

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
CURSO DE PEDAGOGIA**

CHALANA DE SOUZA BETTIOL

**SÍNDROME DE BURNOUT: ELEMENTOS GERADORES DO
PROCESSO NA ÓTICA DE PROFISSIONAIS DA REDE MUNICIPAL
DE EDUCAÇÃO INFANTIL DE CRICIÚMA**

CRICIÚMA, DEZEMBRO DE 2010.

CHALANA DE SOUZA BETTIOL

**SÍNDROME DE BURNOUT: ELEMENTOS GERADORES DO
PROCESSO NA ÓTICA DE PROFISSIONAIS DA REDE MUNICIPAL
DE EDUCAÇÃO INFANTIL DE CRICIÚMA**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de licenciado no curso de Pedagogia da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador: Everson Ney Hüttner Castro.

CRICIÚMA, DEZEMBRO DE 2010.

CHALANA DE SOUZA BETTIOL

**SÍNDROME DE BURNOUT: ELEMENTOS GERADORES DO PROCESSO NA
ÓTICA DE PROFISSIONAIS DA REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO INFANTIL DE
CRICIÚMA**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de licenciado, no Curso de Pedagogia da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Educação, Cultura e Ambiente.

Criciúma, 07 de Dezembro de 2010.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Everson Ney Hüttner Castro – Especialista - UNESC - Orientador

Prof. Ricardo Luiz de Bittencourt -Doutor - (UNESC)

Prof. Soraia Regina Naspolini Coral - Mestre - (UNESC)

Dedico este trabalho a todos meus familiares e amigos que me apoiaram e me compreenderam em todos os momentos dessa jornada.

AGRADECIMENTOS

Agradeço...

Aos meus pais Lucia Márcia e João Luiz, por terem me dado o dom da vida, por toda força, confiança e dedicação dispensada nesses quatro anos de graduação e por terem me ajudado em todos os momentos de dificuldade.

A meus irmãos, pelo entusiasmo, gestos de carinho e por terem sido muito mais que irmãos e sim companheiros.

Agradeço ainda a minhas amigas Anelise, Angélica, Liziane, Maria Helena e Renata que compartilhamos expectativas, alegrias e ansiedades. Com elas eu cultivei uma amizade que com o tempo amadureceu. Agradeço pelas palavras de apoio, incentivo e pelo seu carinho.

Ao meu orientador Everson Ney Hüttner Castro, pela sabedoria, competência, apoio e pela efetiva e afetiva orientação.

Aos professores entrevistados por suas contribuições para que este trabalho fosse realizado.

Em fim, agradeço aos verdadeiros amigos que ganhei durante esta jornada e aos que me ajudaram diretamente ou indiretamente para realização deste trabalho.

Muito obrigada a todos.

Chalana de Souza Bettiol.

Aos professores, fica o convite para que não descuidem de sua missão de educar, nem desanimem diante dos desafios, nem deixem de educar as pessoas para serem “águias” e não apenas “galinhas”. Pois, se a educação sozinha não transforma a sociedade, sem ela, tampouco, a sociedade muda.

PAULO FREIRE

RESUMO

O presente estudo procura contribuir para a prevenção de doenças dos profissionais da área de educação Infantil do Município de Criciúma. Este estudo foi realizado por meio de pesquisa de campo, onde teve como objetivo principal analisar se as professoras de Educação Infantil da rede Municipal de Criciúma percebem elementos geradores da Síndrome de Burnout em seu ambiente de trabalho. A metodologia utilizada para a efetivação do estudo foi de abordagem qualitativa e exploratório-descritiva, tendo como instrumento de coleta de dados a entrevista semi estruturada. Os dados foram coletados em duas escolas de educação infantil da rede municipal de educação do município de Criciúma. Em cada escola foram ouvidas duas professoras regentes. Em seguida, analisamos os dados coletados donde podemos elencar algumas conclusões: as professoras da rede municipal de educação infantil de Criciúma não tem recebido orientações a respeito da Síndrome de Burnout nos processos formativos do sistema educacional e os conceitos que as investigadas possuem sobre a Síndrome de Burnout foram estruturados em processos de leitura individual sobre o assunto.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout. Profissionais da educação infantil. Gestão de recursos humanos.

LISTA DE TABELAS

Quadro 1: Distribuição correta das crianças em uma sala de aula	23
Tabela 1: Formação das professoras	32
Tabela 2: Freqüência de formação continuada oferecida pela rede municipal de Criciúma.....	33
Tabela 3: Relação do trabalho das professoras e sua remuneração	33
Tabela 4: Necessidade de trabalhar em outro lugar além da rede Municipal de Criciúma.....	33
Tabela 5: Como as professoras se sentem em relação ao seu trabalho, na Rede Municipal de Criciúma.....	34
Tabela 6: Realização do início da carreira e sua trajetória	35
Tabela 7: O que leva um professor a se sentir desmotivado e cansado em sala de aula	36
Tabela 8: Facilidades e dificuldades da profissão	37
Tabela 9: Entendimento do por que os profissionais da educação pegam licença do seu trabalho	38
Tabela 10: Licença obtida pelas professoras, durante a carreira	38
Tabela 11: O que é Síndrome de Burnout na ótica das entrevistadas	39
Tabela 12: Onde foi a primeira vez que ouviu falar a respeito da Síndrome de Burnout?	39
Tabela 13: Mensagem as profissionais que estão entrando na área da docência.....	40

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CID – Código Internacional de Doenças

LDB - Lei de Diretrizes e Bases.

SEP - Síndrome do Esgotamento Profissional

UNESC – Universidade do Extremo Sul Catarinense

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 SER PROFESSOR	12
3 BOURNOUT :TRAJETÓRIA DE UM CONCEITO	17
3.1 (Des) Valorização Profissional	19
3.2 Burnout: A saúde do professor	25
4 METODOLOGIA	29
5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	32
6 CONCLUSÃO	42
REFERÊNCIAS.....	44
APÊNDICES	47

1 INTRODUÇÃO

A síndrome do esgotamento profissional (SEP) é considerada uma das traduções da literatura Brasileira para Burnout. Ao trabalhar como estagiária da rede de educação infantil do município de Criciúma, comecei a perceber que algumas professoras¹ estavam extremamente descontentes com suas funções dentro da instituição. Muitas reclamavam da sobrecarga de trabalho, má remuneração e condições de trabalho precárias.

Algumas dessas profissionais relataram histórias de desistências de outras colegas por conta do stress profissional, decorrente da falta de estímulo, o que acabava desmotivando algumas profissionais que estavam entrando no mundo da licenciatura. Entretanto, a fala das professoras demonstrava desconhecimento a respeito da Síndrome de Burnout, o que me instigou para a realização deste estudo.

Pesquisadores do assunto apontam que a Síndrome de Burnout é uma das mais intrigantes dentro do campo profissional, por ser desencadeada por vários fatores e por levar o profissional a desistir da profissão. Apesar da importância do assunto para a formação e atuação de profissionais de licenciatura, pouco esse tema foi abordado ao longo do curso de Pedagogia.

Ao verificar o acervo de Trabalhos de Conclusão de Curso (TCCs) do Curso de Pedagogia da Universidade do Extremo Sul Catarinense, observamos que não havia estudos que abordassem tal tema diretamente, pois em apenas um deles o assunto surgiu na formulação de um dos seus capítulos, justificando a realização dessa pesquisa que fora delineada a partir do seguinte problema: as professoras da rede municipal de educação infantil de Criciúma percebem os elementos geradores da Síndrome de Burnout em seu ambiente de trabalho?

Com base no problema proposto formulamos o seguinte objetivo geral, analisar a compreensão das professoras de educação infantil da rede municipal de

Criciúma junto ao processo de construção da Síndrome de Burnout, contribuindo, dessa forma, para o seu enfrentamento no ambiente de trabalho.

¹ Sabemos dos estudos de gênero e sua importância, porém, o exercício da profissão nas escolas de educação infantil contatadas é uma atividade essencialmente feminina, motivo pelo qual adotaremos essa referência na elaboração textual.

Desdobramos o objetivo geral nos seguintes objetivos específicos: conceituar, por meio da literatura, Síndrome de Burnout, apontando suas causas e conseqüências; verificar se as professoras de educação infantil da rede municipal de Criciúma têm estruturado um conceito sobre a Síndrome de Burnout, levantar, por meio da fala das professoras pesquisadas, se a rede municipal de educação infantil de Criciúma tem orientado seus profissionais a respeito da Síndrome de Burnout e suas formas de prevenção; apontar sugestões para a superação de elementos geradores de Síndrome de Burnout.

Para melhor compreensão e resolução do problema lançamos mão de questões norteadoras, sendo elas: Como a literatura apresenta a Síndrome de Burnout? Professoras de educação infantil da rede municipal de Criciúma tem recebido orientação a respeito da síndrome? Professoras de educação infantil da rede municipal de Criciúma têm estruturado algum conceito sobre a Síndrome de Burnout? O que pode ser feito para se evitar a Síndrome de Burnout?

Para responder a esses questionamentos estruturamos o referencial teórico em duas etapas, a primeira intitulada “Ser Professor”, onde abordamos questões básicas sobre o ingresso e a permanência do profissional da educação; na segunda etapa, sob o título de “Burnout: trajetória de um conceito”, procuramos conceituar burnout e caracterizar seu processo de desenvolvimento, estabelecendo relações com a saúde do educador.

Na continuidade da sistematização do estudo proposto, descrevemos os princípios metodológicos utilizados durante o desenvolvimento da pesquisa, finalizando com a análise e conclusão sobre os dados obtidos.

Em função da problemática levantada e das intencionalidades constituídas, esta investigação está vinculada a Linha de Pesquisa “Educação, Cultura e Ambiente”, mais especificamente ao Eixo Temático “Gestão, Organização, Estrutura e Currículo de Ensino”.

