

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES
Programa de Pós-Graduação em Administração
Mestrado

Luciana Araújo Oliveira de Paiva Melo

**(TELE)TRABALHO PARA QUEM?
Estresse Ocupacional e Síndrome de Burnout em docentes de uma
rede privada de ensino básico**

Belo Horizonte

2021

Luciana Araújo Oliveira de Paiva Melo

(TELE)TRABALHO PARA QUEM?

Estresse Ocupacional e Síndrome de Burnout em docentes de uma rede
privada de ensino básico

Projeto de pesquisa como parte de critérios de avaliação da disciplina Pesquisa em Administração do curso de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes.

Orientador: Prof. Dr. Jefferson Rodrigues Pereira

Linha de pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações

Área de concentração: Organização e Estratégia

Belo Horizonte

2021

MELO, Luciana Araújo Oliveira de Paiva.

M528t

(Tele) Trabalho para quem? Estresse ocupacional e síndrome de Burnout em docentes de uma rede privada de ensino básico. Belo Horizonte: Centro Universitario Unihorizontes, 2021.

115p.

Orientador: Dr. Jefferson Rodrigues Pereira

Dissertação (mestrado). Centro Universitario Unihorizontes. Programa de Pós-graduação em Administração.

1. Estresse ocupacional – Burnout – pandemia - docentes
I. Luciana Araújo Oliveira de Paiva Melo II. Centro Universitario Unihorizontes - Programa de Pós-graduação em Administração. III. Título

CDD: 158.72

ATA DA DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE Mestrado Acadêmico em Administração do(a) Senhor(a) **LUCIANA ARAUJO OLIVEIRA DE PAIVA MELO**, REGISTRO Nº. 721. No dia 28 de outubro de 2021, às 14:00 horas, reuniu-se no Centro Universitário Unihorizontes, a Comissão Examinadora de Dissertação, indicada pelo Colegiado do Programa de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, para julgar o trabalho final intitulado **"(TELE)TRABALHO PARA QUEM? Estresse Ocupacional e Síndrome de Burnout em docentes de uma rede privada de ensino básico"**, requisito parcial para a obtenção do **Grau de Mestre em Administração**, linha de pesquisa: **Relações de Poder e Dinâmica das Organizações**. Abrindo a sessão, o(a) Senhor(a) Presidente da Comissão, **Prof. Dr. Jefferson Rodrigues Pereira** após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares da apresentação do Trabalho Final, passou a palavra ao(à) candidato(a) para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores com a respectiva defesa do(a) candidato(a). Logo após, a Comissão se reuniu sem a presença do(a) candidato(a) e do público, para julgamento e expedição do seguinte resultado final: **APROVADO**.

O resultado final foi comunicado publicamente ao(à) candidato(a) pelo(a) Senhor(a) Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, o(a) Senhor(a) Presidente encerrou a reunião e lavrou o(a) presente ATA, que foi assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora.

Belo Horizonte, 28 de outubro de 2021.



Prof. Dr. Jefferson Rodrigues Pereira
Centro Universitário Unihorizontes



Prof.ª Dr.ª Marina de Almeida Cruz
Centro Universitário Unihorizontes

Documento assinado digitalmente

gov.br

David Silva Franco
Data: 29/11/2021 18:22:12-0300
Verifique em <https://verificador.iti.br>

Prof. Dr. David Silva Franco
IFMG

Documento assinado digitalmente

gov.br

JAIR NASCIMENTO SANTOS
Data: 11/05/2022 16:33:52-0300
Verifique em <https://verificador.iti.br>

Prof. Dr. Jair Nascimento Santos
UNIFACS

DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE PORTUGUÊS
DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Declaro ter procedido à revisão de dissertação de mestrado intitulada
(TELE)TRABALHO PARA QUEM?

**Estresse Ocupacional e Síndrome de Burnout em docentes de uma rede
privada de ensino básico**

apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico Unihorizontes como requisito parcial
para obtenção do título de **MESTRE EM ADMINISTRAÇÃO** de autoria de

LUCIANA ARAÚJO OLIVEIRA DE PAIVA MELO

contendo 115 páginas

sob orientação de

PROF. DR. JEFFERSON RODRIGUES PEREIRA

ITENS DA REVISÃO:

Correção gramatical

Inteligibilidade do texto

Adequação do vocabulário

Belo Horizonte, 26 de outubro de 2021


Fernando José de Sousa
REVISOR

Registro: 20710, Livro LR-36 – Decreto nº 5786/2006, Processo 2758814/2014
Licenciado em LETRAS
Centro Universitário de Belo Horizonte
UNI-BH

REVISADO

Às minhas maiores riquezas, presente de Deus na minha vida, meus filhos Éder Augusto e Luiza Amanda, meu marido Eder e minha mãe Elza, por estarem junto a mim em todos os momentos e trilharem comigo essa árdua jornada. Sem vocês eu nada seria!

AGRADECIMENTOS

A Deus, minha fortaleza!

Ao meu maior amigo e meu grande amor, Eder, pelo apoio incondicional e por tornar os meus dias melhores, mesmo nas adversidades, nesses quase dezessete anos de caminhada juntos.

Aos meus maiores amores, minhas obras primas, meus filhos Éder Augusto e Luiza Amanda, meu orgulho diário e minha melhor parte! Peço desculpas pelas minhas ausências, tão perto e às vezes tão distante, mergulhada nas leituras e pesquisas. Essa conquista é de vocês!

À minha família: minha mãe Elza, meus irmãos Marcos e Cristina e minhas sobrinhas, pelo incentivo. Amo vocês!

Ao meu querido orientador, Professor Dr. Jefferson Rodrigues Pereira, por segurar em minhas mãos e caminhar comigo, desvendando os mistérios da pesquisa acadêmica.

À melhor turma de Mestrado que poderia existir, companheiros de lutas e agruras, em especial ao meu “eterno” grupo de trabalho: Matheus, Rúbia e Simone! Essa jornada foi mais suave na companhia de vocês!

Agradeço, de coração, a todos que contribuíram para a realização deste trabalho, em especial ao Diretor e Coordenadoras da Escola, por viabilizarem a minha pesquisa e aos Professores entrevistados. Vocês sabem quem são e o quanto me ajudaram!

Este trabalho representa um sonho que, por vezes, julguei tão distante e que vê-lo concretizado me enche de orgulho!

Meus sinceros agradecimentos a todos! Forte abraço!

“Você não sabe o quanto eu caminhei
Prá chegar até aqui!
Percorri milhas e milhas antes de dormir
Eu nem cochilei
Os mais belos montes escalei
Nas noites escuras de frio chorei”.
Cidade Negra

RESUMO

O presente estudo foi desenvolvido com o objetivo de analisar as possíveis manifestações de estresse e síndrome de Burnout percebidas por teletrabalhadores docentes durante a pandemia da Covid-19 em uma instituição privada de ensino da cidade de Barbacena, Minas Gerais. Para tal, metodologicamente desenvolveu-se um estudo descritivo, de abordagem qualitativa cujo o método foi um estudo de caso desenvolvido com quinze professores de uma instituição de ensino privada da cidade de Barbacena, Minas Gerais. Os dados foram coletados por meio da realização de entrevistas semiestruturadas e analisados considerando as prerrogativas da análise de conteúdo. Dentre os principais resultados destaca-se que o ambiente laboral ganhou uma nova dimensão de espaço, e ele passou a estar em todo lugar onde se possa estar conectado à internet. Isto possibilita uma verdadeira desconstituição do local de trabalho uma vez que se evidencia uma clara ruptura de todos os conceitos acerca da limitação e fiscalização da jornada de trabalho, gerando graves impactos na saúde do trabalhador que busca “sobreviver” no “mundo do cansaço”. Nesse sentido o contexto pandêmico foi deveras insalubre para os docentes, já que é considerado, por si só, um agente considerado estressor, capaz de gerar adoecimento e sofrimento nesses trabalhadores, tanto física quanto mentalmente, de forma muitas vezes silenciosa e cruel. As incertezas, inseguranças, aflições, ansiedades e depressões sofridas nesse período foram capazes de desencadear doenças ocupacionais, como o estresse e a síndrome de Burnout aliada, evidentemente, à condição especial de profissional polivalente. Portanto, de forma clara e objetiva, o estudo demonstrou a relevância em se investigar a maneira como a pandemia impactou e continua impactando a saúde mental dos trabalhadores, sendo capaz de desencadear tanto o estresse laboral quanto a síndrome de Burnout, enfermidades graves que podem levá-lo a um colapso e até mesmo a morte.

