

## **O que é Burnout ?**

*Wanderley Codo, Iône Vasques-Menezes*

Jeca Tatu era considerado pelos vizinhos de roça como um preguiçoso, este sentimento que todos temos, nele era crônico, até que se descobriu que o problema de fato era uma verminose que lhe roubava a energia necessária para o trabalho. A literatura de Monteiro Lobato estava, e muito, próxima da vida. A história da ciência está repleta em substituir julgamentos morais feitos pelo senso comum por causas identificadas como problemas de saúde física ou psíquica: as histéricas, na idade média, queimadas como bruxas até que se diagnosticasse que estavam 'doente dos nervos'; o alcoolismo considerado 'falta de vergonha na cara' até que se apontasse a dependência químico-psicológica da droga. A lista é interminável e interminada, mais e mais caminhamos no sentido de descobrir razões objetivas para síndromes e sintomas antes considerados como deformações pessoais de caráter.

Já se viu que o professor faz muito mais do que as condições de trabalho permitem; já se viu que comparece no tecido social compondo o futuro de milhares e milhares de jovens que antes dele sequer poderiam sonhar. Mas existe um outro professor habitando nossa lembranças: Um homem, uma mulher cansado abatido, sem mais vontade de ensinar, um professor que desistiu. O que nos interessa aqui são estes professores que desistiram; entraram em Burnout.

Neste sentido, estes professores e demais trabalhadores em educação bem que poderiam ser considerados uma atualização de 'Jeca Tatu', tal e qual imaginou Monteiro Lobato, parecem preguiçosos, mas estão, por assim dizer, "doentes". Quem tem ou teve filhos na escola,

ou quem ainda freqüenta uma, pode ter na memória a imagem de um professor desanimado, queixoso até de detalhes insignificantes sobre o seu trabalho, sua clientela, tratando os alunos como se estivessem lidando com uma linha de montagem de salsichas, a imagem vem da ópera rock 'The wall': 'Hey teacher, leave the kids alone' (Professores, deixem os alunos em paz); será que este profissional não percebe a importância do seu trabalho na formação de nossos filhos? Não, muitas vezes não percebe mesmo. Será que não é capaz de se envolver, se emocionar pelo seu trabalho? Não, muitas vezes não é *capaz* mesmo.

O tratamento destas questões em nível científico demorou. Apenas na década de 70 é que começaram a ser construídos modelos teóricos e instrumentos capazes de registrar e compreender este sentimento crônico de desânimo, de apatia, de despersonalização. Primeira constatação: trata-se de um problema, uma síndrome que afeta principalmente os trabalhadores encarregados de cuidar (caregivers).

Burnout, foi o nome escolhido; em português, algo como 'perder o fogo' 'perder a energia' ou "queimar para fora" (numa tradução mais direta). É uma síndrome através da qual o trabalhador perde o sentido da sua relação com o trabalho, de forma que as coisas já não o importam mais e qualquer esforço lhe parece ser inútil. Esta síndrome afeta, principalmente, profissionais da área de serviços quando em contato direto com seus usuários. Como clientela de risco são apontados os profissionais de educação e saúde, policiais e agentes penitenciários, entre outros. Schaufeli et al. (1994) chegam a afirmar que este é o principal problema dos profissionais de educação.

A síndrome Burnout é definida por Maslach e Jackson (1981) como uma reação à tensão emocional crônica gerada a partir do contato direto e excessivo com outros seres humanos, particularmente quando estes estão preocupados ou com problemas. Cuidar exige tensão emocional

constante, atenção perene; grandes responsabilidades espreitam o profissional a cada gesto no trabalho. O trabalhador se envolve afetivamente com os seus clientes, se desgasta e, num extremo, desiste, não agüenta mais, entra em Burnout.

A síndrome é entendida como um conceito multidimensional que envolve três componentes:

- 1) Exaustão Emocional – situação em que os trabalhadores sentem que não podem dar mais de si mesmos a nível afetivo. Percebem esgotada a energia e os recursos emocionais próprios, devido ao contato diário com os problemas.
- 2) Despersonalização – desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas e de cinismo às pessoas destinatárias do trabalho (usuários / clientes) – endurecimento afetivo, ‘coisificação’ da relação.
- 3) Falta de envolvimento pessoal no trabalho – tendência de uma ‘evolução negativa’ no trabalho, afetando a habilidade para realização do trabalho e o atendimento, ou contato com as pessoas usuárias do trabalho, bem como com a organização.<sup>1</sup>

### ***Um Pouco de História***

---

<sup>1</sup> Cada um dos componentes deve ser analisado separadamente como uma variável contínua com níveis alto, moderado e baixo e não como uma variável dicotômica, onde existe ou não existe a presença do sintoma. Pela combinação do nível de cada um dos três componentes se obtém o nível do Burnout do indivíduo ou categoria. Deve-se observar que um nível moderado de Burnout já é preocupante do ponto de vista epidemiológico, sendo passível de intervenção, uma vez que o processo já se encontra em curso.

Apesar de um conceito relativamente novo (década de 70), em certo sentido o estudo do Burnout tem a idade da Psicologia. Por exemplo, Pavlov, no início do século, forçou cães a discriminar entre um círculo e uma elipse; depois, ao tornar paulatinamente a diferença cada vez menor, provocava uma ruptura no comportamento que acreditou tratar-se de uma 'neurose experimental'. O cão, forçado a uma escolha e ao mesmo tempo impossibilitado de realizá-la seria um modelo para o desenvolvimento das neuroses humanas. Contemporaneamente, Freud desenvolvia a sua psicanálise, e com ela o conceito de frustração (Versagung) "a satisfação efetiva do seu desejo que o sujeito recusa a si mesmo" (dicionário psicanálise 204, Laplanche). Assim, paradoxalmente, o sujeito adoce justamente no momento em que obtêm êxito. O behaviorismo, com Watson, depois Skinner vem desenvolver conceito semelhante, o que para este último, aproximaria as descobertas do behaviorismo e da psicanálise.

Um passeio pelas diversas teorias psicológicas, diversas épocas, na etiologia das neuroses, da depressão, da ansiedade, enfim, um velho problema ainda candente, ainda latente: por que as pessoas desistem? Por que fracassam? Como e quando fogem quando não há razão aparente? Quando a ação não ocorre, o que está imobilizando o sujeito?

Falta de motivação, desamparo, desesperança, passividade, alienação, depressão, fadiga, stress e agora Burnout, em última instância se defrontam com a mesma questão: por que as pessoas desistem?

O problema segue tirando o sono de psicólogos e afins, sempre insoluto e sempre trazendo contribuições que vão pouco a pouco auxiliando a montar um quadro explicativo. Os estudos sobre 'Locus de Controle Interno e Externo', levados a cabo por Rotter em 1961 e muitos outros, nos ensinam que podemos desenvolver uma atitude

perante a vida, acreditando na possibilidade de controle interno sobre o meio (locus de controle interno) ou acreditando no controle pela sorte ou destino ou outros poderes externos (locus de controle externo). A teoria do desamparo de Seligman, a qual advoga que aprendemos a não responder, ou que as nossas respostas não são capazes de nos livrar de encrencas, que tanto faz responder assim ou assado. Bem anterior, a teoria da alienação, surgida com Marx e tantas vezes apropriada pela psicologia, ressaltando as conseqüências objetivas, econômicas; empurrando os cidadãos para o caminho da passividade, a perda da crítica.

