

Sofrimento psíquico no trabalho e estresse ocupacional em professores: causas e consequências.

Psychic suffering at work and occupational stress in teachers: causes and consequences.

Sufrimiento psíquico en el trabajo y estrés laboral en docentes: causas y consecuencias.

Maracy Domingues Alves

Doutora em Psicologia Clínica - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro
Mestre em Psicologia Social – Fundação Getúlio Vargas – Rio de Janeiro

José Candido Pereira Neto

Doutorando - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.
Mestre em Psicologia - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

Sofrimento psíquico no trabalho e estresse ocupacional em professores: causas e consequências.

Maracy Alves, José Neto
Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Brasil

Resumo

Os estudos sobre o sofrimento psíquico no trabalho são extremamente relevantes em Psicologia. Ao abordar esse tema, no contexto escolar, nos deparamos com o estresse ocupacional e suas consequências para a saúde dos professores, dentro e fora de sala de aula. Ao não conseguirem lidar com as demandas de seu trabalho esses profissionais vivenciam o sofrimento psíquico advindo do estresse ocupacional e, em alguns casos, acabam desenvolvendo a Síndrome de Burnout. O presente artigo busca definir as possíveis causas e consequências do sofrimento psíquico no trabalho e do estresse ocupacional focando na profissão docente. Compreender tais mecanismos permitiria a possível elaboração de estratégias de enfrentamento para melhoria da qualidade de vida desses profissionais.

Palavras-chave: Sofrimento psíquico no trabalho, estresse ocupacional, burnout, professores

Abstract

Studies on psychic suffering at work are extremely relevant in psychology. In addressing this theme, in the school context, we face occupational stress and its consequences for teachers' health, both inside and outside the classroom. Failing to cope with the demands of their work, these professionals experience psychological distress arising from occupational stress and, in some cases, develop Burnout Syndrome. This paper aims to define the possible causes and consequences of psychological distress at work and occupational stress focusing on the teaching profession. Understanding these mechanisms would allow the possible elaboration of coping strategies to improve the quality of life of these professionals.

Keywords: Occupational stress, occupational stress, burnout, teachers

Resumen

Los estudios sobre el sufrimiento psíquico en el trabajo son extremadamente relevantes en psicología. Al abordar este tema, en el contexto escolar, enfrentamos el estrés laboral y sus consecuencias para la salud de los docentes, tanto dentro como fuera del aula. Al no poder hacer frente a las demandas de su trabajo, estos profesionales experimentan trastornos psicológicos derivados del estrés laboral y, en algunos casos, desarrollan el Síndrome de Burnout. El objetivo de este trabajo es definir las posibles causas y consecuencias de la angustia psicológica en el trabajo y el estrés ocupacional, centrándose en la profesión docente. Comprender estos mecanismos permitiría la posible elaboración de estrategias de afrontamiento para mejorar la calidad de vida de estos profesionales.

Palabras clave: estrés ocupacional, estrés ocupacional, agotamiento, docentes

Sofrimento psíquico no trabalho

Estudar o sofrimento psíquico se insere com importância essencial no âmbito do trabalho. Na explicação sobre angústia, dor e tristeza, Freud (1925/1973) aponta que, embora inicialmente tenha definido que a angústia estivesse relacionada ao perigo da perda do objeto, considerou necessário incluir a tristeza e a dor como parte da explicação. E, ainda assim, segundo ele, não se esgotará a necessidade de explicação sobre quando a separação do objeto produz angústia, tristeza ou dor. Como ponto de partida, Freud (1925/1973) exemplifica uma situação do lactente que encontra uma pessoa estranha em lugar de sua mãe. Para ele, é indiscutível que a criança experimenta angústia nesta situação. Mas, “além disso, a expressão de sua fisionomia em tais momentos e seu pranto fazem supor que também sente dor” (p. 317). São necessárias várias experiências consoladoras para dirimir este estado até que se instale a experiência de *anelo* (*Sehnsucht*) com a mãe. Esse processo demonstra que a primeira condição de angústia é a perda de percepção, que Freud compara com perda do objeto. As repetidas experiências de satisfação permitem a carga de *anelo*. A dor surge de um órgão interno com representações associadas ao terreno psíquico. “A representação do objeto altamente carregada pela necessidade desempenha o papel de lugar do corpo intensamente carregado pelo aumento de estímulo. A continuidade do processo de carga e a impossibilidade de impedi-lo dão origem ao mesmo estado de impotência psíquica.” (p. 320). A tristeza advém da constatação da perda do objeto.