Palavras-chave: Professores. Pandemia. Estresse Ocupacional. Síndrome de Burnout. Teletrabalho.

(TELE) WORK FOR WHOM?
**Occupational Stress and Burnout Syndrome in teachers of a private primary
education network**

ABSTRACT

The present study was developed with the aim of analyzing the possible manifestations of stress and Burnout syndrome perceived by teleworkers teaching during the Covid-19 pandemic in a private educational institution in the city of Barbacena, Minas Gerais. To this end, methodologically, a descriptive study was developed, with a qualitative approach, whose method was a case study developed with fifteen teachers from a private educational institution in the city of Barbacena, Minas Gerais. Data were collected through semi-structured interviews and analyzed considering the prerogatives of content analysis. Among the main results, it is highlighted that the work environment gained a new dimension of space, and it started to be everywhere where one can be connected to the internet. This allows for a real deconstruction of the workplace, since there is a clear rupture of all concepts about the limitation and supervision of the working day, generating serious impacts on the health of workers who seek to “survive” in the “world of tiredness”. In this sense, the pandemic context was really unhealthy for the professors, as it is considered, in itself, an agent considered a stressor, capable of causing illness and suffering in these workers, both physically and mentally, in a silent and cruel way. The uncertainties, insecurities, afflictions, anxieties and depressions suffered during this period were capable of triggering occupational diseases, such as stress and Burnout syndrome, allied, of course, with the special condition of a multipurpose professional. Therefore, clearly and objectively, the study demonstrated the relevance of investigating how the pandemic impacted and continues to impact the mental health of workers, being able to trigger both work stress and Burnout syndrome, serious illnesses that can lead to it to a meltdown and even death.

Keywords: Teachers. Pandemic. Occupational Stress. Burnout syndrome. Telework.

**(TELE-TRABAJO) ¿PARA QUIÉN?
Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes de una red privada de
educación primaria**

RESUMEN

El presente estudio se desarrolló con el objetivo de analizar las posibles manifestaciones de estrés y síndrome de Burnout percibidas por teletrabajadores docentes durante la pandemia Covid-19 en una institución educativa privada de la ciudad de Barbacena, Minas Gerais. Para ello, metodológicamente, se desarrolló un estudio descriptivo, con enfoque cualitativo, cuyo método fue un estudio de caso desarrollado con quince profesores de una institución educativa privada de la ciudad de Barbacena, Minas Gerais. Los datos fueron recolectados a través de entrevistas semiestructuradas y analizados considerando las prerrogativas del análisis de contenido. Entre los principales resultados, se destaca que el entorno laboral ha ganado una nueva dimensión de espacio, y ha llegado a estar en todos los lugares donde uno puede conectarse a Internet. Esto permite una deconstrucción real del lugar de trabajo, ya que existe una clara ruptura de todos los conceptos sobre la limitación y supervisión de la jornada laboral, generando graves impactos en la salud de los trabajadores que buscan “sobrevivir” en el “mundo del cansancio”. . En este sentido, el contexto pandémico fue realmente insalubre para los profesores, ya que se considera, en sí mismo, un agente considerado estresante, capaz de causar enfermedad y sufrimiento en estos trabajadores, tanto física como mentalmente, de manera silenciosa y cruel. Las incertidumbres, inseguridades, aflicciones, ansiedades y depresiones sufridas durante este período fueron capaces de desencadenar enfermedades profesionales, como el estrés y el síndrome de Burnout, aliado, por supuesto, con la especial condición de profesional polivalente. Por ello, de forma clara y objetiva, el estudio demostró la relevancia de investigar cómo la pandemia impactó y sigue impactando en la salud mental de los trabajadores, pudiendo desencadenar tanto el estrés laboral como el síndrome de Burnout, enfermedades graves que pueden llevarlo a un colapso e incluso muerte.

Palabras clave: Docentes. Pandemia. Estrés laboral. Síndrome de burnout. Teletrabajo.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1- Descrição dos entrevistados	59
---	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Quantidade de funcionários.....	56
Tabela 2 – Quantidade de alunos	56
Tabela 3 – O ser professor	60
Tabela 4 – O ser professor no contexto pandêmico	63
Tabela 5 - O ser professor antes e durante a pandemia	65
Tabela 6 - Desdobramentos da pandemia no trabalho docente	67
Tabela 7 - A interface do trabalho e a vida pessoal	69
Tabela 8 - Fontes estressoras	72
Tabela 9 - Fontes de tensão percebidas	73
Tabela 10 –Consequências do estresse para a vida pessoal e do trabalho..,	76
Tabela 11 –Suporte da Instituição	78
Tabela 12 –Comunicação entre a Instituição e os professores	80
Tabela 13 –Saúde física e mental	82
Tabela 14 –A autoavaliação da realização pessoal.....	85
Tabela 15 –Emocional com trabalho	86
Tabela 16 –A forma como você realiza o seu trabalho está satisfatório para você ou está desagradando de alguma forma?.....	89
Tabela 17 –O contexto atual o fez uma pessoa mais fria?.....	90
Tabela 18 –Envolvimento com o trabalho,.....	92

LISTA DE ABREVIATURAS

AVC	Acidente Vascular Cerebral
COVID	<i>Corona Virus Disease</i>
EJA	Educação de Jovens e Adultos
MEC	Ministério da Educação e Cultura
OMS	Organização Mundial da Saúde
SCIELO	<i>Scientific Electronic Library Online</i>
SGA	Síndrome Geral de Adaptação
SNA	Sistema Nervoso Autônomo
SPELL	<i>Scientific Periodicals Electronic Library</i>

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	14
1.2 objetivos.....	19
1.2.1 Objetivo geral.....	20
1.2.2 Objetivos específicos.....	20
1.3 Justificativa do estudo.....	20
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	22
2.1 Sobre estresse ocupacional.....	22
2.1.1 Fisiologia do estresse.....	29
2.2 Sobre a síndrome de burnout.....	31
2.3 Relação entre estresse ocupacional e síndrome de burnout.....	38
2.4 O atual contexto do trabalho do professor.....	44
2.5 Breves apontamentos sobre o teletrabalho docente no contexto da pandemia do covid-19.....	48
3 PERCURSO METODOLÓGICO.....	54
3.1 Tipo de pesquisa, abordagem e método.....	54
3.2 Unidade de observação e sujeitos de pesquisa.....	55
3.3 Coleta de dados.....	56
3.4 Estratégia de análise dos dados.....	58
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS	59
4.1 Caracterização dos entrevistados.....	59
4.2 O ser professor em um contexto pandêmico.....	60
4.3 A emergência do teletrabalho.....	68
4.4 O estresse ocupacional docente em um contexto pandêmico.....	71
4.5 A síndrome de Burnout em um contexto pandêmico	84
5 CONSIDERAÇÕES GERAIS.....	94
REFERÊNCIAS.....	101
APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO..	111
APÊNDICE B - ROTEIRO DE ENTREVISTAS.....	114

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é considerado uma atividade dinâmica e diligente que além de envolver relações interpessoais e trazer significados econômicos, sociais e psicológicos, dá sentido à vida e faz com que o indivíduo tenha um elo com a sociedade (KUBO; GOUVEA, 2012; SANCHEZ, 2017; COLETTA; BERLATO, 2019). Além disso, ora ele assume importantes funções positivas na vida do indivíduo como, por exemplo, realização pessoal, desenvolvimento de habilidades e *status* social, ora ele se torna fonte de sofrimento, que por vezes se manifesta por meio de doenças ocupacionais como o estresse e a síndrome de Burnout (FERREIRA, 2012; SANCHEZ, 2017).

Interessante destacar que os efeitos deletérios do trabalho tendem a ser mais facilmente percebidos em profissionais que lidam diretamente com outras pessoas, se relacionando de forma intensa e prolongada (MASLACH; JACKSON, 1981), como é o caso dos professores, grupo ocupacional foco deste estudo.