Uma teoria entra em moda, promete explicar o problema, sai de cena sem cumprir o que prometeu, mas acrescentando algo ou muito à compreensão do ser humano e particularmente de suas fraquezas. Mas as modas não são fortuitas, respondem de alguma forma às demandas sociais, dirigem os olhos do pesquisador para os tempos em que vive. Freud não elegeu a sexualidade como o principal drama do homem por acaso, vivia na sociedade vitoriana, ali, a repressão sexual era o motor da história e da loucura, particularmente das mulheres. A teoria do stress não coincidiu simplesmente com a explosão de produção e consumo que se seguiu ao acordo de Bretton Wood; a produtividade a qualquer custo em que o mundo se envolveu 'atritava' quotidianamente o ser humano e os seus próprios limites.

A teoria do Burnout também não surge por acaso, teoria que se dispõe a compreender as contradições da área de prestação de serviços, exatamente quando a produção do setor primário descamba e o setor terciário vem tomar seu lugar. A teoria do ser humano solitário, na época em que parece se esvanecer a solidariedade; a ênfase na despersonalização quando a ruptura dos contratos sociais parecem ter eliminado a pessoa.

Foi Fregenbauer (1974) quem aplicou o termo Burnout no sentido que usamos hoje. O homem que se 'deitou ao seu divã' não se mostrava atormentado com seus mistérios sexuais como as histéricas de Freud, trazia uma energia enorme e derrotada, perdera a possibilidade de ação, sucumbia impotente; quiçá, pensava Fregenbauer, vítima de sua onipotência?

Sem ilusões, é preciso reconhecer que Burnout é outra moda, outra promessa a tentar compreender o nosso ancestral sentimento de vazio. Outra vez ligada ao seu tempo: Burnout é a síndrome do fim de século, mas outra vez trouxe e trará contribuições importantes.

A síndrome do final do século atacando os trabalhadores do final do século. Educação, juntamente com saúde, estão entre as poucas profissões em que a demanda cresce, mais e mais trabalhadores são requisitados para ocupar este lugar, par e passo com a necessidade vão crescendo as impossibilidades da tarefa, as contradições sociais empurrando a educação para impasses que parecem insolúveis. Do educador se exige muito, o educador se exige muito; pouco a pouco desiste, entra em Burnout.

O termo Burnout surgiu como uma metáfora para exprimir o sentimento de profissionais que trabalhavam diretamente com pacientes dependentes de substâncias químicas.

Nos primeiros anos da década de 70, um estudo com profissionais ligados ao tratamento de usuários de drogas mostrou que, após alguns meses de trabalho, estes profissionais compartilhavam alguns sintomas que já haviam sido observados e até estudados, mas de forma isolada. (Freudenberger, 1974)

Podia-se observar o sofrimento. Alguns reclamavam que já não viam seus "pacientes" como pessoas que necessitassem de cuidados

especiais, visto que eles não se esforçavam para parar de usar drogas. Outros, reclamavam que estavam tão exaustos que às vezes desejavam nem acordar para não ter que ir para o trabalho. Outros ainda afirmavam que já não conseguiam mais atingir os objetivos que haviam imaginado. Sentiam-se incapazes de modificar o *status quo*; sentiam-se derrotados. A estes sintomas, agora pesquisados e analisados em conjunto, atribuiu-se o nome de Burnout.

Impossível dizer desde quando o Burnout existe, a importância do trabalho de Freudenberg, foi exatamente nomear um sentimento que já estava ali. A rosa é o nome da rosa (Humberto Eco), ao nomear o que sentimos podemos lidar com o que sentimos, podemos entendê-lo, enfrentá-lo, saber dos seus limites.

### ***O conceito ou os conceitos de Burnout***

O estudo da literatura internacional indica que não existe uma definição única sobre Burnout, mas é consenso até os estudos hoje desenvolvidos que seria uma resposta ao stress laboral crônico, não devendo contudo ser confundido com stress. O primeiro envolve atitudes e condutas negativas com relação aos usuários, clientes, organização e trabalho; é assim, uma experiência subjetiva, envolvendo atitudes e sentimentos que vêm acarretar problemas de ordem prática e emocional ao trabalhador e à organização. O conceito de stress, por outro lado, não envolve tais atitudes e condutas, é um esgotamento pessoal com interferência na vida do indivíduo e não necessariamente na sua relação com o trabalho.

A teoria sugere que Burnout ocorre quando certos recursos pessoais são perdidos, ou são inadequados para atender as demandas,

ou não proporcionam retornos esperados (previstos). Faltam estratégias de enfrentamento.

Leiter e Malasch sugeriram que demanda do trabalho e falta de recursos pessoais são fontes potenciais de estresse no processo:



Na revisão realizada por Farber (1991) podemos encontrar agrupadas algumas definições de Burnout e seus respectivos autores:

Freudenberger, a partir de uma perspectiva clínica, considera que Burnout representa um estado de exaustão resultante de trabalhar exaustivamente, deixando de lado até as próprias necessidades.

Malasch e Jackson, representando uma abordagem sócio-psicológica da síndrome, apontam como o estresse laboral leva ao tratamento mecânico do cliente. Burnout aparece como uma reação à tensão emocional crônica gerada a partir do contato direto e excessivo com outros seres humanos, já que cuidar exige tensão emocional constante, atenção perene e grandes responsabilidades profissionais a cada gesto no trabalho. Podemos resumir a situação da seguinte maneira: o trabalhador se envolve afetivamente com os seus clientes, desgasta-se, não agüenta mais, desiste, entra em Burnout. Para estes pesquisadores o mal afeta com maior frequência profissionais da área da educação e saúde.

Cherniss, a partir de uma perspectiva organizacional, argumenta que os sintomas que compõem a síndrome do Burnout são respostas possíveis para um trabalho estressante, frustrante ou monótono. Cherniss alerta para a diferença entre Burnout e alienação. A alienação diminui a liberdade do sujeito para levar a cabo sua tarefa; no caso de

Burnout, a situação se inverte um pouco, o sujeito tem liberdade para agir mas sobre uma tarefa impossível de realizar.

Sarason, representando uma perspectiva sócio-histórica, considera que quando as condições sociais não canalizam o interesse de uma pessoa para ajudar outra, é difícil manter o comprometimento no trabalho de servir os demais.

O que as pesquisas têm demonstrado é que o Burnout ocorre em trabalhadores altamente motivados, que reagem ao stress laboral trabalhando ainda mais até que entram em colapso. Algumas definições atribuem o Burnout à discrepância entre o que o trabalhador dá (o que ele investe no trabalho) e aquilo que ele recebe (reconhecimento de superiores e colegas, bons resultados nos desempenhos dos alunos, etc.). Na definição de Farber (1991), "Burnout é uma síndrome do trabalho, que se origina da discrepância da percepção individual entre esforço e consequência, percepção esta, influenciada por fatores individuais, organizacionais e sociais".