2 SER PROFESSOR

Ser professor não é tarefa tão fácil como muitos pensam, talvez seja uma das tarefas mais difíceis, pois educar é uma grande missão. De acordo com Araújo et al (2005), a categoria docente é uma das mais expostas a ambientes conflituosos e de alta exigência de trabalho. Com as mudanças de padrão da educação infantil, especialmente a partir da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, que considerou a educação de crianças de 0 a 5 anos a primeira etapa da educação básica, determinando seu caráter pedagógico, a ação docente se tornou mais complexa e desafiadora do que antes, onde bastava cuidar dos pequenos.

O redimensionamento da educação infantil passou a exigir uma nova concepção de criança, totalmente diferente da que existia. Antes, a criança era vista como um ser sem importância. Em seu livro “História Social da Criança e da Família”, Ariès (1981), fala a respeito do olhar dos adultos em relação as crianças, que, na Idade Média, era tida como um ser invisível e com passar do tempo começa a ter os olhos dos adultos voltados para elas, sendo, assim, paparicadas e amadas.

Segundo Áries (1981), no século XVII, com a crítica dos moralistas e educadores, surge um novo sentimento de “natureza infantil”, dando ênfase ao aspecto psicológico e a preocupação com a formação moral, preservando a criança das influências negativas do meio. Desta forma, nota-se que, nem sempre, a criança foi vista da mesma forma, durante determinado período era invisível, muitos não se preocupavam com algo que poderia ser perdido, mais à frente era vista como adulto em miniatura e a partir do século XVII começou-se a pensar melhor na criança, passando a ter uma amplitude pedagógica que prevê o desenvolvimento integral da criança, fazendo, assim, uma junção entre o cuidar e o educar com caráter pedagógico.

Segundo Bitencourt (2008), as creches serviram durante muito tempo como instituições assistencialistas para as famílias, tendo como objetivo cuidar das crianças de zero a seis anos para que seus pais fossem trabalhar despreocupados.

Hoje, a educação Infantil já não deve ser assistencialista, gerando apenas os cuidados básicos para sobrevivência das crianças e sim uma educação para a vida, com caráter pedagógico.

A expansão da Educação Infantil no Brasil e no mundo tem ocorrido de forma crescente nas últimas décadas, acompanhando a intensificação da urbanização da mulher no mercado de trabalho e as mudanças da organização e estrutura das famílias. Por outro lado a sociedade está mais consciente da importância das experiências da primeira infância, o que motiva demandas por uma educação institucional para crianças de zero a seis anos (BRASIL, 1998, p. 11).

Diante desse novo olhar para educação das crianças, a LDB (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional) dispõe no título VI, art. 62:

A formação de docentes para atuarem na educação básica far-se-á em nível superior, em cursos de licenciatura, de graduação plena, em universidades e institutos superiores de educação, admitida, como formação mínima para o magistério na educação infantil e nas quatro primeiras séries iniciais do ensino fundamental, oferecida em nível médio, na modalidade normal. (BRASIL, 1996)

Com as novas exigências, as crecheiras, que eram pessoas que apenas cuidavam, davam banho e alimentavam as crianças que ficavam nas instituições enquanto as mães precisavam trabalhar, deixam de existir e professores com qualificação passam a ocupar estes cargos, pois a educação infantil, ou primeira infância, deixaria de ser apenas compensatória para ter a função de atender as características peculiares das crianças de 0 a 6 anos, com critérios de qualidade

A formação de quem atua na educação infantil fica reforçada quando a LDB, em seu segundo artigo, assim como no terceiro artigo (inciso VII), expressa que o profissional da educação deve ser valorizado.

O Art. 29 da mesma normativa aponta a função da educação infantil, afirmando que “a Educação Infantil tem como finalidade o desenvolvimento integral da criança até seis anos de idade, em seus aspectos físico, psicológico, intelectual e social, complementando a ação da família e da comunidade”. (BRASIL, 1996)

Desta forma fica explícito que o profissional de educação infantil deve ser uma pessoa criativa, que vá sempre em busca de novos conhecimentos para poder colaborar da melhor forma para a construção do conhecimento das crianças.

De acordo com referencial Curricular Nacional para a Educação Infantil:

[...] cabe ao professor propiciar situações de conversa, brincadeiras ou de aprendizagens orientadas que garantam a troca de as crianças, de forma a que possam comunicar-se e expressar-s, demonstrando seus modos de agir, de pensar e de sentir, em um ambiente acolhedor e propicie a confiança e a auto-estima (BRASIL, 1998, p. 31).

Para dar base a esse tipo de atuação, a LDB, em seu Art. 61, prevê que a

formação profissional tem como fundamentos,(BRASIL,1996):

I - a associação entre teorias e práticas, inclusive mediante a capacitação em serviço;

II - aproveitamento da formação e experiências anteriores em instituições de ensino e outras atividades.

Nesse sentido, para que esse trabalho fique cada vez melhor, segundo o site da rede municipal de ensino de Criciúma, fora promovida uma parceria com a UNESCO – Universidade do Extremo Sul Catarinense, para realizar a elaboração de um projeto de assessoria de formação continuada de diretores, secretários, auxiliares de direção, professores (Ed. Infantil ao 9º ano, Proeja e de informática) e seus estagiários da educação.

Entretanto, mesmo com formação e aperfeiçoamento, frente a tantas mudanças do sistema de educação infantil, ou mudanças de entendimento da infância, torna-se, por vezes, inviável o trabalho do profissional, pois muitos pais ainda tem uma visão de que as professoras são apenas crecheiras (CORSINO; NUNES, 2001). Para muitos pais, o professor de educação infantil é um empregado remunerado, é uma babá de luxo, muitos pais não tem a consciência que os alunos estão indo para um lugar onde será gerada a primeira educação, a educação básica, onde o professor irá mediar o conhecimento dessa criança e não apenas ficar cuidando, trocando fraldas ou alimentando. Isso faz com que esses pais não seguem as regras da instituição, levem os filhos a hora que bem entendem, pois muitos pensam que o filho está indo para a casa da babá ou da famosa tia (codnome que alguns pais dão as profissionais da educação infantil).

Segundo Menezes (1996), as escolas de educação infantil hoje vem assumindo cada vez mais características e modelos de empresas. As escolas ou centros de educação infantil, hoje, funcionam, numa grande maioria, como um serviço a mais para pais deixarem seus filhos pela necessidade de irem trabalhar, dessa forma julgam as professoras como se fossem seus subordinados, dando toda a responsabilidade de seus filhos a elas. E as professoras que estão ligadas a essas instituições estão em constante exposição de seu trabalho à críticas feitas pelas pessoas que usufruem dali.

Codo (2002) afirma que, para entendermos o trabalho do profissional de educação de escolas públicas, precisamos entender o que se passa dentro dessas instituições e condições de trabalho. A realidade do trabalho nas instituições pode ser mais ou menos facilitadora ou com obstáculos dentro do cotidiano do educador.

Um conjunto desses obstáculos para que o educador tenha dificuldades em realizar sua prática pedagógica pode ser listado aqui: problemas com colegas, o tipo de gestão adotado pela instituição, problemas recorrentes das instituições como falta de espaço para as crianças, falta de autonomia vindo da equipe diretiva, sem contar com os obstáculos gerados pelos pais aos quais já nos referimos anteriormente.

Logo, podemos ver que o profissional de educação infantil será moldado a partir do seu campo de atuação. Portanto, as instituições tem que repensar a respeito de seus profissionais e suas condições de trabalho, pois o profissional da educação infantil deverá ter um preparo e condições de atuação adequados, porque para a infância devemos exigir o melhor de que dispomos.

Para dar conta das mudanças ocorridas na educação infantil, os professores podem se organizar com base nos eixos norteadores da educação infantil, que são apontados pelo Referencial Curricular Nacional, para que o trabalho seja contemplado com significados. As instituições de educação infantil devem ter condições pedagógicas, culturais, sociais, humana, alimentar, espacial, para que a criança sinta-se o sujeito e o professor consiga fazer um bom trabalho (BRASIL, 1998). A educadora tem que fazer uma junção entre o cuidar e o educar, desenvolvendo todas as potencialidades da criança e dando os cuidados necessários para o desenvolvimento biológico, social e histórico e voltar seu olhar para o compromisso e conhecimento (CODD, 2002).

Ser professor nos dias atuais é viver intensamente o tempo disponível com muita consciência e sensibilidade pois muitos obstáculos nos apareceram diante de nosso cotidiano, por isso, os professores devem ter consciência das condições de seu trabalho. Conforme Esteve (1999), a falta de recursos não se refere apenas ao material didático, mas, também, insuficiências de locais adequados entre outras coisas que dizem respeito ao conforto dos professores e crianças.

Com a nova LDB deveria estar tudo mudando. Ser professor hoje deveria ser uma profissão pra lá de promissora. Entretanto, a prática docente envolve um trabalho complexo, que abrange inúmeras problemáticas que vão desde as transformações contemporâneas vivenciadas pela sociedade, até questões do cotidiano em sala de aula. É preciso uma mudança radical do professor na sua maneira de encarar o seu trabalho, essa mudança deve começar com uma reflexão sobre sua prática no dia a dia, para que a pedagoga seja encarada realmente como profissional e não como um simples ofício, afinal não se forma professores para

serem babás. Caso contrário, a permanência da desprofissionalização do educador acabará contribuindo para o surgimento da Síndrome de Burnout.

3 BURNOUT : Trajetória De Um Conceito

A Síndrome de Burnout, doença psicológica caracterizada pela manifestação inconsciente do esgotamento emocional, é um conceito recente. Começou a ser pesquisada em 1974, pelo nova-iorquino Freudenberg (PERES, 2006).

Conforme Peres (2006), Herbert Freudenberg era um médico psicanalista que teve sua vida atribulada com perturbações que foram levadas a exaustão física e emocional. Foi desta forma que ele descobriu tal síndrome, constatando-a em si mesmo. Em 1974 publicou um artigo onde descreveu o quadro clínico, demonstrando que Burnout era o resultado de esgotamento profissional, gerando desinteresse pelas atividades que se faz no trabalho. Dessa maneira, a síndrome ficou conhecida como uma das consequências mais marcantes do estresse profissional.

Segundo Perez (2006) o termo Burnout é uma composição de burn= queima e out = exterior, expressão inglesa designada para referenciar aquilo que deixou de funcionar. A síndrome de burnout também foi denominada, devido sua tradução, como professor queimando ou professor em chamas.