Na maioria das vezes, os professores constituem um grupo ocupacional paradoxal por natureza, sendo de um lado um grupo poeticamente valorizado e de outro exposto à constante degradação das relações de trabalho devido às jornadas de trabalho excessivas de até três turnos, dos vínculos trabalhistas precários, exigência de resultados satisfatórios, insalubridade no trabalho, falta de material adequado nas salas de aula e violência dos alunos e familiares (MESQUISTA *et al.*, 2013). Como reflexo disso note-se um crescente número de pesquisas que centram suas análises nas doenças ocupacionais associadas à ocupação docente, em especial aquelas relacionadas ao estresse e à síndrome de Burnout (CANTOS; SILVA; NUNES, 2005; CARLOTTO; CÂMARA, 2008; BARRETO, 2007; LOPES, 2007; OLIVEIRA; CARDOSO, 2011; CARLOTTO, 2012; DALLACOSTA, 2014; BORGES, 2016).

O estresse ocupacional está relacionado à reação do organismo à aspectos relativos ao ambiente externo, assim pode estar relacionado a situações psicológicas, físicas, mentais e hormonais que surgem no indivíduo quando este se encontra diante de uma adaptação a um evento específico (LIPP, 2000; PAIVA, 2019). A síndrome de Burnout por sua vez pode ser entendida como o reflexo de um estado de estresse crônico, o que implica em uma considerável redução dos índices de

comprometimento e produtividade no ambiente ocupacional, dada elevação dos níveis de ansiedade, depressão, distúrbios físicos e psíquicos, rotatividade e absenteísmo (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001; SILVA *et al.*, 2014; PAIVA, 2019), além de afetar o indivíduo nos níveis familiar, social e, principalmente, individual (BENEVIDES-PEREIRA, 2002). Importante ressaltar ainda que a síndrome de Burnout “ocorre em trabalhadores altamente motivados, que reagem ao estresse laboral trabalhando ainda mais até entrar em colapso” (CODÓ; VASQUES-MENEZES, 1999).

Nesse mesmo sentido Maslach e Leiter (2016) ressaltam que a síndrome de Burnout decorre da exposição a agentes estressores crônicos interpessoais no ambiente de trabalho, onde o indivíduo apresenta exaustão emocional, sensações de irrealidade, apatia, amnésia e realização profissional reduzida. Em termos agregados, o Burnout é uma síndrome proveniente do excesso do consumo de energia e força do trabalhador, bem como o resultado de conflitos e desconfortos dentro do ambiente laboral, que se dá quando o indivíduo sofre pressões contínuas, cobranças excessivas e baixo reconhecimento (HARRISON 1999, CARLOTTO; CÂMARA 2008, BARRETO *et al.*, 2013).

Dentre as ocupações focadamente expostas à um contexto de grande sobrecarga de trabalho e elevado nível de tensão cita-se o docente, independentemente de ser exercida em instituições públicas ou privadas (ESTEVE, 1999). É relativamente comum ouvir queixas de docentes acerca do quantitativo de trabalho, o que pode acarretar problemas de saúde física e mental. Tal perspectiva é subsidiada por diversos estudos que apresentam, dentre seus principais resultados, que os docentes vêm apresentando altos níveis de estresse nas últimas décadas, sendo a principal causa de afastamento do trabalho, da diminuição ou perda de controle emocional e da baixa produtividade (GOULART JÚNIOR; LIPP, 2008; KUNG; CHAN, 2014; CRUZ; ABELLÁN, 2015; BATISTA *et al.*, 2016; NUNES; ZILLE, 2018; ALVIM *et al.*, 2019). Desse modo, os docentes ao vivenciarem e guardarem sentimentos negativos relacionadas à profissão tornam-se indivíduos frustrados consigo mesmo e com seu trabalho (GEARA; VILLATORE, 2006; BRUNSTUNG; SPRECKOVIC; LYNNE, 2014; ANDRADE *et al.*, 2017; PENACHI, 2018).

Como um agravamento a esse contexto destacam-se as mudanças drásticas impostas às relações de trabalho em função da emergência da pandemia da Covid-19, desnudando uma série de dilemas do sistema educacional. Haja vista a situação atual, em que o professor foi obrigado a abandonar o método tradicional de ensino, pautado pela interação presencial com os discentes, para adentrar no contexto do teletrabalho, no qual tecnologias ainda não dominadas tornam-se um importante mediador da relação aluno - professor.

Para os trabalhadores, surgiram novas situações desafiadoras como a necessidade do aprendizado de novas tecnologias e rotinas de trabalho, novas formas de relacionamento, entrosamento e convívio entre as equipes (SOEIRO, 2020). Certo é que as famílias tiveram que passar a compartilhar, no mesmo ambiente, as atividades relacionadas ao trabalho, às rotinas escolares, domésticas e de lazer, perdendo a sua antes localização geográfica, transformando-se em uma espécie de trabalho em nuvem, na qual o sujeito deve registrar continuamente provas de seu esforço (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

Além disso, a (des)regulamentação da duração da jornada dos teletrabalhadores é um ponto conflituoso e perigoso. Esses passam a se submeter a jornadas cada vez mais longas e exaustivas para atender as demandas que lhes são cobradas, submetendo-se, assim, à grandes violações aos seus direitos sociais, como a saúde, o lazer, o convívio social e o descanso (D'ANGELO; ARRUDA, 2020; LOSEKAN; MOURÃO, 2020). Ademais, cumpre esclarecer que a importância do estudo do teletrabalho igualmente se dá na possibilidade que essa modalidade tem de dismantlar essa separação existente anteriormente entre o ambiente de trabalho e o ambiente pessoal. Com isso, o ambiente laboral ganhou uma nova dimensão de espaço, passou a ser em todo lugar onde se possa estar conectado à internet, ensejando uma desconstituição do local de trabalho, com o condão de proporcionar uma exploração exacerbada da força de trabalho, dada a ruptura de todas as concepções antes corriqueiras de limitação e fiscalização da jornada de trabalho (D'ANGELO; ARRUDA, 2020), o que pode implicar em graves impactos na saúde do trabalhador que sobrevive no 'mundo do cansaço'.

O teletrabalho é uma modalidade de desempenho laboral que ganhou encargos legislativos mais diretos a partir da sanção da Lei 13.467/2017, que incluiu dispositivos com o fulcro de disciplinar o assunto, apesar de a Lei 12.551/2011 já ter abordado o assunto anteriormente (FILHO; PEREIRA, 2020). Ele consiste na “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 1943).

Importante ressaltar que, para além das inovações trazidas pelo teletrabalho, elas não podem ser vistas apenas um simples dispositivo para outorgar segurança jurídica a ambas as partes da relação laboral, mas vêm corroborar uma tendência de flexibilização e desregulamentação da legislação trabalhista, por meio da utilização de recursos tecnológicos avançados, busca por mão de obra cada vez mais qualificada, vertendo a superexploração do trabalho (FILHO; PEREIRA, 2020).

Sendo assim, a Lei 13.467/2017 simbolizou para o teletrabalho a materialização de várias situações presentes nas relações laborais contemporâneas, que podem ser resumidas da seguinte forma: intensificação da jornada de trabalho, relativização da subordinação jurídica e flexibilização e desregulamentação das normas trabalhistas, o que evidencia a perda de direitos (FILHO; PEREIRA, 2020). Importante aqui destacar, que para o contexto atual de trabalho do professor essa conjuntura torna-se ainda mais evidente, em função do trabalho híbrido, isto é, o presencial aliado ao teletrabalho. Tal relação torna-se evidente dado que a partir de agosto de 2021 uma parcela considerável das instituições de ensino passaram a aderir ao ensino híbrido, dado um movimento de retorno à “normalidade”.

Certo é que o trabalho híbrido pressupõe a combinação de esforços no espaço físico das instituições e fora dele, uma combinação dos modelos presencial e remoto, valendo-se de uma ferramenta primordial e indispensável a esse processo, que é a tecnologia (BACICH; TANZI NETO; TREVISANI, 2015). Essa “nova” configuração das relações de trabalho que, teoricamente, por ser um método misto, pressupõe maior flexibilidade da atuação do professor, está, em vários casos causando adoecimento físico e mental dos professores. Nesse contexto, Barbosa, Viegas e Batista (2020) sublinham que um dos protagonistas desta relação ensino

aprendizado, os docentes, “deparam-se com esse turbilhão de demandas a serem atendidas, como: a capacitação para o domínio da nova ferramenta, aperfeiçoar e/ou rever seus planejamentos de aula, face à nova metodologia proposta pelas instituições” (BARBOSA; VIEGAS; BATISTA, 2020, p. 267).