Lembremos que o conflito advindo das atividades de cuidado profissionalizadas configura-se sob dois canais, sendo um afetivo e outro racional. Algumas pessoas, devido às suas próprias características de personalidade, irão se valer de um enfrentamento mais afetivo do conflito, enquanto as outras de um enfrentamento em nível mais racionalizado. Desta forma, o sofrimento vai se manifestar através de uma conjunção de sintomas ou de exacerbação da ansiedade vivenciada ou da evitação total desta, com o consequente endurecimento emocional.

Quando falamos de Burnout, como vimos no início deste capítulo, estamos falando de três fatores que podem aparecer associados, mas

que são independentes: despersonalização, exaustão emocional e baixo envolvimento pessoal no trabalho.

A tensão entre a necessidade de estabelecimento de um vínculo afetivo e a impossibilidade de concretizá-lo é uma característica estrutural dos trabalhos que envolvem cuidado. Assim, o desgaste do vínculo afetivo leva a um sentimento de exaustão emocional. Esse esgotamento é representado pela situação na qual os trabalhadores, mesmo querendo, percebem que já não podem dar mais de si afetivamente. É uma situação de total esgotamento da energia física ou mental. O professor nesta situação se sente totalmente exaurido emocionalmente, devido ao desgaste diário ao qual é submetido no relacionamento com seus alunos: "...eu durmo, mas não adianta nada; o sono parece que não me restaura. No dia seguinte já acordo cansada... chega o final de semana, e eu estou morta ... no ano passado, fiquei tão esgotada emocionalmente que acabei procurando a ajuda de uma psicóloga".

O baixo envolvimento pessoal no trabalho, que também pode ser entendido como baixa realização pessoal no trabalho, ocorre nesta relação afeto-trabalho, sendo na verdade a perda do investimento afetivo. Não conseguir atingir os objetivos aos quais se propõe traz ao professor um sentimento de impotência, de incapacidade pessoal para realizar algo que tanto sonhou. Este conflito tem como tendência levar a pessoa a avaliar a si próprio negativamente, particularmente com respeito ao próprio trabalho com os alunos. Seu trabalho perde o sentido. "... ultimamente, tenho sentido um certo desânimo em relação à vinda ao colégio. Acho que isso deve-se ao fato de não sentir uma correspondência por parte dos alunos e da escola, de modo geral. Às vezes, sinto que gostaria de ter mais tempo livre, incluindo este que dedico à escola, para dedicar a outras coisas...".

A despersonalização ocorre quando o vínculo afetivo é substituído por um racional. Podemos entender despersonalização como a perda do sentimento de que estamos lidando com outro ser humano. É um estado psíquico em que prevalece o cinismo ou dissimulação afetiva, a crítica exarcebada de tudo e de todos os demais e do meio ambiente (integração social). O professor começa a desenvolver atitudes negativas, críticas em relação aos alunos, atribuindo-lhes o seu próprio fracasso. O trabalho passa a ser lido pelo seu valor de troca; é a "coisificação" do outro ponto da relação, ou seja, o aluno, em nosso caso específico, sendo tratado como objeto, de forma fria. "Os alunos chegam à escola com um comportamento que não envolve limites, acham que podem tudo. O professor depara-se com a situação de ter que transmitir noções básicas de educação e ainda assim, levar avante um conteúdo programático. "...Tal situação é desgastante...Sinto que não consigo passar tudo aquilo que gostaria para os alunos...".

Um trabalhador que entra em Burnout assume uma posição de frieza frente a seus clientes, não se deixando envolver com seus problemas e dificuldades. As relações interpessoais são cortadas, como se ele estivesse em contato apenas com objetos, ou seja, a relação torna-se desprovida de calor humano. Isso acrescido de uma grande irritabilidade por parte do profissional, este quadro torna qualquer processo ensino-aprendizagem, que se pretenda efetivo, completamente inviável. Por um lado, o professor torna-se incapaz do mínimo de empatia necessária para a transmissão do conhecimento e, de outro, ele sofre: ansiedade, melancolia, baixa auto-estima, sentimento de exaustão física e emocional.

Associado a esta forma de se relacionar, que se manifesta diretamente no trabalho na relação com o aluno, a dinâmica psíquica do indivíduo também vai sofrendo alterações. Assim, essa dificuldade em

lidar com a afetividade se traduz numa lógica mais depressiva em contraste com aquele perfil eufórico do início da carreira, como veremos mais adiante.

Muitos esforços têm sido feitos no sentido de traçar um perfil do educador que é mais susceptível ao sentimento de Burnout. De uma forma geral, estes estudos têm associado determinadas características de personalidade a esta maior vulnerabilidade: locus de controle (interno ou externo), baixa resistência egóica, intolerância e ambigüidade de papéis. Pessoas que podem ser consideradas como tendo uma "personalidade forte", que vêem a si mesmas como possuindo uma capacidade positiva de escapar do stress, podem acabar sucumbindo ao Burnout.

Os paralelos entre tipos de personalidade (A ou B) e Burnout tem se apresentado sem muito sucesso. Tudo que se conseguiu foi demonstrar maior incidência entre os "workaholics", ou seja, entre aqueles indivíduos altamente centrados no trabalho, que fazem deste o objetivo único de suas vidas. Relação um tanto quanto óbvia esta, visto que não há investimento em outras esferas da vida.

Alguns autores, por sua vez, entendem que características do ambiente de trabalho podem desencadear este tipo de sofrimento mental. Muitas pesquisas na área apontam problemas de disciplina na escola como um dos fatores causadores de Burnout. Violência, falta de segurança, uma administração insensível aos problemas do professor, burocracia que entrava o processo de trabalho, pais omissos, transferências involuntárias, críticas da opinião pública, classes superlotadas, falta de autonomia, salários inadequados, falta de perspectivas de ascensão na carreira, isolamento em relação a outros adultos ou falta de uma rede social de apoio, além de um preparo inadequado, são fatores que têm se apresentado associados ao Burnout.

Uma metáfora utilizada por um dos professores que convive com este sentimento traduz, em poucas palavras, o que resume todo este contexto a que estamos nos referindo: "Sinto-me como se estivesse vendendo uma mercadoria estragada!". Ora, o que é que está "estragado" para este professor? O mais famoso dos dicionários de nossa língua traz o termo como sinônimo de "danificado, arruinado, deteriorado"; aquilo que não está mais funcionando de forma adequada. Pode significar também derrotado. O professor, ao mesmo tempo, sente-se derrotado porque vê que não está conseguindo atingir os objetivos aos quais havia se proposto em seu trabalho e vê deteriorada sua relação com os alunos, aos quais já não consegue mais tratar de forma afetuosa.

### ***Instrumento***

O Burnout foi estudado por nós através de dois instrumentos complementares. Para os dados quantitativos, traduzimos<sup>2</sup> e validamos<sup>3</sup> a escala de Maslach, desenvolvida em 1986, por ser é a mais utilizada internacionalmente, o que nos permitiria comparação com outras pesquisas.