A partir das pesquisas de Freudenberg, os estudos passaram a ser mais frequentes em relação a esse mal que acometia os trabalhadores.

Segundo Lipp (2007), a Síndrome do Esgotamento Profissional (SEP) não ocorre repentinamente, está associada a um processo cumulativo, que passa por alguns sinais de alerta diante do corpo e atitudes do profissional, que, quando percebidos pelo portador, pode levá-lo à frustração, como não querer mais comparecer ao local de trabalho, afetando assim suas funções.

No Brasil, a primeira vez que se ouviu falar de Burnout foi em 1987, através do Hudson Hubner, onde diz que o Burnout é uma síndrome caracterizada pelo esgotamento físico, psíquico e emocional, em decorrência do trabalho estressante e excessivo e as pesquisas brasileiras e literatura são bem escassas, pois Burnout tem tradição americana (PERES, 2006) .

No Brasil podemos encontrar trabalhos que se referem à Burnout como stress laboral, stress profissional e Síndrome do Esgotamento Profissional (SEP).

No ano de 2008, em Brasília, o professor Chafic Jbeili publicou uma cartilha informativa de prevenção á síndrome de Burnout em professores, mas, pelo

pouco que se sabe, esta cartilha não foi distribuída às instituições educacionais (LIPP,2007).

Burnout é freqüentemente caracterizada como ausência de atitudes e falta de realização pessoal que faz com que o profissional se sinta culpado pela sua incompetência. Os sintomas da síndrome podem ser variados, alguns profissionais podem sofrer sintomas emocionais e outros até físicos, onde o desgaste emocional se torna cada vez mais visível por meio do comportamento (JIBEILI, 2008).

Carlotto (2002) afirma que O Burnout, em professores, se apresenta como um fenômeno complexo e multidimensional, que é resultado da interação entre aspectos individuais e o ambiente de trabalho, incluindo também os fatores macro sociais, como políticas educacionais e fatores sócio históricos. O trabalho das professoras de educação infantil é baseado em muita rotina, repetição e decepção, o que faz com que acabe gerando dúvidas, tornando o trabalho cansativo. Neste caso Burnout, pode, ainda, levar algumas professoras a desistência da profissão.

Na síndrome, o acometido começa a passar por um sentimento de fracasso e exaustão, tendo seu trabalho com a monotonia. As pessoas que trabalham diretamente com o público são as mais afetadas, desta forma as professoras são alvo fácil.

O Burnout é uma associação de formas negativas dentro do trabalho. Segundo Jeibili (2008), tal síndrome tem estágios que ficam agravados a cada evolução da síndrome.

No primeiro estágio o acometido já não tem vontade nenhuma de ir ao seu trabalho, ausência do ânimo com surgimento de dores. De uma forma geral, a função de ir trabalhar se torna um desgaste.

No segundo estágio a professora já não tem uma relação afetiva boa com os profissionais de sua instituição de trabalho, tornando o ambiente tenso. Pensamentos neuróticos passam a aparecer para o acometido, como se alguém estivesse confabulando contra a sua pessoa e, dessa forma, por achar que as pessoas estão contra ela, as faltas no trabalho começam a ficar cada vez mais frequentes e as decisões ficam cada vez mais nulas.

O terceiro estágio compromete as habilidades e capacidades, ficando a cada dia mais comprometidas, os erros dentro de sala de aula se tornam mais frequentes, pois os lapsos de memória tornam-se constantes e a atenção acaba ficando dispersa, pois a atenção fica focada no que os outros possam estar

planejando a seu respeito. Começam a surgir doenças psicossomáticas e oscilação de humor.

É um quarto e último estágio ocorreria o total comprometimento do corpo das professoras com a Síndrome de Burnout. A característica mais evidente é o isolamento, que faz com que o professor passe a evitar seus alunos e qualquer forma de contato, dá apenas explicações breves a quem precisa e tem resistência a mudança. A ida à instituição se torna cada vez mais escassa, pois acaba se ausentando muitas vezes.

Hoje, como aspecto legal, a Síndrome de Burnout é classificada como doença, tendo um número próprio no Código Internacional de Doenças (CID). A Lei nº 3.048/99 (Lei que regulamenta a Previdência Social) contempla a Síndrome de Esgotamento Profissional (burnout) como doença do trabalho, cujos efeitos atingem inclusive o ambiente de profissional.

Nossos professores são acometidos por vários problemas funcionais que podem contribuir para o surgimento da síndrome. Os principais problemas funcionais que afetam, direta ou indiretamente, a saúde do professor são a falta de reajuste salarial, carga horária de trabalho tumultuada, condições de trabalho precárias, superlotação das salas de aula e falta de valorização.

Em função da problemática decorrente Fritche (2010) lembra que, no ano de 2005, o Departamento Intersindical de Pesquisa de Saúde dos Ambientes de Trabalho afirmou que a síndrome de Burnout deve ser considerada não somente como um fenômeno isolado, mas um risco ocupacional significativo do magistério.

3.1 (Des) Valorização Profissional

Os educadores são trabalhadores inseridos na sociedade, portanto, seus ganhos dependem de seus salários.

A remuneração profissional do magistério não é muitas vezes alta. Os profissionais, por muitas vezes, tem que se desdobrar a trabalhar o dia todo para conseguir um salário um pouco melhor para suas necessidades básicas e sua manutenção mensal. Isso implica em sobrevivência desse profissional e seus familiares (CODO, 2002).

Para Ferri (2003) o professor precisa arrumar diversos trabalhos para ter uma melhor remuneração. Com isso o acúmulo e sobrecarga geram acomodação, o professor começa a fazer apenas o que lhe foi designado e não procura intensificar suas atividades, já que está sobrecarregado.

A remuneração fica ligada relativamente á desvalorização profissional, com baixa remuneração o docente fica se desgastando. Mas os baixos salários não são um único estopim para desgastes docentes, a desvalorização social é a que mais afeta o mal estar docente. Se pararmos e pensarmos um pouco, os professores de épocas atrás tinham orgulho de serem professores. Para as famílias era orgulho um pai formar uma filha professora, pois o professor era sinônimo de respeito e a profissão era invejada por muitos.

Segundo Queiroz (2004), hoje muitos professores tem vergonha de dizer sua profissão, porque é motivo de escárnio. Até a procura pelos cursos de formação de professores tem diminuído pelos baixos salários e as condições precárias de trabalho. O autor ainda relata que, se formos lembrar a época do velho Instituto de Educação, notamos que os professores eram respeitados por todos como um mestre, um sábio. Os alunos os admiravam por sua sabedoria e almejam ser um deles. Entretanto, hoje a situação é oposta, mas a desvalorização profissional está ligada, também, à dinâmica do sistema educacional.

Ser valorizado profissionalmente é uma das maiores motivações, coisa que se torna, por vezes nula dentro da categoria das educadoras de educação infantil. Sendo assim, a desvalorização acaba desencadeando a Síndrome.

Segundo a Lei nº4.307, de 02 de maio de 2002, em seu Título VIII, que trata da valorização e remuneração profissional do município de Criciúma, em seu artigo 30 garante aos profissionais da educação

I - Ingresso para efetivação por concurso público de provas e /ou títulos, através de processos classificatórios, com pontuação de acordo com o edital publicado.

II - Aperfeiçoamento remunerado periódico;

III - Implantação gradativa de período reservado a estudos, planejamentos, avaliação e formação, incluindo na jornada de trabalho a ser regulamentado em legislação específica.

IV - Progressão funcional baseada na titulação ou habilitação e na avaliação de desempenho;

V - Progressão salarial por tempo de serviço;

VI – Regime de trabalho de 10 (dez), 20 (vinte), 30(trinta) e 40(quarenta), horas semanais, adotando-se preferencialmente este ultimo, co fim de estimular a dedicação exclusiva;

VII – Piso salarial de categoria;

VIII – Garantia da hora atividade de no, mínimo 20%(vinte por cento) da carga horária semanal.(Criciúma,2002)

Caso os direitos profissionais não sejam respeitados, o professor pode começar a apresentar sintomas específicos de stress, podendo chegar a desenvolver o Burnout.

A valorização das professoras, por muitas vezes, se torna nula, sendo que deveria ser a primeira providência para valorizar o profissional do ensino, dando a este uma alavanca para motivação e evitando, assim, a perda de sua dignidade e identidade profissional. Entretanto, a valorização do trabalho dos professores poucas vezes se baseia em uma razão clara, pois também boato e ruptura, tanto em sentido positivo como negativo, são veículos habituais de reconhecimento de seu trabalho (ESTEVE, 1999).

Muitos outros fatores podem acarretar a Síndrome de Burnout, como sobrecarga de trabalho, falta de apoio e participação das famílias das crianças na escola, violência nas instituições, falta de apoio pedagógico pela direção escolar entre outras (FRITCHE, 2010).

Para a superação de fatores geradores de Burnout ,a família e a instituição de ensino devem sempre ser parceiras, tem que ter um vínculo constante. De acordo com Corsino ,Nunes (2001, p. 1), "A busca de uma boa relação entre família e escola deve fazer de qualquer trabalho educativo que tem foco a criança".

Hoje as famílias dependem muito das instituições de educação infantil devido a seus trabalhos, dessa forma a escola acaba possibilitando à criança integrar-se ao meio coletivo. Sendo assim, os pais, que são um suporte muito grande para a formação dos filhos, devem interagir com o professor e a direção.

Bourdieu (1996) diz que, "na trajetória social dos indivíduos, a família tem o papel de primeira ordem, porque juntamente com a escola, é a responsável pela transmissão de cultura".

Com isso, as famílias e instituição de educação infantil ficam unidas uma a outra, sendo assim o trabalho profissional e sua valorização tem sentido, pois segundo Honneth (2003) a ausência de reconhecimento no âmbito do trabalho é uma questão vital.

A falta de valorização profissional aparece como um problema na vida profissional do docente. Nesse sentido Codo (2002) destaca que:

Poder contar com suporte social adequado no trabalho está associado com maior satisfação, melhores possibilidades de lidar com conflitos e com situações estressantes, melhores possibilidades de ajustamento e melhora das condições de saúde física e mental, em resumo melhores condições pessoais e mais qualidade no trabalho.