1.2 Problematização

Em dezembro de 2019, na cidade de Wuhan, na China, diversos pacientes deram entrada nos hospitais com pneumonia e a Organização Mundial da Saúde (OMS) precisou ser notificada para verificar os múltiplos casos. Logo, foi identificado o agente transmissor: SARS-COV-2, cujo principal sintoma é a síndrome respiratória aguda, que pode levar à hospitalização e até à morte (BARRETO; ROCHA, 2020; VILELA *et al.*, 2020). Em março de 2020, o surto de SARS-COV-2 já tinha se tornado global e foi declarada a pandemia no contexto mundial que, diante do cenário e por pouca clareza sobre os aspectos epidemiológicos da doença, a OMS recomendou, dentre outros aspectos, o distanciamento social (BARRETO; ROCHA, 2020; ALVARENGA *et al.*, 2020).

Com o estado de pandemia declarado e o distanciamento social sendo a recomendação mais segura para se evitar o contágio, o setor educacional precisou se transformar e agregar à metodologia de ensino à tecnologia que, a partir da publicação da portaria de número 345/2020 do Ministério da Educação e Cultura (MEC), se tornou obrigatório que as instituições de ensino e seus docentes criassem estratégias para lecionarem à distância, de modo a prover um ensino inovador e seguro, simultaneamente (BARRETO; ROCHA, 2020; SILVA *et al.*, 2020).

A Portaria do Ministério da Educação autorizou, em caráter excepcional, a substituição das disciplinas presenciais por aulas que utilizam a tecnologia de informação e comunicação como uma forma de dar continuidade ao semestre que já havia sido iniciado em 2020 (JOWSEY, 2020). Diante de tal cenário, os docentes precisaram se adaptar ao uso da tecnologia e métodos educativos à distância, gerando pressões relacionadas ao aprendizado e manuseio do ensino a distância (SILVA. *et al.*, 2020).

Notavelmente a emergência de migrar para um ensino remoto acarretou o aumento de horas trabalhadas, dificuldades em se adaptar com a tecnologia, além de o profissional ter que associar aos compromissos familiares e domésticos (LOSEKANN; MOURÃO, 2020). Assim, o contexto trazido pela pandemia COVID-19 demonstrou que muitos docentes não estavam preparados para utilizar novas tecnologias, uma vez que sua formação e cotidiano profissional não exigiam o uso maciço de tecnologias digitais (KIM *et al.*, 2020).

O cenário da pandemia, por si só, já é um agente estressor que afeta inúmeros docentes mentalmente e fisicamente, de forma silenciosa, e que uma vez associada às alterações das práticas educacionais em caráter de emergencial dão espaço a questões relacionadas à saúde mental do professor (SANCHEZ; SANCHEZ, 2019; SILVA; LIMA, 2020). Algumas pesquisas têm demonstrado que o adoecimento docente decorre das incertezas, ansiedades e depressões, levando alguns autores a relacionarem as mudanças ocasionadas pela pandemia da Covid-19, na esfera do ensino e aprendizagem na modalidade à distância, com doenças ocupacionais como o estresse e a síndrome de Burnout (ARAÚJO *et al.*, 2020; SAHU, 2020). Nesse sentido, Silva (2020) complementa que a docência, por apresentar complexidade em suas multitarefas, configura uma atividade laboral altamente estressante, ao passo que para Araújo *et al.* (2020) a exploração e a fragilidade das condições de trabalho, acarretam em prejuízos à saúde física e psíquica docente, caracterizando, por vezes, a síndrome de Burnout.

Diante da discussão previamente traçada, emerge-se como questão norteadora deste estudo: **Como possíveis manifestações de estresse e síndrome de Burnout são percebidas por teletrabalhadores docentes durante a pandemia da Covid-19?**

1.2 Objetivos

A seguir, apresenta-se o objetivo geral e os objetivos específicos, visando responder à questão levantada como problema desta pesquisa.

1.2.1 Objetivo geral

Analisar as possíveis manifestações de estresse e síndrome de Burnout percebidas por teletrabalhadores docentes durante a pandemia da Covid-19 em uma instituição privada de ensino da cidade de Barbacena, Minas Gerais.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Analisar de que forma a mudança de contexto de trabalho dos docentes (antes presencial, agora teletrabalho) impactou em sua saúde;
- b) Identificar e analisar a possível ocorrência de fatores relacionados ao estresse ocupacional decorrentes da rotina de teletrabalho dos docentes objeto de estudo;
- c) Identificar e analisar a possível ocorrência de aspectos relacionados a síndrome de Burnout nos docentes objeto de estudo.

1.3 Justificativa do estudo

A justificativa do estudo será apresentada tendo como referência os contextos acadêmico, institucional e social.

No contexto acadêmico, o estudo sobre o estresse e síndrome de Burnout dos docentes se mostra relevante, para se conhecer melhor as variáveis que interferem na adaptação do professor à pandemia da COVID-19, e as transformações no contexto das condições de trabalho. Além disso, pretende-se contribuir para o desenvolvimento de pesquisas futuras apontando direcionamento nesta área.

Tendo em vista contribuir com o avanço das pesquisas dentro desta temática, realizou-se uma busca nas bases de dados *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL) e *Scientific Electronic Library Online* (SCIELO), considerando o período de 2016 a 2021. Foi objeto das buscas o termo “estresse ocupacional em docentes” e “Síndrome de Burnout em docentes”. Foram encontradas somente sete publicações, todas elas em português. Em busca realizada nos periódicos associados à base SPELL não foram encontrados nenhum artigo que trata do “estresse ocupacional em

“docentes” e nem “síndrome de Burnout em docentes”. A busca realizada na base de dados da SCIELO retornou quatro artigos relacionados “estresse ocupacional em docentes” e três na temática “síndrome de Burnout em docentes”. Dos artigos pesquisados nenhum deles mencionaram estudos relacionados à estresse e síndrome de Burnout em docentes em época de pandemia da COVID-19. Dessa forma considera que o estudo proposto contribuirá para cobrir a lacuna identificada.

Do ponto de vista institucional a pesquisa se justifica também, por proporcionar às instituições de ensino uma visão da realidade que os docentes estão enfrentando, tendo em vista esta nova realidade que está sendo importada em função da Pandemia COVID-19. Diante dos dados a serem obtidos, as instituições poderão adotar estratégias mais assertivas em relação ao trabalho dos docentes, com reflexos positivos em termos da motivação dos alunos e resultados acadêmicos. Poderá também obter subsídios importantes para adoção de políticas de gestão de pessoas que contribuam para melhorar o ambiente de trabalho e, em consequência, a qualidade de vida dos docentes.

No plano social, este estudo poderá contribuir, à medida que se obtenha um melhor desempenho dos professores em função das condições proporcionadas pelas instituições, redundando em ensino de melhor qualidade, o que terá reflexos positivos junto aos alunos e, conseqüentemente, à sociedade.

Finalmente, esta dissertação está organizada em cinco capítulos, incluindo esta introdução, que apresenta o contexto do estudo, o problema de pesquisa, os e a sua justificativa. No segundo capítulo apresenta-se o referencial teórico do estudo. No terceiro capítulo os procedimentos metodológicos utilizados na condução da presente pesquisa são apresentados. Na sequência os dados são analisados e discutidos haja vista o propósito deste estudo. Por fim, apresentam-se as considerações finais da pesquisa, seguidas das referências e dos apêndices.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo contempla a teoria que sustenta a pesquisa. São apresentadas as seguintes temáticas: sobre estresse ocupacional; sobre a Síndrome de Burnout; relação entre estresse ocupacional e síndrome de Burnout; o atual contexto de trabalho do professor; breves apontamentos sobre o estresse ocupacional e a síndrome de Burnout no contexto da pandemia do COVID-19.

2.1 Sobre estresse ocupacional

O estresse sempre se faz presente na história da humanidade. Entretanto, somente a partir do século XIV é que surgiram as primeiras referências ao termo, propriamente dito. O vocábulo é derivado do latim “*strictus*” (particípio passado do verbo *stringo*), que significa estreitar, comprimir, apertar (FERREIRA *et al.*, 2018). A partir do século XVII, a palavra de origem latina foi adotada pelo inglês, transformando-se no conhecido termo *stress*, cuja significação é opressão, desconforto e adversidade chegando, inclusive, a versar sobre “desafio” e “aflição” (SELYE, 1993; LIPP, 1996). Tais mudanças de significação se deram através do próprio contexto da época, transformando-se de um contexto individual e biológico (apertar, estreitar e comprimir), para um contexto mais geral, universal e coletivo, nas organizações onde se mantinham inseridas.