Rocha (2011) estuda as etapas principais da elaboração freudiana da teoria metapsicológica da dor, tanto na sua dimensão física quanto psíquica. Em seu trabalho, o autor aponta que Freud escreve sobre a vivência da dor (*Schmerzlebnis*), que está relacionada aos sistemas de neurônios *phi*, *psi* e *omega* e à condição de desamparo (*Hilflosigkeit*) do recém-nascido e, também, sobre a experiência de satisfação originária. No que se refere ao desamparo, a interpretação de Rocha é a de que Freud “utilizou a sugestiva palavra alemã *Hilflosigkeit*, que, no seu sentido etimológico, quer dizer precisamente a situação na qual alguém se encontra sem nenhuma possibilidade de poder ajudar a si mesmo. A palavra *Hilfe* quer dizer ajuda e *Losigkeit* significa a falta de ou a ausência de alguma coisa” (p. 601). De fato, *sem a ajuda de um outro diferente de si*, não há sobrevivência. Sobre a vivência de satisfação, a discussão freudiana, no estudo de Rocha (2011), se refere ao aparelho psíquico do recém-nascido que, para eliminar a fonte de estímulo de insatisfação endógena, busca desfazer a tensão pelo grito ou choro como signos de apelo. E, sendo assim, uma necessidade orgânica e vital demanda uma expressão de comunicação.

Para além das postulações freudianas sobre sofrimento psíquico, Dejours (2015) articula suas ideias sobre o sofrimento psíquico relacionado ao trabalho, à insatisfação e ao conteúdo significativo da tarefa. Para ele, o trabalho impacta a atividade psíquica. E esse impacto é maior quando destituído de atividade intelectual. “Entre a organização do trabalho e o aparelho mental desapareceu

amortecedor que constituía até aí a responsabilidade de conceber de realizar a tarefa em função de Know-how, isto é, a atividade intelectual engajada pelo operário-artesão no seu trabalho.” (p. 53). O autor se refere ao período da implantação taylorista no modelo de gestão. Para ele, o corpo, no período pré-taylorista, atuava com base no pensamento, controlado pelo aparelho psíquico que é o lugar do prazer e dos afetos. Assim, a organização do trabalho, despersonalizante, faz emergir o sofrimento psíquico. E como lidar com esse sofrimento psíquico relacionado ao trabalho?

Para Dejours (2015) os trabalhadores podem recorrer a defesas individuais, que, no entanto, segundo ele, não são eficazes e o sofrimento se agrava. Seu argumento é o de que “até indivíduos dotados de uma sólida estrutura psíquica podem ser vítimas de uma paralisia mental induzida pela organização do trabalho” (p. 56). Quanto mais a organização do trabalho for rígida, menor a possibilidade de que ao trabalho seja possível associar conteúdo significativo, e menor as possibilidades de mudá-lo. Desta forma, o sofrimento aumenta. A ergonomia, como ciência aplicada, é uma tentativa de minimizar essa característica. Mas não tem sido suficiente. Acrescenta-se aí um componente importante referido às condições em que o trabalho organizado se insere. Entretanto, ainda assim, o conhecimento e adaptação do trabalho, às condições em que ele é realizado, não proporciona a vivência subjetiva dos seus atores. Nem a área da *Saúde Ocupacional* e nem as denúncias sobre as contradições do sistema dominante oriundas da área da *Saúde do Trabalhador* tratam, efetivamente, da integração entre os objetivos dos trabalhadores e os das organizações de trabalho em essência. Há, historicamente, uma luta polarizada no escopo de ideias entre as duas áreas.

Acredita-se que o trabalho é organizado dentro de uma estrutura definida pelo Estado que, por sua vez, é constituído pelos valores desdobrados da mentalidade do mercado mundial. Nesse sentido, se impõe uma análise que vá além das oposições entre *empregador* e *empregado*, ou ainda entre empregador e forma de produção vigente do Estado. É preciso, portanto, compreender quais os valores que integram o substrato das diversas ideologias e, sobretudo, de que forma estes valores, construídos coletivamente, também, constroem a realidade no mundo do trabalho. Assim, será possível tentar certo nível de explicação para o estudo do sofrimento psíquico relacionado ao trabalho. Se essa explicação for obtida pela “voz” dos atores principais, os trabalhadores, acredita-se possível propor intervenções que se constituam como estratégias defensivas coletivas.

As conquistas trabalhistas obtidas desde a década de 1940 sofreram um golpe no que se refere aos direitos sociais e trabalhistas. Krein (2018) descreve as consequências da reforma trabalhista explicitadas pelo documento “Uma Ponte Para o Futuro” que serviu como base para a elaboração das estratégias neoliberais propostas pelo programa do PMDB para governar o Brasil nos últimos dois anos. Essas consequências implicam diretamente no âmbito das ações coletivas e, naturalmente diminuem a possibilidade do uso de estratégias de defesa coletiva por parte dos trabalhadores brasileiros.

As mudanças oriundas da reforma trabalhista estão consubstanciadas, principalmente em duas leis.: lei nº 13.467/2017 (alterações na CLT) e a lei nº 13.429/2017 (terceirização). O conjunto de mudanças apresenta duas consequências de amplo espectro que, certamente, potencializarão o sofrimento psíquico relacionado ao trabalho.