A valorização profissional deve aparecer no percurso do trabalho do professor. Contudo, seu oposto, a desvalorização, não é um acontecimento recente, os profissionais desta área já passam por questões de má remuneração há vários anos, pois, com o passar do tempo, a categoria passou por defasagem salarial. Segundo o sindicato do servidor público de Criciúma, em uma conversa informal, repassou que o piso salarial das professoras se resume no valor de R\$ 695,51.

A desvalorização profissional não se resume somente a salários baixos, existem outros fatores, como os vários tipos de papel contraditório que lhe exigem desempenhar em seu dia a dia. Hoje nossos professores têm que exercer vários papéis, sendo colocado uma carga de responsabilidades exagerada em cima desse profissional. Quando o professor termina sua graduação espera preencher o papel de mediador de conhecimentos, porém quando chega a escola percebe outros aspectos, onde pais não tem participação efetiva na escola e exigem que o professor se responsabilize pelo estabelecimento de limites e pelos cuidados com a higiene e saúde do educando (HONNET, 2003).

Alguns pais não estão sabendo educar seus filhos, não lhes ensinam valores, dessa maneira cabe ao professor fazer com que esta criança aprenda valores, tenha respeito pelo outro e desenvolva sua identidade, fazendo, assim, que o professor se sobrecarregue, pois estas crianças deveriam vir com este tipo de ensinamento de casa.

Além desse tipo de sobrecarga relacionada a bagagem que a criança deveria trazer de casa, outro fator gerador de stress surge quando a escola vira um depósito de crianças dentro de salas pequenas.

De acordo com a Resolução do Sistema Municipal de Educação de Criciúma nº 01/2002, em seu Art. 11 salienta que os parâmetros para organização de grupos em turmas procederão das especificidades da proposta pedagógica e não ultrapassarão a seguinte relação de professores/crianças.

Quadro 1: Distribuição correta das crianças em uma sala de aula.

IDADE DA CRIANÇA	Nº DE CRIANÇAS	Nº DE PROFISSIONAIS
0 a 1 ano	6 a 10 crianças	01 professor e 1 auxiliar de sala
1 a 2 anos	8 a 12 crianças	01 professor e 1 auxiliar de sala
2 a 3 anos	10 a 16 crianças	01 professor e 1 auxiliar de sala
3 a 4 anos	15 a 25 crianças	01 professor e 1 auxiliar de sala
4 a 5 anos	20 a 25 crianças	01 professor
5 a 6 anos	20 a 25 crianças	01 professor

Fonte: CRICIÚMA, 2002.

De acordo com este quadro esta deveria ser a forma de distribuição das crianças dentro de sala de aula. Entretanto, as escolas de educação infantil ultrapassam esses limites e acabam sobrecarregando o profissional, fazendo com que este não consiga elaborar um bom trabalho.

Ainda de acordo com a resolução:

§ 1º Quando o número de crianças for 50º que significa este diferente, não há necessidade de professor auxiliar, exceto as crianças de 0 a 2 anos.

§ 2º Para idade de 3 a 4 anos, até 20 crianças não haverá necessidade de professor auxiliar.

§ 3º a data de referência para as idades citadas acima é 31 de dezembro.

§ 4º A organização de grupos também poderá ser feita de acordo com outros critérios que não o da idade, com aprovação do Conselho Municipal de Educação.(CRICIÚMA,2002,p.3)

As auxiliares de sala entrariam para que não se sobrecarregue o trabalho da professora da turma, para que esta tenha uma melhor relação entre professor e crianças. Mas, a falta de uns, implica no trabalho dobrado de outros, desgastando profissionais que poderiam melhor desempenhar o seu papel se não fosse a necessidade de suprir a falta de profissionais. Não é a toa que encontramos professores, coordenadores e diretores exaustos, estressados, pois estão sobrecarregados, esgotados (SANTOS, 2010).

Sendo assim, excesso de alunos em sala e falta de profissionais da educação não gera qualidade, pelo contrário gera um aprendizado defeituoso e sobrecarga profissional.

Hoje se acredita, com a transformação social, que a educação infantil tem

que ser baseada em momentos lúdicos, feitos por meio de jogos e brincadeiras, e para isso é necessário espaço dentro da instituição.

Segundo a Proposta Curricular de Santa Catarina(1998) é fundamental a organização de espaços dentro da instituição de educação infantil, para que as crianças possam vivenciar os momentos de situação livre.

Uma instituição de educação infantil precisa ser mais que um lugar agradável, onde se brinca. Deve ser um espaço estimulante, educativo e seguro.

Conforme o parágrafo 2º da Resolução nº01/2002, que fixa normas para a Educação Infantil no âmbito do Sistema de Educação Infantil de Criciúma, o imóvel deverá apresentar condições adequadas de localização, acesso e segurança, salubridade, saneamento básico e higiene.(CRICIÚMA,2002,p.1)

Ainda com a mesma Resolução, no Art. 22 fica explícito que:

Art. 22 - Os espaços internos deverão atender às diferentes funções de instituição de educação infantil e conter uma estrutura básica que contemple:

- I- Espaços para recepção;
- II- Salas de professores, para os serviços pedagógicos - administrativos e de apoio;
- III- Salas para atividades das crianças, com boa ventilação, iluminação e visão para o ambiente externo, com mobiliário e equipamentos adequados.
- IV- Refeitório, instalações e equipamentos para o preparo de alimentos, que atendam as exigências de nutrição, saúde, higiene e segurança, nos casos de oferecimento de alimentação;
- V- Instalações sanitárias completas, suficientes e próprias para o uso das crianças e adultos;
- VI- As salas de atividades para grupos de crianças de zero a três anos de idade deverão estar providos de berços individuais, área livre para movimentação das crianças, locais para amamentação e higienização, com balcão e pia, e espaço para o banho de sol das crianças;
- VII- Área coberta para atividades externas compatível com a capacidade de atendimento, por turno da instituição.(CRICIÚMA,2002,p.5)

Conforme esta mesma Resolução, a área das salas de atividades deverão ter no mínimo 1,30 m² por criança e a área que é disponível a atividades ao ar livre tem que ter 3 m² por criança atendida .

Contudo, se os pontos acima citados da Resolução 01/2002 do Sistema Municipal de Educação de Criciúma não estiverem sendo cumpridos, pode prejudicar e acabar afetando o profissional da área.

Segundo Hank (2006), um ambiente carente de recursos, onde tanto a criança quanto o adulto veem somente paredes e espaços vagos é um ambiente sem vida, que não propõe desafios cognitivos à criança e não amplia o

conhecimento, dessa forma o profissional acaba se desmotivando por não ter recursos para modificar a situação.

Conforme Santos (2010);

A infra-estrutura educacional é um dos componentes fundamental no resultado da qualidade da educação como um todo. E quando essa questão básica não é preenchida, ou mesmo deixada de lado, além de acarretar aos profissionais da educação certo desconforto para realização do seu trabalho, os mantém de “mãos atadas” para o efetivo exercício do ensino.

Se a professora não tiver espaço, fica difícil para que ela possa dar uma atividade diferente, na qual sejam possível os alunos se movimentarem pela sala ou lugar previsto para aula, o que favorece o desenvolvimento da Síndrome de Burnout.

3.2 Burnout: a saúde do professor

O trabalho deve ser fonte de realização e prazer, mas pode causar sofrimento e enfermidades. Hoje, o trabalho das professoras de educação infantil é baseado em muita rotina, repetição e decepção, o que faz com que acabe gerando dúvidas, tornando o trabalho cansativo. Com tanta rotina e conflitos, a falta de reconhecimento profissional dentro da área da educação infantil e muitas horas de trabalho podem surgir a Síndrome de Burnout. Nos casos mais sérios os sintomas acabam afastando os profissionais da sala de aula, levando até mesmo algumas professoras a desistência da profissão.

Desta forma algumas procuram saídas, fugas e terminam se acalmando e acomodando, tornando-se previsíveis, repetitivos, sem autoestima e com falta de vontade de comparecer ao local de trabalho.

As problemáticas condições do trabalho professor apontam sintomas doentios e a elevada prevalência de afastamentos por motivos de doença na categoria. Estas doenças taparecem cada vez mais fortes, fazendo o professor ficar cada vez mais cansado, sem perspectivas de crescimento e irritando-se com facilidade, o que são sintomas próprios da Síndrome de Burnout.

Segundo departamento intersindical de pesquisa de saúde dos ambientes de trabalho (JBEILI, 2008):

Um em cada quatro educadores sofre de exaustão emocional. Quase metade deles, 48%, sofre algum sintoma de Burnout, síndrome relacionada ao estresse laboral e que afeta, principalmente profissionais que lidam diretamente com a tarefa de cuidar de outras pessoas, caso dos trabalhadores da saúde e da educação.

Com este relevante número, deve-se começar a pensar em soluções que evitem o aumento e repercussão negativa do ato docente. Esteves (1999) distinguiu abordagens diferentes na apresentação de possíveis soluções: a preventiva e a articulação de ajuda para professores.

A abordagem preventiva leva a constituição e formação inicial do docente. Segundo Esteves (1999) nessa perspectiva se reune novos moldes de formação, onde existam modificações do contexto social, prevenindo, assim, consequências e situações negativas, onde estes tem que ser aplicados no local de trabalho.

Conforme Lipp (2007) existem varias medidas de prevenção para suportar o stress que o professor é acometido, como grupos para troca de ideias sobre o que acontece em seu trabalho, assim relacionando suas dificuldades as dos outros. O professor ainda deve organizar seu tempo, pois a falta de tempo é um fator que afeta e desgasta o profissional, devendo utilizar realmente as horas atividades dentro da escola para seu planejamento, para não levar trabalho para casa e se sobrecarregar.

Um ponto ainda que deve ser bem trabalhado é sua confiança, pois tendo esta, conseguirá enfrentar qualquer situação, seja ela boa ou ruim.