Na década de 1930, o pesquisador canadense Hans Selye (1936) publicou o trabalho “*Syndrome produced by nocuous agents*”, tido como um marco a respeito dos estudos sobre o estresse predominantemente biológico detectando, então a existência de uma série interligada de reações endócrinas acionadas perante a ação de estímulos negativos, capazes de modificar o estado de homeostase. O autor, após definir cientificamente o termo “*stress*”, afirmou que o mesmo se trata de um elemento inerente às manifestações, capaz de produzir certas alterações na composição química e na estrutura do corpo, que podem ser observadas e mensuradas. Desse modo, não se trata de uma tensão nervosa, nem o resultado específico de uma lesão, não é uma reação de alarme, mas um estado declarado por uma síndrome específica, constituída por todas as alterações não específicas produzidas em um sistema biológico (SELYE, 1936).

Segundo Selye (1956) a manifestação do “estresse” (termo a ser utilizado em português) se dá pela Síndrome Geral de Adaptação (SGA), isto é, um conjunto de respostas desenvolvido por três fases: alarme, resistência e exaustão. A fase de alarme se inicia quando o organismo é exposto às fontes de tensão, cuja consequência é ativar o estado de alerta. A fase da resistência é desencadeada pela permanência dos agentes estressores e ocorre o desgaste acelerado do organismo que não consegue superar o estressor, levando à terceira fase: a da exaustão. Na exaustão o indivíduo é levado a situação de alta gravidade, que, tendo exaurido os mecanismos de defesa do organismo, pode, inclusive, evoluir para o óbito (SELYE, 1956). Em complemento, Lipp (2000) ao analisar as fases do estresse ocupacional propostas por Selye (1956) destaca a presença de uma quarta fase, nomeada de intermediária, que se estabelece entre a resistência e a exaustão. Para a autora, essa fase é definida como “quase-exaustão”, pois se refere ao enfraquecimento do indivíduo que não consegue se adaptar ou resistir ao estressor, apresentando sintomas de desgaste físicos e psicológicos (LIPP, 2003, p.19).

A título de conceituação o estresse pode ser compreendido como uma resposta complexa do organismo, que envolve reações psicológicas, físicas, mentais e hormonais, frente a desafios vivenciados pelo indivíduo, mas quando o organismo consegue se adaptar, o processo de estresse é interrompido e os sintomas desaparecem (LIPP; MALAGARIS, 2001). Importante salientar que o estresse não é, necessariamente, um fenômeno negativo. A sobrevivência do indivíduo depende deste mecanismo funcionando como estímulo para desenvolver o potencial próprio em diversas esferas, sendo, portanto, considerado saudável e necessário à vida (TAMAYO, 2008).

O estresse é inerente ao cotidiano que surge quando os indivíduos recebem uma carga maior do que aquela que acreditam suportar, funcionando como um ponto de equilíbrio para lidar com a realidade e a possibilidade das suas ações (GOMES; MIGUEZ, 2011). Sendo assim, o estresse ocupacional é resultante da interação entre altas demandas psicológicas, menor controle no processo de produção do trabalho e menor suporte social recebido de chefes e colegas de trabalho, o que pode levar a resultados nocivos à saúde física e mental do trabalhador, ou seja, os

trabalhadores que se defrontam com pressões psicológicas no trabalho e altas demandas, combinadas com um baixo poder de decisão ou baixo controle, correm um risco grave de adoecimento mental como consequência do desgaste psicológico sofrido (KARASEK *et al.*, 2000).

Quick e Henderson (2016) afirmam que o estresse ocupacional é um risco à saúde conhecido por um conjunto de fatores psicológicos, comportamentais e de distúrbios e doenças médicas, podendo ser considerado em três etapas. A primeira inclui as causas do estresse, que são conhecidas como fatores de risco. Na segunda etapa estão presentes as respostas ao estresse, ou seja, as reações às demandas ambientais ou pressões internas. Na terceira etapa inclui as consequências da história de vida ou formas de sofrimento (QUICK; HENDERSON, 2016).

Assim é possível afirmar que o estresse ocupacional pode desencadear o surgimento de diversas disfunções e doenças entre os trabalhadores que, além dos distúrbios relacionados à saúde, afetam as organizações e a sociedade (LEVI, 2015). Na perspectiva do autor o estresse significa o rompimento do equilíbrio interno, não podendo ser considerado como uma doença, mas na verdade, como um sinal de alerta do próprio corpo para fase de transição entre a saúde e a doença (LEVI, 2015).

Nesse sentido, observa-se duas tipologias básicas do estresse: o “distresse” ou estresse destrutivo ou disfuncional, e o “eustresse”, ou estresse positivo (HARGROVE *et al.*, 2013; SCOTT *et al.*, 2015). O “eustresse” se evidencia como o lado positivo do estresse, referindo à realização, vitória e superação de desafios depois que o indivíduo alcança resultados positivos. Por outro lado, o “distresse”, ou estresse da derrota, é o inverso, é quando o indivíduo não é recompensado pelos esforços realizados ou não atinge os resultados esperados, provocando frustração e insegurança com os resultados negativos do seu trabalho. Esse tipo de estresse é também apontado como o estresse na sua forma negativa e disfuncional (SELYE, 1974; COUTO, 2014; TANURE *et al.*, 2015; COUTO; COUTO, 2020).

Quanto à suas manifestações, ele pode ser percebido em duas intensidades distintas: a primeira é quando a reação ao estresse permanece em níveis elevados

durante muito tempo, e “o indivíduo não consegue responder a mais nenhum estímulo” (ROSSI, 2005, p.10), o estresse é denominado de crônico. Por outro lado, quando os episódios de estresse se dão de forma pontual e de curta duração, inferior a duas semanas, é denominado de estresse agudo (COUTO; COUTO, 2020).

Quanto à suas origens, o estresse ocupacional possui duas formas básicas, a sobrecarga e a monotonia. O estresse de “sobrecarga”, que ocorre em situações que os estressores psíquicos decorrentes do ambiente suplantam a estrutura psíquica do indivíduo (COUTO; COUTO, 2020). O contrário dessa situação é denominado por Selye (1974) de monotonia, que é quando o indivíduo é submetido à uma situação cuja exigência psíquica é inferior à demandada da estrutura psíquica do indivíduo. O estresse de monotonia, em muitos casos, evolui para quadros de depressão, cuja apatia, tristeza profunda e desinteresse pelas coisas e pessoas são características essenciais do quadro estabelecido (COUTO, 2014).

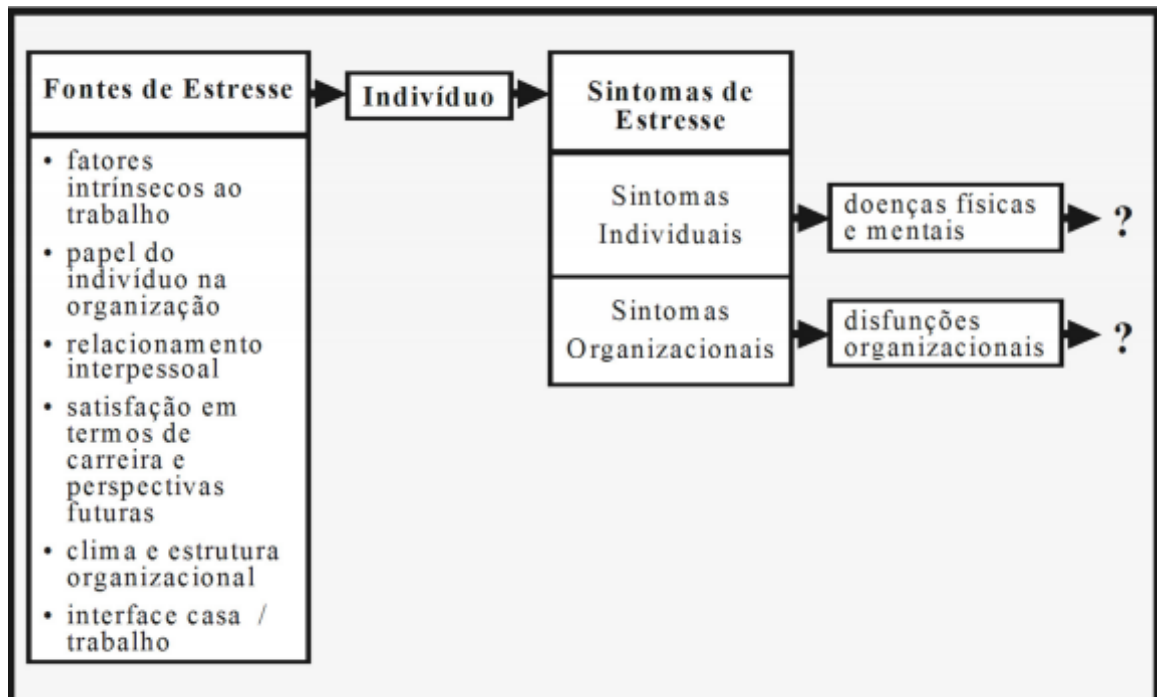
Os estudos sobre estresse têm recebido maior atenção pelas organizações em todo o mundo, pois este vem sendo considerado um problema generalizado, que atinge os trabalhadores, a organização e a sociedade como um todo, que pode ser minimizado ou até mesmo evitado, por meio de ações na ambiência ocupacional (LEVI, 2005; CAPELO; POCINHO, 2016; HERMAN; HICKMON-ROSA; REINKE, 2017). O estresse ocupacional tornou-se preocupante, sendo reconhecido como um dos riscos ao bem-estar do indivíduo, no que se refere aos aspectos psicológicos e sociais (ROSSI, 2005; BRAUN; FOREYT; JOHNSTON, 2016; QUICK; HENDERSON, 2016; VAN WINGERDEN, 2018).