A escala é composta por 3 fatores, num total de 22 itens. Os itens que compõem os fatores de exaustão emocional, envolvimento pessoal no trabalho e despersonalização estão apresentados no quadro a seguir:

---

<sup>2</sup> Tradução, adaptação e validação semântica por Maurício R. Tamayo (1996) no Laboratório de Psicologia do Trabalho – LPT/UnB

<sup>3</sup> Validação e normatização da escala de Burnout para uso no Brasil pelo Laboratório de Psicologia do Trabalho (1998), LPT/UnB.

<b>Fatores</b>	<b>Questões</b>
Exaustão emocional	Eu me sinto esgotado ao final de um dia de trabalho.
	Eu me 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 me sinto estimulado depois de trabalhar lado a lado com a minha clientela.
	No meu trabalho, eu lido com os problemas emocionais com muita calma.
	Eu posso criar facilmente um ambiente tranquilo com a 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 acerca das coisas.
	Eu tenho realizado muitas coisas importantes neste trabalho.

Despersonalização	Eu sinto que os clientes me culpam por alguns dos seus problemas.
	Eu sinto que eu trato alguns dos 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 dos meus clientes.

**Figura 1, Cap. 13 - Escala de Burnout.**

*Para a investigação qualitativa elaboramos um roteiro de entrevista baseado no mesmo modelo do inventário de Maslach. Este roteiro pontuava as dimensões de burnout conforme os sintomas constantes no quadro que a seguir:*

Dimensões do Burnout – Sintomas

<b>Fatores</b>	<b>Sintomas</b>
Exaustão Emocional	Sentimento de não poder dar mais.
	Sentimento de que os problemas que lhes são apresentados são muito maiores do que os recursos de que dispões para resolvê-los.
	Falta de esperança.
	Crença de que seus objetivos no trabalho não serão alcançados.
	Sentimento de que o trabalho exige demais de si mesmo.
	Baixa auto-estima profissional, caracterizada por sentimentos de impotência e insuficiência.
	Sente-se esgotado, cansado, sem energia, de forma persistente.
	Pouca importância dada ao trabalho.
	Sentimentos de frustração e insatisfação relacionados ao trabalho.
	Pouca motivação, poucos interesses e ideais.
	Sentimento de desgaste e esforço ao lidar com as pessoas de sua clientela.

Despersonalização	Sentimento de não querer dar mais.
	Sentimento de relacionar-se com pessoas de sua clientela como se fossem objetos.
	Distanciamento emocional.
	Sentimento de perda da sensibilidade para com os problemas apresentados pela clientela ( a partir do exercício do trabalho).
	Adoção de atitudes e comportamentos mecânicos, burocratizados.
	Problemas de relacionamentos com colegas.
	Evita contatos físicos e emocionais com colegas e clientes.
	Presença de atitudes cínicas em relação ao trabalho, clientela e organização. (a partir do próprio trabalho).
	Atitudes críticas e negativas em relação ao trabalho, organização e clientes. ( a partir do trabalho).
	Ausência de confiança relativa à organização, colegas e clientes.
Envolvimento Pessoal	Apresenta motivação, interesse, ideais.
	Possui estímulo , acreditando naquilo que faz e no que poderá vir a realizar .
	Lida bem com os problemas apresentados pela clientela, facilitando a emergência de um bom ambiente de trabalho.
	Possui sentimento de querer ajudar ou realizar pouco mais do que aquilo que já vem fazendo.
	Procura envolver-se no trabalho, de forma a dar solução aos problemas.
	É capaz de colocar-se no lugar do outro, sensibilizando-se com sua problemática e procurando soluções para suas dificuldades.

**Figura 2, Cap. 13 - Dimensões de Burnout para pontuação das entrevistas**

Discurso de alguns professores durante entrevista:

*"... tenho uma atividade pesada, principalmente porque deparo com problemas dos alunos que não posso resolver como dificuldade de relacionamento com a família e problemas econômicos..."*

*"... meu trabalho é desgastante cada aula exige zero Km; os alunos esperam que o professor ministre cada aula como se fosse a primeira do dia... isso rouba energia... me sinto sem energia..."*

*"... tenho dificuldade de lidar com deficientes... trabalho em turma mista ( alunos regulares e especiais) e isso dificulta o ensino; os especiais atrapalham e aprendem pouco..."*

*"... os serviços complementares que tenho que fazer como datilografa acarretam em redução de tempo para preparar aula... esgotam..."*

*"... todos reclamam muito... parecem não gostar de trabalhar aqui... penso em mudar... deficiente exige muito, a atenção tem que ser redobrada... dificulta o ensino... eu não possuo o nível de atenção requerido para o trabalho com deficientes..."*

*"... trabalho 40 horas semanais, mas a carga ideal seria de 20 hs... trabalho 2 turnos e as 16 hs já estou cansada, esgotada... é desgastante lidar com os alunos... alguns apresentam problemas de disciplina e não há acompanhamento dos pais..."*

*"... até gosto de vir para o colégio mas tem dias que sinto sem vontade de vir por causa do cansaço, desanimo..."*

*"...sinto-me impotente ao lidar com os alunos (adolescentes e adultos), pois é algo semelhante a remar contra a maré. Às vezes é possível observar algum esforço por parte de alguns, mas não há retorno, pois as deficiências de aprendizagem e as barreiras são muito grandes . No total de alunos, cinquenta por cento é totalmente apático, os outros cinquenta até têm esforço, mas não possuem base, não absorvem. Não vejo resultado em meu trabalho, sendo que os alunos da noite conseguem ser ainda piores. Estou sendo muito sincera, não consigo encontrar nenhum tipo de satisfação no magistério, se existir alguma é quase desprezível. Trabalho apenas por*

*obrigação. Ao sair para o trabalho, consigo perceber apenas o sentimento de obrigação, é como o gado que sai para pastar e depois volta para casa...”*

### ***Um conceito ônibus***

Agora é o momento de realizar uma digressão, somos obrigados a abandonar nossa trilha se quisermos continuar nela mais tarde. É preciso traçar algumas linhas sobre metodologia científica.

Quem acompanhar o desenvolvimento da ciência, desde a física mais dura (*hard*) até as ciências humanas, mais flexíveis (*soft*), pode constatar, sem muita dificuldade, que vivemos em um momento de mudança de paradigmas, métodos, pressupostos filosóficos e poder heurístico das teorias, em discussão.

O que ‘perdemos’ nos últimos anos, em ritmo desigual, dependendo da ciência que se escolha, foi a fantasia de uma relação linear, ponto a ponto, entre uma variável dependente e uma variável independente. Assim, a física se viu obrigada a desenvolver um quociente de indeterminação; ferve o debate sobre a teoria da catástrofe, a teoria do caos, sempre em uma perspectiva de compreender o múltiplo efeito de múltiplas variáveis, por sua vez, incidindo em outras tantas variáveis do outro lado da equação. A biologia, tanto perseguiu a possibilidade de realizar um mapa genético preciso, encontrar um fator que fosse responsável por uma característica, que ao realizar o seu primeiro sonho viu destruída a lógica que o motivou; hoje podemos mapear os genes e sabemos que não são determinações lineares de nada, nem determinados linearmente por nada. Outra vez somos obrigados a construir modelos mais e mais complexos, leia-se, levando em conta a multideterminação, aquela

mesma, antes afastada e ironizada como produção das ciências de 'mentirinha' (as humanas).