A primeira se refere à transferência das regras sobre relações de trabalho para as empresas, invocando a possibilidade de negociações entre patronato e empregados.

Nessa perspectiva, a reforma não se refere somente ao conteúdo da regulamentação, mas também às instituições públicas do trabalho que podem interferir tanto na aplicação quanto na materialidade dos direitos. Assim, por um lado, indica uma descentralização do processo de definição das regras da relação de emprego para o interior da empresa, inclusive de individualização da negociação para segmentos com melhor remuneração (Krein, 2018, p.78).

A segunda está relacionada diretamente ao esvaziamento de sindicatos e suas convenções coletivas que:

Tende a predominar uma organização mais descentralizada e articulada com os interesses da empresa. É a constituição de um padrão de regulação social mais afeita com as características do capitalismo contemporâneo, que proporcionou uma situação desfavorável aos trabalhadores (Krein, 2018, p.78).

Segundo Krein(2018), a negociação coletiva com base na regulação estatal compreende princípios básicos do direito do trabalho. De um lado está a relação entre capital e trabalho em que a existência de sindicatos, de forma efetiva, como essencial para assegurar a proteção do trabalhador que se caracteriza como a parte mais frágil da relação no que tange ao poder de decisões e de suporte técnico para a argumentação na negociação. De outro está a visão, defendida na justiça trabalhista de que o trabalho não deva ser caracterizado como mercadoria em função da dignidade da pessoa estar garantida.

Cabe aqui registrar, por exemplo, dois casos, no Brasil, de processos recentes relacionados ao assédio moral, praticados por empresas conhecidas, em que, houve mediação da regulação estatal: Processo 1) Uma funcionária do Carrefour Comércio e Indústria Ltda. sofreu assédio moral relacionados aos seguintes mecanismos: discriminação racial, tratamento grosseiro e excesso de trabalho. Essa situação perdurou durante catorze anos e, em decorrência do assédio moral, ela acabou sendo vítima da síndrome de esgotamento profissional, ficando incapacitada por três anos. É possível verificar que estes mecanismos se enquadram em grupos de ações descritos por Guimarães e Rimoli (2006). São eles: manipulação da comunicação com a vítima (tratamento grosseiro; manipulação da reputação da vítima - discriminação racial e manipulação do trabalho da vítima - excesso de trabalho. (Tribunal Superior do Trabalho - Processo:RR - 331-41.2011.5.10.0018). Na sequência do processo a indenização para a vítima foi pautada em três aspectos: proporcionalidade, esgotamento profissional e discriminação racial. A indenização por proporcionalidade foi embasada na ênfase ao caráter pedagógico para gerar o valor da condenação da empresa ré, em que o relator argumenta que a empresa adote medidas preventivas de proteção ao trabalhador, em especial a mulher, de ações abusivas dos superiores

hierárquicos. Sobre o esgotamento profissional, reconhecida como síndrome de burnout, de cunho depressivo e estresse crônico resultantes de condições de trabalho física e psicológica desgastantes. Por fim, em relação à discriminação racial sofrida por ela também foi vetor para o distúrbio psicológico. O Carrefour Comércio e Indústria Ltda. foi condenado, pela Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, a pagar R\$ 100 mil. Caso 2) A Schincariol Logística e Distribuição Ltda. em Curitiba (PR) foi condenada a indenizar em R\$ 20 mil, por dano moral, um vendedor submetido a condutas abusivas na cobrança de metas, entre elas a prática reiterada de ofensas pelo superior que configurou assédio moral. (Tribunal Superior do Trabalho - Processo: RR - 68300-89.2009.5.09.0012). Quando havia o descumprimento de metas, segundo a vítima, ele era punido com a exigência de fazer polichinelos, escrever à mão, 50 vezes, as rotinas básicas do vendedor, sentar com venda nos olhos para receber borrifadas de água e, também relata agressão física com galhos de árvore ao mesmo tempo em que foi obrigado a gritar cantos motivacionais. O superior imediato justificava as técnicas como demonstração para que superasse as dificuldades. A sentença, por decisão unânime, baseou-se no entendimento de que houve extrapolação dos limites da razoabilidade e na afronta à dignidade humana, caracterizando assédio moral.

No Brasil não há estudos quantitativos suficientes para avaliar o índice e as consequências decorrentes, conforme exposto por Guimarães e Rimoli (2006), há em muitos países no mundo uma epidemiologia de assédio moral no trabalho.

A Fundação Europeia para a melhoria das condições de vida e trabalho, em pesquisa realizada em abril de 1997 relata que o mobbing (assédio moral no trabalho) pode afetar a cada ano, 12 milhões de empregados europeus, com uma incidência de 10% em trabalhadores temporários. Em 2002, a Espanha passa de 5,5%, dos 12 milhões de 1997, para a alarmante cifra de 11.4% dos casos europeus. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1998, estimou uma prevalência de mobbing na Europa de 5,0% e após um ano, um aumento para 7% (Guimarães e Rimoli (2006, p. 187).