Dessa forma, a falta de controle sobre o próprio trabalho contribui com frequência para o aumento dos sentimentos de insatisfação com consequências negativas sobre a saúde dos trabalhadores, uma vez que eleva a produção dos hormônios indutores do estresse (CANIVET *et al.*, 2014; ZILLE *et al.*, 2018). Nos estudos realizados por Cooper (1983) e Cooper, Sloan e Williams (1988) foram identificadas seis fontes relacionadas ao estresse ocupacional:

- 1) Elementos essenciais ao trabalho, marcado pela sobrecarga quantitativa (ter “muito a fazer”) e qualitativa (trabalho “muito difícil”); excesso de informação; intimidação para cumprimento de prazos; utilização de muito esforço físico; atividades repetitivas e desgastantes; funções que oferecem riscos à saúde ocupacional (tanto mental quanto física);
- 2) Papel do sujeito na organização: incluindo a ambivalência do papel, o choque de papel e o dever pelas pessoas, que significa ter que passar um período maior interagindo com os demais trabalhadores;
- 3) Desenvolvimento na carreira: está relacionado ao efeito causado pela super e sub promoção, insegurança na relação de emprego, pretensões frustradas, contradições de *status*, entre outros;
- 4) Relacionamentos interpessoais no trabalho, envolvendo relacionamento com superiores, subalternos e demais colegas;
- 5) Estrutura e clima organizacional, incluindo pequena atuação nos processos decisórios, ausência de consulta efetiva e limitações ao comportamento;
- 6) Interface casa/trabalho: que presume a existência de várias fontes extra-organizacionais de estresse que irão atingir o bem-estar físico e mental de um indivíduo no labor como problemas de natureza familiar, insatisfação com a vida e crises psicológicas, problemas financeiros, entre outros. Esses elementos são considerados pelos autores como estressores em potencial, pois atuam em um “loop de *feedback*” entre o emprego e seu ambiente externo (COOPER, SLOAN E WILLIAMS, 1988).

A figura 1 a seguir evidencia o modelo proposto por Cooper, Sloan e Williams (1988).

Figura 1 - Fontes relacionadas ao estresse ocupacional



Fonte: Cooper, Sloan e William (1988, p. 1850)

Consideravelmente, os fatores de estresse apresentados na figura 1 representam para o trabalhador uma alta demanda a ser enfrentada, e se o indivíduo apresentar uma estratégia deficiente de enfrentamento poderá desencadear as manifestações de estresse ocupacional. Assim, quanto menor o controle e maior a demanda, mais provavelmente haverá a ocorrência de estresse e conseqüentemente maiores serão os prejuízos à saúde do trabalhador (HURRELL; MURPHY, 1996; KARASEK *et al.*, 2000).

Segundo Cardoso (2015), as demandas, ou estressores, incluem tanto os aspectos físicos quanto os emocionais e os cognitivos, que dizem respeito às diferentes situações nas organizações, bem como aos diferentes setores da economia. Essas demandas se definem como: a) Físicas: intensidade e ritmo (determinado por clientes, máquinas, colegas); quantidade de trabalho; pressão temporal; interrupções; metas e objetivos; e polivalência; b) Emocionais: contato com o sofrimento; tensão com o público; medo durante a realização do trabalho; necessidade de esconder a emoção e de acalmar pessoas; c) Cognitivas: grau de concentração; complexidade do trabalho; monotonia; pensar várias coisas ao mesmo tempo; aprendizado de novas tarefas; resolução de problemas; necessidade

de cumprimento de normas; grau de responsabilidade; concentração; e mudanças constantes.

No concernente às estratégias de enfrentamento do estresse ou *coping* podem ser vistas como um comportamento aprendido que contribui para reduzir ou eliminar as manifestações de estresse face dos perigos que ameaçam os indivíduos. Pode se iniciar pelo medo, o que motiva a resposta comportamental de evitamento ou fuga, e por raiva, que motiva o confronto ou ataque (RAMOS; ENUMO; PAULA, 2015). O *coping* inclui processos cognitivos, como negação, repressão, supressão e intelectualização, bem como comportamentos de resolução de problemas, que são utilizados para reduzir ou gerir a ansiedade e outros estados emocionais angustiantes (FOLKMAN; LAZARUS, 1988; RAMOS; ENUMO; PAULA, 2015).

O enfrentamento ao estresse consiste em estratégias de respostas voluntárias, em que há esforços conscientes para a resolução de problemas ou para a regulação da emoção (SHIN *et al.*, 2014). São, portanto, somatizados todos os esforços cognitivos e comportamentais que o indivíduo gasta para gerenciar as demandas percebidas internas e/ou externas que consomem ou excedem seus recursos e que podem mudar constantemente (LAZARUS; FOLKMAN, 1984; LAUGAA; RASCLE; BRUCHON-SCHWEITZER, 2008; RAMOS; ENUMO; PAULA, 2015). Shin *et al.* (2014) realizaram estudo com o objetivo de sintetizar e examinar as relações entre estratégias de *coping* e os sintomas de estresse. Os resultados da meta-análise indicaram que o enfrentamento focado no problema se correlaciona negativamente com as fases do estresse, enquanto a estratégia focada na emoção se correlaciona positivamente com esses mesmos sintomas.

Robertson *et al.* (2015) apontam a necessidade de resiliência pessoal, especialmente no local de trabalho, pois pode ter consequências benéficas para a saúde mental e refletir positivamente em relação aos resultados subjetivos de bem-estar, eliminando ou reduzindo as manifestações de estresse, depressão, ansiedade, humor negativo, afeto e emoção, que parecem particularmente sensíveis à intervenção da resiliência. Já para Chen, Sparrow e Cooper (2016), para a redução do estresse no trabalho, é importante que as práticas de recursos humanos adotadas pelas organizações consigam selecionar funcionários com perfis que se

ajustem ao atendimento das exigências do trabalho e das organizações. Além disso, os gestores devem intervir, ajudando os funcionários a resolverem as dificuldades decorrentes do trabalho.

2.1.1 Fisiologia do estresse

As excessivas tensões no ambiente de trabalho vêm contribuindo para provocar nos indivíduos importantes quadros de estresse, tornando-se vulneráveis a diversos tipos de doenças, dentre as principais se destacam: o infarto prematuro do miocárdio, distúrbio do sistema imunológico, úlceras, colites, derrame cerebral, câncer, quadros psiquiátricos e manifestações psicológicas diversas (ZILLE; ZILLE, 2010; COUTO; COUTO, 2020). Assim, o estresse corresponde a um processo fisiológico do ser humano, produto dos agentes estressores presentes no ambiente (SCOTT *et al.*, 2015), sendo que os impactos fisiológicos de emoções, como medo e raiva, se estabelecem na resposta ao estresse, por desencadear a liberação de hormônios que fazem ativação direta no sistema nervoso central (QUICK; HENDERSON, 2016).