A estatística desencantou-se com a mera observação de diferenças significativas entre A e B, e partiu para se perguntar sobre a inter-relação entre A < B, C, D, até N. A técnica de regressão, por exemplo, desiste de encontrar uma relação linear e passa a perguntar sobre uma curva, pela qual se pergunta sobre o papel de cada variável na relação com as outras.

Paradoxalmente, o que significou uma certa crise de identidade das ciências físicas e biológicas trouxe um alento vigoroso para as ciências humanas, afinal, esta sempre foi a nossa dificuldade, sempre soubemos que os fenômenos que nos tiram o sono são multideterminados, agora temos modelos melhores de análise, e o que é melhor, podemos conversar sem a presença incômoda do riso irônico de nossos colegas dedicados às ciências exatas. A nossa ciência continua não sendo exata, mas agora a deles também deixou de ser, ambos sabemos que a busca é a multi-determinação, ambos deixamos de buscar 'A Relação', e passamos a investigar as múltiplas inter-relações. Deixamos todos, com mais ou menos angústia, de acreditar em milagres.

Burnout é um dos filhos deste novo tempo. Já desde a partida, dos estudos pioneiros de Fragembauer, sabe-se que não se trata de uma coisa só, e não se explica por uma coisa só. Difuso, deve ser explicado a partir da re-contrução da dinâmica desta difusão. Uma 'variável', assim mesmo, entre aspas, no sentido que sabemos tratar-se de um fenômeno multifacetado, e 'determinado', também entre aspas, por múltiplos fatores, enfim, apenas passível de ser abordado por uma estratégia interdisciplinar. O assunto merece mais espaço.

Em uma revisão recente sobre Burnout em professores Lech Wisniewski e outros (1997) concluem que quatro domínios seriam responsáveis pelo desencadeamento da síndrome: organizacional, interações interpessoais, treinamento e designação/combinções institucionais. Mas então, rigorosamente falando, “tudo” interfere com Burnout? Exatamente, nossos dados mostrarão o mesmo resultado, “tudo” interfere em Burnout!

É que o problema, mesmo, se coloca, se define e se explica assim. Tomemos um tema paralelo ao de Burnout, por exemplo, stress, para entender melhor esta dinâmica.

O termo stress tem origem na física, o seu significado original é o de fricção, ou desgaste provocado por fricção. As energias vão sendo roubadas pela fricção de um corpo em relação aos outros. No caso do stress laboral, o fenômeno que vem sendo exaustivamente estudado é fiel à sua metáfora: um chefe que envia ordens contraditórias, uma tarefa particularmente difícil, a situação econômica e social do país em que se vive, as dificuldades tão conhecidas na vida afetiva e familiar, o aumento da violência urbana, as agruras do trânsito nas megalópoles, e o que mais se pensar. ‘Tudo isso explica o estado de stress em que um sujeito se encontra’, afirmação sobre a qual restam poucas dúvidas, hoje em dia. ‘Nenhuma dessas variáveis isoladamente explica o fenômeno do stress’, outra afirmação que, igualmente não poderia ser questionada. Ao mesmo tempo, como se vê, as duas afirmações são antagônicas entre si. Paciência, a vida é assim mesmo. É o próprio fenômeno que se comporta assim, a um cientista só cabe respeitar esta dinâmica.

E o que fazer? Desistir?

Esta tem sido a estratégia de escolha nestes dias que nos deram para viver. Muitos e muitos 'pensadores' têm ganhado notoriedade enchendo folhas e mais folhas de papel com o único intuito de tranquilizar o nosso espírito. Dizem, sem muitos disfarces, que não há como entender os mistérios do mundo, recorrem a 'energias' misteriosas que eles mesmos inventaram para concluir magnanimamente que é impossível explicar qualquer coisa. Arquetetou-se e tornou-se fecundo um mercado de organização da covardia. Um mercado voltado exclusivamente para a afirmação repetida e exaustiva de que a ciência é inútil, uma proliferação de deuses de todas faces e doutrinas, a gosto do freguês de ocasião.

O caminho mais difícil e também o mais prazeroso é o de enfrentar o desafio, mudar as perguntas, encontrar novas respostas. A pesquisa sobre stress, para permanecer fiel ao nosso exemplo, tem caminhado pelo que se chama de 'modelo estrutural do stress', buscando, não mais isolar as variáveis e cuidar de cada uma delas em uma 'Caixa de Skinner', mas ao contrário, relacioná-las entre si, compreender sua dinâmica interna, tentar traçar toda uma hierarquia de determinações.

Será assim que tentaremos trabalhar com o conceito de Burnout. Também aqui, tudo se relaciona com tudo, também aqui tentaremos compreendê-lo assim, sem trair sua complexidade, mas sem desistir de um modelo explicativo.

Burnout foi o nome que se achou para falar de desistência no trabalho. Por um lado, a desistência não tem uma só forma, ao contrário, comparece como um monstro de mil cabeças, quando uma é cortada outra toma o seu lugar (como a hidra de nove cabeças que Hércules enfrentou, e venceu).

A oitava tarefa tem como cenário o fétido pântano de Lerna, onde habita uma monstruosa hidra, que todos temos de enfrentar um dia. A hidra possui nove cabeças: três simbolizam os apetites instintivos relacionados com o sexo, o conforto e o dinheiro; outras três, as paixões emocionais do medo, do ódio e do desejo de poder; e as últimas, os vícios da mente ainda não iluminada pela alma: o orgulho, a separatividade e a crueldade. Uma dessas cabeças é imortal e encerra um segredo que todos devemos, a certa altura, conhecer. Os métodos comuns de luta são inúteis diante desse monstro, chamado de deplorável, no mito de Hércules. Quando uma cabeça é destruída, surgem outras duas no lugar — situação desencorajadora para qualquer guerreiro que a enfrente. Hércules espera o momento de partir para a nova tarefa, quando escuta de seu Instrutor interno dizeres sábios: "Quem se ajoelha eleva-se. A conquista é obtida por meio da total rendição de si. É renunciando que se ganha" — todos eles chaves imprescindíveis para enfrentar o pântano que, como uma mancha escura na paisagem, polui com seu odor a atmosfera de uma grande área. .... Dentro está a hidra, que mora em uma caverna sempre escura, da qual pouco sai. Quando o faz, é sempre destrutiva e maléfica. O guerreiro mergulha, então, muitas flechas numa espécie de combustível rústico e lança-as sobre ela, que aparece por um momento. ....Com vários metros de altura, ali está ela, resultado dos mais imundos pensamentos forjados pela humanidade, desde os seus primórdios. Muito tempo se passa antes que o homem descubra que sempre a alimentou, inconscientemente. Quando isso se dá, cabe-lhe enfrentá-la. Agora, a hidra avança e procura enroscar-se nos pés de Hércules, a fim de impedi-lo de caminhar. Num desses ataques, tem cortada uma das cabeças, mas em seu lugar surgem mais duas, terrivelmente agressivas. À medida que Hércules enfrenta o monstro, este vai-se tornando cada vez mais forte, demonstrando que não se deixa abalar por nenhuma espécie de golpe. É então que o herói se lembra da voz do Instrutor: "Quem se ajoelha eleva-se. Conquista-se por meio da total rendição de si. É renunciando que se ganha". A primeira frase lhe parece ser o toque inicial. Joga fora então suas armas — que de nada valem nesse tipo de batalha — ajoelha-se e, agarrando o monstro com as suas mãos fortes e nuas, ergue-o do chão. Suspensa no ar e distante do seu apoio terrestre, a hidra perde um pouco de sua força, Hércules insiste naquele estratagema e continua segurando-a acima de si mesmo. A luz do dia e o ar puro provocam um efeito inesperado: a força da hidra, tão grande na escuridão e na lama escorregadia, esvai-se gradativamente.....

