos de preservação contra o sofrimento que, por si, são ainda mais prejudiciais, o professor conduz-se à síndrome de *burnout*.

Vale repetir, o trabalho do professor se desenvolve em meio a um campo tensional denso entre afeto e razão. Bem resolvido, é uma grande fonte de prazer no trabalho, mal resolvido, exaure emocionalmente o professor, ele se defende através da construção de uma perda no envolvimento pessoal no trabalho ou através da tentativa de transformar cada aluno em um número a mais, entra em *burnout*. (CODO, 1999, p.388).

As pesquisas de referência sobre o *burnout* no campo da educação são um tanto recentes, sobretudo na universidade pública, fato que confirma a importância dos dados por nós levantados.

Uma pesquisa nacional que merece ser citada é a apresentada no livro de CODO (1999): A pesquisa levou em consideração não somente os professores, como outras já realizadas, mas também outros profissionais relacionados à educação, como os funcionários das escolas, apresentando um quadro comum a aproximadamente 1.800.000 educadores brasileiros. O tempo dedicado à pesquisa foi de dois anos e meio, com os seguintes números: um universo de 52.000 pessoas questionadas, 1.440 escolas de todos os estados do Brasil. Como o próprio autor comenta :

Trata-se do primeiro estudo nacional, exaustivo e abrangente, sobre saúde mental e trabalho de uma categoria profissional realizado no Brasil, e o mais extenso (quer pelo espectro de variáveis investigadas, quer pelo número de sujeitos e organizações de trabalho envolvidos) de que se tem notícia no mundo.

ESTEVE (1999) comenta que o mal-estar docente teve seus sintomas feitos mais claros a partir da década de oitenta, nos países mais desenvolvidos. Baseado em dados estatísticos, relatórios sobre saúde e condições de trabalho de instituições oficiais, além de relatos de um grande número de docentes, o autor visa expor um quadro geral detalhado das várias facetas desse mal, desde a sua construção até sua prevenção. Os

assuntos abordados são, entre outros, os recursos materiais e humanos, as modificações no contexto social das últimas décadas, o perfil do professor e as exigências pessoais, os absentismos e licenças como conseqüências, assim como o estresse e a ansiedade e também as possíveis soluções para esse problema, que afeta tanto os professores novos quanto os veteranos. Outro ponto relevante é o da importância de um enfoque teórico, apresentada no capítulo inicial, que é levada a cabo no capítulo sobre o modelo compreensivo do mal-estar docente e no anexo que consta no final da obra; no entanto, tal campo sugere reconstruções, modificações e atualizações constantes, devido às constantes mudanças sociais, econômicas, culturais e políticas. Assim, nenhum modelo pode ser considerado definitivo, apesar da validade de modelos que buscam o melhor possível, 'fotografar' a situação docente atual.

MORENO-JIMENEZ e colaboradores (2002) em pesquisa realizada na Espanha com professores do primeiro grau e de educação especial realizam uma pesquisa comparando dois instrumentos de avaliação do burnout, o Questionário de Burnout para Professores Revisado (CBP-R; Moreno, Garrosa & González, 2000a) e o Maslach Burnout Inventory-Educators Survey (M.B.I. forma Ed; edição oficial espanhola de N. Seisdedos e cols., 1997). Os professores pertenciam a três escolas de Educação Especial e três de Educação Regular. O número total de sujeitos foi de 63, sendo que destes, 30 pertenciam à Educação Primária e 33 exerciam docência em Educação Especial. No estudo, a conclusão que os pesquisadores chegaram foi

A nova versão do CBP-R adaptou-se de maneira satisfatória e adequada à linha teórica do MBI. Novamente comprovou-se a confiabilidade e a uniformidade interna de suas escalas, assim como sua validade em relação ao critério de burnout do MBI-Ed. Ambos os instrumentos medem o mesmo fenômeno psicológico, porém, além disso, o CBP-R permite analisar as distintas fases do processo de desgaste profissional e pode explicar em maior medida a sintomatologia dos examinados. Estes dados confirmam as garantias de confiabilidade e validade do CBP-R, que aparece como instrumento alternativo para avaliar o desgaste profissional dos professores e seus fatores antecedentes. Do mesmo modo, o MBI-Ed poderia permitir a análise processual, incluindo em sua medida os fatores antecedentes ou desencadeantes do desgaste que configuram o CBP-R.

Torna-se importante ressaltar, como já fizemos em linhas anteriores, que há uma diversidade de traduções da escala de MBI para o uso no Brasil, fato este que leva a questionar até que ponto estão sendo observadas as propriedades psicométricas correspondente a cada tradução/ validação utilizadas nos estudos brasileiros. Isto torna-se necessário para que se comprove uma consistência interna tão satisfatória quanto a

versão original do MBI (MASLACH; JACKSON, 1981), que até o momento não teve seus direitos autorais repassados para utilização no Brasil.

5 SISTEMATIZAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Que o cidadão saiba e repita que está diante de um artífice do nosso futuro, que merece respeito. Que o Estado saiba que este é um trabalhador especial, que deve ser tratado de forma especial. Que os sindicatos saibam que existem mais dramas entre o professor e os alunos do que imaginam as lutas salariais.

...E que o educador ouça:

Parabéns professor, você tem um trabalho completo, cuidado professor, você tem um trabalho completo demais.

CODO (1990, p.392). (grifo nosso)

Iniciando com esta reflexão de CODO (1999), prosseguimos nossa caminhada e, com base nos pressupostos teórico-metodológicos desta pesquisa, passaremos a analisar os dados coletados, procurando entender se há uma relação entre as evidências de presença ou não do burnout (mediante uma análise qualitativa do questionário MBI) e as variáveis sócio-demográfico-ocupacionais em dois grupos específicos de professores do ensino superior: do curso de Enfermagem (UFPR) e do curso de Engenharia Elétrica (UTFPR). Na seqüência, mediante a sistematização das falas dos entrevistados, analisamos aspectos da manifestação de sua subjetividade frente ao cotidiano do trabalho, procurando estabelecer vínculos ou inferências destas manifestações com os indicadores do MBI.

Pesquisas sobre a síndrome em diversos países apontam para esta relação. Apresentaremos nossos dados, a fim de compará-los com os resultados obtidos em outros estudos.

Nesse sentido, o presente capítulo, dividido em três tópicos e se debruçará sobre três grandes questões:

- quem são os sujeitos da pesquisa e em quais condições trabalham?
- quais são os indícios/ sintomas de ocorrência, ou não, de burnout nos sujeitos da pesquisa?
- o que dizem os sujeitos da pesquisa?

5.1 Variáveis Sócio-Demográficas e ocupacionais: quem são os sujeitos da pesquisa e em que condições trabalham?

Dos docentes enfermeiros que responderam à pesquisa, a faixa etária que predominou foi a de 43 a 48 anos. Já em relação ao gênero, houve predomínio do feminino. Dos docentes deste curso, 43% são casados e 74% tem de 1 a 3 filhos. Já no curso de Engenharia Elétrica, dos professores que responderam a este estudo, a faixa etária onde há maior predomínio de docentes é de 31 a 42 anos, sendo que 90% são homens. Dos docentes do curso 43% é casado e 80% tem de 1 a três filhos.

Ambos os cursos apresentam características relativamente parecidas a respeito da idade dos respondentes, estando a maioria na faixa que vai dos 31 aos 56 anos de idade. Algumas pesquisas mostram a variável idade como inibidor ou facilitador de burnout, porém BENEVIDES-PEREIRA (2002) refere que ainda não há estudos conclusivos sobre esta associação.

Observa-se, comparativamente a predominância do gênero feminino nos docentes do curso de Enfermagem, em relação aos docentes da Engenharia Elétrica. A variável gênero apresenta uma particularidade interessante neste estudo: enquanto os respondentes curso de Enfermagem 90% são mulheres, no curso de Engenharia tivemos esta mesma porcentagem para homens. Isto mostra que no conjunto de profissionais repete-se certa tendência/ marcador social na estratificação destas profissões por gênero: historicamente temos *Enfermeiras* e *Engenheiros*. Apesar de historicamente o magistério na educação fundamental esteja ligado predominante ao sexo feminino, esse questão não se repete no nível universitário.

A questão das diferenças de gênero, colocadas em evidência à luz da organização econômica e política do mundo atual, tem possibilitado o tratamento mais abrangente de problemáticas como o da atenção à saúde das trabalhadoras, a da divisão desigual dos riscos e das doenças e da sobrecarga invisível do trabalho reprodutivo. (BRITO, 1999, p.7).

Ainda quanto a variável gênero, estudos evidenciam que mulheres, que geralmente apresentam dupla jornada de trabalho, a saber, profissional e em casa, apresentam pontuações mais elevadas em exaustão emocional. MASLACH e JACKSON (1985) sugerem que o papel feminino está vinculado à emocionalidade e cuidado das pessoas. Este dado também foi confirmado em nossa pesquisa. Homens, segundo BENEVIDES-PEREIRA (2002), apresentam pontuações maiores em despersonalização; a mesma associação não foi significativa em nossa pesquisa.

Em seus estudos, FARBER (1991), mostra que homens são mais vulneráveis ao *burnout* devido ao fato de que os homens são menos flexíveis que as mulheres às pressões da atividade de ensino. Já FERNÁNDEZ-CASTRO, DOVAL e EDO (1994) encontraram maiores índices de *burnout* em mulheres. A pesquisadora brasileira CARLOTTO (2002) não encontrou diferenças significativas entre homens e mulheres.

Se por outro lado tomarmos como referência a proposição do modelo teórico de MASLACH, onde a exaustão emocional é a primeira etapa do processo de *burnout*, e ainda os resultados de algumas pesquisas (FERNÁNDEZ-CASTRO et al) poderíamos inferir que mulheres estariam mais propensas a desenvolver a síndrome por apresentarem maior pontuação nesta sub-escala.

No entanto, conforme veremos adiante, em nossa pesquisa, ao analisar o indicador Exaustão Emocional em duas amostras marcadamente distintas na composição de gênero não encontramos resultados significativamente diferentes que pudessem confirmar a influência acima. Nesse sentido, nossa pesquisa, para este indicador, se aproximaria mais das conclusões de CARLOTTO (2002).

Tanto respondentes do curso de Enfermagem, quanto os de Engenharia Elétrica em sua maioria são casados. Com relação a esta variável, opiniões de diversos autores são díspares, alguns atribuem a presença da síndrome à falta de um companheiro fixo (MASLACH, SCHAUFELI E LEITER, 2001), porém BENEVIDES-PEREIRA (2002) infere que a qualidade do relacionamento é o mais importante.

Com relação ao número de filhos, os dados obtidos de outros pesquisadores dividem - se: alguns concluem que a paternidade equilibra o trabalhador, enquanto que outros referem que filhos, independente da idade e dependente dos pais podem ser fonte de preocupação e conflitos. CODO (1999) refere que "Famílias onde o casal com filhos pequenos trabalha estão mais sujeitas a esses conflitos. A disponibilidade para o cuidado dos filhos e da casa afeta, sobretudo, o trabalho das mulheres". MASLACH e JACKSON (1985) atentam para o fato da dupla jornada das mulheres (trabalho profissional e trabalho doméstico) estarem ligado à exaustão emocional.

Os dados obtidos até aqui por esta pesquisa poderão nos orientar adiante sobre a relação entre as variáveis demográficas e possíveis interferências nas possibilidades de ocorrência do *burnout*, inclusive para relativizar ou confirmar dados de outros pesquisadores como Maslach, Schaufeli e Leiter, Fernández - Castro, Doval e Edo e Silva e Carlotto que vão encontrar aí maiores influências.

Mas quais as variáveis que segundo nosso estudo poderiam levar um professor ao estado de burnout? É o que procuraremos descobrir nas linhas que se seguem. Prosseguimos, a partir daqui com a exposição e análise das variáveis ocupacionais.

O Departamento de Enfermagem da UFPR apresentou como respondentes no momento da coleta destes dados 83% de professores efetivos e 17% de professores contratados/ substitutos. A maioria (36%) atua como docente na Universidade de 11 a 16 anos. Já no quadro de professores da Engenharia Elétrica, dos professores respondentes 100% são efetivos, dos quais 30% estão lecionando na Universidade há 16 anos.

No quadro do curso de Enfermagem da UFPR, demonstrado na tabela e gráfico acima, constata-se um elevado número de professores substitutos. Este tipo de contratação além de ser precária e causar insegurança a estes professores, possui efetividade reduzida, pois, conforme constataremos na fala de um dos professores, a atividade do professor substituto tem suas limitações, visto que a carga horária por eles destinada à docência é limitada, não podem receber atribuições administrativas, etc.

Veremos abaixo, na Tabela 3, as características sócio demográficas dos professores dos cursos de Enfermagem e Engenharia Elétrica.

TABELA 3: DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DAS VARIÁVEIS DOS DOCENTES DE ENFERMAGEM (UFPR) E ENGENHARIA ELÉTRICA (UTFPR)

		UFPR	UTFPR	UFPR	UTFPR
		Número		Porcentagem	
GÊNERO	Masculino	01	09	04%	90%
	Feminino	22	01	96%	10%
IDADE (em anos)	25 a 30	4	0	17%	0%
	31 a 35	0	03	0%	30%
	37 a 42	3	03	13%	30%
	43 a 48	10	02	43%	20%
	49 a 56	5	02	22%	20%
	57 a 62	1	0	04%	0%
ESTADO CIVIL	Solteiro	08	01	35%	10%
	Casado/união estável	10	07	43%	70%
	Viúvo	02	0	9%	0%
	Divorciado	03	02	13%	20%
	Outros	0	01	0%	10%
NÚMERO DE FILHOS	0	06	01	10%	26%
	1 ou 2	17	08	80%	74%
	3 ou 4	0	01	10%	0%
	Mais de 4	0	0	0%	0%
TIPO DE VÍNCULO	Contratado	04	0	17%	0%
	Concursado	19	10	83%	100%
TEMPO DE SERVIÇO (em anos)	Até 5 anos	08	02	35%	20%
	5 a 10 anos	01	02	4%	20%
	11 a 15 anos	08	03	35%	30%
	16 a 20 anos	04	01	17%	10%
	21 a 25 anos	01	01	4%	10%
	26 a 30 anos	01	0	4%	0%
	31 a 35 anos	0	01	0	10%
	Mais de 35 anos	0	0	0%	0%

Fonte: Pesquisa de campo.

Face ao comprometimento dos professores concursados com a Universidade e devido ao aumento de contratações precárias e não abertura de concursos públicos, os professores que já tinham sua carga de trabalho elevada, sentem um aumento paulatino em suas atividades, protelam sua aposentadoria e elevam a idade do corpo docente. CODO (1999, p 20), inspirado por BASTOS (1994) nos traz que

Comprometimento pode ser compreendido como uma adesão, um forte envolvimento do indivíduo com variados aspectos do ambiente de trabalho e inclui dimensões como o desejo de permanecer na organização e de exercer as suas atividades, a identificação com os objetivos e valores organizacionais e o engajamento e empenho em favor da organização.

Na amostra obtida no curso de Engenharia Elétrica, todos os professores eram concursados, porém esta não é a realidade do universo do corpo docente, assim como também neste curso ocorre permanência de professores que já deveriam estar aposentados.

A Tabela 4, mostrada abaixo, apresenta um comparativo das variáveis predominantes.

TABELA 4: VARIÁVEIS QUE APARECEM EM MAIOR FREQUÊNCIA NOS DOCENTES PESQUISADOS

CURSO	IDADE (em anos)	GÊNERO	ESTADO CIVIL	N.º DE FILHOS
Enfermagem (UFPR)	43 a 48 anos (43%)	Feminino (90%)	Casado (43%)	1 a 3 (74%)
Engenharia (UTFPR)	31 a 35 anos (30%) 36 a 42 anos (30%)	Masculino (90%)	Casado (70%)	1 a 3 (80%)

Fonte: Pesquisa de campo.

5.1.1 Carga de Trabalho relacionada à instituição de ensino

Quanto à carga de trabalho dedicada à instituição de ensino pelos respondentes do questionário, obtivemos os seguintes resultados conforme a Tabela 5: houve 39% de docentes de Enfermagem que ministram de 9 a 12 aulas semanais. Quanto à carga de trabalho dedicada pelos professores do curso de Engenharia Elétrica, os respondentes informaram que 80% deles ministram de 9 a 16 aulas no curso de Engenharia Elétrica.

TABELA 5: DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DA CARGA HORÁRIA/ NÚMERO DE AULAS SEMANAIS DOS DOCENTES DO CURSO DE ENFERMAGEM (UFPR) E DO CURSO DE ENGENHARIA ELÉTRICA (UTFPR)

N.º DE AULAS	UFPR Qtde (Porcentagem)	UTFPR Qtde (Porcentagem)
Até 4 aulas	5 (22%)	0 (0%)
De 5 a 8 aulas	2 (09%)	1 (01%)
De 9 a 12 aulas	9 (39%)	4 (40%)
De 13 a 16 aulas	5 (22%)	4 (40%)
De 17 a 20 aulas	1 (04%)	0 (0%)
Não ministro aulas neste semestre letivo	1 (04%)	1 (10%)
TOTAL	23 (100%)	10 (100%)

Fonte: Pesquisa de campo.