O Sistema Nervoso Autônomo (SNA) tem papel importante no momento de ocorrência do estresse, pois é o responsável pelo controle da maioria das funções viscerais do corpo humano como, por exemplo, a sudorese, a pressão arterial e a temperatura corporal. Assim, no indivíduo ao se deparar com situações de tensão excessiva ou que exigem vigor físico aumentado, ocorre uma estimulação em massa, da subdivisão simpática do SNA como forma de preparar o organismo para situações de “luta ou fuga” quando se encontra diante de uma situação de ameaça (GUYTON; HALL, 2006; SCOTT *et al.*, 2015; KUPST *et al.*, 2015; QUICK; HENDERSON, 2016).

No que se refere aos sintomas de estresse, as pesquisas sobre trabalho e saúde indicam não apenas a ocorrência de sintomas físicos, mas também para aqueles sintomas relacionados com os aspectos psicológicos e emocionais, com o pressuposto de que estes não podem ser tratados separadamente (CARDOSO, 2015). Dessa forma, do ponto de vista fisiológico, o estresse provoca alterações no organismo que o prepara para o enfrentamento e/ou superação das fontes de

pressão excessivas às quais ele se submete (KUPST *et al.*, 2015; QUICK; HENDERSON, 2016). Assim, quando o equilíbrio do organismo não ocorre frente às pressões impostas pelo meio e a estrutura psíquica do indivíduo se instala o quadro de estresse. Tanto o sistema endócrino quanto o sistema nervoso são de importância fundamental na mediação desse processo, por serem responsáveis por realizar a integração e coordenação entre os sistemas do corpo humano e os respectivos órgãos (GUYTON; HALL, 2006; SCOTT *et al.*, 2015).

Os sintomas do estresse se manifestam de forma diferente em cada indivíduo, dependendo do contexto e de exigências específicas. As diferentes respostas ao estresse ocorrem não somente em função do estado geral das características individuais de cada indivíduo, mas também dependem da fase da vida em que este se encontra, da natureza e da intensidade das pressões (ZILLE, 2005; COUTO, 2014). Os sintomas clássicos, físicos e psíquicos, manifestados nos indivíduos em decorrência do estresse podem ser ansiedade, nervosismo, angústia, ímpetos de raiva, irritabilidade, fadiga, dor de cabeça por tensão, indisposição gástrica, períodos de depressão, dor discreta no peito sob tensão, excesso ou falta de apetite, palpitações, insônia, dores musculares, nó na garganta, oscilação e/ou perda do senso de humor e pânico (COUTO, 2014; FERREIRA *et al.*, 2015; KOCH; BIAZI; DI BENEDETTO, 2015; BATISTA *et al.*, 2016; QUICK; HENDERSON, 2016; ALVES; ZILLE, 2018; ZILLE; NOGUEIRA; 2019; COUTO; COUTO, 2020).

Nesse sentido o estresse relacionado ao trabalho pode ocorrer de forma contínua, desencadeando transtornos depressivos. Além disso, pode ser um fator determinante de aumento da pressão arterial, doenças cardíacas, Acidente Vascular Cerebral (AVC), esgotamento físico e problemas renais em decorrência da hipertensão arterial (LEVI, 2005; KIVIMÄKI *et al.*, 2015; KUPST *et al.*, 2015; ROBERTSON *et al.*, 2015; SANTOS; CALLES, 2017). O estresse está entre as causas que favorecem o aparecimento de diversas disfunções e doenças entre os trabalhadores que, além dos distúrbios relacionados à saúde, afetam as organizações e a sociedade (COOPER, 1983; KARASEK, 2000; LEVI, 2005; COUTO; COUTO, 2020).

O estresse ocupacional afeta os aspectos psicológicos, físicos e sociais do trabalhador, bem como a eficácia das organizações (LEKA; GRIFFITHS; COX, 2004; KRÖLL; DOEBLER; NÜESCH, 2017), levando a organização ao baixo desempenho na produtividade, alta rotatividade de funcionários e aumento da violência no local de trabalho (ROSSI, 2005) e para o indivíduo os estressores podem reduzir o bem-estar subjetivo dos trabalhadores, que por sua vez, está relacionado ao baixo desempenho da tarefa, atitudes negativas relacionadas ao trabalho e redução da saúde pessoal (BARON *et al.*, 2016).

Por fim é importante ressaltar que o estresse ocupacional é visto na literatura como uma condição crônica. Parece haver um consenso na literatura em torno da síndrome de Burnout ser caracterizada como uma resposta ao estresse laboral crônico, embora os conceitos se mantenham distintos (ABREU *et al.*, 2002; PAIVA, 2019). Ademais, a Organização Mundial da Saúde (OMS) afirma: “saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a mera ausência de doença ou enfermidade”. Ainda segundo a OMS, o estresse é a doença do século XXI, atingindo até 90% da população.

Dessa forma, é sabido que o Estresse e a Síndrome de Burnout podem ter uma repercussão negativa sobre a saúde psíquica e, assim, para a Saúde Mental como um todo, o que não apenas é indesejável por si só, mas também traz impactos negativos para o indivíduo e seu desempenho e produtividade nas organizações (COUTO *et al.*, 2012; BONEZ; DAL MORO; SEHNEM, 2013; CARDOSO, 2016). Nesse sentido, a seguir traçam-se algumas considerações acerca da síndrome Burnout.

2.2 Sobre a síndrome de Burnout

O termo Síndrome de Burnout foi utilizado primeiramente por Freudenberger, em 1970, psiquiatra de origem germânica trabalhava em uma clínica em Nova York especializada no tratamento de usuários de drogas, onde passou a analisar o trabalho de jovens voluntários. Alguns eram pais de crianças que haviam fugido, ou que estavam em dificuldade. Outros estavam lá com a intenção de ajudar os jovens que chegavam à procura de assistência médica, psicológica e odontológica, e havia

outros também jovens profissionais que reconheciam a necessidade da clínica e estavam ali com a nítida intenção de colaborar (FREUDENBERGER, 1989).

Durante o período de observação, Freudenberger começou a perceber mudanças significativas no humor, na atitude, na motivação e na personalidade das pessoas que trabalhavam na clínica, em decorrência dessa variedade de origens pessoais e profissionais. O autor então descreveu o fenômeno como um sentimento de impotência e exaustão causado por um excessivo desgaste de energia e recursos, dando início ao estudo do Burnout (FREUDENBERGER, 1989). Entretanto, a disseminação do termo é atribuída a Maslach, pesquisadora da psicologia social e seus colegas, que entrevistaram diversos profissionais de serviço social na Califórnia para captar a forma como eles lidavam com o estresse emocional laboral, observando que o termo Burnout era muito utilizado para descrever esse fator (MUHEIM, 2013).

O surgimento do termo Burnout como fenômeno psicológico teve início na década de 1970 nos Estados Unidos, especialmente entre indivíduos que tinham laços estreitos com as pessoas (MASLACH, 2003). Droogenbroeck *et al.* (2014) conceituaram este fenômeno como uma construção multidimensional que é muitas vezes vista como o estágio final de uma cadeia de reações ligada ao estresse ocupacional crônico. Maslach e Goldberg (1998), por sua vez, definiram como um tipo de reação prolongada ligada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no ambiente de trabalho.

Primeiramente, o termo era atribuído principalmente aos profissionais de serviço social. Entretanto, gradualmente, pesquisadores e profissionais começaram a reconhecer a ocorrência do Burnout em diversos contextos de trabalho, sendo relacionadas também a serviços assistenciais e de educação (HALLSTEN; JOSEPHSON; TÓRGEN, 2005; SCHAUFELI; LEITER; MASLACH, 2009; CARDOSO *et al.*, 2017).

A síndrome de Burnout pode ser classificada como um transtorno de adaptação mental que apresenta sintomas de ordem física, emocional e atitudinal. No físico, o indivíduo pode apresentar cefaléias, alterações frequentes de sono e de peso,

distúrbios gastrointestinais, tonturas, náuseas, alergias, além de adoção de hábitos negativos para a saúde; na esfera emocional, o indivíduo pode desenvolver sentimentos de fracasso, desilusão, falta de esperança e de significado do trabalho; e no que diz respeito à esfera atitudinal, o sujeito passa a mostrar-se indiferente, com atitudes negativas e de afastamento em relação ao trabalho, aos colegas, aos supervisores e à própria instituição. Esses sintomas devem ocorrer todos os dias durante um período de duas semanas e causar sofrimento significativo com prejuízo na capacidade de trabalho, não devendo estar relacionado a outros diagnósticos ou ao abuso de substâncias (ABACAR, 2013; PANTOJA *et al.*, 2017; SILVA; BOLSONI-SILVA; LOUREIRO, 2018).