### **Figura 3, Cap. 13 - Os doze trabalhos de Hércules**

Há os que estruturam um feroz discurso contra o sistema, uma crítica radical a tudo e a todos. Quando se espera em seguida uma ação transformadora, nada aparece e nada a substitui, era mentira, desculpa apenas para desistir. Há os que simplesmente desistem, com base em frágeis argumentos circunstanciais, ou simplesmente baseados em argumento algum. Há os que desistem se entregando mais ainda ao desamparo, ao desespero de tentar fazer, como se estivessem, a cada momento, queimando um último cartucho. Enfim, todos os modos são possíveis para quem desiste, todos os modos são modos capazes de esconder o Burnout.

Do outro lado da moeda, comparecem para explicar Burnout, desde os mais recônditos conflitos afetivo-familiares, aqueles que costumam freqüentar o divã da psicanálise, até as relações sociais travadas em meio ao cotidiano, o ambiente físico do trabalho, a rede de relações sociais e hierárquicas que se estabelecem no trabalho e fora dele, a carga da tarefa em si, os vínculos que se estabelecem e se perdem com o produto e, literalmente, tudo o mais que se possa lembrar. Outra vez, cada uma destas faces da vida e do trabalho podem e devem ser responsabilizadas por Burnout; outra vez, nenhuma delas pode reivindicar para si o papel de determinante exclusivo do problema.

Assim, o caminho possível é o de desenhar, reconstruir no modelo a trama complexa que se trava em torno, antes e depois da existência do Burnout; um pouco mais difícil, como se viu, um pouco mais real, como se verá.

### ***Burnout uma epidemia na educação***

Farber, em 1984 e a revista *Learnig* perguntaram aos professores nos EUA, se estes já experimentaram **algum** sentimento de Burnout e o resultado foi que entre 77% e 93% dos entrevistados responderam que sim. O dado assusta, mesmo quando lembramos que isso não significa que aquelas pessoas estejam sofrendo de Burnout, mas que já o experimentaram.

A ocorrência de Burnout, propriamente dita, nos EUA e em outros países tem se revelado preocupante. Entre 10,3% e 21,6% de incidência foram os percentuais apontados em um estudo de Farber (1984b). Infelizmente, estudos de largo espectro, como o que o presente livro relata, são raros. A revisão da literatura parece indicar que as porcentagens seriam semelhantes às encontradas por nós no Brasil, se houvessem estudos do semelhantes em outros países.

O que se diz aqui é que Burnout é um problema internacional, não pode ser considerado como privilégio desta ou daquela realidade educacional ou social, desta ou daquela cultura, deste ou daquele país.

O nosso estudo foi o mais amplo e diversificado já realizado até hoje, e os resultado gerais foram os seguintes:

	<i>Despersonalizaç ão</i>	<i>Exaustão Emocional</i>	<i>Envolvimento Pessoal</i>
<b>Baixa</b>	69,1%	47,9%	31,6%
<b>Moderad a</b>	20,2%	27,0%	31,5%
<b>Alta</b>	10,7%	25,1%	37,0%
<b>Total</b>	100%	100%	100%

**Figura 4, Cap. 13 - Presença dos componentes de Burnout entre os Trabalhadores em Educação**

Em uma amostra nacional de quase 39.000, foram identificados 31,9% apresentando baixo envolvimento emocional com a tarefa, 25%

apresentando exaustão emocional, e 10,7% com despersonalização. Os valores associados a um nível *moderado* de sofrimento em Burnout, que compõem a escala de Maslach para cada um dos fatores, são difíceis de interpretar, por esta razão nos deteremos apenas nos valores que definem, sem dúvida, a síndrome.

Se perguntarmos pela incidência, em nível preocupante, de pelo menos **uma** das três sub-escalas que compõe Burnout. Estamos falando de 48,4% da categoria. Para efeitos práticos, a metade de toda a população estudada. Estes números falam por si só.

Burnout não é apenas um fenômeno freqüente entre os educadores, é também altamente disseminado. As tabelas abaixo mostram sua incidência em todos os cargos que foram analisados dentro da escola. Em despersonalização, para nível alto, os números variam de 5,6% até 24,9% (com exceção de apoio operacional que não apresenta incidência nesta categoria), em exaustão de 16,7% até 32,8% e em envolvimento pessoal no trabalho, para nível baixo, de 17,3% a 44,2%.

<b>DESPERSONALIZAÇÃO</b>				
<b>CARGO</b>	baixa	moderada	alta	total
<b>Apoio administrativo</b>	70,1%	17,4%	12,0%	100%
<b>Auxiliar administrativo</b>	67,8%	20,7%	11,5%	100%
<b>Assistente administrativo</b>	72,4%	18,9%	8,8%	100%
<b>Agente administrativo</b>	64,9%	21,8%	13,3%	100%
<b>Secretaria</b>	70,6%	19,0%	10,4%	100%
<b>Diretor</b>	70,3%	21,4%	8,3%	100%
<b>Vice-diretor</b>	71,0%	20,6%	8,4%	100%
<b>Orientador educacional</b>	77,6%	15,8%	6,6%	100%
<b>Supervisor de ensino</b>	72,3%	21,2%	6,5%	100%

<b>Apoio ao ensino</b>	69,1%	20,3%	10,5%	100%
<b>Biblioteca</b>	69,2%	19,5%	11,3%	100%
<b>Prof. da saúde</b>	63,3%	21,3%	12,5%	100%
<b>Especialista em educação</b>	74,2%	20,2%	5,6%	100%
<b>Apoio operacional</b>	58,3%	41,7%	-	100%
<b>Alimentação</b>	53,7%	23,5%	22,8%	100%
<b>Vigilância</b>	52,4%	26,5%	21,1%	100%
<b>Portaria</b>	51,1%	28,3%	20,6%	100%
<b>Serviços gerais</b>	57,4%	26,2%	16,4%	100%
<b>Limpeza</b>	56,1%	25,6%	18,3%	100%
<b>Manutenção</b>	54,1%	21,0%	24,9%	100%
<b>Inspetor</b>	59,2%	19,6%	21,3%	100%
<b>Professor</b>	71,6%	19,3%	9,1%	100%
<b>Total</b>	69,1%	20,2%	10,7%	100%