Quanto às atividades administrativas, podemos observar, conforme Tabela 6, que 52% dos docentes do curso de Enfermagem dedicam de 9 a 12 horas semanais a estas atividades. Em relação aos docentes de Engenharia Elétrica, 40% destes dedicam de 9 a 12 horas a estas atividades.

TABELA 6: DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO NÚMERO DE HORAS SEMANAIS DEDICADAS A ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS DO CURSO DE ENFERMAGEM (UFPR) E DO CURSO DE ENGENHARIA ELÉTRICA (UTFPR)

N.º DE HORAS DEDICADAS A ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS	UFPR Qtde (Porcentagem)	UTFPR Qtde (Porcentagem)
Até 4 horas	8 (34,78%)	1 (10%)
De 5 a 8 horas	0 (0,00%)	1 (10%)
De 9 a 12 horas	12 (52,17%)	4 (40%)
De 12 a 16 horas	1 (4,35%)	2 (20%)
De 16 a 20 horas	1 (4,35%)	0 (0%)
De 20 a 24 horas	1 (4,35%)	0 (0%)
Não dedico tempo a atividades administrativas	0 (0,0%)	2 (20%)
TOTAL	23 (100%)	10 (100%)

Fonte: Pesquisa de campo.

Quando questionados a respeito à horas dedicadas ao atendimento a alunos 48% dos docentes da Enfermagem dedicam de 9 a 12 horas a esta atividade. Já na Engenharia Elétrica, 70% deles dedicam de 9 a 12 horas.

TABELA 7: DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO NÚMERO DE HORAS SEMANAIS DEDICADAS AO ATENDIMENTO AOS ALUNOS DO CURSO DE ENFERMAGEM (UFPR) E DO CURSO DE ENGENHARIA ELÉTRICA (UTFPR)

N.º DE HORAS DEDICADAS AO ATENDIMENTO AOS ALUNOS	UFPR Qtde(Porcentagem)	UTFPR Qtde(Porcentagem)
Até 4 horas	9 (39,13%)	2 (20%)
De 5 a 8 horas	0 (0,00%)	1 (10%)
De 9 a 12 horas	11 (47,83%)	7 (70%)
De 12 a 16 horas	0 (0,00%)	0 (0%)
De 16 a 20 horas	1 (4,35%)	0 (0%)
De 20 a 24 horas	1 (4,35%)	0 (0%)
De 24 a 28 horas	0 (0,00%)	0 (0%)
Mais de 28 horas	1 (4,35%)	0 (0%)
TOTAL	23 (100%)	10 (100%)

Fonte: Pesquisa de campo.

As atividades de pesquisa/ extensão, que deveriam ser o objetivo da universidade, recebem de 4 a 12 horas de dedicação de 78 % dos docentes de Enfermagem. Esta

também é a realidade dos respondentes da Engenharia Elétrica, onde 80% deles também dedicam este número de horas a atividades de pesquisa/ extensão, como podemos verificar na Tabela 8.

TABELA 8: DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO NÚMERO DE HORAS SEMANAIS DEDICADAS A ATIVIDADES DE PESQUISA/ EXTENSÃO NO CURSO DE ENFERMAGEM (UFPR) E DO CURSO DE ENGENHARIA ELÉTRICA (UTFPR)

N.º DE HORAS DEDICADAS A ATIVIDADES DE PESQUISA/ EXTENSÃO	UFPR Qtde (Porcentagem)	UTFPR Qtde (Porcentagem)
Até 4 horas	12 (52,17%)	4 (40%)
De 5 a 8 horas	0 (0,00%)	0 (0%)
De 9 a 12 horas	6 (26,09%)	4 (40%)
De 12 a 16 horas	2 (8,70%)	1 (10%)
De 16 a 20 horas	1 (4,35%)	0 (0%)
De 20 a 24 horas	0 (0,00%)	0 (0%)
De 24 a 28 horas	0 (0,00%)	0 (0%)
Mais de 28 horas	1 (4,35%)	0 (0%)
Não dedico tempo a atividades de pesquisa/extensão	0 (0,00%)	1 (10%)
Não respondeu	1 (4,35%)	0 (0%)
TOTAL	23 (100%)	10 (100%)

Fonte: Pesquisa de campo.

Do número total de respondentes das duas instituições, nenhum trabalha em outra instituição de ensino.

Com a finalidade de explicitar melhor os dados apresentados anteriormente referente a horas dedicadas pelos professores, apresentamos a Tabela 09.

TABELA 9: TOTAL DE HORAS DEDICADAS PELOS DOCENTES AO CURSO DE ENFERMAGEM (UFPR) E AO CURSO DE ENGENHARIA ELÉTRICA (UTFPR)¹⁶

	AULAS	ADMINISTRATIVO	ALUNOS	PESQ / EXT	MÍNIMO	MÁXIMO
UFPR	9 a 12	9 a 12	9 a 12	04	31	40
UTFPR	9 a 16	9 a 16 horas	9 a 12	4 a 12	31	60

Fonte: Pesquisa de campo.

Observa-se, tomando como referência a Tabela 9, que o somatório de horas dedicadas pelos docentes ao curso de Enfermagem da UFPR, no âmbito da organização do trabalho compreende de 31 a 40 horas. Apesar de esta carga horária estar dentro do

¹⁶ Os dados desta tabela baseiam-se nas maiores frequências para cada variável; isto indica que alguns docentes de ambos os cursos trabalham as cargas horárias indicadas, porém não nos assegura quais percentuais destes trabalham estes totais, já que não é possível garantir a frequência de um mesmo docente para todas as variáveis nas quantidades indicadas na tabela.

previsto, pelo menos no que se refere aos professores que atuam em regime de Dedicção Exclusiva (DE), podemos inferir que há sim uma sobrecarga de trabalho.

Tomando por base a mesma Tabela, podemos concluir preliminarmente que há uma sobrecarga quantitativa de trabalho realizada pelos respondentes do curso de Engenharia Elétrica da UTFPR, já que o número máximo de horas (dedicadas pela maioria dos professores deste curso) pode chegar 60 horas semanais de dedicção somente no ambiente de trabalho.

5.1.2 Contaminação do tempo livre dos docentes por atividades educacionais relacionadas a universidade

...hoje, as pessoas têm vergonha do ócio e quando elas se dedicam a um longo período de reflexão e contemplação, elas já estão com a consciência suja. Pensamos com o relógio na mão, e comemos no almoço com o relógio na mão, olhando para a seção de economia e o relatório da bolsa de valores no jornal, amamos como pessoas que poderiam perder alguma coisa. É melhor fazer alguma coisa do que fazer nada. Também este princípio é um norte que serve para matar toda a cultura e todo o gosto superior. (NIETZSCH, apud CAMPELLO, 1998, p 98).

Às horas despendidas por estes trabalhadores fora do seu local de trabalho para realização de tarefas relacionadas às atividades de seu trabalho podemos chamar de contaminação do tempo livre. DEJOURS (1992, p. 47) diz que: “o ritmo do tempo fora do trabalho não é somente uma contaminação, mas antes uma estratégia, destinada a manter eficazmente a repressão dos comportamentos espontâneos que marcariam uma brecha no condicionamento produtivo” e “o próprio funcionário torna-se artesão do seu sofrimento”. Em CODO (1999, p. 255) encontramos que:

O estudo do conflito entre o trabalho e família, por si, não tem como objetivo detectar o grau de satisfação com um ambiente e outro, mas sim, em que medida tornam-se incompatíveis no sentido de o trabalho exigir tanto a ponto de não sobrar tempo para se dedicar à família, na percepção do trabalhador. É bom lembrar que não se trata da medida de volume ou dedicção objetiva de trabalho, mas de uma medida subjetiva da relação trabalho versus família.

A seguir apresentaremos dados relativos à contaminação do tempo livre dos professores pesquisados, comparando dados do curso de Enfermagem e do curso de Engenharia Elétrica.

TABELA 10: TOTAL DE HORAS DEDICADAS À DOCÊNCIA FORA DO LOCAL DE TRABALHO

HORAS DEDICADAS À DOCÊNCIA FORA DO LOCAL DE TRABALHO	UFPR Qtde(Porcentagem)	UTFPR Qtde(Porcentagem)
Até 10 horas	10 (44%)	4 (40%)
De 11 a 20 horas	4 (17%)	2 (20%)
De 21 a 30	0 (0%)	0 (0%)
De 31 a 42	0 (0%)	0 (0%)
Nenhum	9 (39%)	4 (40%)
TOTAL	23 (100%)	10 (100%)

Fonte: Pesquisa de campo.

De acordo com a Tabela 10, temos que 44% dos professores da Enfermagem, dedica pelo menos 10 horas do seu tempo livre a atividades dedicadas à docência, 17% dedica de 1 a 20 horas por semana do seu tempo fora do trabalho.

Ainda de acordo com a Tabela 10, verifica-se que 40% dos respondentes da Engenharia Elétrica dedicam até 10 horas do seu tempo fora do trabalho a atividades de docência, seguidos de 20% que dedica de 10 a 20 horas de seu tempo livre.

TABELA 11: TOTAL DE HORAS DEDICADAS A ATIVIDADES NÃO EDUCACIONAIS FORA DO LOCAL DE TRABALHO

HORAS DEDICADAS A ATIVIDADES NÃO EDUCACIONAIS FORA DO LOCAL DE TRABALHO	UFPR Qtde(Porcentagem)	UTFPR Qtde(Porcentagem)
Até 10 horas	4 (17,39%)	2 (20%)
De 11 a 20 horas	3 (13,04%)	1 (10%)
De 21 a 31	0 (0,00%)	0 (0%)
De 31 a 42	1 (4,35%)	1 (10%)
Nenhum	15 (65,22%)	6 (60%)
TOTAL	23 (100%)	10 (100%)

Fonte: Pesquisa de campo.

Somando-se a isto, segundo a Tabela 11, temos 17% dos docentes de Enfermagem que se dedicam pelo menos até 10 horas a atividades não educacionais, 13% dedicam de 10 a 20 horas.

Com relação ao tempo despendido a atividades não educacionais pelos docentes de Engenharia Elétrica, 30% dos docentes dedica até 20 horas, seguidos de 10% que

dedicam de 31 a 42 horas de seu tempo livre a uma instituição não educacional, conforme Tabela 11.

De acordo com LAUREL & NORIEGA (1989, p 36)

...na sociedade capitalista, o processo de produção organiza toda a vida social e porque é, simultaneamente, o processo de valorização do capital e modos específicos de trabalhar - processo de trabalho. Esta categoria permite, então, estudar sob uma realidade concreta a lógica de acumulação (processo de valorização) e seu meio - o processo de trabalho - como um modo específico de trabalhar - desgastar-se e como enfrentamento de classe em termos de estratégias de exploração e de resistência, que, por sua vez, determinam padrões específicos de reprodução.

TABELA 12: SOMATÓRIO DE HORAS DEDICADAS AO ENSINO NO LOCAL E FORA DO LOCAL DE TRABALHO¹⁷

	TOTAL DE HORAS	ATIVIDADES EDUCACIONAIS FORA DO LOCAL DE TRABALHO	ATIVIDADES NÃO EDUCACIONAIS FORA DO LOCAL DE TRABALHO	SOMATÓRIO DE HORAS SEMANAIS DEDICADAS AO TRABALHO
UFPR	Até 40	Até 20	Até 20	80 horas
UTFPR	Até 60	Até 20 horas	Até 20 horas	100 horas

Fonte: Pesquisa de campo.

Somando-se a carga de trabalho em instituição de ensino mais a carga de trabalho que contamina o tempo livre dos docentes da Enfermagem, podemos explicitar, segundo a Tabela 12, que se considerando o somatório de horas semanais dedicadas ao trabalho compreende no mínimo 60 horas, estes docentes apresentam uma carga quantitativa de trabalho, sendo que 20 horas destas estão inseridas no seu tempo livre. Segundo KURZ (2000, p 41), isto ocorre porque

...durante o processo de modernização, o surgimento, a extensão e a concentração do trabalho no espaço funcional abstrato do capital dominaram a vida de tal forma que o assim chamado tempo livre, apenas restou como uma espécie de resíduo, um tempo vago sem conteúdo ou significado próprios.

Considerando o somatório de horas dedicadas pelos docentes da Engenharia Elétrica dentro da universidade com o número de horas dedicadas fora do seu local de

¹⁷ Os valores desta tabela são relativos às frequências dominantes em cada modalidade/local de trabalho. Não podemos afirmar que esta medida seja uma **média** da situação destes professores, no entanto podemos concluir que um percentual significativo destes professores encontra-se em situação de excessiva sobrecarga de trabalho.

trabalho, chegamos a um total aproximado de 100 horas, valor que expressa uma carga qualitativa de trabalho, sendo que até 40 destas horas são dedicadas durante o tempo fora do trabalho.

Na visão de KURZ (2000, p 41), o tempo livre

...tinha por função apenas regenerar as forças de trabalho, tendo em vista a própria finalidade capitalista em si. Por esse motivo, o tempo vago não foi levado a sério, passando a ter uma conotação infantil de tempo e espaço de mera inutilidade, que o sujeito 'automático' apenas procura limitar e restringir.

DEJOURS (1994), ao falar de carga psíquica no trabalho diz que o trabalho com liberdade de escolha e de organização possibilita ao trabalhador um relaxamento "... às vezes a um ponto que uma vez a tarefa terminada, o trabalhador se sente melhor que antes de tê-la começado: é o caso do artista, do pesquisador, do cirurgião, quando estão satisfeitos com seu trabalho." DEJOURS (1994, p. 25). Completa que a flexibilização da organização do trabalho é que vai permitir que o trabalho fatigante transforme-se em trabalho equilibrante.

Diante dos dados obtidos, tanto no curso de Enfermagem, quanto no curso de Engenharia Elétrica, entendemos que cada vez mais se acentua a importância de definir/ entender o conceito de tempo livre, pois este tempo que deveria ser um tempo de ócio e de recuperação da jornada de trabalho, acaba por não desvincular-se do próprio trabalho. A este respeito, LEITE (1995, p 14) destaca:

...talvez não seja correto entender como lazer o tempo em si, os períodos de folga, as horas disponíveis, o tempo livre. Estaria faltando o emprego da folga, dessas horas, sem o que se trataria de tempo apenas. Além do tempo livre, expressão muito corrente na área existe a idéia do seu emprego de maneira construtiva e, sobretudo, para enriquecer a mente, meditar sobre questões complexas, encontrar soluções. É o que os especialistas consideram lazer criativo, acrescentado à noção de tempo livre a liberdade do espírito, numa linha de pensamento muito mais próxima da que nos vem dos gregos.

Na mesma direção, ANTUNES (1995) já destacava a impossibilidade de os trabalhadores usufruírem plenamente o seu "tempo livre" em uma sociedade na qual o trabalho é escravizador e alienante.

Tivemos oportunidade de verificar durante as entrevistas que a maioria dos professores entrevistados prepara aulas ou outras atividades e corrigem as provas dos alunos, normalmente, em casa. O tempo que deveria ser livre de atividades fora da universidade acaba sendo muito pouco, quase nenhum. Por outro lado, ouvimos

professores que o fazem, optam por trabalhar em casa porque evitam interrupções e interferências que poderiam atrapalhar suas atividades¹⁸. Essa turbulência em relação ao tempo aumenta com a chegada dos fins de semestres e de ano, onde aumenta o número de provas e trabalhos a serem corrigidos e também as atividades administrativas, somam-se ao cansaço já acumulado.

Por estes dados é possível concluir que para um número significativo de professores pesquisados a realidade concreta vivenciada está muito distante do que AZNAR apud PADILHA (2000, p 66) descreve acerca das possibilidades de fruição do tempo livre:

...o tempo livre será, para alguns, a consumação louca e voraz dos lazeres. Para outros, será a viagem, o turismo, a exploração, o passeio, a montanha. Ou então a cultura, os concertos, os museus, o teatro, os festivais. Para outros, a cozinha, a invenção de outro tipo de lazer ou de outro tipo de cultura. Para outros, ainda, a militância política ou social, o apoio humanitário. Para outros, a fotografia, a pintura. Para outros, o corpo, a dança, o relaxamento, a beleza. Para outros, uma forma nova de trabalho. Finalmente, para outros, nada.

5.2 Condições de trabalho docente

À medida que a sociedade passa a entender e valorizar a relevância de propiciar melhores condições laborais, também começam a brotar investigações que possam embasar as modificações necessárias para que tais condições se instalem. Talvez por isto estamos tão atrasados neste aspecto e apenas começando a concentrar esforços neste sentido. Faz-se necessário compensarmos o tempo perdido. (BENEVIDES-PEREIRA, 2002:274).

Em linhas anteriores, fizemos uma breve explicitação de condições que podem interferir no processo de burnout, dentre elas, as condições de trabalho.