Polato (2008), em um texto redigido a revista Nova Escola, define algumas ações que, se bem articuladas, além de contribuir para o bem-estar e o desempenho do profissional, podem ter impacto positivo na qualidade da educação, que são:

Como 1ª estratégia receber apoio da direção, segundo ela uma gestão democrática e participativa é capaz de alterar as condições de trabalho dentro da escola.

A presença de diretores e coordenadores pedagógicos dando suporte efetivo à equipe escolar e se co-responsabilizando pelos resultados do ensino é, igualmente, fator de aprimoramento das condições profissionais. Nesses profissionais estão as respostas para dificuldades que vão de questões pedagógicas a problemas de relacionamento (POLATO, 2008).

Como segunda estratégia o professor deve manter-se em constante formação, pois a sociedade exige cada vez mais das instituições escolares e devemos evitar que haja um abismo entre a formação e a prática do docente. A pressão e a agonia para se adequar a tudo isso muitas vezes acaba gerando doenças, levando assim o profissional ao mal-estar.

Para Polato (2008) os professores gastam em média 59 horas por semana em atividades ligadas ao trabalho, 50% desse tempo em sala de aula. Metade deles tem menos de seis horas por semana de lazer. Esses são os que mais apresentam sintomas de estresse, como insônia e dores de cabeça frequentes. Assim, uma das formas preventivas, ou 3º remédio para evitar a Síndrome de Burnout, seria dispor de horários para estudo e lazer, estes estudos devem ser feitos juntamente com colegas de trabalho e sem esquecer-se das atividades de lazer.

Conforme Lipp (2007), a Síndrome de Burnout é considerada não somente como um fenômeno isolado, mas um risco ocupacional significativo do magistério que acaba se alastrando. Um dos fatores que deve ser cuidado é a relação de apoio entre colegas de trabalho, os colegas devem ter compreensão em relação ao acometido e não ficar dando corda para mais assuntos.

O ambiente escolar pode comprometer tanto o dia a dia dos professores quanto o dos alunos. Sendo assim a precariedade falta de condições físicas acaba dificultando a aula, tornando estas desgastantes e diminuindo a produtividade. A falta de classes mal arejadas, iluminação podem agravar problemas de saúde.

As doenças em nossos professores e possíveis acometidos pela Síndrome de Burnout poderiam ser consideravelmente reduzidas se as redes municipais e seus distintos órgãos da área prevenissem seus professores e se discutisse essa problemática e seus sintomas. Se os profissionais conhecessem os riscos e sintomas Síndrome de Burnout poderiam estar se antecipando, criando assim estratégias para vencê-la.

Pensando no bem estar da saúde dos professores e em soluções coerentes que evitem o aumento da desistência da docência por alguns, Esteves (1999) diz que é necessário criar estruturas de ajuda para os profissionais da área da educação. O “mal-estar docente”, expressão empregada por Esteves, é considerado um problema atual no mundo dos profissionais da educação, que pode ser relacionando ao ambiente de trabalho frequentado pelo profissional, por meio da

violência nas salas de aulas, esgotamento físico, deficiências nas condições de trabalho e escassez de recursos materiais.

Seria muito mais fácil e econômico atuar na prevenção da saúde dos acometidos pelos aspectos geradores que levam a Síndrome de Burnout do que afastar estes profissionais do local de trabalho.

Para Codo (2002) se o profissional não tratar da saúde quando acometido, realmente o Burnout pode levar á desistência, levando, assim, também a educação à falência.

Segundo Jbeili (2008), ao identificar os primeiros sinais e sintomas da síndrome, se deve fazer simples mudanças de hábitos ou de atitudes na rotina diária. Na medida em que o quadro evolui e outros sintomas vão surgindo, faz-se necessária a intervenção do psicólogo.

Entretanto, antes de mais nada, o mais importante seria a prevenção para que o professor não prejudicasse sua saúde por meio do trabalho. O trabalho hoje pode se considerado como parte da vida do ser humano. Contudo, se esse for realizado de forma sadia e satisfatória, pode promover reconhecimento social, identidade e autoestima. Mas, quando realizado sob pressão, o trabalho pode trazer sérios comprometimentos à saúde do trabalhador, o que vai refletir diretamente no seu desempenho profissional (FRITCHE, 2010).

Os órgão de educação deve começar a fazer a prevenção dos problemas de saúde das professoras para que não haja afastamentos por professoras doentes. A prevenção deve iniciar pela valorização do trabalho docente, suas condições de trabalho, sua formação, salário digno, condições técnicas, estruturais e organizacionais e, sobretudo, condições morais e psicológicas para uma atuação digna e autônoma.

Portanto, é nos pequenos e meros detalhes que se deve buscar soluções para prevenção, por menor que seja ou pareça a situação. Além de tentar buscar sentido para seu trabalho é necessário que o professor tenha controle de suas emoções e se foque em aspectos positivos para esse trabalho, a fim de tentar amenizar e prevenir as doenças.

4 METODOLOGIA

Este estudo foi realizado por meio de pesquisa de campo, contando com o auxílio de revisão bibliográfica para fundamentação teórica e discussões frente aos resultados que foram encontrados. Segundo Minayo (2004) uma pesquisa de campo é um recorte que o pesquisador faz, em termos de espaço, representando uma realidade empírica a ser estudado, a partir das concepções teóricas que fundamentam o objetivo da investigação, visando criar novas questões num processo de junção e superação daquilo que já se encontra produzido.

Desenvolvemos a presente pesquisa de acordo com a abordagem qualitativa para melhor compreensão do problema proposto. Sendo assim, esse estudo não se fundamentou em números e sim em responder e verificar questões preocupantes em relação a área da educação infantil.

Segundo Chizzotti (1998, p. 79)

A abordagem qualitativa parte do fundamento de que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito [...] O conhecimento não se restringe a um rol de dados isolados, ligados apenas por uma teoria explicativa; O sujeito-observador é parte integrante do processo de conhecimento e interpreta os fenômenos, atribuindo-lhes um significado. O objeto não é um dado inerte e neutro; está possuído de significados e relações que sujeitos concretos criam em suas ações.

Quanto aos objetivos propostos caracterizamos o estudo como sendo descritivo, pois procura identificar e explicar as características dos sujeitos ou fenômenos da pesquisa, a relação entre as variáveis, empregando técnicas padronizadas como o questionário e. Até certo ponto se assemelha à pesquisa exploratória. Além disso, esse tipo de pesquisa visa descrever as características de determinada população ou fenômeno ou estabelecimento de relações entre variáveis, envolvendo o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados como questionários. (GIL, 1999).

Para podermos verificar elementos geradores do processo da Síndrome de Burnout na óptica dos profissionais na rede municipal de educação infantil de Criciúma utilizamos entrevistas gravadas e transcritas para melhor precisão dos dados .

Segundo Lakatos e Marconi (1996) a entrevista é como um encontro de duas pessoas, que tem a finalidade de obter informações de âmbito profissional, devem ser feitas face a face, de forma metódica e focalizada.

Optamos pela entrevista semi-estruturada, pois a

Entrevista semi-estruturada é aquela que parte de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses, que interessam à pesquisa e que, em seguida, oferecem amplo campo de interrogativas, junto de novas hipóteses que vão surgindo à medida que recebem as respostas do informante. Desta maneira o informante, seguindo espontaneamente a linha de seu pensamento e de suas experiências dentro do foco principal colocado pelo investigador, começa a participar na elaboração do conteúdo da pesquisa (TRIVIÑOS, 1987, p. 24).

A cidade escolhida para o desenvolvimento da pesquisa foi a cidade de Criciúma, que possui hoje uma média de 188.557 habitantes e tem como principal fonte de economia a cerâmica, o vestuário, a metal-mecânica e o plástico. Na área da educação conta com 1 universidade (Universidade do Extremo Sul Catarinense), e 7 faculdades.

Segundo o site da Secretaria Municipal de Educação de Criciúma, a rede é composta por 72 unidades escolares, sendo que o ensino fundamental é oferecido em 62 das dessas unidades e o restante, que são 10 instituições, oferecem ensino de Educação Infantil, onde 6 destes são de período integral e quatro de período parcial. Nos dias atuais a educação infantil da rede municipal de Criciúma atende 2.860 crianças e maioria é atendida no período integral.

A rede municipal de ensino de Criciúma, em seu site, disponibiliza sua missão, que é garantir aos seus alunos acesso, permanência e aprendizagem com qualidade, de forma participativa, respeitando a diversidade, no exercício da cidadania, atuando como sujeito no processo histórico para uma sociedade mais justa e de igualdade.

Com base no projeto político pedagógico da rede municipal de Criciúma, a educação se caracteriza como um compromisso político, que tem comprometimento com seus educandos e sua formação.

As entrevistas foram realizadas em duas instituições de educação infantil da rede municipal de Criciúma, denominadas aqui como centro A e B para preservar seus nomes e as professoras para que não sejam identificados serão também referenciadas por letras.

O centro A que foi pesquisado se localiza na região central do município, ao seu redor localiza-se comércio e indústrias da região. Este atende crianças de classe média alta da região e tem seu próprio prédio para atendimento das crianças.

O centro B fica mais afastado do centro da cidade, em seu redor ficam localizados alguns centros de saúde, a população atendida é um pouco mais carente e essa instituição não possui prédio próprio para atendimento das crianças.

Foram entrevistadas 2 professoras de educação infantil de cada unidade escolar.

Sendo assim as informações obtidas com tais instrumentos foram classificadas e ordenadas por semelhança, mas sem se constituir em categorias, devido à estruturação de um texto narrativo em que analisamos os dados à luz do referencial teórico elaborado durante o trabalho de pesquisa, para verificar os elementos geradores da Síndrome de Burnout sobre a ótica das professoras de educação infantil da rede municipal de Criciúma.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Visando atingir os objetivos da pesquisa, como previsto e mencionado já dentro da metodologia, utilizamos entrevista semi-estruturada gravada e transcrita para coleta de dados.

Inicialmente expusemos brevemente o que seria pesquisado, sem contudo revelar as bibliografias utilizadas para não induzir as respostas das entrevistadas.