**Figura 5, Cap. 13 - Índices de Despersonalização por cargo.**

<b>EXAUSTÃO EMOCIONAL</b>				
<b>CARGO</b>	Baixa	moderada	Alta	Total
<b>Apoio administrativo</b>	56,5%	22,4%	21,1%	100%
<b>Auxiliar administrativo</b>	58,2%	24,7%	17,1%	100%
<b>Assistente administrativo</b>	60,5%	21,7%	17,8%	100%
<b>Agente administrativo</b>	59,9%	22,5%	17,6%	100%
<b>Secretaria</b>	58,4%	24,1%	17,5%	100%
<b>Diretor</b>	51,4%	28,5%	20,0%	100%
<b>Vice-diretor</b>	49,9%	28,4%	21,7%	100%
<b>Orientador educacional</b>	50,1%	26,6%	23,3%	100%
<b>Supervisor de ensino</b>	53,3%	25,1%	21,6%	100%
<b>Apoio ao ensino</b>	47,2%	28,3%	24,5%	100%
<b>Biblioteca</b>	50,9%	28,3%	20,8%	100%
<b>Profissionais da saúde</b>	51,3%	18,8%	30,0%	100%
<b>Especialista em educação</b>	50,8%	24,2%	25,0%	100%
<b>Apoio operacional</b>	41,7%	41,7%	16,7%	100%

<b>Alimentação</b>	42,4%	27,1%	30,6%	100%
<b>Vigilância</b>	48,0%	27,0%	25,0%	100%
<b>Portaria</b>	49,3%	20,2%	30,5%	100%
<b>Serviços gerais</b>	45,3%	31,4%	23,4%	100%
<b>Limpeza</b>	46,6%	25,4%	27,9%	100%
<b>Manutenção</b>	43,9%	23,3%	32,8%	100%
<b>Inspetor</b>	49,4%	27,1%	23,5%	100%
<b>Professor</b>	46,4%	27,3%	26,3%	100%
<b>Total</b>	47,8%	26,9%	25,3%	100%

**Figura 6, Cap. 13 - Índices de Exaustão Emocional por cargo**

<b>ENVOLVIMENTO PESSOAL NO TRABALHO</b>				
<b>CARGO</b>	Baixa	moderada	alta	Total
<b>Apoio administrativo</b>	40,1%	28,1%	31,9%	100%
<b>Auxiliar administrativo</b>	34,1%	28,6%	37,2%	100%
<b>Assistente administrativo</b>	29,1%	30,9%	39,9%	100%
<b>Agente administrativo</b>	32,0%	31,4%	36,6%	100%
<b>Secretaria</b>	27,5%	34,2%	38,2%	100%
<b>Diretor</b>	17,3%	33,7%	48,9%	100%
<b>Vice-diretor</b>	29,1%	29,6%	41,3%	100%
<b>Orientador educacional</b>	21,3%	33,8%	44,9%	100%
<b>Supervisor de ensino</b>	23,0%	35,6%	41,4%	100%
<b>Apoio ao ensino</b>	27,6%	34,6%	37,9%	100%
<b>Biblioteca</b>	37,0%	26,5%	36,5%	100%
<b>Profissionais da saúde</b>	18,8%	38,8%	42,5%	100%
<b>Especialista em educação</b>	33,1%	31,5%	35,5%	100%
<b>Apoio operacional</b>	58,3%	25,0%	16,7%	100%
<b>Alimentação</b>	33,9%	28,9%	37,2%	100%
<b>Vigilância</b>	41,9%	30,4%	27,7%	100%
<b>Portaria</b>	41,9%	27,0%	31,1%	100%
<b>Serviços gerais</b>	35,2%	31,9%	32,9%	100%
<b>Limpeza</b>	44,2%	26,1%	29,6%	100%
<b>Manutenção</b>	38,3%	32,8%	28,9%	100%

<b>Inspetor</b>	41,1%	26,7%	32,2%	100%
<b>Professor</b>	30,6%	32,0%	37,4%	100%
<b>Total</b>	31,5%	31,5%	37,0%	100%

**Figura 7, Cap. 13 - Índices de Envolvimento Pessoal no Trabalho por cargo**

O mesmo quadro se repete ao analisarmos os 27 estados da federação: em despersonalização, para o nível mais alto, a variação foi de 4,2% até 15,3%; em envolvimento pessoal no trabalho foi de 19,3% até 41,9% e em exaustão emocional foi de 9,9% até 37,3%. A variação é grande tanto entre os cargos, quanto entre os Estados, e o significado destas diferenças será explicado mais à frente, por ora basta concluir que o Burnout está presente em todos os cargos e em todos os lugares, e sempre em porcentagens preocupantes.

		<i>baixa moderad alta</i>			
		<i>a</i>			
<b>Estado</b>	DF	despersonalização	65,9%	21,9%	12,0%
		envolvimento pessoal	41,9%	33,0%	24,9%
		exaustão emocional	43,7%	25,3%	30,9%
BA		despersonalização	71,2%	18,8%	9,8%
		envolvimento pessoal	28,2%	30,0%	41,6%
		exaustão emocional	46,8%	29,3%	23,7%
CE		despersonalização	74,6%	16,6%	8,7%
		envolvimento pessoal	24,9%	31,2%	43,8%
		exaustão emocional	56,0%	27,7%	16,2%
MS		despersonalização	68,6%	19,5%	11,7%
		envolvimento pessoal	29,0%	29,7%	41,1%
		exaustão emocional	47,6%	25,2%	27,1%
MG		despersonalização	72,7%	19,2%	7,9%
		envolvimento pessoal	31,0%	33,4%	35,4%
		Exaustão emocional	51,1%	31,5%	17,2%
PA		despersonalização	70,6%	19,1%	10,1%
		envolvimento	38,9%	26,9%	34,1%