Codo (1999) comenta que o ciclo do trabalho do professor permite três aspectos auxiliares à motivação: maior controle sobre o trabalho, melhor relação com o produto e menor alienação (portanto mais envolvimento). Com melhor controle sobre o trabalho,

¹⁸ Temos conhecimento que ocorra algumas vezes, notadamente na educação universitária pública, que docentes, por degradação ou ausência de boas condições de trabalho na própria instituição (ausência ou precariedade de meios ou espaço nos próprios departamentos/ sala de professores em suas faculdades/cursos) “opta” por cumprir parte de sua jornada de trabalho no próprio lar, para aqueles que ali conseguem melhores condições de trabalho. Este tempo, razoavelmente deveria ser descontado do que aqui apropriamos como tempo livre. No entanto, esta é uma variável de mensuração muito complexa, além do que, de qualquer maneira significa uma “contaminação” do ambiente do lar.

apesar de dificuldades de ordem material e administrativa, o professor possui uma visão mais completa do processo e tem, assim, uma melhor relação com o produto do seu esforço.

O envolvimento do professor com seu trabalho e a característica positiva da flexibilização do processo, evitando o trabalho demasiadamente repetitivo, são possivelmente as características mais motivadoras que talvez sirvam de resposta à adesão/ submissão de tantos a uma profissão com tantas dificuldades.

Elencamos no questionário três itens que achamos relevantes e que seriam importantes para verificar as condições de trabalho dos respondentes, que são: condições ambientais, recursos necessários à prática do trabalho e problemas com materiais básicos, de apoio e outros recursos, sendo que cada questão explicitava sobre quais itens questionávamos.

Procuramos evidenciar neste item do questionário os aspectos gerais relacionados com a infra-estrutura disponibilizada para o trabalho docente nestas universidades, iniciando pela UFPR, em segundo lugar apresentaremos os dados da UTFPR e após faremos um comparativo entre os dados obtidos nas duas universidades.

5.2.1 Condições Ambientais - UFPR

No tocante a iluminação, 57% (13) disseram que a iluminação diurna apresenta boas condições, seguidos de 35% (08) que classificaram as condições como regulares e 9% (02) referem que as condições de iluminação diurna são ruins. Ainda com relação à iluminação, agora noturna, o mesmo número, ou seja, 26% (06) classificaram a iluminação como boa e regular, 13% (03) consideram a iluminação ruim e 35% (08) não utiliza este tipo de iluminação (atividades apenas diurnas).

Outro item relacionado às condições ambientais foi o da limpeza, sendo que 48% (11) acham que apresenta boas condições de limpeza e 52% (12) pontuam como condições regulares.

O mesmo número de respondentes, 39% (09) classificou as condições de ventilação como boas e regulares, seguidos de 22%(05) que pontuou a ventilação como ruim.

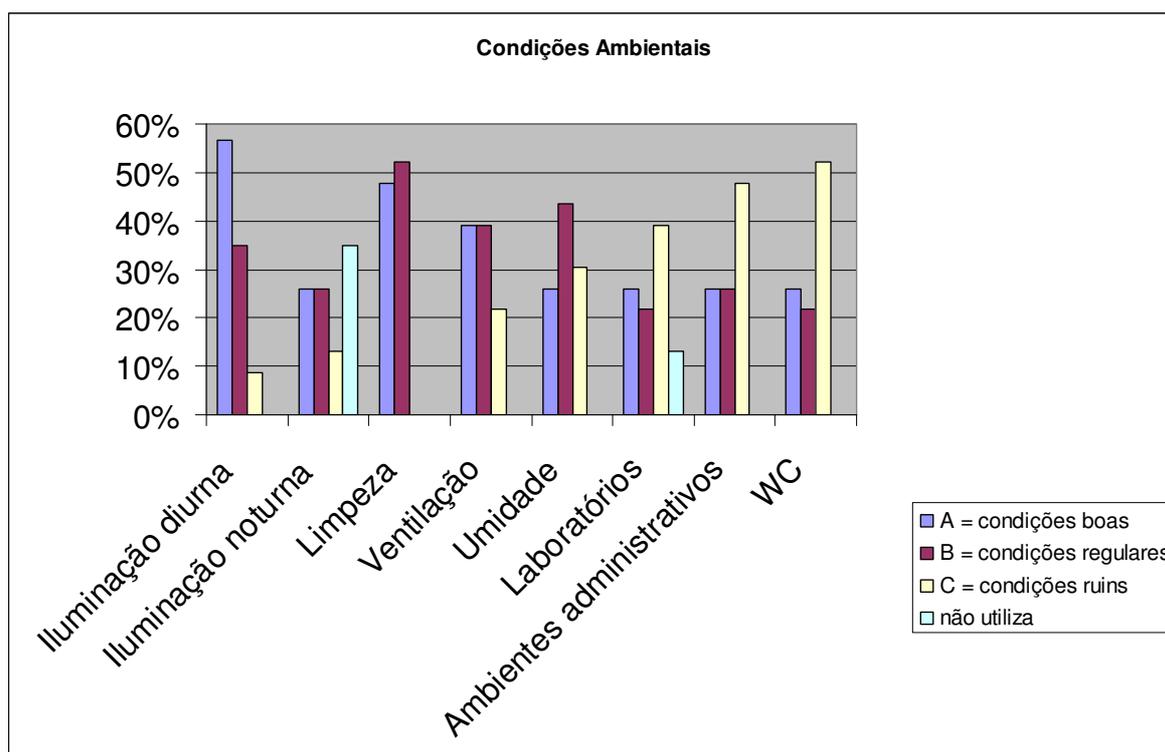
Em relação à umidade, 26% (06) dizem que esta está em boas condições, no entanto 43% (10) pontuam como condições regulares e 30% (07) acham que esta em condições ruins.

Um item considerado de suma importância são os laboratórios, sendo que a maioria dos respondentes (39%) percebe que estes laboratórios estão em condições ruins, 22% (05), nos dizem que este item está regular e 26% (06) avalia que os laboratórios estão em boas condições de uso. Ainda neste item, obtivemos 13% (03) de respostas que não utilizam o laboratório.

Quando questionados a respeito das condições dos ambientes administrativos, 48% (11) classificam este item como ruim, as classificações “boas” e “regulares” apresentaram a mesma porcentagem, ou seja, 26% (06) para cada.

A maioria dos respondentes (52%) atribuiu pontuação ruim para WC, 22% (05) disseram que as condições de uso são regulares e 26% (06) classifica este item como estando em boas condições.

GRÁFICO 1: CONDIÇÕES AMBIENTAIS



5.2.2 Recursos necessários às atividades docentes-UFPR

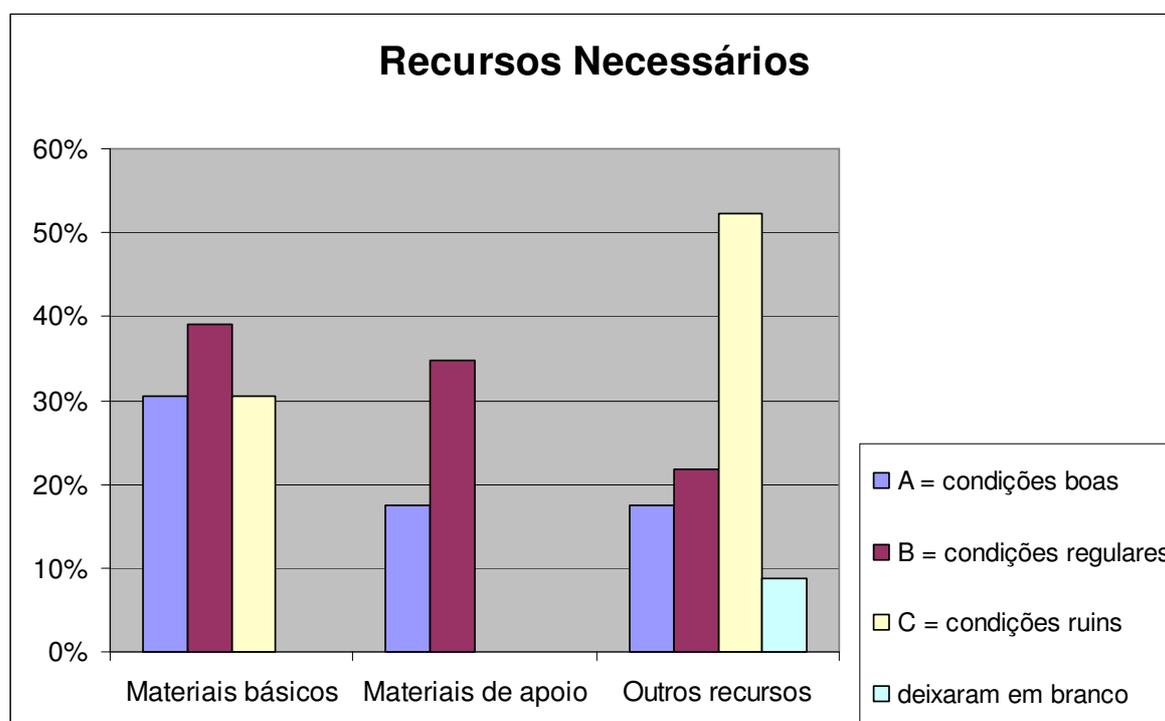
Quando questionados a respeito dos “Materiais Básicos” 30% (07) dos respondentes da Enfermagem-UFPR atribuíram ao item “Condições Boas”, 39% (09)

classificaram os recursos como “Condições Regulares”, 30% (07) deram classificação com “Condições Ruins” e 4% (01) deixaram em branco a resposta.

Questionados a respeito dos “Materiais de Apoio”, 17% (04) opinaram por “Condições boas”, 35% (08) interpretam os recursos como “Condições Regulares” e 48% (11) sentem que as “Condições Ruins”.

Sobre o item “Outros Recursos”, 17% consideram as “Condições Boas”, 22% (05) referem “Condições Regulares”, 52% (12) consideram as condições de recursos ruins e 9% (02), deixaram em branco a questão.

GRÁFICO 2: RECURSOS NECESSÁRIOS A PRÁTICA DOCENTE



5.2.3 Problemas com material básico, de apoio ou outros recursos - UFPR

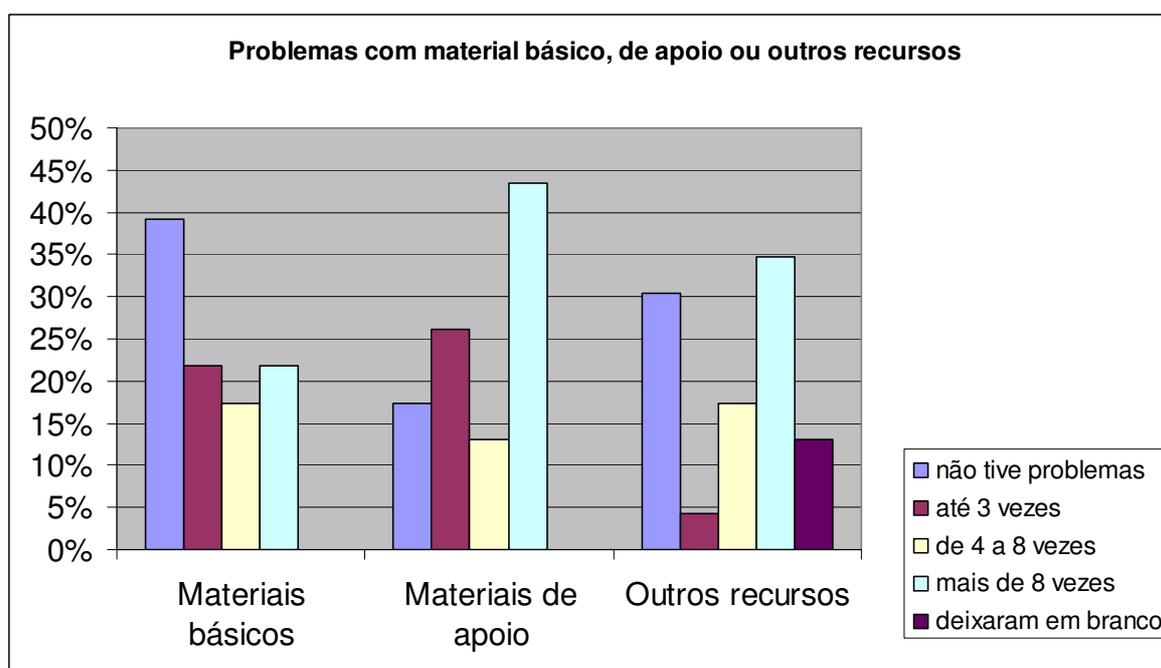
Quando questionados sobre ao número de vezes durante o último semestre tiveram problemas com materiais, obtivemos que 39% (09) dos respondentes não referiram problemas com materiais básicos, 22% (05) tiveram até 3 vezes, 17% (04) tiveram problemas de 4 a 8 vezes e 22% (5) tiveram mais de 8 vezes problemas com o

material básico durante o último semestre (anterior ao momento do preenchimento do questionário).

Quanto ao número de vezes que tiveram problemas com matérias de apoio, 17% (04) referiu não ter tido problemas, 26% (06) refere que teve dificuldades em até 3 vezes, 13% (03) de 4 a 8 vezes e 43% (10) teve problemas em mais de 8 vezes.

Relativos a outros recursos, 30% (07) dos professores referem que não tiveram problemas, 4% (01) tiveram até 3 vezes, 17% (04) tiveram problemas de 4 a 8 vezes, 35% (08) sentiram dificuldade com estes recursos em mais de 8 vezes e 13% (03) não responderam a esta questão.

GRÁFICO 3: PROBLEMAS COM MATERIAIS NECESSÁRIOS A PRÁTICA DO TRABALHO



5.2.4 Condições Ambientais - UTFPR

No tocante a iluminação, 70% (07) disseram que a iluminação diurna apresenta boas condições, seguidos de 30% (03) que classificaram as condições como regulares. Ainda com relação à iluminação, agora noturna, 60% (06) classificaram a iluminação como boa. 30% (03) classificam como regular e 10% (01) consideram a iluminação ruim.

Outro item relacionado às condições ambientais foi o da limpeza, sendo que 80% (08) acham que apresenta boas condições de limpeza e 20% (02) pontuam como condições regulares.

A metade dos respondentes classificou as condições de ventilação como boas, 40% (04) consideram regulares, seguidos de 10% (01) que pontuou a ventilação como ruim.

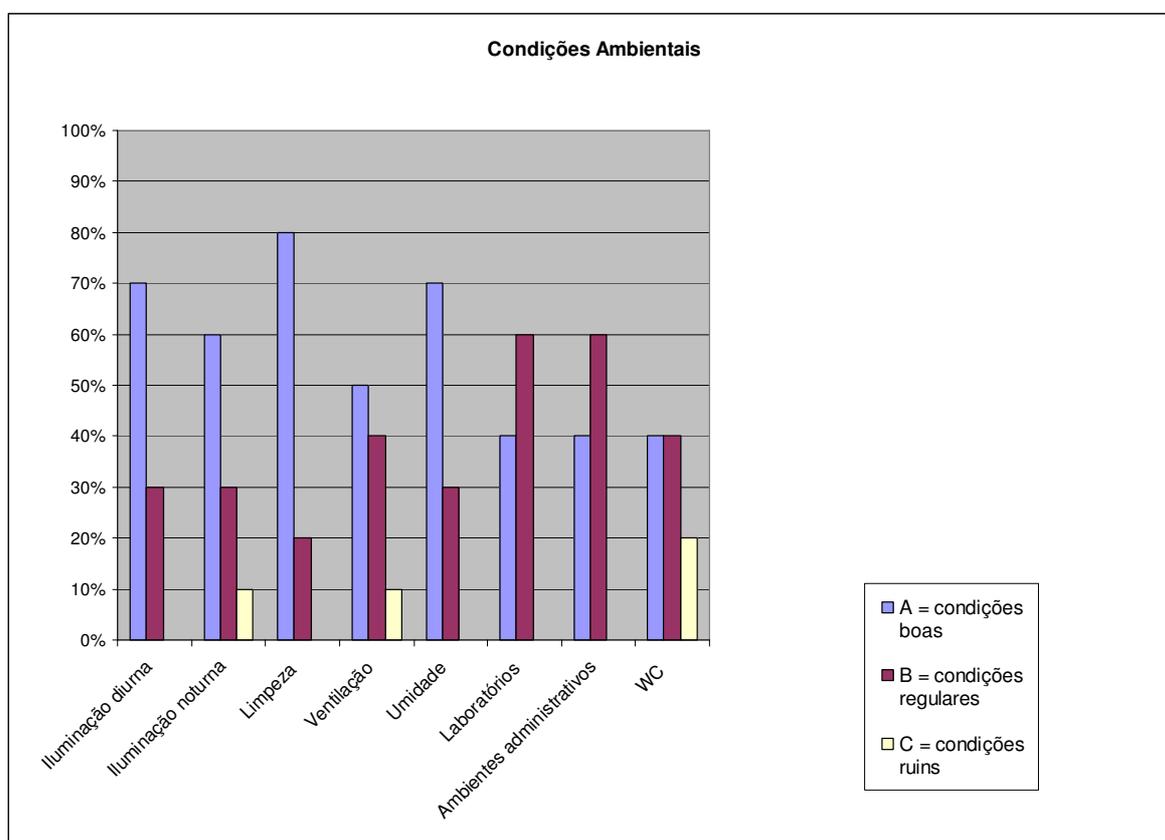
Em relação à umidade, 70% (07) dizem que esta está em boas condições, e os 30% restantes pontuam este item estando em condições ruins.