Krein (2018) corrobora que a fragilização da regulação pública em favor do privado, no Brasil será potencializada com a atual reforma trabalhista implantada recentemente. E aponta como consequência derradeira a desconstrução dos direitos e proteção social.

Como a lei nº 13429/17 ainda necessita de regulamentação que envolve modificações infraconstitucionais as possíveis interpretações jurídicas geram controvérsias que impactam a definição de jurisprudências. Esse fato poderia demonstrar que haverá muitos embates nos três poderes e que a caracterização das relações formais de trabalho estaria longe de resolução. Entretanto, há mecanismos não ditos que certamente perenizarão o alcance de objetivos neoliberais. A celeridade dessas medidas, implantadas em 2019, já está em curso com a extinção do Ministério do Trabalho e Emprego, para ser implantada com desmembramento de suas funções para outros ministérios do Executivo. Certamente as consequências afetarão várias esferas que envolvem o desenvolvimento social e o

Bem Comum. Segundo Krein estariam entre elas a desestruturação do mercado de trabalho; a precarização do trabalho; a fragilização da ação sindical que não receberá os insumos obrigatórios; os efeitos sobre os fundos públicos relacionados à seguridade e; sobretudo as condições de saúde e segurança no trabalho.

Ainda é uma incógnita a sequência deste fenômeno nos anos a seguir. Não parece promissor, na medida em que o novo executivo, tem verbalizado elogios à flexibilização da legislação trabalhista em curso e defende a implantação de reforma previdenciária com alterações. O próprio presidente em exercício, em 2019, entretanto, é constantemente desmentido e/ou corrigido por membros de sua equipe, nas afirmações que faz. Sendo assim, é preciso aguardar não apenas a apresentação de projeto de reforma pelo executivo, mas sua tramitação no legislativo e os diversos passos do judiciário, para a avaliação das possíveis novas situações eliciadoras de sofrimento psíquico relacionado ao trabalho.

Estresse ocupacional e docência: o sofrimento psíquico nos professores.

No Brasil, o professor precisa lidar com recursos materiais e didáticos que nem sempre são suficientes, com classes superlotadas, além da tensa relação com os alunos. Segundo Mazon (2008) no que diz respeito à saúde do professor, a problemática se dá em relação ao cenário educacional e estão presentes no trabalho desse profissional aspectos potencialmente estressores, tais como baixos salários e carga horária excessiva. De acordo com o autor somasse aos aspectos já citados, há a inexpressiva participação desses profissionais nas políticas e no planejamento institucional, o trabalho realizado em casa (plano de aula, elaboração e correção de provas, etc.) e a preocupação em como fazer seu trabalho de forma eficiente.

No contexto brasileiro quando comparadas as escolas públicas e as particulares, é possível perceber que as escolas públicas sofrem de problemas, como, por exemplo, a violência e agressividade, mais sérios que as particulares. É possível destacar entre os vários fatores que abalam as escolas públicas o descaso do Estado (Diehl & Marin, 2016; Mazon, 2008). Como consequência desse descaso a escola pública lida com a sujeira, as pichações, a alusão a siglas de grupos marginais ou rivais. Os professores lidam com a violência física e psicológica e se sentem rendidos ao quadro de marginalidade intra e extramuros escolares, desse modo, perdem seu direito cidadão de ir e vir bem como o respeito referente à sua profissão (Mazon, 2008).

Reis, Araújo, Carvalho e Silvano Neto (2005) classificaram a profissão docente como uma categoria mais exposta a ambientes conflituosos e de alta exigência de trabalho, esses estressores psicossociais estão constantemente presentes na vida do professor. Alguns estressores na vida do professor estão intimamente ligados à função docente enquanto outros são derivados do próprio contexto em que o trabalho desse profissional é realizado. Segundo Goulart Junior (2008)

“o estresse representa um processo complexo do organismo, envolvendo aspectos bioquímicos, físicos e psicológicos, que são desencadeados a

partir da interpretação que o indivíduo dá aos estímulos externos e internos - os chamados estressores - causando desequilíbrio na homeostase interna que exige uma resposta de adaptação do organismo para preservação de sua integridade e da própria vida” (Goulart Junior, 2008, p. 848).

Lipp (2000) define o estresse dos professores como uma síndrome de repostas associadas a sentimentos negativos, tais como raiva e depressão, geralmente acompanhadas de mudanças fisiológicas e bioquímicas potencialmente patogênicas, resultantes de aspectos do trabalho desse profissional e mediadas pela percepção de que as exigências profissionais constituem uma ameaça à sua autoestima ou bem-estar.