No primeiro item identificamos que 100% das entrevistadas são do sexo feminino, motivo pelo qual utilizamos a palavra professora ao longo do trabalho, pois todas as envolvidas eram do sexo feminino.

Quanto ao tempo de docência, 50% das entrevistadas trabalham a mais de 15 anos na rede municipal de Criciúma e trabalham nas instituições envolvidas no estudo a mais de cinco anos. Sobre a jornada de trabalho todas estão no regime de 30 horas semanais dentro da instituição.

Em relação à formação das entrevistadas todas tem magistério e 75% tem pós-graduação em educação infantil.

Tabela 1: Formação das professoras

FORMAÇÃO PROFISSIONAL	FREQUÊNCIA
Magistério	100%
Graduação	100%
Pós- graduação em Ed. Infantil	75%
Mestrado	0%

Fonte: Dados da Pesquisadora, 2010.

Assim, pudemos constatar que as profissionais estão devidamente adequadas para estarem trabalhando com educação infantil, pois, conforme levantado em nosso referencial teórico, a profissional da educação deve ser graduada e habilitada em licenciatura ou possuir no mínimo magistério. Os dados coletados nos permitem dizer que as professoras estão em condições de fidedignidade para participar das entrevistas, pois trabalham a mais de 5 anos nas escolas e possuem formação adequada para o cargo que ocupam.

Quanto a formação continuada podemos elaborar o seguinte quadro:

Tabela 2: Frequência de formação continuada oferecida pela rede municipal de Criciúma.

Participação na Formação continuada oferecida pela Rede Municipal de Criciúma	Frequência
Entrevistadas	100%

Fonte: Dados da Pesquisadora, 2010.

Podemos perceber que o direito do profissional da educação de ter qualificação profissional constante está sendo contemplado pela prefeitura municipal de Criciúma, pois oferece regularmente formação para reciclagem de seus profissionais e para que possam ter melhoria em seu trabalho.

Quanto ao sentimento que as entrevistadas tem com relação ao retorno financeiro de suas atividades profissionais obtivemos o seguinte resultado:

Tabela 3: Relação do trabalho das professoras e sua remuneração.

Situação da remuneração, pela ótica das entrevistadas.	Frequência %
Trabalhas-se muito e se ganha pouco.	75%
Me sinto satisfeita com remuneração	25%

Fonte: Dados da Pesquisadora, 2010.

Diante dessa análise percebemos que a maioria das profissionais reclamam de sua remuneração pelo fato de terem que trabalhar em ,mais de um emprego para subsidiar suas necessidades.

Tabela 4: Necessidade de trabalhar em outro lugar além da rede Municipal de Criciúma.

Conseqüência de trabalhar em outro emprego que não seja a Rede Municipal de Criciúma.	FREQUÊNCIA %
Complementar o salário	75%
Não necessito, pois marido me auxilia.	25%

Fonte: Dados da Pesquisadora, 2010.

Verificamos que apenas 25% das entrevistas estão satisfeitas com sua remuneração salarial, enquanto as outras 75% se sentem insatisfeitas em relação ao tempo trabalhado e o valor repassado para elas na forma de remuneração.

A Professora B do centro A diz que: "Se não fosse as 2000 mil horas cursos que o professor efetivo, pode colocar dentro do seu currículo, ganharíamos o salário sequinho só o base mesmo".

Os profissionais da educação têm excesso de responsabilidades e pelas falas pode-se analisar que o foco principal é que estas professoras ganham pouco perante suas atividades.

Diante disso pode-se referenciar esta análise junto ao autor Codo (2002), que diz que deve o trabalhador considerar sua remuneração compatível ao seu trabalho.

Após indagarmos sobre a forma como essas profissionais se sentiam em relação ao seu trabalho pudemos esboçar a seguinte tabela:

Tabela 5: Como as professoras se sentem em relação ao seu trabalho, na Rede Municipal de Criciúma.

Sentimentos das professoras mediante seu trabalho na Rede Municipal de Educação Infantil de Criciúma.	Frequência 100%
Feliz	25%
Exausta	25%
Desmotivada e desanimada	50%

Fonte: Dados da Pesquisadora, 2010.

Sobre esta questão que faz referencia aos sentimentos de trabalho das profissionais na rede municipal de educação infantil de Criciúma, constamos que 75%, a maioria das profissionais entrevistadas, possui sentimentos negativos diante de seu trabalho, sentindo desanimo e exaustão. De acordo com a pergunta feita em relação a estes sentimentos sobre o trabalho, as professoras relataram que se sentem desanimadas e exaustas pela falta de recursos, acúmulo de crianças em sala e condições desfavoráveis para trabalho pedagógico de qualidade. Entretanto, o lugar para trabalho pedagógico tem que ser favorável para o trabalho do profissional e das crianças que frequentam a instituição de ensino e em relação ao número excedente de crianças contradiz a Resolução 01/2002 de Criciúma, que não está sendo cumprida, deixando as profissionais exaustas em função do excesso de crianças em sala de aula.

A situação identificada pode colaborar em muito para o surgimento da Síndrome de Burnout nas escolas investigadas. Já que seu empregador não está cumprindo a legislação, as professoras deveriam se mobilizar junto ao seu sindicato para exigir junto a justiça melhores condições de trabalho.

Tabela 6: Realização do início da carreira e sua trajetória.

DO INÍCIO DA CARREIRA ATÉ AGORA, TEM A MESMA PERSPECTIVA.	FREQUÊNCIA
Não	75%
Sim	25%

Fonte: Dados da Pesquisadora, 2010.

Com esta questão observamos que apenas 25% das profissionais entrevistadas se sentem com a mesma perspectiva em relação ao início da carreira. Os outros 75% referiram-se a desânimo pela carreira, relatando que hoje o professor não tem valor perante a sociedade. Isso confirma Ferri (2003) que afirma que o professor de hoje tem vergonha de sua profissão e que a sociedade não os valoriza.

A maioria das professoras entrevistadas deixaram bem claro que até hoje não se sentem satisfeitas com sua profissão, pela desvalorização seja esta financeira e até mesmo reconhecimento profissional. Além disso reclamaram dos aspectos que geram esta insatisfação. As professoras em sua maioria reclamaram da falta de recursos, materiais pedagógicos e apoio da direção e dos pais.

Ainda nessa linha de pensamentos foram feitos questionamentos às professoras referentes as condições de trabalho oferecidas pela rede municipal de educação infantil de Criciúma.

Os resultados obtidos diante destes questionamentos foram que 75% das professoras entrevistadas acham que as condições oferecidas poderiam ser melhores, poderia ter mais recurso para realizar melhor o trabalho pedagógico com as crianças que frequentam a instituição de ensino e que a falta de espaços adequados também prejudica a qualidade do trabalho.

A professora C da instituição B relatou que “estou dando aula dentro de um centro comunitário, o mesmo espaço para refeição é o mesmo que troco fralda das crianças”.

Isso não deveria acontecer em nenhuma instituição de ensino de educação infantil. As instituições que oferecem ensino para criança de 0 a 6 anos

tem que ter prédio próprio e acomodações em perfeito estado e espaços para troca de fraldas separados do da alimentação.

Os outros 25% acham que a rede oferece bons recursos ao profissional referente à formação continuada e estudos.

A tabela abaixo nos aponta sobre o que leva um professor a não ter motivação e se sentir cansado.

Tabela 7: O que leva um professor a se sentir desmotivado e cansado em sala de aula.

ASPECTOS GERADORES DE CANSAÇO E DESMOTIVAÇÃO DOS PROFESSORES EM SALA DE AULA.	FREQUÊNCIA%
Pais ausentes	75%
Salas depósitos de crianças	50%
Salário	75%
Estrutura da escola	75%
Falta de educação e limites das crianças que freqüentam as instituições	50%

Fonte: Dados da Pesquisadora, 2010.

Diante dos resultados obtidos vale salientar que além da falta de recursos, salário e estrutura das instituições, já mencionado anteriormente pelas professoras entrou também como aspecto gerador de cansaço e desmotivação segundo a respostas das mesmas a questão da ausência dos pais dentro do processo de ensino dos filhos e falta de educação e limites dos filhos.

Algumas dessas professoras comentaram a questão de chegar a ir falar com os pais sobre o processo de ensino dos filhos e serem ignoradas.

Dizem ainda que a relação com os pais é boa, só que se tratando nessa questão processo ensino –aprendizagem os pais se esquivam da situação, pois não poucos esquecem que a instituição é para aprendizagem e não só para cuidados dos filhos.

Entretanto, segundo Corsino e Nunes (2001), escola e família devem caminhar juntas para um melhor processo ensino-aprendizagem da criança. Codo (2002) aponta, também, que a educação se liga aos meios disponíveis para gerar um trabalho mais confortável, que tenha menos desgaste e seja mais prazeroso,

sendo mais produtivo ao trabalhador, além de ser inegável que melhor infraestrutura proporciona melhor qualidade de ensino.

Outro aspecto que nos chama bastante a atenção é o fato de que 50% das professoras acreditam que a falta de educação e limites das crianças faz com que o profissional de educação infantil vá ao desgaste e se sinta desmotivado. Os pais não dão limites aos filhos, os deixam fazer o que querem e esquecem que as instituições possuem regras a serem cumpridas, que instituição para crianças de 0 a 6 anos possui rotinas, o que faz com que as professoras se desgastem pela teimosia e falta de limites de algumas crianças. Sendo assim 75% dos entrevistadas acham que a ausência dos pais mediante a instituição acaba dificultando muito o trabalho pedagógico dentro da sala de aula.

Sobre as facilidades e dificuldades da profissão obtivemos como resultado a seguinte tabela:

Tabela 8: Facilidades e dificuldades da profissão.

FACILIDADES E DIFICULDADES DA PROFISSÃO	FREQUÊNCIA
Trabalhar meio período	25%
50% da pós paga pela PMC e algumas assistências médicas	25%
Estrutura das instituições precárias	75%
Falta de apoio dos pais	75%
Falta de materiais para trabalho.	75%

Fonte: Dados da Pesquisadora, 2010.