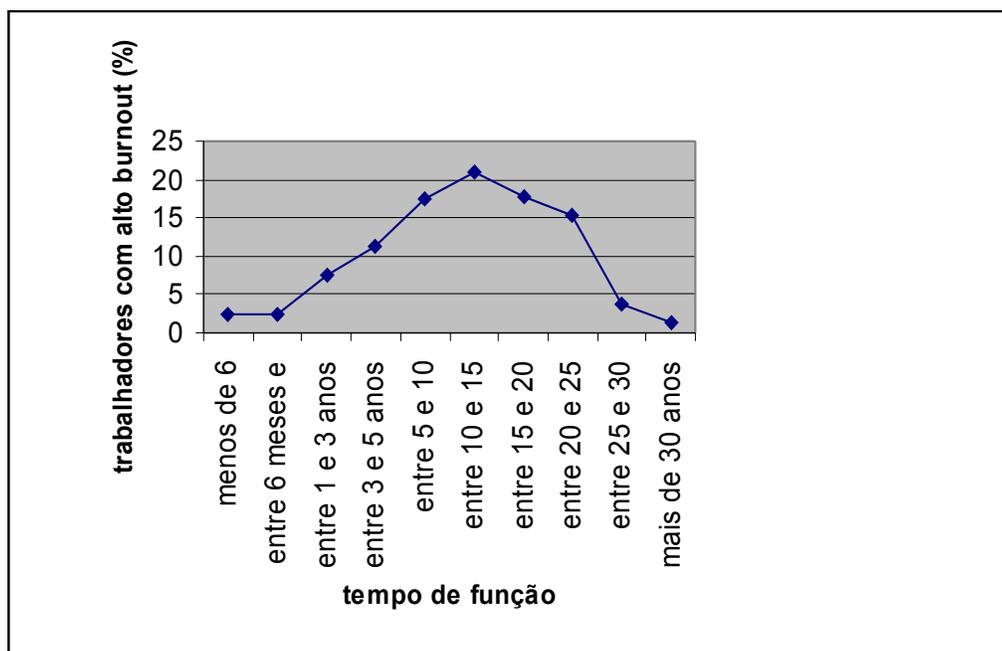
	peçoal			
RS	exaustão emocional	52,0%	26,0%	21,8%
	despersonalização	66,0%	21,4%	12,4%
	envolvimento	37,9%	31,1%	30,9%
	peçoal			
SP	exaustão emocional	35,4%	27,2%	37,3%
	despersonalização	70,6%	21,1%	8,1%
	envolvimento	35,8%	34,1%	30,0%
	peçoal			
GO	exaustão emocional	49,3%	27,3%	23,3%
	despersonalização	68,8%	20,5%	10,6%
	envolvimento	25,8%	32,1%	41,9%
	peçoal			
TO	exaustão emocional	42,5%	27,0%	30,3%
	despersonalização	60,7%	24,5%	14,7%
	envolvimento	24,1%	31,8%	44,0%
	peçoal			
PR	exaustão emocional	45,6%	26,9%	27,4%
	despersonalização	64,0%	23,2%	12,6%
	envolvimento	35,8%	31,4%	32,7%
	peçoal			
SC	exaustão emocional	43,3%	26,3%	30,2%
	despersonalização	67,9%	20,0%	11,9%
	envolvimento	25,4%	30,2%	44,2%
	peçoal			
RJ	exaustão emocional	42,1%	25,5%	32,3%
	despersonalização	72,2%	18,2%	9,4%
	envolvimento	35,3%	33,5%	31,1%
	peçoal			
ES	exaustão emocional	41,2%	30,1%	28,6%
	despersonalização	66,7%	22,7%	10,5%
	envolvimento	37,3%	31,9%	30,7%
	peçoal			
SE	exaustão emocional	39,5%	29,3%	31,1%
	despersonalização	72,0%	16,5%	11,3%
	envolvimento	29,5%	31,6%	38,8%
	peçoal			
PE	exaustão emocional	50,4%	27,4%	22,0%
	despersonalização	61,1%	25,3%	13,5%
	envolvimento	37,9%	32,7%	29,2%
	peçoal			
PB	exaustão emocional	38,1%	28,7%	33,1%
	despersonalização	69,6%	16,9%	13,3%
	envolvimento	19,3%	28,4%	52,2%

	peçoal			
	exaustão emocional	46,7%	26,0%	27,1%
RN	despersonalização	64,6%	22,7%	12,6%
	envolvimento	32,8%	32,5%	34,5%
	peçoal			
	exaustão emocional	37,9%	30,5%	31,5%
PI	despersonalização	70,8%	19,8%	9,3%
	envolvimento	24,0%	30,5%	45,3%
	peçoal			
	exaustão emocional	55,4%	24,7%	19,8%
MA	despersonalização	82,5%	12,5%	4,9%
	envolvimento	31,9%	30,0%	38,0%
	peçoal			
	exaustão emocional	70,5%	17,8%	11,5%
AM	despersonalização	68,9%	19,7%	11,3%
	envolvimento	28,3%	30,4%	41,2%
	peçoal			
	exaustão emocional	47,8%	27,1%	25,0%
AP	despersonalização	83,0%	12,7%	4,2%
	envolvimento	38,5%	29,1%	32,3%
	peçoal			
	exaustão emocional	74,8%	15,1%	9,9%
RR	despersonalização	60,8%	25,4%	13,6%
	envolvimento	40,3%	34,5%	25,0%
	peçoal			
	exaustão emocional	51,1%	30,2%	18,5%
AC	despersonalização	62,4%	22,2%	15,3%
	envolvimento	27,6%	29,9%	42,3%
	peçoal			
	exaustão emocional	49,5%	25,2%	25,1%
RO	despersonalização	69,3%	20,3%	10,2%
	envolvimento	25,0%	29,4%	45,4%
	peçoal			
	exaustão emocional	54,4%	27,0%	18,5%
MT	despersonalização	64,5%	23,3%	12,1%
	envolvimento	30,8%	32,2%	36,9%
	peçoal			
	exaustão emocional	45,4%	27,0%	27,4%

**Figura 8, Cap. 13 - Índices dos componentes de Burnout por estado**

O gráfico abaixo mostra a evolução do Burnout pelo tempo de função:

**Figura 9, Cap. 13 - Percentual de trabalhadores com alto Burnout por tempo de função em anos**



Uma outra observação importante é que trata-se, como se vê, de uma síndrome que vai avançando com o tempo, corroendo devagar o ânimo do educador, o fogo vai se apagando devagar.

### ***Como estes educadores sentem a síndrome?***

De muitas formas diferentes, como já se viu, mas poderia ser algo assim:

O Burnout é uma desistência de quem ainda está lá. Encalacrado em uma situação de trabalho que não pode suportar, mas que também não pode desistir. O trabalhador arma, inconscientemente uma retirada psicológica, um modo de abandonar o trabalho apesar de continuar no

posto. Está presente na sala de aula, mas passa a considerar cada aula, cada aluno, cada semestre, como números que vão se somando em uma folha em branco: "...Tanto faz sobre o que estou dando aula, sequer me interessa se foi boa ou não, o que me interessa é que mais uma aula passou...", "...Tanto faz que meus alunos estejam apaixonados pelo conteúdo ou que as minhas palavras ativessem seu cérebro como a um deserto, cumpro apenas a minha obrigação...".

Jeca Tatu tinha o ventre corroído pelos vermes, a vítima de Burnout tem o espírito corroído pelo desânimo, a vontade minguando devagar, até atingir os gestos mais banais, até minimizar as vitórias mais acachapantes, a beleza e a força da missão dando lugar ao mesmo irritante cotidiano, por mais diferentes que sejam os dias de trabalho.

Jeca Tatu é uma obra de ficção, o Burnout é um fenômeno real, a corroer, dia após dia o educador e a educação. Vejamos **como** nos próximos capítulos.