Esteve (1999) classificou os indicadores de mal-estar dos professores em dois grupos: primários e secundários. Os primários seriam aqueles que incidem diretamente na ação dos professores e geram tensões associadas a emoções negativas como, por exemplo, o professor ter que exercer funções para as quais não está preparado, e no secundários o autor destaca a falta de recursos pedagógicos (material didático, edifícios e móveis adequados) e a violência nas instituições escolares (Esteve, 1999). Desse modo os professores precisam lidar constantemente com o estresse ocupacional.

O estresse no trabalho é uma qualidade percebida negativamente como o resultado de um coping inadequado às fontes de estresse e que tem consequências negativas para a saúde psicológica e física dos indivíduos, bom como para a eficácia da organização (Cooper, Sloan, & Williams, 1988). Já segundo Paschoal (2004) o estresse ocupacional pode ser definido seria um processo em que o indivíduo percebe que as demandas de seu trabalho são estressores que excedem as suas habilidades de enfrentamento, provocando no sujeito reações negativas. Há alguns modelos específicos que lidam com esse tipo de estresse.

O Modelo de Cooper, Sloan e Williams (1988) para o estresse ocupacional aponta para variáveis ligadas às possíveis fontes de pressão no trabalho, à interpretação que o indivíduo faz dos acontecimentos corridos no ambiente do trabalho e aos sintomas físicos e mentais advindos de tais situações. Nesse modelo seis categorias indicam os possíveis fatores estressores que podem afetar um indivíduo no exercício de seu trabalho: a) fatores intrínsecos ao trabalho; b) papel gerencial; c) inter-relacionamento; d) desenvolvimento na carreira; e) clima e estrutura organizacional; e f) interface casa e trabalho. Esses fatores são mediados por diferenças individuais, ou seja, os trabalhadores não apresentam uma reação homogênea às fontes que causam pressão no ambiente de trabalho. A personalidade, as experiências de vida e as estratégias escolhidas para combater as fontes de pressão explicam as manifestações do estresse.

No Modelo Ecológico de Levi (1998) a ideia central é que as situações ocupacionais se dão dentro de uma estrutura e de um processo social e nesse esquema os estímulos psicossociais atuam sobre o trabalhador. A partir desse processo há uma tendência de reação de acordo com certos padrões, que podem ser modificados por meio, por exemplo, das interações de variáveis como apoio social e repertório de

coping (Reis, 2010).

Já o Modelo NIOSH (National Institute for Occupational and Health), de acordo com Reis (2010), define estresse no trabalho como reações físicas e emocionais negativas advindas das exigências do trabalho e que não se igualam à capacidade, aos recursos e às necessidades do trabalhador. Nesse modelo as condições de trabalho são apontadas como as potenciais causas para o estresse. O modelo distingue um conjunto de condições causadoras do estresse ocupacional: o desenho do trabalho, o estilo da gestão, as relações interpessoais, os papéis no trabalho, a preocupação com a carreira e as condições ambientais do trabalho.

O Modelo Demanda-Controle (Job Strain Model) de Karasek (1979; 1981), aponta para duas dimensões psicossociais no trabalho: grau de controle e demanda psicológica. Segundo o autor a dimensão sobre o grau de controle do trabalho possui dois componentes: o uso de habilidades e a autoridade decisória. O primeiro componente diz respeito ao desenvolvimento de habilidades especiais dos indivíduos, a sua criatividade e receptividade e a possibilidade de variabilidade de tarefas; o segundo está relacionado à habilidade individual na tomada de decisões em seu trabalho, assim como a influência do grupo de trabalho e a influência na política gerencial. Já a dimensão demanda psicológica está ligada às exigências psicológicas que o trabalho impõe ao trabalhador na realização de suas tarefas e envolve a pressão do tempo, o nível de execução que enfrenta na realização das suas tarefas. Ela envolve a concentração requerida na realização, às interrupções das tarefas e a necessidade de se esperar pela realização do trabalho dos demais trabalhadores.

Karasek (1979; 1981) também distingue, dentro do Modelo Demanda e Controle, quatro tipos básicos de experiências no trabalho que surgem da combinação dos níveis “alto” e “baixo” das dimensões demanda psicológica e controle. A experiência denominada pelo autor de “alta exigência do trabalho” que se caracteriza por uma alta demanda e um baixo controle do trabalho, a de “trabalho ativo” que seria uma alta demanda, mas com um alto controle por parte do trabalhador, a de “trabalho passivo” onde tanto a demanda quanto o controle são baixos e a experiência de “baixa exigência” que cominaria uma baixa demanda com um alto controle por parte do trabalhador. Essas experiências podem ser representadas por quadrantes que é atravessado por duas diagonais: Diagonal A e Diagonal B. A diagonal A apontaria para os riscos ao trabalhador e a B aponta para a motivação no desenvolvimento de novos padrões de comportamento para os profissionais.