As entrevistadas apresentaram uma visão pessimista da profissão ao pontuar mais dificuldades do que facilidades no exercício da profissão, o que pode fazer com que o ambiente de trabalho se torne negativo e desestimulante. A falta de recursos dentro de sala de aula não se remete somente a falta de materiais didáticos, mas envolve também a insuficiência de locais apropriados para atividades e desvalorização profissional.

Vale ressaltar que, sobre as vantagens da profissão, apontaram a possibilidade de assistência médica mais efetiva, o que nos remete a previsão da existência de doenças que podem ser suas ou de seus familiares, ou seja, apontam uma vantagem com base na previsão de ocorrência de uma situação negativa, que é o surgimento a necessidade de tratamento de doenças.

Sabemos que um profissional desmotivado está mais suscetível à doenças e, conseqüentemente, à solicitação de licenças médicas. Sobre esse assunto previmos questões no roteiro da entrevista, quais sejam: o que entendiam por licença médica?; Por que algumas professoras pegavam licença?; E se elas já tinham feito gozo de licença médica em algum momento de sua carreira?

Tabela 9: Entendimento do por que os profissionais da educação pegam licença do seu trabalho.

POR QUE OS PROFISSIONAIS GOZAM DE LICENÇA DO SEU TRABALHO?	FREQUÊNCIA
Doença	75%
Stress do cotidiano.	25%

Fonte: Dados da Pesquisadora, 2010.

Analisando estes questionamentos ficou claro que 75% das professoras acham que o corpo docente acaba fazendo gozo de licença por motivos de doença e 25% acha que pegam licença pelo stress, o que não deixa de ser uma doença também. Entretanto, ao apontarem o motivo do afastamento por licença médica não relacionam abertamente à existência de um ambiente de trabalho desgastante, mesmo quando referenciam o stress, pois esse aparece ligado mais ao cotidiano pessoal da professora do que ao da escola.

Tabela10: Licença obtida pelas professoras, durante a carreira.

TIPO DE LICENÇA	FREQUÊNCIA
Maternidade	50%
Prêmio	25%
Doença	25%

Fonte: Dados da Pesquisadora, 2010.

Referente ao tipo de licença já usufruído, 50% das professoras entrevistadas fizeram uso da licença por motivo de licença maternidade, mas segundo relato da professora A da escola A, "não pego outro tipo de licença para não deixar ninguém na mão". Segundo ela, como a licença era obrigatório ela fez uso da mesma.

A licença prêmio é apontada por 25% das entrevistadas, mas essa é um direito profissional que envolve, ao mesmo tempo, o reconhecimento das

dificuldades do trabalho executado, fazendo com que se mereça um descanso, e a ideia de premiação por mérito do serviço efetivado.

A professora A da escola A que fez parte dos 25% das entrevistadas que pegou licença por motivo de doença disse que: "peguei licença por que tava cansada estressada, não aguentava mais nem ficar na sala, pois trabalho em duas escolas".

Para essa professora dar conta das tarefas imediatas e cotidianas, inviabilizou a possibilidade de desenvolver seu trabalho pedagógico, pois passou a vê-lo como um intruso em seu cotidiano, como algo que estava a prejudicá-la e não a realizá-la, o que é característico da Síndrome de Burnout.

A pesquisa ainda se remeteu a questionar se as entrevistadas conheciam alguém que tinha desistido da docência e motivos por ter desistido. Dentro desta questão 50% das professoras investigadas responderam que conheciam sim alguém que desistiu da docência, sendo que esse relato surgiu nas duas escolas envolvidas na pesquisa.

A professora D da escola B relatou que: "Sim conheço. Motivo estava indecisa na escolha que fez"

E a professora B da escola A relatou que: "Sim, pois não se identificou como professora." Sendo assim se pode dizer que estas professoras que desistiram por não terem dado conta das responsabilidades da profissão que, muitas vezes, podem exceder a capacidade de lido das pessoas, o que deveria ser previsto e trabalhado na sua formação inicial de ingresso na carreira.

Importa salientar, ainda, que os outros 50% das entrevistadas acreditam que muitos professores não mudam de profissão pelo medo de não conseguir emprego em outra área e acabar desempregada, sem conseguir se manter.

Sobre o que entendiam por Síndrome de Burnout podemos elaborar a seguinte tabela:

Tabela 11: O que é Síndrome de Burnout na óptica das entrevistadas.

CONHECIMENTO SOBRE BURNOUT	FREQUÊNCIA
Não faço idéia	25%
Stress	50%
Irritação do cotidiano	25%

Fonte: Dados da Pesquisadora, 2010.

Como podemos perceber 25% das entrevistadas não tinham nenhum indicativo sobre a Síndrome de Burnout, sendo que as demais, 75% ao todo, apresentaram um conceito bastante limitado do que seria a síndrome, apesar de corretos.

Provavelmente, a causa disso esteja nos dados que apresentamos na tabela seguinte, sobre de que forma ficaram sabendo sobre a Síndrome de Burnout.

Tabela 12: Onde foi a primeira vez que ouviu falar a respeito da Síndrome de Burnout?

DE QUE FORMA CONHECEU BURNOUT	FREQUÊNCIA
Revista	25%
Estagiária de Psicologia	50%
Nunca ouvi falar	25%

Fonte: Dados da Pesquisadora, 2010.

A situação relatada reforça a posição dos autores que abordam a temática, pois denunciam que esse tema ainda é pouco falado pelos órgãos responsáveis, pelas instituições de ensino e pelos empregadores, como as prefeituras.

Verificamos que o conhecimento das investigadas sobre o assunto era bem superficial e que o pouco conhecimento prévio que tinham não foi adquirido pela rede de ensino que trabalham ou por seu processo formativo. Hoje este tema é de suma importância aos trabalhadores, pois o Burnout vem acometendo muitos profissionais e, se as empresas e instituições começarem a revelar os fatores que causam esta síndrome, poderão evitar muitos problemas dela decorrentes.

Pedimos, ainda, que as investigadas deixassem uma mensagem para as profissionais que estão entrando agora na área da docência. Todas as mensagens obtidas pelas entrevistas foram fundamentadas em aspectos negativos da profissão, como demonstra a tabela abaixo:

Tabela 13: Mensagem as profissionais que estão entrando na área da docência.

MENSAGEM	FREQUÊNCIA
Força, Garra e Coragem, pois não é nada fácil ser professora.	50%
Mude de profissão	50%

Fonte: Dados da Pesquisadora, 2010.

Com estas mensagens relatadas pelas professoras, A, B, C, E das instituições A e B acentua-se a questão de que os profissionais da área se sentem cada dia mais desvalorizados e que sentem falta de estímulos para desempenhar sua profissão com vontade, pois muitas hoje estão ali pelo amor à profissão mesmo, já que se sentem desconfortáveis perante a rede de ensino que trabalham e a escola.

Vale salientar que todos estes dados obtidos por esta pesquisa deixam transparecer a insatisfação e a falta de condições adequadas para o trabalho do profissional da área da educação infantil. Reforçando a posição de Codo (2002, p.266), quando diz que :”o professor, apesar de sofrer com o desamparo por falta de suporte continua atuando empenhado no seu trabalho, desgastando-se ainda mais nos vínculos afetivos”.

Todas as respostas analisadas apontam para a existência de fortes fatores que podem levar um docente a desenvolver a Síndrome de Burnout dentro da rede municipal de educação Infantil de Criciúma.

6 CONCLUSÃO

Buscamos nessa pesquisa analisar se as professoras de educação Infantil percebem elementos geradores de Síndrome de Burnout dentro do ambiente de trabalho e, nessa perspectiva, investigamos por meio de entrevista se as professoras percebiam os elementos geradores de Síndrome de Burnout.

Na busca de responder a problemática da pesquisa, é importante ressaltar, que para realização deste estudo foram utilizados elementos empíricos e estudos teóricos. No estudo teórico foram utilizados autores que realizam pesquisas sobre a Síndrome de Burnout e suas ameaças ao trabalho para tentar compreender seus elementos geradores, mas necessito enfatizar a escassez de pesquisas e livros referentes a temática para área da educação.

Com base no estudo realizado constatamos que a sobrecarga e a falta de valorização salarial apareceram de forma evidente nas profissionais entrevistadas, onde fica claro que tem de trabalhar em outros lugares para poder complementar o salário, sendo assim, essas profissionais acabam se sobrecarregando e ficando sem tempo para si mesmas, vivendo somente em função das instituições de ensino que trabalham, gerando acúmulo de stress devido ao árduo trabalho que realizam.

Lipp ((2007) deixa isso bem claro referente aos seus estudos em relação ao esgotamento profissional, onde diz que este não acontece do nada e sim é um processo cumulativo que começa com pequenos sinais e passa a ser um alerta para uma ameaça ao trabalhador, afetando a vida profissional e até mesmo o lado pessoal.

Verificamos as profissionais da área se sentem exaustas ou infelizes frente às condições oferecidas pela rede municipal de educação infantil de Criciúma.

O ideal para que isso não acontecesse seria que as escolas de educação infantil tivessem espaços adequados para que o professor pudesse realizar seus trabalhos com satisfação para não acarretar acúmulo de stress.

Dessa forma, pensando na saúde do profissional de educação infantil de Criciúma, deveria ser instaurada uma política de criação de condições físicas das instituições de educação Infantil que respeitasse a legislação existente sobre o assunto.

Sobre conhecer os aspectos que geram a Síndrome de Burnout ficou bem evidente que nossos profissionais são leigos sobre o que significa realmente a

Síndrome de Burnout e como ela pode afetar o profissional da área educacional e, nesse sentido, percebemos o quanto falha está sendo a formação do educador no tocante as suas condições de trabalho e de saúde, bem como o desinteresse na área da saúde e do empregador em debater essa temática.

Com esta pesquisa ganhamos um aprendizado inigualável, pois, como futura Pedagoga, acredito que precisarei me manter alerta e consciente dos aspectos que podem levar o profissional da educação a desenvolver Síndrome de Burnout, tentando sempre alertar os outros profissionais sobre as questões que podem levar os mesmos ao desgaste do dia a dia que leva à Síndrome de Burnout e contribui para a falência da Educação.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, T. M.; CARVALHO, F. M.; PORTO, L. A.; REIS, E. J. F. B.; SILVANY NETO, A. M. **Trabalho e distúrbios psíquicos em professores**: da rede municipal de Vitória da Conquista, Bahia, Brasil. 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 10 set. 2010.