Quanto aos laboratórios, a maioria dos respondentes, ou seja, 60% refere que os laboratórios estão em condições regulares e 40% avalia que os laboratórios estão em boas condições de uso.

Quando questionados a respeito das condições dos ambientes administrativos, 60% classificam este item como regular e 40% (04) atribuem condições boas nos ambientes administrativos.

A maioria dos respondentes, 80% atribuiu condições de boas a regulares aos WC e 20% (02) dizem que as condições de uso dos banheiros são ruins.

GRÁFICO 4: CONDIÇÕES AMBIENTAIS



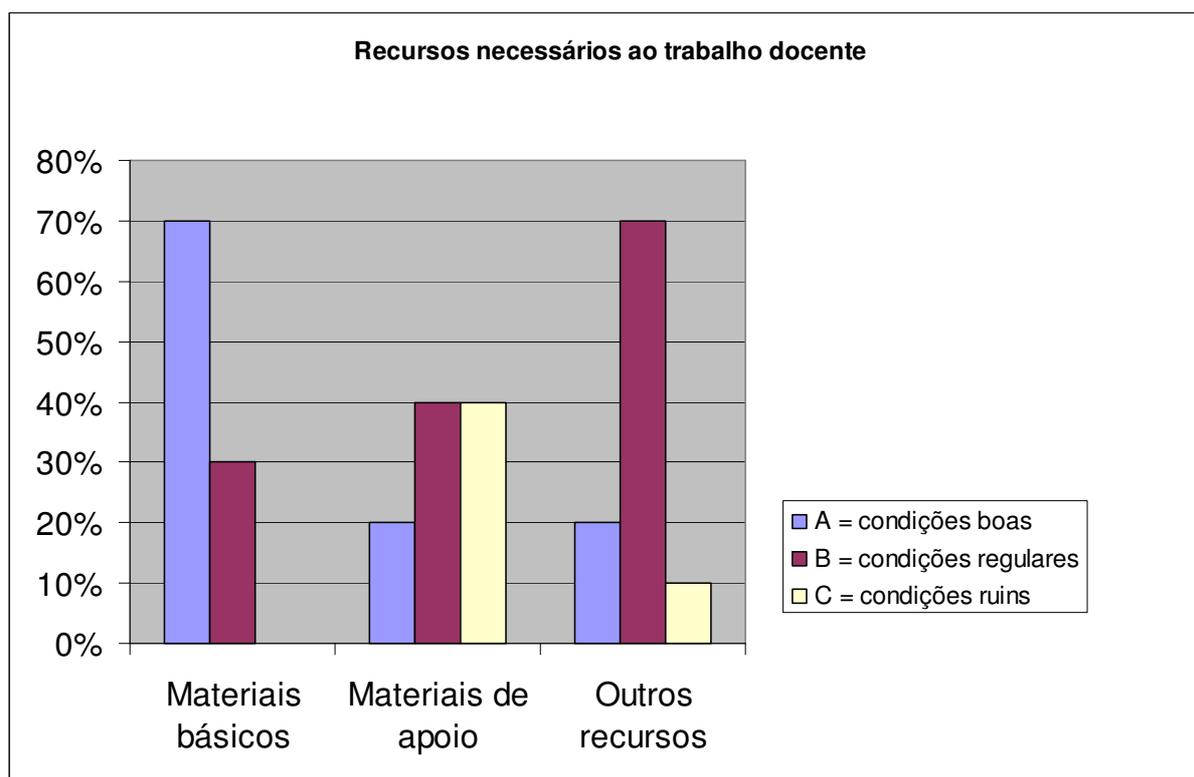
5.2.5 Recursos necessários às atividades docentes - UTFPR

Quando questionados a respeito dos “Materiais Básicos” 70% (7) dos respondentes da Engenharia Elétrica - UTFPR atribuíram ao item “Condições Boas”, 30% (03) classificaram os recursos como “Condições Regulares”, 0% deram classificação com “Condições Ruins”.

Questionados a respeito dos “Materiais de Apoio”, 20% (02) opinaram por “Condições boas”, 40% (04) interpretam os recursos como “Condições Regulares” e 40% (04) sentem que as “Condições Ruins”.

Sobre o item “Outros Recursos”, 20% (02) dos respondentes consideram as “Condições Boas”, 70% (07) referem “Condições Regulares”, e 10% (01) consideram as condições de recursos ruins.

GRÁFICO 5: RECURSOS NECESSÁRIOS A PRÁTICA DOCENTE



5.2.6 Problemas com material básico, de apoio ou outros recursos – UTFPR

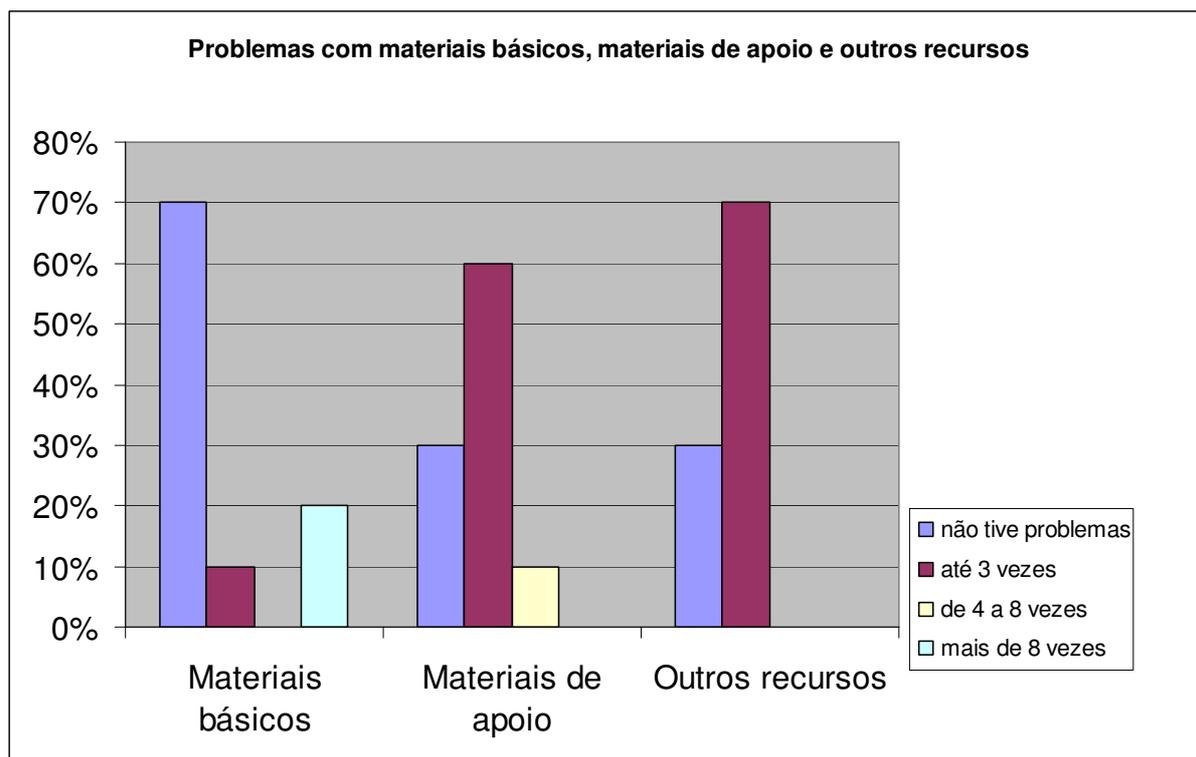
Quando questionados sobre ao número de vezes durante o último semestre tiveram problemas com materiais, obtivemos que 70% (07) dos respondentes não

referiram problemas com materiais básicos, 10% (01) tiveram até 3 vezes, 0% tiveram problemas de 4 a 8 vezes e 20% (02) tiveram mais de 8 vezes problemas com o material básico durante o último semestre (anterior ao momento do preenchimento do questionário).

Quanto ao número de vezes que tiveram problemas com matérias de apoio, 30% (03) referiu não ter tido problemas, 60% (06) refere que teve dificuldades em até 3 vezes, 10% (01) de 4 a 8 vezes e 0% teve problemas em mais de 8 vezes.

Relativo a outros recursos, 70% (07) dos professores refere que não tiveram problemas, 10% (01) tiveram até 3 vezes, 0% tiveram problemas de 4 a 8 vezes, 0% sentiram dificuldade com estes recursos em mais de 8 vezes.

GRÁFICO 6: PROBLEMAS COM MATERIAIS NECESSÁRIOS A PRÁTICA DO TRABALHO



5.2.7 Comparando dados: quais as condições de trabalho nestas universidades?

De modo bastante geral pode-se inferir que boa parte dos professores, de ambas as universidades, consideram que trabalham em condições satisfatórias, ou pelo menos que as condições ambientais, os recursos necessários às atividades docentes e os materiais básicos, de apoio ou outros recursos a eles disponibilizados não constituem

impedimento grave ao seu exercício profissional. Nossa inferência baseia-se no fato de que para quase todos os itens perguntados a somatória dos resultados classificados como “condições boas” e “condições regulares” atinge percentuais muito acima de 50%, chegando próximo de 85% em muitos casos e em outros atingindo 100%. No entanto, as entrevistas revelarão outras nuances, como analisaremos adiante.

Constituem exceção os indicadores relativos a laboratórios e WC (UFPR) no que se refere às condições ambientais. Do mesmo modo, encontram-se como exceção na condição analisada como “ruim” a qualidade dos “outros recursos necessários à prática docente” (UFPR), bem como “materiais de apoio à prática docente” (UFPR).

Dessa forma, observando individualmente este instrumento de coleta de dados, poderíamos inferir para as amostras investigadas que estas condições atuais não constituem situações agravantes de possíveis incidências de burnout. Adiante, entretanto, ao analisarmos os depoimentos dos professores, veremos que tal situação pode ser grave para muitos e precisa ser melhor matizada.

5.3 Aplicação e análise qualitativa do MBI: quais são os indícios/sintomas de ocorrência, ou não, de burnout nos sujeitos da pesquisa?

O que já se conhece hoje sobre as possíveis conseqüências de burnout, indicam que estas merecem registro importante por seu número, severidade potencial, domínios afetados, e, em muitas situações, pela irreversibilidade de suas conseqüências.
(CARLOTTO, 1999 p.108).

Ao consultarmos as diversas pesquisas brasileiras que utilizaram o MBI para analisar a presença de burnout em diversas populações/ amostras, nos deparamos com várias traduções e interpretações da escala. Enquanto alguns pesquisadores utilizam o MBI com divisões claras para cada dimensão, com itens que as representam, alguns preferem não utilizar-se desta divisão, mesclando assim os itens que estão relacionados às três dimensões, ou seja, exaustão emocional, despersonalização e envolvimento pessoal. Também se observam variações na tradução de cada afirmativa. Quanto à pontuação, enquanto na escala original americana a numeração dos itens vai de 1 a 7, em alguns estudos brasileiros podemos ver pontuação de 1 a 5, pois como observa CARLOTTO

(2004, p 47) “... foi verificado que os sujeitos apresentavam dificuldade em responder muitos itens dos instrumentos, devido à especificidade dos critérios da escala original”.

Em nosso estudo, optamos pela utilização da escala adaptada (Anexo B), traduzida e validada por TAMAYO (1996) e pelo Laboratório de Psicologia do Trabalho - LPT/ Universidade de Brasília e utilizada também no estudo de CODO (1999). Mantivemos assim a pontuação de zero (nunca) a seis (todo dia) no que se refere à intensidade da sensação que o indivíduo apresenta a cada item¹⁹. Contudo, não temos a intenção de privilegiar ou desconsiderar as diversas traduções deste instrumento de algum autor, apenas optamos pela tradução encontrada em Codo por ter sido aplicada em um estudo com um número significativo de sujeitos no território nacional. E, no caso, profissionais docentes, categoria profissional de nossa pesquisa.

Cabe ainda salientar que as propriedades psicométricas do instrumento MBI referem-se à escala original americana, sendo que podem variar quando nos referimos ao instrumento traduzido. Também ocorrem variações na médias obtidas em cada dimensão, onde o valor encontrado varia de acordo com o país e, por conseqüência, com as diferentes adaptações a cada idioma. No entanto, o MBI continua a ser considerado o instrumento de maior utilização em pesquisas a respeito da síndrome de burnout.

Como encontramos variações nos questionários aplicados por pesquisadores brasileiros e que não há, portanto, um questionário MBI padronizado para o uso no Brasil, optamos por fazer uma análise qualitativa dos dados que obtivemos, de forma a privilegiar a ocorrência/ freqüência de respostas observadas em cada questão.

Acreditamos que, devido as constantes mudanças sociais, econômicas, políticas e culturais, nenhum modelo para compreender o burnout ou mal-estar docente pode ser considerado definitivo e que os modelos utilizados atualmente procuram, da melhor forma possível, retratar a situação vivenciada atualmente pelos professores.

Ressaltamos, no entanto, a importância de que estudos e pesquisas sobre a temática sejam produzidos, socializados e discutidos, buscando-se maior elucidação e convergências possíveis, seja na possibilidade de tradução/ adaptação/ procedimentos de validação do MBI de forma mais consolidada, seja na formulação/ desenvolvimento de novos referenciais para o estudo do burnout.

¹⁹ Como mencionamos anteriormente, o importante é que estas e inúmeras outras variações apontam para a necessidade da formulação e desenvolvimento de referências para uma possibilidade de tradução/ adaptação do MBI ou novas formulações de um questionário que verifique a presença ou não de burnout, visto que diversas formulações na literatura nacional diferem do modelo original de MBI.

Para a interpretação dos resultados, o manual MBI preconiza que altas pontuações em **Exaustão Emocional** e **Despersonalização** indicam elevado grau de burnout, enquanto que baixas pontuações em **Envolvimento Pessoal** correspondem a elevado grau de burnout.

Com relação à Exaustão Emocional, as afirmativas apresentadas no instrumento por nós aplicado foram as seguintes:

Eu me sinto esgotado ao final de um dia de trabalho
 Eu sinto como se estivesse no meu limite
 Eu me sinto emocionalmente exausto pelo meu trabalho
 Eu me sinto frustrado com meu trabalho
 Trabalhar diretamente com pessoas me deixa muito estressado
 Eu me sinto esgotado com meu trabalho
 Eu sinto que estou trabalhando demais no meu emprego
 Eu me sinto cansado quando me levanto de manhã e tenho que encarar outro dia de trabalho
 Trabalhar com pessoas o dia inteiro é realmente um grande esforço para mim

Ao compararmos as afirmativas com algumas respostas obtidas durante as entrevistas com os professores, podemos verificar semelhanças entre os sentimentos evidenciados nos discursos dos entrevistados, como, por exemplo, em relação a Exaustão Emocional. A seguir apresentaremos algumas afirmativas, seguidas das falas de alguns entrevistados:

- Eu me sinto esgotado ao final de um dia de trabalho. Eu me sinto esgotado com meu trabalho. Eu sinto que estou trabalhando demais no meu emprego:

Em momentos de final de semestre a gente percebe que interfere um pouco no sono e até atividades biológicas.

... o que vai acontecer, eu não vou dormir, eu vou ficar tenso nervoso, algumas vezes vou acabar descontando nos meus alunos, você vai ter menos paciência para as brincadeiras, observações e acaba não percebendo.

Você é obrigado a levar trabalho para casa. Tem pessoas que talvez consigam fazer e não levar trabalho para casa, mas isso é organização pessoal.

Você acaba com o tempo de tanto sofrer essa situação precária (de trabalho) que acaba seu trabalho de uma forma ou de outra se intensificando.

... eu diminuo o sono. Eu vou dormir um pouco mais tarde, mas com certeza, acordar um pouco mais cedo.

Levo sempre comigo o material, porque aonde eu vou, eu consigo ler ou terminar de corrigir um trabalho. Mesmo num shopping onde o menino está brincando lá, eu estou sentada corrigindo alguma coisa.

- Eu me sinto frustrado com meu trabalho. Eu me sinto emocionalmente exausto pelo meu trabalho

Desmotiva é claro, cria-se uma desmotivação pelas coisas. Há espaços e atividades nas quais você se entusiasma. Esse entusiasmo é evitado com as condições de trabalho precarizado e intensificado.

Então o acumulo de frustrações é que vai determinar o relacionamento interpessoal.

- Eu sinto como se estivesse no meu limite. Trabalhar diretamente com pessoas me deixa muito estressado. Trabalhar com pessoas o dia inteiro é realmente um grande esforço para mim.

Essa sobrecarga de trabalho e falta de recursos resulta em indisponibilidade com seus colegas, professores, com técnicos. Para mim não é surpresa que os recursos para a área da educação tem sido permanentemente diminuídos, porque isso tem a ver com os grandes desenhos do nosso estado.