Aguiar et al. (2010) sugerem que a dimensão apoio social no trabalho para o Modelo Demanda e Controle. Essa dimensão se apresenta como um *buffer* no exercício de trabalhos com alta exigência e que dá possibilidade de uma verificação das relações interpessoais entre os colegas de trabalho e a chefia. Assim, de acordo com Aguiar et al. (2010), é possível uma análise de como o ambiente de trabalho age sobre o bem-estar dos profissionais.

Em relação ao trabalho dos professores os estressores da docência são elencados por Gomes, Montenegro, Peixoto, e Peixoto (2010) como os

principais causadores do estresse ocupacional nesses profissionais. Segundo os autores são estressores da docência: Indisciplina dos alunos (IA); Pressões de tempo/excesso de trabalho (PTET); Diferentes capacidades e motivações dos alunos (DCMA); Carreira docente (CD); Trabalho burocrático (TB) e Políticas disciplinares inadequadas (PDI). Somados a esses agentes estressores temos a questões de baixos salários, da violência e do desrespeito por parte dos alunos e ausência de plano de carreira que podemos associar ao adoecimento dos professores no exercício da profissão docente (c.f. Gomes et al. 2010; Mazon, Carlotto, & Câmara, 2008; Zacharias, 2011). O estresse ocupacional, com seus múltiplos agentes estressores, torna a Síndrome de Burnout um quadro clínico comum entre os professores e profissionais da Educação no Brasil.

A síndrome de Burnout.

Desde a década de 1970 o fenômeno denominado burnout tem sido alvo de pesquisas acadêmicas, sobretudo nos Estados Unidos. O termo nomeia a síndrome relacionada ao esgotamento por sofrimento psíquico no trabalho e, supunha-se desde então que estivesse efetivamente vinculado à percepção que as pessoas têm em relação ao seu contexto e condições de trabalho. As relações interpessoais receberam um foco de atenção nestes estudos. Uma proposta acadêmica importante ao longo da década de 1980 surgiu com os estudos de Maslach e Jackson (1981). Para as autoras “*Burnout is a syndrome of emotional exhaustion and cynicism that occurs frequently among individuals who do ‘people-work’ of some kind. A key aspect of the burnout syndrome is increased feelings of emotional exhaustion*” (p. 99). Além disso, Maslach e Jackson acreditam que os trabalhadores com a síndrome de burnout sentem-se infelizes consigo próprios e insatisfeitos com suas realizações no trabalho.

Três são os fatores propostos pelas autoras para o estudo da síndrome. São eles: Exaustão Emocional (EE); Despersonalização (DE); e, falta de Realização Pessoal (RRP). Esse constructo surgiu da ideia de que os burnout decorre de uma reação aos estressores crônicos sem a utilização adequada de estratégias de defesa. Assim, a Exaustão Emocional ocorre como consequência de altas exigências no âmbito do trabalho; a Despersonalização aparece caracterizada por dificuldades no que se refere às relações interpessoais no cotidiano de trabalho; e, a redução da Satisfação Pessoal é registrada pela frustração profissional. Silva et al (2015) ampliam estas discussões ao propor a utilização da Teoria do Intercâmbio Social supondo como importante analisar “o quanto o indivíduo percebe a justiça ou a reciprocidade nas relações sociais” (Maslach e Jackson, 1981 p. 133).

Dejours (1993) enfatiza a necessidade de identificação das raízes do sofrimento no trabalho e, através da Psicodinâmica do Trabalho procura compreender a relação do trabalhador com esse sofrimento, e o contexto do trabalho como possível ofensor à saúde do trabalhador. Dejours (1992) afirma que quando a relação do homem com o conteúdo significativo do trabalho é bloqueada por alguma circunstância, ocorre a incidência de sofrimento. Esse sofrimento gera insatisfação que afeta a subjetividade.

Dejours (1994) também distingue o conceito de sofrimento patogênico do conceito de sofrimento criador. O sofrimento patogênico surge quando todas as possibilidades de organizar o trabalho já foram tentadas anteriormente sem lograr êxito. Seria análogo às características do burnout pelo fato de as estratégias defensivas utilizadas não serem adequadas. Para ele, se, no entanto, as ações no trabalho são criativas, torna-se possível modificar o sofrimento para uma estruturação positiva da identidade. E neste sentido, o trabalho pode ser o mediador entre a saúde e a doença.

Como tolerar o intolerável? É a pergunta que Dejours (2005) lança ao discutir a banalização da injustiça social. O emprego seguro ou a sua disponibilidade são questões levantadas pelo autor que articula a situação com o papel do trabalho na identidade.

Indubitavelmente, quem perdeu o emprego, quem não consegue empregar-se (desempregado primário) e passa pelo processo de dessocialização progressiva, *sofre*. É sabido que esse processo leva à doença mental ou física, pois ataca os alicerces da identidade. Hoje todos partilham um sentimento de medo – por si, pelos próximos, pelos amigos ou pelos filhos – diante da ameaça de exclusão (p. 19).