ÀRIES, Philippe, **História social da criança e da família**. 2 ed. tradução de Dora Flaskman .RJ: Afiliada, 1981

BOURDIEU, Pierre. **Razões e práticas**. Campinas: Papirus, 1996.

BRASIL. **Lei nº 9.394**, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da Educação Nacional. Brasília: Senado Federal, 1996.

_____, **Referencial Curricular para educação Infantil V.1**. Brasília: MEC/SEF, 1998.

_____. Lei nº 3.048. Regulamenta a Previdência Social. Brasília: 1999

BITENCOURT, Daniela. **Família X Escola: A participação da família no cotidiano da Educação Escolar**. 2008. 44 f. Trabalho de conclusão de curso (graduação em Pedagogia-Universidade do extremo Sul Catarinense, Criciúma

CARLOTTO, Mary Sandra. A síndrome de Burnout e o trabalho Docente. **Psicologia em estudo**, Maringá, v 7, n.1, p.21-29, jan – jun/2002

CODO, Wanderley. **Educação: carinho e trabalho**. 3ed Petrópolis – RJ: 2002.

CORSINO, Patrícia; NUNES, Maria Fernanda. **A educação infantil no contexto das políticas atuais: cenário de inovações?** In: Formação de profissionais de educação infantil. Rio de Janeiro, PUC - Rio, Relatório de pesquisa, CNPQ/FAPERJ, 2001.

CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 3. ed. São Paulo: Ed. Cortez, 1998.

CRICIÚMA. **Resolução nº01 de 2002**. Conselho Municipal de Educação Infantil: Criciúma, 2002.

_____. **Lei nº 4.307**, de 02 de maio de 2002. Determina a valorização e remuneração dos Servidores Públicos do município de Criciúma. Disponível em: <[HTTP//camara virtualiza. net/conteúdo _ detalhes PhD?Id=103588&tipo=I& critério=>](http://camara.virtualiza.net/conteúdo_detalhes_PhD?Id=103588&tipo=I&critério=>) Acesso em: 06 ago.2010

DIESAT, **Preocupações no trabalho**, São Paulo, 2010. Disponível em: [HTTP://diesat.blogspot.com/2010/04/preocupações-no-trabalho.html](http://diesat.blogspot.com/2010/04/preocupações-no-trabalho.html) acesso em :27 de Set.de .2010

ESTEVE. José Maria. **O mal estar Docente: A sala de aula e a saúde dos Professores**. São Paulo: Edusc. 1999

FERRI, Cássia. **Currículo multicultural e a formação dos professores: a busca por um profissional culturalmente comprometido**. In: LOMBARDI, José Claudinei (org.) **Temas de Pesquisa em educação**. Campinas: São Paulo: Autores associados, 2003.

FRITCHE, Anna Thais Cantoni. **Burnout- Uma ameaça à integridade do trabalhador com sérios prejuízos às organizações**. Terra e Cultura. Ano XIX , nº 36. Disponível em http://web.unifil.br/docs/revista_eletronica/terra_cultura/36/Terra%20e%20Cultura_36-9.pdf. Acesso em: 18 de out.2010.

GIL, Antônio C. **Métodos e técnicas em pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

HANK, Lúcia Costa. O espaço físico e sua relação no desenvolvimento e aprendizagem da criança. **Meu artigo**. São Paulo, Abr.2006. Disponível em :< <http://www.meuartigo.brasilecola.com/educacao/o-espaco-fisico-sua-relacao-no-desenvolvimento-aprendizagem-.htm>> Acesso em:07 de out.2010.

HONNETH, A. **Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais**. Ed. 34. São Paulo: 2003.

ROCHA, Jane Kate Ronchi Spader. **Mal - estar Docente: Análise e perspectiva**, 2004. 43 f. Trabalho de conclusão de curso (graduação em Pedagogia-Universidade do extremo Sul Catarinense, Criciúma

JBEILI, Chafic. **Cartilha da Síndrome de Burnout: Identificação, tratamento e Prevenção**. 2008.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 1996.

LIPP, Marilda Novaes. **O estress do professor**. 5 ed. São Paulo – Campinas: Papyrus, 2007.

MENEZES, Mara Sílvia Carvalho de. **Amor-exigente para professores: prevenção na escola**. 2 ed. São Paulo: Ed. Loyola, 1996.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 8. ed. São Paulo: Hucitec, 2004.

PERES, Rodrigo Sanches. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Revista Psiquiatria**. Rio Grande do Sul, vol.28, nº. 3. Porto Alegre: Set./Dec, 2006

POLATO, Amanda. Oito remédios para o professor e a educação. Como anda sua saúde. **Revista Nova Escola**, São Paulo, n.211, p.11-15. Abr.2008

QUEIROZ, Cláudia. **Do respeito à desvalorização do professor**. Profissão Professor. São Paulo, Jun. de 2004. Disponível em: http://www.google.com.br/#hl=pt-R&biw=1024&bih=584&q=segundo+queiroz++os+professores+tem+vergonha+de+falar+de+sua+profiss%C3%A3o&aq=f&aqi=&aql=&oq=&gs_rfai=&fp=f5e37b1a85d2bdc6 Acessado em: 18 de out.2010.

SALVADOR, César Coll. **Psicologia do ensino**. Porto Alegre: Artmed, 2000.

SANTA CATARINA, Secretaria de Estado de Educação e do Desporto. **Proposta curricular de Santa Catarina**: educação infantil, ensino fundamental e ensino médio, (formação docente para educação infantil e séries iniciais). Florianópolis: Secretaria de Educação e do Desporto, 1998.

SANTOS, Gabriela Oliveira. O trabalho docente na educação básica. **Meu artigo**. São Paulo, out. de 2010. Disponível em: <http://www.meuartigo.brasilecola.com/educacao/o-trabalho-docente-na-educacao-basica.htm>> Acesso em :27 de out.de 2010.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

APÊNDICES

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE
CURSO DE PEDAGOGIA DE CONSENTIMENTO INFORMADO**

Sob o título BURNOUT: elementos geradores do processo da síndrome de Burnout, na óptica dos profissionais na rede municipal de educação infantil de Criciúma. **(esta pesquisa culminará na elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso, a partir de entrevista com professoras de Educação Infantil da Rede de Ensino Municipal de Criciúma coletando assim, dados e informações a cerca da experiência destes sujeitos em relação a seu trabalho)**

Os dados e resultados individuais da pesquisa estarão sempre sob sigilo ético, não sendo mencionados os nomes dos participantes em nenhuma expressão oral ou trabalho escrito que venha a ser publicado, a não ser que o/a autor/a do depoimento manifeste expressamente seu desejo de ser identificado/a. A participação nesta pesquisa não oferece risco ou prejuízo à pessoa entrevistada.

A pesquisadora responsável é a acadêmica Chalana de Souza Bettiol matriculada no curso Pedagogia, da UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE, orientanda da (o) professor (a) Everson Ney Huttner, da mesma instituição. Os envolvidos se comprometem a esclarecer devida e adequadamente qualquer dúvida ou necessidade de informações que o/a participante venha a ter no momento da pesquisa ou posteriormente, através do telefone (48)34435672

Após ter sido devidamente informado/a de todos os aspectos da pesquisa e ter esclarecido todas as minhas dúvidas, eu _____, Identidade n.º

_____ declaro para os devidos fins que cedo os direitos de minha participação e depoimentos para a pesquisa realizada no Curso de pedagogia da Universidade do extremo sul catarinense, desenvolvida pela aluna.Chalana de Souza Bettiol, para que sejam usados integralmente ou em partes, sem restrições de prazo e citações, a partir da presente data. Da mesma forma, autorizo a sua consulta e o uso das referências em outras pesquisas e publicações ficando vinculado o controle das informações a cargo desta acadêmica da Universidade extremo sul catarinense

() Solicito que seja resguardada minha identificação

() Desejo que a autoria de meus depoimentos seja referida

Abdicando direitos autorais meus e de meus descendentes, subscrevo a presente declaração,

_____,/..... de 2010.

Participante da pesquisa

Pesquisador/a

Roteiro de entrevista

- 1) Identificação:
 - 1.1 Sexo?
 - 1.2 Idade?
- 2)Qual sua formação?
- 3)Você faz cursos de formação continuidade?
- 4)Tempo de atuação na área ,na rede e na escola?
- 5)Qual sua carga horária de trabalho na escola?
- 6) Além da rede municipal de Criciúma você trabalha em outro local ?E por que faz isso ,caso trabalhe?
- 7)Como você se sente em relação ao seu trabalho como professora da Rede Municipal de educação Infantil de Criciúma?
- 8) você continua com a mesma perspectiva de trabalho que tinha no início de sua carreira ?
- 9)Como você avalia as condições de trabalho apresentados pela rede Municipal de Criciúma para que possa atuar na área de Educação Infantil?
- 10) A sua instituição disponibiliza recursos para que você possa fazer um trabalho diversificado com suas crianças?Comente .
- 11)Como é a relação com os pais /responsáveis de seus alunos?Eles participam do processo educacional?
- 12)você considera que os pais interferem na sua condição de trabalho?Comente.
- 13) Que relação você pode estabelecer entre seu trabalho e a remuneração recebida?
- 14)Nos cursos de formação continuada ou nas reuniões que ocorrem na escola ou na rede já foi discutido ,a respeito da Síndrome de Burnout ,ou situações que podem levar o profissional da educação a um extremo estresse?
- 15)Como você avalia suas condições de trabalho?

17)No seu entendimento,porque os professores pedem afastamento por licença?

18)O que você diria aos profissionais que estão entrando na área hoje?

19)você conhece algum professor que desistiu do cargo?Caso positivo,o que você acha que levou ele a tomar esta decisão?

20)Quais as facilidades e dificuldades que você encontra no exercício de sua função?

21)Para você o que leva um professor a s sentir desmotivado e cansado no seu trabalho?

22)O que é para você a Síndrome de Burnout?