Há uma intensificação de trabalho e a gente cria defesas contra isso, que temos que admitir que dá para por um certo tempo, um compromisso superficial, se não superficial, pelo menos mediano que não vai até as últimas conseqüências, ou então deixar de atender novas frentes, impossibilidades e é claro atrapalha completamente. Nós sofremos a conseqüência disso. Eu particularmente.

Com relação à dimensão Envolvimento Pessoal, as afirmativas apresentadas no instrumento por nós aplicado foram as seguintes:

Eu me sinto muito cheio de energia

Eu sinto estimulado depois de trabalhar lado a lado com minha clientela

No meu trabalho eu lido com problemas emocionais com muita calma

Eu posso criar facilmente um ambiente tranquilo com minha clientela

Eu sinto que estou influenciando positivamente a vida de outras pessoas através do meu trabalho

Eu trato de forma adequada os problemas da minha clientela

Eu posso entender facilmente o que sente a minha clientela a respeito das coisas

Eu tenho realizado muitas coisas importantes neste trabalho

Da mesma forma como fizemos anteriormente, apresentaremos algumas questões que medem a dimensão Envolvimento Pessoal, comparando com o discurso de alguns docentes e assim, verificando semelhanças e disparidades entre o instrumento MBI e os dados obtidos por nosso questionário, que como já comentamos em outro momento, evidenciou outras nuances.

- Eu me sinto muito cheio de energia.

Agora eu pergunto como vamos ter energia para cumprir com essa carga de atividades de uma forma mais tranqüila, daí eu diria para você que eu não teria energia, eu me sinto sem energia para desempenhar as atividades seja de pesquisa de extensão ou de graduação. Não exatamente pela sobrecarga, mas sim por não ter energia.

Mas no meu caso o desgaste é mental, ter dificuldades de eleger prioridades já que são várias. As demandas de aulas, de pesquisa, atender alunos, atender outras demandas.

- Eu trato de forma adequada os problemas da minha clientela. Eu posso entender facilmente o que sente a minha clientela a respeito das coisas.

O aluno é um aluno que trabalha e que não tem condições de ser sustentado durante os cinco anos que por muitas razões tem que trabalhar que pode ser visto como um ponto positivo, que o aluno tem condições de fazer estágio, isso aumenta a sua possibilidade de empregabilidade pelo fato de fazer estágio. Então isso provoca em nós professores uma sobrecarga, pois de certo nós temos que compensar o fato de que o aluno não tem tempo para estudar. De um modo geral para falar para você, o que mais angústia, não é a existência ou não de recursos materiais, mas sim o fato de que eu não tenho como exigir, cobrar dos meus alunos que ele estude mais.

- Eu sinto estimulado depois de trabalhar lado a lado com minha clientela. Eu sinto que estou influenciando positivamente a vida de outras pessoas através do meu trabalho. Eu tenho realizado muitas coisas importantes neste trabalho

Se você quer dar uma aula boa você tem que preparar mais. Se aceitar dar uma aula mais ou menos então não precisa preparar muito, se não gosta de dar aula também não precisa preocupar-se, aí sim precisa preocupar com relação dos colegas e com seus superiores.

Sim, às vezes comprometemos a qualidade e a quantidade de atividades prestadas, porque se eu tenho mais recursos humanos, eu tenho mais tempo para produzir, para publicar, seria uma outra qualidade de profissão de atividade na docência.

Eu prefiro levar trabalho pra casa, dar conta e ter a tranqüilidade, não sobrecarregar o outro e nem deixar as coisas pra traz.

Levar sempre comigo o material, porque aonde eu vou, eu consigo ler ou terminar de corrigir um trabalho. Mesmo num shopping onde o menino está brincando lá, eu to sentada corrigindo alguma coisa.

E finalmente, para avaliar o grau de Despersonalização dos respondentes, as afirmativas apresentadas foram as seguintes:

Eu sinto que os clientes me culpam por alguns de seus problemas
 Eu sinto que eu trato alguns de meus clientes como se eles fossem objetos
 Eu acho que me tornei mais insensível com as pessoas desde que comecei este trabalho
 Eu acho que este trabalho está me endurecendo emocionalmente
 Eu não me importo realmente com o que acontece com alguns de meus clientes

Por outro lado, ao compararmos as afirmativas da dimensão Despersonalização com o discurso dos professores entrevistados, não foram evidenciadas semelhanças ou disparidades.

5.4: Sistematização e análise das entrevistas: o que nos dizem os sujeitos da pesquisa?

A partir das entrevistas com os professores de ambos os cursos, agrupamos os elementos da seguinte forma: respostas relacionadas aos recursos necessários a prática docente (condições, disponibilidade, dificuldades); fatores relacionados à saúde do professor (implicações na saúde, afastamentos), fatores relacionados a carga de trabalho, fatores relacionados ao tempo livre e estratégias para conciliar a vida pessoal, familiar e profissional. Nas palavras de TRIVIÑOS (1987, p 146)

É útil esclarecer, para evitar qualquer erro, que essas perguntas fundamentais que constituem, em parte, a entrevista semi-estruturada, no enfoque qualitativo, não nasceram a priori. Elas são resultados não só da teoria que alimenta a ação do investigador, mas também de toda a informação que ele já recolheu sobre o fenômeno social que interessa, não sendo menos importantes seus contatos, inclusive, realizados na escolha das pessoas que serão entrevistadas.

Foi justamente a partir desta perspectiva teórica que organizamos o roteiro da entrevista aplicada aos sujeitos de pesquisa, que buscou relacionar os achados e dúvidas da revisão bibliográfica empreendida na pesquisa às condições específicas encontradas no cotidiano de trabalho dos professores universitários das instituições pesquisadas.

A meta a que se propõe este tópico é a de apresentar o discurso dos entrevistados, buscando relações entre os outros dados coletados e também convergências, divergências e disparidades entre as respostas.

Utilizaremos a sigla UFPR (1, 2, 3...) para identificar os docentes de Enfermagem e UTFPR (1, 2, 3...) para identificar os entrevistados de Engenharia Elétrica. Veremos os dados referentes aos entrevistados na Tabela 13.

TABELA 13 – DADOS REFERENTES AOS ENTREVISTADOS NAS DUAS UNIVERSIDADES

5.4.1 Categoria relacionada aos recursos necessários à prática docente

Questionados a respeito dos recursos disponibilizados na universidade para realização da sua prática docente, tivemos as seguintes respostas:

Entrevistado UFPR 1:

Desde que entrei aqui na universidade, nós nunca tivemos um espaço físico adequado para ao exercício das atividades. Sempre dificuldades com salas de aula... É possível ter uma mesa de trabalho, computadores, mas a gente tem problema de segurança. E de um modo as condições de trabalho demoraram muito para chegar a um nível que eu nem sei se saberia te dizer quais seriam os níveis desejados de suficiência de material para trabalhar porque a gente se acostumou com esse miserê, essa falta de coisas...

Esta resposta é confirmada pelo entrevistado UFPR 5, que diz que

De maneira geral acho que há certa precariedade, principalmente em relação à falta de salas de aula.

Em argumento semelhante, o entrevistado UFPR 3 comenta que na sua área

São três professores efetivos e três substitutos e temos só dois computadores. Um espaço apertado onde se alguém tiver fazendo uma orientação, pode se sentir atrapalhado.

Nesse ponto, achamos conveniente citar DEJOURS (1987, p.52)

As frustrações resultantes de um conteúdo significativo inadequado às potencialidades e às necessidades da personalidade podem ser uma fonte de grandes esforços de adaptação. Mesmo as más condições de trabalho são, no conjunto, menos temíveis do que uma organização de trabalho rígida e imutável

Prosseguindo sua fala, o autor reflete que: “A certeza de que o nível atingido de insatisfação não pode mais diminuir marca o começo do sofrimento.” DEJOURS (1987, p.52).

Estas respostas vêm ao encontro aos dados obtidos pelo questionário onde 69% dos docentes atribuíram pontuação “regular” e “ruim” aos recursos materiais básicos existentes. Por outro lado, 83% atribuíram “regular” e “ruim” para materiais de apoio e sobre outros recursos 74% consideraram as condições regulares e ruins.

Importante recorrer a DEJOURS (1998, p.34)

Quando a qualidade de meu trabalho é reconhecida, também meus esforços, minhas angústias, minhas dúvidas, minhas decepções, meus desânimos adquirem sentido. Todo esse sofrimento, portanto, não foi em vão; não somente prestou uma contribuição à organização do trabalho, mas também fez de mim, em compensação, um sujeito diferente daquele que eu era antes do reconhecimento. O reconhecimento do trabalho, ou mesmo da obra, pode, depois ser reconduzido pelo sujeito ao plano da construção de sua identidade

Em contra partida, o entrevistado UFPR 4 opina que estes recursos

São suficientes. Eu ministro na área de administração. Então eu dependo pouco de laboratório e dependo pouco de outros recursos mais sofisticados. Na verdade eu tenho o projetor de multimídia na sala sempre que eu precisei instalado, sem precisar correr atrás quando preciso.

Também a este respeito o entrevistado UFPR 2 diz que

Em termos de recursos materiais, nos temos desde que programado, agendado, isso eu não questiono. O que nós não temos são recursos humanos.

A minoria dos docentes qualificou como “bons” os materiais básicos (30%), os materiais de apoio (17%) e os outros recursos (17%), fato este que corrobora com a opinião dos entrevistados UFPR 2 e UFPR 4.

Relativo ao curso de Engenharia, o entrevistado UTFPR 2 fala

...nós comparadas com as outras federais, somos muito melhores do que as outras. Isso não quer dizer que não precisamos melhorar. Precisamos e muito.

Encontramos certa semelhança no que o entrevistado UTFPR 2 comenta

A primeira coisa é você ter espaços e recursos, e outra seja a facilidade de usar estes recursos e a disponibilidade destes recursos. Então eu digo que considera como mediana, nem ruim, porque existe material disponível, mas também não excelente.

ESTEVE (1999, p. 58) cita um informe da OIT que conclui

Um número crescente de estudos realizados em países desenvolvidos mostram que os educadores correm o risco de esgotamento físico ou mental sob o efeito de dificuldades materiais e psicológicas associadas a seu trabalho. Essas dificuldades, além de chegarem a afetar a saúde do pessoal, parecem constituir uma razão essencial para os abandonos observados na profissão. (OIT, 1981, p.123)

O entrevistado UTFPR 3 chama atenção para o fato de que

Alguns recursos, como por exemplo, giz e canetas para quadro branco já foram melhores, a qualidade vem caindo de um tempo para cá.

A respeito dos materiais básicos, obtivemos condições boas (70%) e regulares (30%), demonstrando certa concordância com a fala dos professores. Relativo aos materiais de apoio, 80% dos respondentes classificou como “regular” e ruim” e apenas 20% consideram que estes materiais apresentam boas condições. Novamente esta porcentagem repete-se para o item outros recursos: 80% classificam como regular ou ruim e 20% consideram em boas condições.

Questionados sobre se perceberam interferência negativa da falta de recursos sobre a sua prática docente, ouvimos os seguintes comentários:

O entrevistado UFPR 1:

Totalmente. De tanto sofrer essa situação precária, seu trabalho de uma forma ou de outra acaba se intensificando. Com o tempo cria um tipo de calo, e se acostuma... as coisas não vão para frente, acaba considerando que aquilo é meio normal, e que é assim mesmo. Desmotiva é claro, cria-se uma desmotivação pelas coisas.

ESTEVE(1999,p .59) faz um comentário que podemos relacionar a fala destes entrevistados

A pressão no contexto social as dificuldades objetivamente existentes na prática do magistério não afetam por igual todos os professores. Entre eles, um numeroso grupo é capaz de romper esse mal-estar difuso, propondo novas respostas, criativas e integradas, para fazer frente aos novos problemas. No entanto, entre os que sucumbem ante a ação das condições psicológicas e sociais em que exerce a docência, os mais numerosos são os que vêem sua saúde afetada por sintomas de estresse, neurose ou depressão...

Apontando facilidades e dificuldades vivenciadas, o entrevistado UFPR 3 comenta

Nesse último ano nós temos tido, por exemplo, uma sala de aula fixa com multimídia instalada, o que facilita muito. Uma dificuldade são as cópias de textos para os alunos, e a dificuldade financeira dos alunos em tirar cópias pra estudar, de livros, as assinaturas de revistas atualizadas e constantes. Então nesse sentido dificulta o trabalho docente.

Esta fala é confirmada pelo entrevistado UFPR 4:

Interferiu. Um dia eu tive que sair correndo atrás e tive que ir resolver o problema. Tomou um tempo da minha aula. Interferiu negativamente... deu uma atrasada de uns 30 minutos na aula.

De certa forma o entrevistado UFPR 5 expressa uma opinião semelhante

Interfere por limitar as opções de práticas pedagógicas, ou mesmo, obrigar o uso de espaços inadequados (pequenos, barulhentos, por ex.) A interferência, porém pode ser minimizada por um bom conteúdo, pela segurança do professor, participação dos alunos, etc...

O entrevistado UFPR 6:acrescenta

Algumas vezes sinto sim que interfere, mas como já me acostumei com esta inconstância, acabei por duras penas aprendendo a ter jogo de cintura.

Estas falas confirmam o que nos dizem o gráfico 31, onde 61% dos respondentes tiveram algum tipo de problema com material básico, 83% com material de apoio e 56% referem que teve problemas algumas vezes com outros recursos. Em contrapartida, referem que não tiveram problemas com nenhum tipo de recurso básico (39%), de apoio (17%) e outros recursos (30%).

Quanto aos entrevistados da Engenharia Elétrica, sobre as possíveis interferência relacionada aos recursos, o entrevistado UTFPR 1 comenta

Não é exatamente isto que interfere no meu desempenho, eu não veria desta forma, o que eu vejo mesmo que estaria faltando seria material bibliográfico. Claro que às vezes aparece possibilidades de fazer melhoramento do material. Mas você veja que no Brasil o maior problema não é só da nossa instituição, mas no Brasil dependendo da matéria em que você leciona você tem muita pouca informação.

O entrevistado UTFPR 2 ressalta

Afetar sempre afeta. Você vai usar um laboratório com microcomputadores. Tem dez micros, mas apenas oito disponíveis. Com certeza isso afeta os alunos para a utilização de máquinas para desenvolver atividades. Só que isso não impossibilita que você a faça, vai muito da experiência e da programação do professor.

E ainda:

Eventualidades sempre acontecem pode ser até num quadro de giz acontece algum problema.

O entrevistado UTFPR 3 comenta sobre os materiais básicos que passaram a ser de difícil acesso

Uma coisa que nós não vemos que nós tínhamos antes, por exemplo, folha de prova, era distribuída por departamentos e hoje é insuficiente. Caneta de quadro branco. As canetas que compraram hoje não são tão boas como as de antes. Não sei se pelo lote ou pelo menor preço, são essas coisas que podem ser melhoradas.

Os entrevistados confirmam os dados do gráfico 34, onde verificamos que não tiveram problemas com material básico (70%), de apoio (30%) e outros recursos (70%). Porém para estes mesmo itens, 30% tiveram alguma dificuldade com material básico, 70% com material de apoio e 30% tiveram problemas com outros recursos no último semestre.

Questionados a respeito se a inexistência ou indisponibilidade destes recursos prejudicou suas relações interpessoais (alunos, professores ou demais funcionários) ou causou problemas de ordem administrativa, ouvimos dos entrevistados:

O entrevistado UFPR 1 responde

Claro. Várias vezes com colegas, com funcionários. Cansei no começo de ficar com cara feia com os funcionários. Vai buscar uma coisa, não tem, outra também não tem. Você precisa desenvolver seu trabalho, ter acesso a aquele lugar, ao material e não tem.

Já o entrevistado UFPR 3 atenta para o fato que problemas com recursos não podem se tornar rotina

Olha o que eu acho é que a gente depende do professor na área do planejamento. Se eu tiver minha aula planejada com antecedência, pode acontecer uma falta de energia aí eu tenho que utilizar outras habilidades para trabalhar com a turma. Eu posso dizer que é um jogo de cintura sim. O que não pode acontecer é o imprevisto virar minha rotina.

O entrevistado UFPR 3 acredita que nas poucas aulas que ministrou seria pouco provável que tivesse algum problema desta ordem

Comigo diretamente não aconteceu. Sempre me dispus do que eu precisei. Porque as aulas foram muito mais práticas que teóricas. De outubro até hoje eu dei mais ou menos umas 10 aulas. Seria ser um absurdo ter dado algum problema.

Com os comentários dos entrevistados UFPR 5 UFPR 6 e UFPR 4, temos uma idéia da influência do tempo de serviço na percepção/ ocorrência destes fatos

Em minha curta vivência nesta escola, não (UFPR 5)

Acredito que ainda não tenha percebido ou vivenciado tais problemas pelo fato de eu estar pouco há pouco tempo na instituição, porém percebo a insatisfação dos colegas com mais tempo de serviço. (UFPR 6)

Vai aumentando a expectativa, dando o máximo de si conforme o que a casa oferece ou te deixou de te oferecer. Então o acúmulo de frustrações é eu que vai determinar o relacionamento interpessoal. Quando você está no início, ah tudo bem passou uma vez. Surgiu de novo tudo bem. Depois de 15 vezes passado com a mesma pessoa, ou a mesma situação, a mesma estrutura, a resposta semelhante, eu creio que isso venha a interferir.