Para ele, por um processo de clivagem, uma parte da população não acredita no binômio desemprego-injustiça. Essa descrença dá um cunho de resignação porque se justifica o problema da falta de emprego como um fenômeno sistêmico vinculado à fatores econômicos. E, esse fato diminui o ímpeto para ações coletivas de indignação social. Sendo assim, ao ser ignorado esse tipo de injustiça, não há uma percepção do sofrimento alheio o que potencializa a banalização da injustiça social e promove as “ideologias defensivas”. Inspirado na visão de Hanna Arendt de banalização do mal, Dejours (2005) propõe sua Psicodinâmica do Trabalho, oriunda da análise psicodinâmica das situações de trabalho, que prioriza estudos pelo viés psicossocial.

Por que o discurso economicista que atribui o infortúnio à causalidade do destino, não vendo responsabilidade nem injustiça na origem desse infortúnio, implica a adesão maciça de nossos concidadãos, com seu corolário, à resignação ou à falta de indignação e de mobilização coletiva? Para responder a essa pergunta, creio que a psicodinâmica do trabalho, que tem implicações nos campos psicológico e sociológico, pode nos trazer algumas luzes (p. 20-21).

Segundo Dejours (2005) as ideologias defensivas se relacionam com as estratégias coletivas de defesa, mas no relato em questão, se configuram como potencialização da banalização do mal, embora sirvam como suporte viril para aqueles que fazem o “trabalho sujo”. Trata-se da atitude de gestores que exercem cargos de responsabilidade que envolve ações para reduzir despesas na empresa ou da atitude de governantes e legisladores diante da redução de benefícios sociais. O autor denomina esse fenômeno como “estratégia coletiva de defesa do cinismo viril” (p. 90) e o articula com o conceito de racionalização em seu sentido psicológico como aquele que designa a defesa que “consiste em dar uma experiência, a um comportamento ou a pensamentos reconhecidos pelo próprio sujeito como inverossímeis (mas dos quais ele não pode prescindir) uma aparência de justificação, recorrendo a um raciocínio especioso, mais ou menos obscuro ou sofisticado” (p.72).

Onde há algoz, há condenados à manutenção da injustiça. Dejours

(2005) aponta o comportamento das vítimas a serviço desta racionalização na medida em que o “trabalho sujo” oriundo do realismo econômico os adoece e os amedronta.

Veem-se, por toda parte, práticas que lembram o tráfico de escravos, seja na construção civil, seja na manutenção de usinas nucleares e químicas, seja nas firmas de limpeza: a terceirização em cascata leva por vezes à constituição de uma ‘reserva’ de trabalhadores condenados à precariedade constante, à sub-remuneração e a flexibilidade alucinante de emprego, o que os obriga a correr de uma empresa para outra, de um canteiro de obras para outro, instalando-se em locais provisórios, em acampamentos nas imediações da empresa, em trailers etc. Por estar se deslocando [...] certos trabalhadores não podem mais voltar para casa e não têm mais períodos de folga, nem férias, nem limitação dos horários de trabalho... até que uma estafa, uma doença ou um acidente os possibilite de todo de obter um emprego (p. 92).

Desta forma, estas vítimas recorrem à racionalização da mentira construída pelo comportamento viril disseminado. E isso pode conduzir ao burnout em todas as suas configurações.

As estratégias de defesa individuais são insuficientes para minimizar essa violência decorrente da banalização do mal, embora tenham um significado importante na adaptação ao sofrimento, (Dejours, 2005). Via de regra, a utilização das estratégias de defesa individuais aponta para a negação da realidade, tal como “antolhos voluntários” que, em negação à percepção de riscos, optam por atitudes que lhes pareça minimizá-los com pensamentos mágicos. Destes “alguns, em situações extremamente ansiogênicas, logram êxito. Mas outros fracassam. É nessas circunstâncias que se observam desconpensações psicopatológicas” (p. 123). De acordo com a Psicodinâmica do Trabalho é necessária a construção coletiva de estratégias de defesa coletiva. E diferem daquelas estratégias coletivas de defesa do cinismo viril. A construção pelo coletivo de trabalhadores em interação que objetivam a minimização do sofrimento psíquico relacionado ao trabalho, ocorrem, de fato, quando a percepção torna consciente os riscos e o tipo de sofrimento psíquico no próprio cotidiano de trabalho.

As estratégias coletivas de defesa contribuem de maneira decisiva para a coesão do coletivo de trabalho, pois trabalhar é não apenas ter uma atividade, mas também viver a experiência da pressão, viver em comum, enfrentar a resistência do real, construir o sentido do trabalho, da situação e do sofrimento (p. 103).