Ao entrevistarmos os docentes da Engenharia Elétrica, ouvimos de UTFPR 1

A questão é que tipo de aula cada professor gostaria de dar. Alguns professores podem gostar de dar mais aulas, outros não gostam de dar aula, preferem outro tipo de atividade. Eu particularmente gosto de dar aula. O que eu sinto falta é de um material bibliográfico bom. Então acaba acontecendo que algumas vezes prejudique as minhas aulas não serem tão boas.

Este mesmo entrevistado ainda comenta que

Se você quer dar uma aula boa você tem que preparar mais. Se aceitar dar uma aula mais ou menos então não precisa preparar muito, se não gosta de dar aula também não precisa preocupar-se, e aí sim precisa preocupar com relação dos colegas e com seus superiores.

Já o entrevistado UTFPR 2 acrescenta

Sim, eu fui chefe de departamento durante um ano e meio, e eu sei das lutas e das necessidades que todos os departamentos passam. Não é por má vontade. E se você tem um diálogo aberto com os alunos eles compreendem essa questão não há stress dessa falta, dessa carência. Nós somos um país de terceiro mundo, sobreviventes, trabalhamos muito mais que os países de primeiro mundo. Estudamos uma carga gigantescamente maior e, estamos aí. Há uma carência, há, mas conseguimos suprir sem maiores problemas, desde que você tenha os seus alunos como aliados, eles inseridos no processo... não sendo você professor defensor de toda a sabedoria e provedor de todas as coisas. Você tem que ponderar e trabalhar em equipe.

Confirmando a opinião dos dois entrevistados anteriores, UTFPR 3 diz que

Muitas vezes você acaba se desmotivando de usar este ou aquele recurso porque não sabe se haverá disponibilidade de uso. Algumas vezes você prefere optar por não utilizar para não ficar na dependência.

Podemos perceber a correlação que existe entre a fala dos entrevistados e os dados do questionário ao verificarmos a quantidade de vezes que estes docentes tiveram problemas com os recursos da universidade, como já citamos em linhas anteriores.

5.4.2 Categoria relacionada à saúde do professor

Questionados se de alguma forma as dificuldades vivenciadas na instituição prejudicou sua saúde, ouvimos do entrevistado UFPR 1

Mas é claro. Tudo isso demanda em níveis de ansiedade que a gente também aprendeu a não prestar atenção e assimilar. Já tive um período de crise que passei por uma somatária dessas questões e a partir daí me levou a procurar um auxílio terapêutico, uma terapia psicanalítica. Então essas coisas afetam também a sua imunidade.

Comentário semelhante ouvimos de UFPR 2

Não, mas não é uma qualidade de vida tão boa, eu não vejo isso agora, irei ver mais pra frente, devido a uma qualidade não tão adequada, não estou tendo horário de almoço, tenho coisas a mais para fazer. Sempre vou almoçar depois das quatro horas. Mas hoje eu não sinto, mas com o tempo acho que aparecerão as conseqüências.

Diferenciado em parte dos comentários acima, UFPR 5 diz

Não creio que isso seja um fator tão intenso para afetar minha saúde ou relação interpessoal. Acho que os fatores são outros.

Ao entrevistar professores da UTFPR, ouvimos do entrevistado UTFPR 2: a respeito da influência na saúde

Não influencia porque eu não costumo dar tanta importância às coisas que já nascem com solução. Ou dá ou não dá para fazer. Se não dá para fazer não deu. Não precisa ficar oh meu Deus eu não vou conseguir dar aula pros meus alunos e me crucificar, porque pra mim na minha filosofia de vida, todo problema nasce com solução. Talvez não seja a solução que você queira, mas todo ele tem solução. Então se você parte desse pressuposto não há problema que vai te derrubar, você não guarda isso, não gera uma úlcera interna. Pra mim não existe.

O entrevistado UTFPR 1 sente que pode sim haver interferências

Ah sim, o que vai acontecer é que eu não vou dormir, eu vou ficar tenso nervoso, algumas vezes vou acabar descontando nos meus alunos, você vai ter menos paciência para as brincadeiras, observações e acaba não percebendo.

De todos os docentes entrevistados, nenhum teve afastamento por motivo de saúde, referem que muitas vezes preferem continuar trabalhando a sobrecarregar ainda mais seus colegas. Este é um fato que nos elucida a respeito do grau de comprometimento destes docentes com sua instituição. Esse dado corrobora também com os níveis de EP - Envolvimento Pessoal que obtivemos na utilização do MBI na

amostra de ambos os cursos, pois nestas amostras os níveis estão de médio a alto EP, sendo que a maioria dos respondentes do MBI atribuiu que Algumas vezes durante a semana ou Todo dia sente que tem realizado coisas importantes no trabalho.

5.4.3 Categoria relacionada à carga de trabalho

Nesta categoria elencamos as respostas dos entrevistados sobre sobrecarga de trabalho e se esta sobrecarga, se houver, afetou a sua saúde.

Sobre sentir-se ou não sobrecarregado em suas atividades, o entrevistado UFPR 5 fala

Me sinto sobrecarregada em alguns momentos onde as atividades docentes são intensas, acrescidas das administrativas e de pesquisa. Neste sentido, a pressão é bastante grande.

O entrevistado UFPR 4 alerta para uma ocorrência importante

Eu tive que entrar pra descarregar muitas colegas que estavam sobrecarregadas. Então, nós temos sim em algum momento sobrecarga de trabalho, porque tem muito pouco professor. Então você tem que se dividir nos vários grupos e fazer opções. Você tem que descartar algumas atividades devido à sobrecarga de trabalho. Realmente nós temos muito pouco professor aqui.

Isto confirma o que apresentamos em outras linhas a respeito da precariedade de recursos destinados a contratação de novos docentes.

Em comentário semelhante, o entrevistado UFPR 3

Até agora eu tinha 40 horas com algumas atividades. Com a sobrecarga que provem da formação, de ter envolvimento com a pós-graduação, envolvimento com a coordenação ou outros encargos vão surgindo que as minhas 40 horas não vão mais ser suficientes. Eu percebo que minha carga vai estar ultrapassada em 10 ou 12 horas semanais. Fora às atividades que a gente faz em casa.

O discurso deste professor vem ao encontro do que nos mostrou o questionário que aplicamos a ambas as amostras, que nos mostrou que entre docentes que responderam aos questionários a maioria dedica quase 80 horas a atividades referentes a universidade (somando as horas dentro e fora da instituição).

O entrevistado UFPR 2 alerta também para a sobrecarga advinda dos processos de qualificação docente

Sim, porque eu sou doutoranda, eu tenho que dar estágios, eu tenho acompanhar, e além de tudo escrever. Então por isso comprometi a noite. Às vezes eu acordo as quatro da manhã, pra terminar o trabalho e mandar para a minha orientadora, então sobrecarrega.

Este comentário explicita o que vimos no tópico sobre o trabalho do professor universitário: a pressão sofrida por produção científica e qualificação profissional versus a falta de incentivo/apoio aos docentes, muitas vezes devido ao quadro insuficiente de professores.

O entrevistado UFPR 1 percebe que no seu caso a sobrecarga é sobretudo mental

No meu caso, explicitamente não posso dizer que fisicamente se deve ou não ao desgaste do trabalho. Mas no meu caso o desgaste é mental, ter dificuldades de eleger prioridades já que são várias. As demandas de aulas, de pesquisa, atender alunos, atender outras demandas.

Ao recorrermos aos dados que obtivemos com o questionário, podemos ao somar cerca de 28 horas dedicadas semanalmente pela maior parte dos docentes a atividades administrativas, atendimento a alunos, atividades de pesquisa e extensão. Importante salientar que a carga horária referente a aulas não entrou neste somatório, também não foi somado o tempo que estes docentes dedicam fora do seu local de trabalho.

Quando fizemos estas mesmas perguntas aos docentes da UTFPR, ouvimos que

Sim, eu trabalho com mestrado, tenho alguns projetos de pesquisa... Agora eu pergunto como vamos ter energia para cumprir com essa carga de atividades de uma forma mais tranqüila, daí eu diria para você que eu não teria energia, eu me sinto sem energia para desempenhar as atividades seja de pesquisa de extensão ou de graduação. Não exatamente pela sobrecarga, mas sim por não ter energia.

Recorrendo e comparando esta fala com os dados que obtivemos com o MBI, verificamos uma disparidade, pois na amostra da UTFPR na qual aplicamos o inventário, tivemos que a maioria dos docentes pontuou que **Algumas vezes durante a semana** ou **Todo dia** sentem-se cheios de energia, e a minoria respondeu que **nunca, algumas vezes ao ano** ou **uma vez ao mês** sentem-se esgotados ao final de um dia de trabalho.

Ainda a respeito de sobrecarga, UTFPR 2 responde

Depende da época. Nós orientamos trabalhos tanto de final de curso da tecnologia e projeto final da engenharia. São pequenas monografias, além do curso de especialização que eu coordeno e oriento os trabalhos do curso de especialização. Então existem momentos onde sobrecarrega. Mas são atividades em que você vai incorporando.

A respeito dos efeitos da sobrecarga de trabalho na saúde destes professores, ouvimos do entrevistado UFPR 1

A gente vai criando estratégias de proteção. Se você não pedir um afastamento oficial, você vai criando formas de se afastar desses desgastes durante o trabalho mesmo. Um dia você chega mais tarde, você se atrasa um compromisso ou outro porque precisa dar conta de elaborar. Se você não fizer isso você adoecerá certamente. Então dar um jeito, inventar uma forma de diminuir a carga durante o horário normal de trabalho. Mas isso é uma coisa que nem todo mundo admite.

Já UFPR 3 comenta

Em momentos de final de semestre a gente percebe que interfere um pouco no sono e até atividades biológicas.

Um dos entrevistados da UTFPR 1 faz os seguintes comentários

Também tive problemas de garganta, no início desse semestre eu fiquei três semanas com um problema bastante sério de garganta, que nas duas primeiras semanas eu não falava, eu falava bem pouco...

Até se você tiver um afastamento você será obrigado a repor isso depois. Então para evitar este problema eu prefiro dar aula. Mas isto é uma questão burocrática, senão eu vou ter que repor essa aula num outro dia. Isso é uma coisa pessoal e intransferível, cada pessoa tem o seu comprometimento. Eu assumo o meu. Outros professores vão ter outro tipo de comportamento, e isso não é problema meu.

5.4.4 Categoria relacionada ao tempo livre

Ao questionar os entrevistados a respeito da “contaminação” do seu tempo livre por atividades relacionadas ao trabalho, tivemos algumas das seguintes respostas:

O entrevistado UFPR 1 faz os seguintes comentários a respeito do tempo livre

Não existe essa coisa de tempo livre. Nas nossas condições de trabalho, é uma fantasia o tempo livre. Não é possível separar, agora tempo livre, agora trabalho. Quer dizer, evidentemente por uma questão de proteção, pessoas tentam inventar algo fora do cotidiano, ir para uma festa, para um jantar, fazer uma caminhada, exatamente se ficar no cotidiano o tempo livre do cotidiano ela é uma motivação do trabalho, dentro do trabalho. Você tem que inventar algo de fato que quebra o dia a dia, porque senão fica pensando nas responsabilidades.

Não sobra nada do dia. Sobra apenas o final de semana. Ou então sobram as horas que você “sabota”, do tempo normal da suas horas de trabalho, um tempo dentro do tempo regular de trabalho.

DEJOURS (1987, p. 45) comenta:

Se levarmos em conta o custo financeiro das atividades fora do trabalho (esporte, cultura, formação profissional) e do tempo absorvido pelas atividades inelásticas (tarefas domésticas, deslocamentos), poucos são os trabalhadores e as trabalhadoras que podem organizar o lazer de acordo com seus desejos e suas necessidades fisiológicas.

Comentando sobre a contaminação do seu tempo livre, o entrevistado UFPR 2

fala

Sem sombra de dúvida, porque você acaba levando coisas pra casa. Por exemplo, as provas finais eu levei para minha casa ontem para corrigir porque tem que liberar nota até sexta feira. Tinha que corrigir trabalho porque hoje tinha esse processo eletivo. Então não tinha tempo pra fazer isso em outro momento. Rotina de levar trabalho para casa eu não diria, mas que eu digo que uns 60% dos casos eu acabo levando. Porque eu tenho que fazer a opção. Ou eu levo e fica tranqüila com o material, ou me sobrecarrego tanto que não dá. Eu prefiro levar pra casa dar conta e ter a tranqüilidade, não sobrecarregar o outro e nem deixar as coisas pra traz.

Confirmando a fala anterior, temos os entrevistados UFPR 3, UFPR 4 UFPR 5

Com certeza. Atrapalha nos finais de semana, você vai sair com os filhos? Não eu tenho que ler um trabalho, ou é trabalho de aluno e não deu tempo de fazer, não deu para corrigir no departamento Então atrapalha as atividades. (UFPR 3)

Claro, o trabalho de aluno, por exemplo, eu tenho que dar conta em casa. Não tem jeito. Trabalhos escritos que a gente pede, os que tomam conta de estágio, tomam conta do estágio. Aula prática etc. Mas os projetos que desenvolvem tem que ser levado para casa. O meu tempo livre é contaminado pelo trabalho sem dúvida. Eu tenho que usar o final de semana, não só à noite. (UFPR 4)

É muito fácil isso acontecer quando a carga de trabalho não pode ser suprida durante a jornada. É freqüente eu trabalhar em casa à noite e fim de semana. (UFPR 5)

Para DEJOURS (1987, p. 46): “O tempo fora do trabalho não seria nem livre e nem virgem...Ao contrário, tempo de trabalho e tempo fora do trabalho formariam um continuum dificilmente dissociável”.

Estas respostas também são confirmadas ao entrevistamos os docentes da UTFPR

Você é obrigado a levar trabalho para casa. Tem pessoas que conseguem não levar trabalho para casa, mas isso é organização pessoal. Eu faço a minhas provas, e eu não gosto de corrigir prova aqui, não tem clima, então eu tenho que corrigir em casa. Isso toma tempo e energia, pois um trabalho desses toma o tempo de sete, oito a dez ou doze horas corrigir provas de mais ou menos 30 provas. Pela forma que eu corrijo acaba tomando muito tempo... (UTFPR 1)

Já o entrevistado UTFPR 2 fala que

Eu procuro não levar trabalho para casa, e se eu levo, eu faço de madrugada, daí você já teve tempo com a família, filhos esposa. Você acorda mais cedo, ou via dormir mais tarde e faz um trabalho. Isso é uma rotina. Não é rotina contaminar meu tempo livre com trabalho. (UTFPR 2)

Estas falas estão de acordo com os dados obtidos no que se refere a contaminação do tempo livre, pois ao consultarmos os dados anteriormente obtidos temos que tanto os professores da Enfermagem, quanto os professores da Engenharia Elétrica dedicam pelo menos 20 horas do seu tempo livre a atividades relacionadas ao trabalho. DEJOURS (1987, p45) diz que

Se levamos em conta o custo financeiro das atividades fora do trabalho (esporte, cultura, formação profissional) e do tempo absorvido pelas atividades inelásticas (tarefas domésticas, deslocamentos), poucos são os trabalhadores e trabalhadoras que podem organizar o lazer de acordo com seus desejos e suas necessidades fisiológicas: todavia, alguns dentre eles conseguem usá-lo harmoniosamente...

Esta condição poderá se observada na fala de vários dos docentes entrevistados.

Ainda recorrendo às palavras de DEJOURS (1987, p 45) comentando que até mesmo indivíduos com uma sólida estrutura psíquica

É o homem inteiro que é condicionado ao comportamento produtivo pela organização do trabalho e fora da prática, ele conserva a mesma pele e a mesma cabeça. Despersonalizado no trabalho, ele permanecerá despersonalizado em sua casa.

5.4.5 Categoria relacionada as dificuldade e estratégias nas atividades

Questionados a respeito de como conciliam suas atividades pessoais, familiares e profissionais, ouvimos de UFPR 1

O que eu acho é que todo mundo tem uma alta carga horária de trabalho. Você acaba inventando pequenas estratégias como, por exemplo, ficando doente, dizendo que não vai. As pessoas utilizam isso e eu já utilizei e utilizo algumas vezes. Chegar atrasado aos compromissos, por que você ficou mais tempo no horário do almoço, lanche, por que aquelas são as poucas horas que te sobram, já que nos resta tempo só nos finais de semana ou à noite. Confirmando esta questão, podemos citar ESTEVES (1999, p. 63):

O absenteísmo aparece, portanto, como forma de buscar um alívio que permita ao professor escapar momentaneamente das tensões acumuladas em seu trabalho. Recorre-se então aos pedidos de licença trabalhista ou, simplesmente, à ausência do estabelecimento escolar por períodos curtos, que exigem não mais que uma justificativa.