Entretanto é preciso continuidade de construção sistematizada porque,

Essa construção é sempre marcada por certo grau de fragilidade, de precariedade. Notadamente quando sobrevém uma nova onda de ‘reformas estruturais’. Cada nova onda desestabiliza a estratégia coletiva de defesa anteriormente utilizada e que se ajustava especificamente às condições precedentes (p. 103).

Considerações finais.

O sofrimento psíquico no trabalho é uma realidade e desse modo um tema de extrema relevância em Psicologia. Quando consideramos o estresse ocupacional como causa do sofrimento psíquico no trabalho dos professores devemos levar em conta todo o contexto desses

profissionais, que passam por questões que vão desde a falta de estrutura física para o exercício da docência, passam por questões sociais como a violência intra e extra muros das escolas e chegam da desvalorização da profissão dentro da realidade brasileira.

Entender a complexidade dos processos psíquicos que geram o sofrimento no trabalho e uma tarefa árdua. Quando falamos em professores a penosidade do trabalho desse profissional está associada ao estresse como sintoma dos vários agentes estressores com os quais os professores precisam lidar no seu cotidiano, dentro e fora da escola. A própria escola e sua lógica institucional, assim como a sua gestão, são elementos que contribuem para o sofrimento desses profissionais, já que há maneiras e maneiras de operar dentro do contexto escolar. Compreender os mecanismos do sofrimento psíquico desses profissionais nos permitiria pensar em estratégias de enfrentamento (*coping*) e manutenção desse problema, melhorando assim a qualidade de vida e a saúde docente.

Referências Bibliográficas

- Aguiar, O. B. de, Fonseca, M. J. M. de, & Valente, J. G. (2010). Confiabilidade (teste-reteste) da escala sueca do Questionário Demanda-Controlle entre Trabalhadores de Restaurantes Industriais do Estado do Rio de Janeiro. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 13(2), pp. 212-222. doi: 10.1590/S1415-790X2010000200004
- Cooper, C., Sloan, S., & Williams, S. (1988). *Guia de gestão de indicadores de estresse ocupacional*. Londres: Thorbay.
- Dejours, C. (2005). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV.
- Dejours, C. (2015). *A loucura do trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho*. São Paulo: Cortez, 2015.
- Dejours, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (1993). *Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações: O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas.
- Esteve, J. M. (1999). *O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores*. Bauru: EDUSC.
- Freud, S. (sd1925/1973) *Obras completas de Sigmund Freud, Inibição, sintoma e angústia(XXXV)*, volume 9. Rio de Janeiro: Delta.
- Goulart Junior, E. & Lipp, M. E. N. (2008). Estresse entre professoras do ensino fundamental de escolas públicas estaduais. *Psicologia em estudo*, 13(4), pp. 847-857. doi:10.1590/S1413-73722008000400023
- Guimarães, L. A. M., & Rimoli, A. O. (2006). "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 22(2), 183-191. <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722006000200008>
- Karasek RA (1979). Job Demand, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 24:285-308
- Karasek RA, Baker D, Maxer F, Ahlbom A & Theörell T (1981). Job decision latitude, job demands, and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men. *American Journal of Public Health* 71(7):694-705
- Krein, J. D. (2018). O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva. Consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social, revista de sociologia da USP*, v.30, n1. Abril, p. 77-104. <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/138082>.
- Laplanche, J. (2001). *Vocabulário da Psicanálise*. São Paulo: Martins Fontes.
- Levi, L. (1998). *Stress in organizations: Theoretical and empirical approaches*. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 129-174). New York: Oxford University Press.
- Lipp, M. E. N. (2000). *Inventário de sintomas de stress para adulto de Lipp - ISSL*. São Paulo: Casa do Psicólogo
- Maslach, C. and Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behaviour*, Vol. 2, 99-113.: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.4030020205>
- Mazon, V., Carlotto, M. S. & Câmara, S. (2008). Síndrome de Burnout e estratégias de enfrentamento em professores. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 60(1), 55-66. Recuperado em 17 de junho de 2016, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672008000100006&lng=pt&tlng=pt.
- Paschoal, T. & Tamayo, A. (2004). Validação da escala de estresse no trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 9(1), pp. 45-52. doi:10.1590/S1413-294X2004000100006
- Reis, E. J. F. B., Carvalho, F. M., Araújo, T. M., Porto, L. A., & Silvany Neto, A. M. (2005). Trabalho e distúrbios psíquicos em professores da rede municipal de Vitória da Conquista, Bahia, Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 21(5), pp. 1480-1490. doi.org/10.1590/S0102-311X2005000500021
- Rocha, Z.. (2011). A dor física e psíquica na metapsicologia freudiana. *Rev. Mal Estar e Subjetividade*, 11(2), 591-621. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482011000200006&lng=pt&tlng=pt.
- Zacharias, J. (2011). Saúde e educação: do mal-estar ao bem-estar docente. *Revista Educação por Escrito*, 2(1), 16-30.