De maneira semelhante, o entrevistado UFPR 2 comenta

... parece que eu já incorporei isso daí, e então eu acabo levando, adequando com as minhas atividades compensando o tempo que estou em casa mais com a família. Mas eu tento driblar isso sem perceber. Eu sei que sobrecarrega, mas o meu marido tem a mesma rotina, tem um ritmo parecido. As crianças sabem disso, então um acaba levando o outro, faz parte da rotina, não deveria, mas faz.

Falando ainda de contaminação do tempo livre e estratégias para driblar dificuldades, UFPR 3 diz que

Olha, está difícil. Eu não consigo uma estratégia 100% não. Acho que essa sobrecarga contamina e muito. Essa válvula de escape ainda não está muito bem definida. Às vezes eu vou ler um livro diferente eu tenho que parar porque eu tenho que ler um material de trabalho. Aí você marca de passear com as crianças você vai, mas quer voltar logo porque tem trabalho para resolver. Então contamina muito.

Ainda sobre estratégias, ouvimos de UFPR 4

Distribuição de horário. Então eu diminuo o sono. Eu vou dormir um pouco mais tarde e com certeza, acordar um pouco mais cedo. Eu acordo mais cedo, consigo trabalhar até a hora em que o meu filho ou o meu marido acorda, aí começa o movimento da casa, e eu já trabalhei durante umas 3 horas pela manhã. Eu acordo 05h30min ou 06h00min horas da manhã. Diminuir sono é uma maneira. E também alguns horários inusitados, no meio de um outro trabalho que eu espero, sentar e ler. Levar sempre comigo o material, porque aonde eu vou, eu consigo ler ou terminar de corrigir um trabalho. Mesmo num shopping onde o menino está brincando lá, eu to sentada corrigindo alguma coisa.

Entrevistando os professores da UTFPR, levantamos as seguintes respostas sobre dificuldade de conciliar vida pessoal, familiar e profissional

Em alguns momentos. Algum tempo atrás eu era solteiro. Essa questão profissional e pessoal vai ficar um pouco mais crítica, pois haverá coisas pessoais a dois, então eu não teria como responder no momento. Isso já é uma outra situação. Outra coisa pessoal que interfere na profissional é que essa pessoa trabalha comigo. Então corremos o risco de falar coisas minhas ou delas no trabalho. Essas coisas nós deveremos nos organizar e separar aquilo que é profissional daquilo que é pessoal. Na verdade você tem que separar do que é profissional e pessoal. (UTFPR 1)

Já o entrevistado UTFPR 2 comenta que não tem dificuldade para conciliar sua vida pessoal, familiar e profissional e comenta

Trabalho é passageiro a família tem mais valor. Carreira profissional é passageira. Quem trabalha em iniciativa privada se mata, viaja pela empresa e os alunos da graduação

principalmente quando viajam pela empresa acham uma maravilha conhecer novos lugares. Depois de um tempo é um peso viajar. Você não agüenta mais viajar porque acabou a diversão e tua vida está fluindo. E se você não tiver uma base familiar boa, os valores teus com a família chegam a um ponto que desmorona. Você é bem sucedido profissionalmente, mas é um alcoólatra, um depressivo, que precisa tomar remédio para dormir, só acorda e come com remédio. Então é preciso valorizar mais a família que a carreira.

O comentário do entrevistado UFPR 1 incita uma reflexão mais profunda do que estes docentes vivenciam em sua prática

Todos nós somos explorados. No futuro, superado historicamente as condições de uma sociedade que chamamos de outro nome qualquer, provisoriamente de socialista, os trabalhadores poderiam ter um tempo, dividir um tempo, entre o período de trabalho propriamente dito, a tarde ser artista e a noite ser filósofo. Poder desenvolver essas dimensões que também nos gratificam. Desenhar, pintar, escultura, dançar, inventar a vida, ser filósofo, pensar, refletir. Quanta gente trabalha numa área, mas tem vontade, curiosidade de desenvolver outras áreas? Todo mundo tem essas paixões que vem lá da infância, enfim. Traços de uma professora que nos ensinou muito. Se a gente trabalha menos tem o tempo para ser artista. Não viver só de trabalhar, mas trabalhar para poder viver. Ver outras dimensões da vida. Ver as vidas culturais, artísticas, criativas. A vida de estudo. Estudo de outras coisas, filosofia, por exemplo. Campos que também te interessam e que você não pode fazer por conta do absoluto domínio do tempo do trabalho. Enquanto não chegarmos lá, sofreremos.

Nas palavras de DEJOURS (1999, p 103): "... trabalhar é não apenas ter uma atividade, mas também viver: viver a experiência da pressão, viver em comum, enfrentar a resistência do real, construir o sentido do trabalho, da situação e do sofrimento." E ainda:

O sofrimento somente suscita um movimento de solidariedade e de protesto quando se estabelece uma associação entre a percepção do sofrimento alheio e a convicção de que esse sofrimento resulta de uma injustiça. Evidentemente, quando não se percebe o sofrimento alheio, não se levanta a questão da mobilização numa ação política, tampouco a questão de justiça e injustiça.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Procuramos com este estudo compreender a influência das condições de trabalho no processo saúde-doença dos professores universitários e também se estas condições são fatores desencadeantes ou agravantes da Síndrome de Burnout. Para tanto, utilizamos duas amostras de dois cursos distintos, uma na UFPR (Enfermagem) e outra na UTFPR (Engenharia Elétrica).

Quanto às questões lançadas por nós a respeito dos sujeitos de pesquisa, suas condições de trabalho e se há influência ou não no burnout, obtiveram-se as seguintes constatações na amostra total de 33 sujeitos, sendo que 23 eram do curso de Enfermagem e 10 do curso de Engenharia Elétrica:

- Características sócio-demográficas: no curso de Enfermagem, o gênero feminino prevalece com 90% dos respondentes, a faixa etária 43 a 48 anos, professores casados: 43% e 74% têm de 1 a 3 filhos. Na Engenharia Elétrica, ocorre uma prevalência do gênero masculino, também com 90%, 60% dos docentes está na faixa etária que vai dos 31 a 42 anos, 70% são casados e 80% dos respondentes têm de 1 a 3 filhos.
- Características ocupacionais: no curso de Enfermagem, dos respondentes 83% eram concursados e 17% tinham contrato temporário de trabalho, 74% estão há até 15 anos na UFPR e 26% é docente da instituição de 16 a 30 anos. Já no curso da UTFPR, 100% dos respondentes são contratados, com 70% deles lecionando na instituição há até 20 anos e 30% estão nesta instituição de 16 a 35 anos. Nenhum docente de ambas as amostras trabalha em outra instituição de ensino.
- Carga horária semanal de trabalho na instituição de ensino: estes dados correspondem a maior frequência de cada variável e indicam que alguns docentes de ambos os cursos trabalham as cargas horárias indicadas, não assegurando, no entanto, quais percentuais destes trabalham estes totais, já que não é possível garantir a frequência de um docente para todas as variáveis nas quantidades indicadas. No curso de Enfermagem, a carga

horária semanal dedicada pelos docentes está entre 31 e 40 horas. Já no curso de Engenharia Elétrica, a carga horária fica entre 31 e 60 horas semanais, distribuídas entre aulas, atividades administrativas, atendimento aos alunos e atividades de pesquisa e extensão. Notam-se em ambos os cursos, que as horas dedicadas a estas últimas atividades são relativamente baixas e equiparam-se nas duas amostras, onde 78% dos professores de Enfermagem dedicam até 12 horas semanais à pesquisa e extensão, enquanto que na Engenharia Elétrica, 80% dos docentes dedicam também este número de horas.

- Contaminação do tempo livre: 61% dos respondentes de Enfermagem dedicam até 20 horas do seu tempo fora da instituição, ou seja, do seu tempo livre a atividades ligadas a docência. Uma porcentagem semelhante, ou seja, 60% dos docentes de Engenharia Elétrica dedicam a mesma quantidade semanal do seu tempo livre a estas atividades. O tempo livre de alguns docentes também é contaminado por atividades de instituições educacionais, sendo que na Enfermagem 34% usam até 31 horas semanais e no curso da UTFPR 40% dedicam um máximo de 31 horas de seu tempo livre.

Como nosso foco foi apenas na atividade docente, porém não desprezando as horas despendidas com instituições não educacionais, que são um fator a mais na sobrecarga de trabalho dos respondentes desta pesquisa, somando-se as horas dedicadas pelos docentes de Enfermagem a atividades docentes, o total de horas de trabalho pode chegar a 60 horas semanais. No caso dos professores de Engenharia Elétrica, esta soma pode chegar a perfazer um total de 100 horas. Devemos salientar que estes valores são relativos às freqüências dominantes em cada modalidade/local de trabalho. Não podemos afirmar que esta medida seja uma média da situação destes professores, no entanto podemos concluir que um percentual significativo destes professores encontra-se em situação de excessiva sobrecarga de trabalho e que tal condição constitui um agravante para o seu exercício / desempenho profissional, com potencialidade para contribuição a situações de estresse no trabalho e fora dele, podendo assim ser considerado elemento indutor na eventualidade de ocorrência da Síndrome de Burnout entre estes profissionais.

Nesta pesquisa também foram investigadas as condições de trabalho docente, no que se refere aos aspectos gerais relacionados com a infra-estrutura (condições ambientais, recursos necessários a prática docente e problemas relacionados a materiais). De modo bastante geral pode-se inferir que boa parte dos professores, de ambas as universidades, consideram que trabalham em condições satisfatórias, ou pelo menos que as condições ambientais, os recursos necessários às atividades docentes e os materiais básicos, de apoio ou outros recursos a eles disponibilizados não constituem impedimento grave ao seu exercício profissional.

Nossa inferência baseia-se no fato de que para quase todos os itens perguntados a somatória dos resultados classificados como “condições boas” e “condições regulares” atinge percentuais muito acima de 50%, chegando próximo de 85% em muitos casos e em outros atingindo 100%.

Constituem exceção os indicadores relativos a laboratórios e WC (UFPR) no que se refere às condições ambientais. Do mesmo modo, encontram-se como exceção na condição analisada como “ruim” a qualidade dos “outros recursos necessários à prática docente” (UFPR), bem como “materiais de apoio à prática docente” (UFPR).

Dessa forma, observando individualmente este instrumento de coleta de dados, poderíamos inferir para as amostras investigadas que estas condições atuais não constituem situações agravantes de possíveis incidências de burnout.

Ao consultarmos as diversas pesquisas brasileiras que utilizaram o MBI para analisar a presença de Burnout em diversas populações/ amostras, nos deparamos com várias traduções e interpretações da escala. Considerando esta questão e, em especial a reduzida dimensão da amostra obtida por esta pesquisa para a aplicação do inventário MBI, optamos por não realizar uma análise quantitativa com relação aos fatores EE, EP e DE indicativos de presença de Burnout nas referidas amostras. No entanto, mesmo considerando tais limitações, apesar da diferença no número de sujeitos, percebemos que as diferenças entre as duas amostras não é significativa e que os dados obtidos através do MBI não apontam para o desenvolvimento do Burnout na amostra pesquisada, tomando-se como referência os indicadores preconizados na escala na escala adaptada e utilizada por TAMAYO (1996) e CODO (1999) conforme referido anteriormente.

O que ficou evidenciado ao utilizar esta escala foi a importância de que estudos e pesquisas sobre a temática sejam produzidos, socializados e discutidos, buscando-se maior elucidação e convergências possíveis, seja na possibilidade de tradução/

adaptação/ procedimentos de validação do MBI de forma mais consolidada, seja na formulação/ desenvolvimento de novos referenciais para o estudo do Burnout.

Nesse sentido, para o desdobramento e continuidade desta pesquisa e realização de trabalhos futuros recomenda-se que estudos sejam realizados com vistas a identificação e consolidação de referenciais, mediante amplo debate na academia e nos ambientes de trabalho e grupos de estudos e pesquisas que tenham como foco a relação trabalho, saúde e educação, de forma a ampliar e melhor socializar o conhecimento sobre a temática, tendo como perspectiva a elaboração e possível padronização de instrumento(s) para avaliação do Burnout no trabalho docente que dê conta das especificidades da realidade brasileira, bem como a verificação dos limites e possibilidades de extensão e aplicação destes eventuais instrumentos a outras categorias profissionais e especialidades de trabalho.

Ao analisarmos os depoimentos dos professores e os compararmos com os outros instrumentos utilizados nesta pesquisa foram reveladas outras nuances sobre as condições de trabalho e que para muitos as condições atuais são consideradas graves, como, por exemplo, a ausência ou insuficiência de espaços apropriados e tempo necessário para a melhoria de seu desempenho, considerando inclusive a pressão a que estes profissionais estão submetidos pela elevação de sua produção, sujeita a contínuo processo de avaliação.

Tivemos a pretensão de incitar o debate a respeito da atuação e condições de trabalho dos professores nas universidades federais, uma vez que a sobrecarga de trabalho a que estão submetidos além de ser um fator que pode interferir de forma negativa em sua saúde, prejudica também a integração e socialização de conhecimentos.

HARGREAVES (1994), citado por nós anteriormente, demonstra uma preocupação de tirar o professor do isolamento, muitas vezes provocado pela sobrecarga de trabalho individual e pela ausência de condições / espaços / tempos necessários para a sua realização e desempenho compartilhado com outros colegas, dificultando sobremaneira a existência de espaços e tempos de reflexões e atuantes coletivas. Achamos necessário estender esta preocupação aos nossos pesquisadores, com a finalidade de compartilhar reflexões, discussões e socialização da produção do conhecimento.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.** 4ª edição. São Paulo: Cortez Editora, 1997.
- BASTOS, A.V.B. **Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, carreira e o sindicato.** Tese de Doutorado, não publicada. Universidade de Brasília, Brasília, 1994.
- BECK, U. **Un nuevo mundo feliz: la precaridad del trabajo en la era de la globalización.** Barcelona, Paidós, 2000.
- BENEVIDES PEREIRA, A. M. T. e MORENO JIMENEZ, B. **Estudo preliminar de Sintomatologia de Estresse em Psicólogos Brasileiros.** In: II ENCONTRO PARANAENSE DE PSICOLOGIA SOCIAL. Maringá. Programa e Resumos, Ed. Massoni, p. 176 – 177, 2001.
- BENEVIDES PEREIRA, A M. T. Estudo do Burnout em um grupo de psicólogos que trabalham no município de Madri (Espanha) – **Psicologia em Estudo**, Maringá, v 6, n. 1, p. 99 – 100, jan/jun, 2001.
- BENEVIDES PEREIRA, A. M. T. (org). **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador.** 1ª ed . São Paulo: Casa do psicólogo, 2002.
- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T e GARCIA, L. P. Investigando o burnout em professores universitários. In: **Revista Eletrônica InterAção Psy**, ano 1, n. 1, ago. de 2003. p. 76-89. Disponível em <<http://www.dpi.uem.br/Interacao>>. Acesso em maio de 2007.
- BRITO, J. & ATHAYDE, M.. O Ponto de Vista Enigmático da Atividade. In: **Trabalho, Educação e Saúde.** V.1, n.2, set/2003, Rio de Janeiro, EPSJV / FIOCRUZ, 2003.
- BRITO, J. C. et al. **Projeto Integrado de Pesquisa: A escola pública: uma análise das dimensões de gênero, saúde e trabalho.** Rio de Janeiro: CESTEH/FIOCRUZ,, 1999.
- CAMPELLO, C. R. (org.). **O trabalho como vida.** São Paulo: Annablume, 1998.
- CAPRA, F. **O ponto de mutação.** São Paulo: Cultrix, 1982.
- CARLOTTO, M. S., GOBBI, M. D. Síndrome de burnout: Um problema do indivíduo ou do seu contexto de trabalho? **Revista Aletheia.** N, 10, p. 103 – 114, 1999.
- CARLOTTO, M. S. Síndrome de Burnout e satisfação no trabalho: um estudo com professores universitários. In: Benevides-Pereira , A. M. T. (org.). **Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002a.
- CARLOTTO, M.S. Síndrome de Burnout e satisfação no trabalho: um estudo com professores universitários. In: A.M.T. BENEVIDES-PEREIRA. **Burnout: Quando o**

trabalho ameaça o bem estar do trabalhador (pp.187-212.). São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002b.

CARVALHO, M. M. B. **O professor: Um profissional, sua saúde e a educação em saúde na escola**. São Paulo: USP, Tese de Doutorado. Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, 1995.

CASTELLI, G. A liberação do tempo. In: **Turismo: atividade marcante do século XX**. 2. ed. Caxias do Sul: EDUCS, 1990.

CODO, W. (coord.). **Educação, carinho e trabalho**. Petrópolis: Vozes, 1999.

CODO, W., SAMPAIO, J.J.C., HITOMI, A. H. & BAUER, M. A síndrome do trabalho vazio em bancários. Em W. Codo, & J.J.C. Sampaio, (Orgs). **Sofrimento psíquico nas organizações**. Petrópolis: Vozes, 1995.

CODO, W., SAMPAIO, J. J. C. **Sofrimento psíquico nas organizações: saúde mental e trabalho**. Petrópolis: Vozes, 1995.

CODO, W., SAMPAIO, J. J. C. & HITOMI, A. H. **Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1993.

CUNHA, L. A. Qual Universidade? São Paulo: Cortez, 1989.

CUNHA, M. S. R., ALMEIDA, C. **O conceito de stress; uma reflexão critica**. VIII Congresso Brasileiro de Medicina Psicossomática, São Paulo, 1992.

DIEESE. Linha Bancários. **Mudanças no perfil da categoria bancária: Ocupação, gênero, escolaridade e faixa etária**. 1997.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho** – estudo sobre a psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1987.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. & JAYET, C. **Psicodinâmica do Trabalho** - Contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. São Paulo: Editora Atlas S.A., 1994.

DEJOURS. C. Soufrance et plaisir au travail. **Le Journal des Psychologues**, France, n. 155, p. 21-24, mars 1998.

DEJOURS. C. DEJOURS. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getulio Vargas, 1999.

DELORS, J. **Educação: um tesouro a descobrir**. Relatório para a Unesco da Comissão Internacional sobre a Educação para o século XXI. São Paulo: Cortez; Brasília, DF: MEC, UNESCO, 2001.

DE MASI, D. Perspectivas para o trabalho e o tempo livre. In: **Lazer numa sociedade globalizada**. São Paulo: SESC/WLRA, p. 121-137, 2000.

ENGUITA, M.F. **A Face Oculta da Escola**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1989.

ESTEVE, J. M. **O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores.** Tradução de Durley de Carvalho Cavicchia. Bauru, SP: EDUSC, 1999.

ESTEVES, A. **Uma questão de tempo.** Rio de Janeiro: Objetiva, 1996.

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

FERNANDEZ-CASTRO, J., DOVAL, E., & EDO, S. Efectos del estrés docente sobre los hábitos de salud. *Ansiedad y estrés, Catalunya*, 1994.

FRANÇA, A. C. L., & RODRIGUES, A. L. **Stress e Trabalho**-Uma abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 1999.

FREUD, S. **O mal-estar na civilização.** In: Edição Standard Brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud. Rio de Janeiro: Imago Editora, 1974.

FREUDENBERGER, H. J. Staff burnout. **Journal of Social Issues**, 1974.

FREUDENBERGER, H.; NORTH, G. **Women's burnout.** New York: Doubleday Company, 1985.

FRIGOTTO, G. e CIAVATTA, M. Educar o trabalhador produtivo ou o ser humano emancipado? In: **Trabalho, Educação e Saúde**, vol. 1, n.1, pp. 45-60. Rio de Janeiro: Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, Fundação Oswaldo Cruz, 2003.

FRIGOTTO, G. Educação, crise do trabalho assalariado e do desenvolvimento: teorias em conflito. In: **Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século.** Petrópolis, RJ: Vozes, p.25 – 54, 1998.

GALEANO, E. **Patatas Arriba: la escuela del mundo al revés.** Montevideo, Uruguay: Ediciones del Chanchito, 1998.

HAGEMEYER, R. C. de C. Dilemas e desafios da função docente na sociedade atual: os sentidos da mudança. In: **Educar**, n. 24, p. 67-85, Curitiba: Editora UFPR, 2004.

HARGREAVES, A. **Professorado, cultura y póstrmodernidad.** Madrid: Morata, 1994.

JAMESON, F. **Pós-modernismo: a lógica cultural do capitalismo tardio.** São Paulo, Ática, 1977.

KURZ, R. **Mataram o lazer.** On line. Disponível na Internet <http://www.istoe.com.br> Acesso em: dez. 1998. Entrevista a Eduardo Ferraz. p.01-05.

LAURELL, A. C. & NORIEGA, M. **Processo de produção e saúde - trabalho e desgaste operário.** São Paulo: Editora Hucitec, 1989.

LEITE, C. B. **O século do lazer.** São Paulo : LTr, 1995.

LEITER, P. M. & MASLACH, C. The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. **Journal of Organizational Behavior**, 9, 297-308, 1988.

- LIMA FILHO, D.L. **Dimensões e limites da globalização**. Petrópolis, Vozes, 2004.
- LIPP, M. E. N. **Pesquisas sobre stress no Brasil: saúde, ocupações e grupos de risco**. Campinas: Papyrus, 1996.
- LIPP, M. E. N. Stress e suas implicações. **Estudos de psicologia**. Campinas, v. 1, n. 3 e 4, p. 5 – 19, ago – dez, 1984.
- LUKÁCS, G. **Ontologia dell'essere sociale**. v. II. Traduzione di Alberto Scarponi. Roma: Editori Riuniti, 1981.
- MARX, K. **O Capital**. I.1, v.1, São Paulo, Difel, 1978.
- MARX, K. & ENGELS, F. **A ideologia alemã**. São Paulo, Grijalbo, 1977.
- MARCUSE, H. **Eros e civilização: uma interpretação filosófica do pensamento de Freud**. Tradução de Álvaro Cabral. 7. Ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1978.
- MARCUSE, H. **A ideologia da sociedade industrial**. Rio de Janeiro: Zahar. (Originalmente publicado em 1964), 1969.
- MASLACH, C. Burned-out. **Human Behaviour**. v. 5, p. 16-22, 1976.
- MASLACH, C., & JACKSON, S. E. The measurement of experience burnout. **Journal of Occupational Behavior**, 2, 99-113, 1981.
- MASLACH, C.; LEITER, M. P. **The truth about Burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it**. Califórnia, USA: Jossey – Bass Publishers, p.186, 1997
- MASLACH, C., JACKSON, S. E., & LEITER, M. **Maslach Burnout Inventory**. Manual (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1996.
- MASLACH, C. Burnout: A Multidimensional Perspective. Em Schaufeli, W.B.; Maslach, C. & MAREK, T (Eds.), **Professional burnout: recent developments in theory and research** (pp.19-32). New York: Taylor & Francis, 1993.
- MERLO, A. R. C. Psicodinâmica do Trabalho. In: **Saúde mental & trabalho: Leituras**. Petrópolis: Vozes, 2002.
- MENDES, F. M. P. **Incidência de burnout em professores universitários**. Florianópolis, 2002. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina.
- MORAES, V. P. Da **Grécia á sociedade pós-industrial: como as palavras ócio, tempo-livre e lazer foram surgindo no decorrer da história**. Disponível na Internet <http://www.uniabc.br/cadernos/educacao_fisica/grecia.htm>. Acesso em: março 2002.
- MOREIRA, M. D.; MELLO FILHO, J. Psicoimunologia hoje. In: **Psicossomática Hoje**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1992.

MORENO-JIMÉNEZ, B., GARROSA-HERNÁNDEZ, E., GÁVEZ, M., GONZÁLEZ, J.L. & BENEVIDES-PEREIRA, A.M.T. A avaliação do burnout em professores: comparação de instrumentos: CBP-R e MBI-ED. **Psicologia em Estudo**, 7, 11-19, 2002.

PADILHA, V. **Tempo livre e capitalismo**: um par imperfeito. Campinas : Alínea, 2000.

PASQUALI, L. **Psicometria** teoria dos testes na Psicologia e na Educação. Petrópolis: Ed. Vozes, 2003.

POPKEWITZ, T. **Reforma educacional: uma política sociológica** – poder e conhecimento em educação. Porto Alegre, Artes Médicas, 1997.

RODRIGUES, A. L. Stress, trabalho e doenças de adaptação. In: FRANCO, A C. L. & RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho**: guia prático com abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, cap. 2, 1997.

SELIGMANN-SILVA, E. **Desgaste mental no trabalho dominado**. Rio de Janeiro: Cortez, 1994.

SELYE, H. **The Physiology and Pathology of Exposure Stress**. Montréal : Acta, 1950.

SELYE, H. (1959): **Stress, a tensão da vida**. São Paulo, Ibrasa – Instituto Brasileiro de difusão Cultural, 1959.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter**: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record. 2004.

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

TRIVINHO, Eugenio. **O mal-estar da teoria**. São Paulo, Quartet, 2001.

TRIVIÑOS, A.N.S., **Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais** – A Pesquisa Qualitativa em Educação. São Paulo: Atlas, 1987.

WISNER, A. **A inteligência do trabalho**: textos selecionados de Ergonomia. São Paulo: Fundacentro; Editora Unesp, 1994.

ANEXO A – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

ANEXO B – QUESTIONÁRIO MASLACH BURNOUT INVENTORY (M.B.I.)

MBI - MASLACH BURNOUT INVENTORY

Caro Professor (a):

Você verá a seguir 22 afirmativas relacionadas a sentimentos que podem ser vivenciados numa situação de trabalho. Por favor, leia com atenção cada uma das afirmativas e decida se você já se sentiu deste modo em seu trabalho.

Instruções:

Caso você nunca tenha apresentado este sentimento, marque um **X** no espaço correspondente ao “0” (zero).

Se por outro lado você já teve este sentimento, indique com que freqüência você o sente, marcando um **X** no espaço correspondente ao número (de 1 a 6) que melhor descreve com que freqüência você se sente dessa maneira.

Onde houver a palavra “clientela/clientes”, entenda como “alunos”.

Exemplo:

Eu me sinto frustrado com meu trabalho.

Se você nunca sentiu frustração no trabalho, escreva o número “0” (zero) sob a coluna “freqüência”.

Se você, raramente, sente-se frustrado / deprimido no trabalho (poucas vezes por ano, ou menos), escreva o número “1”.

Se seus sentimentos de frustração / depressão são muito freqüentes (muitas vezes por semana, diariamente), marque **X** no espaço correspondente ao “6”.

	0	1	2	3	4	5	6
FREQÜÊNCIA	Nunca	Algumas vezes, ao ano ou menos	Uma vez ao mês ou menos	Algumas vezes durante o mês	Uma vez por semana	Algumas vezes durante a semana	Todo dia

Fatores	Questões	0	1	2	3	4	5	6
Exaustão Emocional	Eu me sinto esgotado ao final de um dia de trabalho							
	Eu sinto como se estivesse no meu limite							
	Eu me sinto emocionalmente exausto pelo meu trabalho							
	Eu me sinto frustrado com meu trabalho							
	Trabalhar diretamente com pessoas me deixa muito estressado							
	Eu me sinto esgotado com meu trabalho							
	Eu sinto que estou trabalhando demais no meu emprego							
	Eu me sinto cansado quando me levanto de manhã e tenho que encarar outro dia de trabalho							
	Trabalhar com pessoas o dia inteiro é realmente um grande esforço para mim							
Envolvimento pessoal no trabalho	Eu me sinto muito cheio de energia							
	Eu sinto estimulado depois de trabalhar lado a lado com minha clientela							
	No meu trabalho eu lido com problemas emocionais com muita calma							
	Eu posso criar facilmente um ambiente tranquilo com minha clientela							
	Eu sinto que estou influenciando positivamente a vida de outras pessoas através do meu trabalho							
	Eu trato de forma adequada os problemas da minha clientela							
	Eu posso entender facilmente o que sente a minha clientela a respeito das coisas							
	Eu tenho realizado muitas coisas importantes neste trabalho							
Despersonalização	Eu sinto que os clientes me culpam por alguns de seus problemas							
	Eu sinto que eu trato alguns de meus clientes como se eles fossem objetos							
	Eu acho que me tornei mais insensível com as pessoas desde que comecei este trabalho							
	Eu acho que este trabalho está me endurecendo emocionalmente							
	Eu não me importo realmente com o que acontece com alguns de meus clientes							

ANEXO C – QUESTIONÁRIO DE INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES

QUESTIONÁRIO DE INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES

I) INFORMAÇÕES GERAIS:

- 1) Idade :
- 2) Sexo:
- 3) Estado civil:
- 4) Número de filhos:
- 5) Tipo de vínculo/regime de contratação:
- 6) Tempo de serviço na UTFPR/UFPR:

II) TEMPO DE TRABALHO

- 1) Qual o número de aulas que você ministra por semana na UTFPR/UFPR ?

Até 4 aulas De 5 a 8 aulas De 9 a 12 aulas
 de 13 a 16 aulas De 17 a 20 aulas DE 21 a 24 aulas De 25 a 28 aulas
 mais de 29 aulas não ministro aulas neste semestre letivo

- 2) Quanto tempo aproximado dedica por semana em atividades administrativas?

Até 4 horas 5 a 8 horas De 9 a 12 aulas
 de 13 a 16 aulas De 17 a 20 aulas DE 21 a 24 aulas De 25 a 28 aulas
 mais de 29 aulas não dedico tempo a atividades administrativas

- 3) Quanto tempo dedica por semana em atendimento a alunos na UTFPR/UFPR?(orientações, dúvidas, atendimentos diversos)

Até 4 horas 5 a 8 horas De 9 a 12 aulas
 de 13 a 16 aulas De 17 a 20 aulas DE 21 a 24 aulas De 25 a 28 aulas
 mais de 29 aulas não dedico tempo

- 4) Quanto tempo dedica por semana a atividades de pesquisa e/ou extensão na UTFPR?UFPR?

Até 4 horas 5 a 8 horas De 9 a 12 aulas
 de 13 a 16 aulas De 17 a 20 aulas DE 21 a 24 aulas De 25 a 28 aulas
 mais de 29 aulas não dedico tempo

- 5) Você exerce atividades como profissional da educação em outra(s) instituição(ões) educacional(is)

Sim Não

- 6) Caso tenha respondido SIM à questão anterior, informe o total de horas de trabalho por semana que você se dedica às atividades de ensino, pesquisa, extensão, de atendimento a alunos e administrativas nesta(s) outra(s) instituição(ões) educacional(is) :

_____ de trabalho por semana

- 7) Você exerce atividades profissionais em outras instituição(ões) não educacional(is)?

() Sim () Não

- 8) Caso tenha respondido SIM à questão anterior, informe o total de horas por semana que você dedica a esta(s) outra(s) atividade(s) profissional nesta instituição(ões) não educacionais :

_____ horas de trabalho por semana.

- 9) Quanto tempo dedica por semana a atividades relacionadas à docência, pesquisa e/ou extensão FORA do seu local de trabalho (em casa ou em outros lugares)?

_____ horas de trabalho por semana.

- 10) Quanto tempo dedica por semana a atividades profissionais relativas a trabalho em instituição(ões) não educacional (is) FORA de seu(s) local(is) de trabalho (em casa ou outros lugares)?

_____ horas de trabalho por semana.

III) CONDIÇÕES DE TRABALHO DOCENTE

11) Com relação às condições ambientais dos locais em que você exerce a atividade docente na UTFPR/UFPR (salas de aula, laboratórios) assinale um X nas alternativas relativas aos locais/condições indicados conforme a seguinte classificação :

A = condições boas

B = condições regulares

C = condições ruins

Sala de aula	A=Condições boas	B= Condições regulares	C= Condições ruins
Iluminação diurna			
Iluminação noturna			
Limpeza			
Ventilação			
Umidade			
Laboratórios			
Ambientes administrativos			
WC			

12) Com relação aos recursos necessários à realização de suas atividades docentes, considere a seguinte classificação e assinale com um X nas opções (A,B ou C)

- ✓ Materiais básicos: mobiliários, (mesa de professor, carteira/mesa/cadeira dos alunos, quadro de giz/outros).
- ✓ Materiais de apoio ao ensino: retroprojektor, tv-vídeo, fotocopiadora, microcomputadores para professores e alunos, biblioteca, laboratório, material didático.
- ✓ Outros recursos necessários às condições de trabalho: sala para professores, armário, disponibilidade de telefone no departamento, disponibilidade de telefone público na instituição, recursos de secretaria.

Recursos necessários ao trabalho docente	A	B	C
Materiais básicos			
Materiais de apoio			
Outros recursos			

13) Assinale um **X** no quadro a seguir relativo a quantas vezes nesse último semestre você teve problemas com materiais básicos, materiais de apoio, outros recursos:

	Não tive problemas	Até 3 vezes	De 4 a 8 vezes	Mais de 8 vezes
Materiais básicos				
Materiais de apoio				
Outros recursos				

ANEXO D – ROTEIRO DE ENTREVISTA

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM TECNOLOGIA

PESQUISA: “A SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR NO ESTADO DO PARANÁ”

2006

ROTEIRO DE ENTREVISTA

- 1) De uma maneira geral, qual a sua opinião sobre os recursos existentes e disponíveis na UTFPR/ UFPR para a realização de suas atividades docentes?
- 2) Você percebe que a falta ou a não disponibilidade de materiais básicos, de materiais de apoio ou ensino ou de outros recursos interferem no seu desempenho docente? Como?
- 3) Alguma vez a inexistência ou indisponibilidade desses recursos causou problemas ou prejudicou suas relações com alunos, com outros docentes ou lhe trouxe problemas de ordem administrativa?
- 4) Isto, de alguma forma, afetou sua saúde? E suas relações interpessoais?
- 5) Como você percebe a carga de trabalho em suas atividades docentes? Você se sente sobrecarregado?
- 6) A carga de trabalho de alguma forma afetou a sua saúde?
- 7) Você já teve afastamentos ao longo de sua carreira de professor? Quantas vezes? Quais os motivos?
- 8) Você percebe que seu tempo livre está sendo “contaminado” por atividades profissionais?
- 9) Você sente dificuldade para conciliar sua vida profissional, familiar e pessoal? Quais as estratégias que você utiliza para diminuir estas dificuldades?

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)