A evolução desses sintomas é causada pelas distâncias entre os desejos, ideais e expectativas do trabalhador e a capacidade do seu local de trabalho de satisfazê-los (LEITER; MASLACH, 2004). Desta forma, o Burnout refere-se ao Estresse ocupacional de caráter permanente, identificado através de um profundo sentimento de frustração, de incapacidade e exaustão em relação às atividades desenvolvidas no ambiente do trabalho. Essa Síndrome pode acarretar o abandono do trabalho pelo sujeito ou mesmo a sua manutenção no posto de modo pouco ativo e produtivo, onde o trabalhador faz o mínimo que seu trabalho exige e não o seu melhor (ABACAR, 2013). Tamayo (2008), por sua vez, elenca seis abordagens de Burnout:

- a) Como um excesso de carga emocional, uma vivência negativa e individual advinda das relações interpessoais desencadeadas no ambiente de trabalho, mais comum entre profissionais de serviços humanos, ou seja, cuja atividade demanda contato direto e frequente com demais pessoas, como ocorre com os profissionais da saúde e da educação;
- b) Como um “procedimento infeccioso”, gravoso, oriundo de condições instáveis de trabalho, podendo atingir profissionais de diversas categorias e seguindo uma determinada sequência na qual a despersonalização ocasiona baixa realização profissional que se encerra no esgotamento, sendo essa linearidade diversa das comungadas nas outras perspectivas;
- c) Como uma demanda elementar, com o efeito de um processo crescente de descrença que demarca a percepção do trabalhador quanto à essência do

- seu trabalho, causando exaustão física, emocional e mental, considerando as diferenças entre o que ele almeja e o que realmente percebe no seu trabalho;
- d) Como um “choque de realidade”, ou seja, como resultado de indagações acerca da própria competência profissional, dissabores com terceiros, distúrbios burocráticos, ausência de estímulo e realização, falta de coleguismo, escassez de orientação, excesso de carga de trabalho, rotinas monótonas, esfera de atuação limitada no trato com terceiros, ausência de autonomia, propósitos institucionais contraditórios, liderança e práticas de supervisão deficitárias, e distanciamento social; em resumo, essa abordagem leva em conta a reação a tais fatores estressores como o Burnout;
- e) Como falta de solidariedade, comum em profissões com um contato interpessoal alto, donde o profissional aguarda uma resposta, a aprovação de um terceiro que lhe é importante, uma compensação da organização em relação aos seus esforços; a fragmentação nesse contrato psicológico estimula a exaustão dos recursos emocionais do indivíduo, direcionando-o à fadiga, configurando o quadro de Burnout;
- f) Como um desarranjo entre o sujeito e o seu trabalho, uma desarmonia crônica entre o que o trabalhador oferta e o que ele tem de retorno, considerando-se excesso de trabalho, ausência de controle, retribuições insuficientes, escassez de coletividade, ausência de justiça e valores antagonistas; essa abordagem é condizente com o mundo do trabalho.

Ressalta-se ainda que na literatura não há um consenso na definição do construto Burnout, existindo diversas definições para o termo. Entretanto, podem ser definidos cinco elementos comuns entre essas definições:

- 1) a predominância de sintomas relacionados à exaustão mental e emocional, fadiga e depressão;
- 2) a ênfase dada aos sintomas mentais e comportamentais, embora sintomas físicos atípicos sejam por vezes mencionados;
- 3) a frequente associação do Burnout ao trabalho;
- 4) a presença dos sintomas em indivíduos que não apresentavam indicativos anteriormente e
- 5) a ocorrência de redução da eficácia e de baixo desempenho no trabalho por causa de atitudes e comportamentos negativos (ABACAR, 2013, p. 25).

De maneira ampla a síndrome de Burnout é entendida como um processo psicológico em resposta ao estresse ocupacional crônico, que aparece quando

falham as estratégias de enfrentamento que o sujeito utiliza para suportar as vivências de sofrimento no trabalho (MASLACH, 2017). Em termos agregados trata-se de quadro de estresse prolongado do trabalho, mas esse debate ainda é inconclusivo (MARQUES *et al.*, 2020).

Importante ressaltar a existência de pontos positivos e negativos presentes no dia a dia do trabalho e que são capazes de alterar diretamente o desempenho individual do profissional. Nesse contexto, as influências positivas podem desaguar em sentimentos de Bem-Estar no Trabalho (BET) (DESSEN; PAZ, 2010). Dessen e Paz (2010) salientam que o BET pode ser entendido como o atendimento das pretensões dos profissionais no trabalho. Em contrapartida, quando esses elementos impactam de maneira negativa, podem desencadear acarretar prejuízos à saúde, ocasionando problemas como o estresse laboral e a síndrome de Burnout, sendo este segundo intimamente relacionado à deterioração do bem-estar físico e emocional (CARVALHO; MAGALHÃES, 2011).

Há que se considerar também que a síndrome de Burnout desponta em trabalhadores extremamente estimulados, e que respondem ao estresse laboral trabalhando cada vez mais, a ponto de entrarem em colapso (CODO; MENEZES 2006). Dessa forma, cumpre destacar que síndrome de Burnout é mais alusiva à natureza do trabalho do que às características individuais da pessoa, representando um fator de risco preponderante para problemas relacionados à saúde mental, e cujas consequências atingem a vida pessoal, social e laboral do indivíduo (PAIVA; GOMES; HELAL, 2015).

Segundo Koga *et al.* (2015) a síndrome de Burnout resulta do estresse crônico no trabalho, sendo composta por três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e realização profissional. A exaustão emocional refere-se ao esgotamento dos recursos físicos e psíquicos por desgaste emocional e resulta em falta de energia e de entusiasmo em relação ao trabalho (CARLOTTO; PALAZZO 2006). A despersonalização (ou cinismo) é o distanciamento interpessoal, com diminuição do envolvimento emocional no trabalho e do desenvolvimento de atitudes impessoais e desumanizadas no tratamento de clientes e de colegas (MASLACH, 1998). A baixa realização pessoal no trabalho corresponde à dimensão de

autoavaliação negativa e relaciona-se à baixa produtividade laboral e a sentimentos de ineficácia e de incompetência, que promovem insatisfação profissional (MASLACH, 1998). O quadro 1 a seguir apresenta de maneira sintética as dimensões da síndrome de Burnout.

Quadro 1 - Dimensões da síndrome de Burnout

Dimensões	Definições
Exaustão emocional	Componente individual do estresse crônico; Segundo Tamayo (2008) é o sentimento de hiper-exigência e redução dos recursos emocionais e físicos. Se caracteriza pela falta de energia e pela sensação de que todos seus recursos emocionais estão exauridos (JOHNSON <i>et al.</i> , 2009).
Despersonalização ou cinismo	Representa o componente do contexto interpessoal do Burnout (TAMAYO, 2008). É uma resposta negativa ao indivíduo quanto à diversos aspectos no trabalho como, pessoas, colegas, chefias, clientes (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001; TAMAYO, 2008).
Realização pessoal/profissional ou ceticismo	Reflete a dimensão de autoavaliação do Burnout. Relacionada aos sentimentos de reconhecimento de competência e produtividade no trabalho (MASLACH, SCHAUFELI, LEITER, 2001; TAMAYO, 2008). Tem efeito mediador inversamente proporcional ao Burnout, ou seja, em caso de Burnout elevado, sentimento de realização usualmente são diminuídos (JOHNSON <i>et al.</i> , 2009).

Fonte: Paiva (2019, p. 183)

Nesse sentido, a síndrome de Burnout tem sido considerada como uma das formas mais graves de desgaste profissional, provocada por sentimentos de exaustão, pressão, frustração, incapacidade e sofrimento, que leva o trabalhador a se sentir culpado por não realizar o trabalho como desejado e por trazer mal-estar e estresse para a vida pessoal e familiar (ANGELINI, 2011). Corroborando tais colocações Silva *et al.* (2012) sublinham que a síndrome de Burnout é um dos maiores problemas psicossociais da atualidade, dada a superprodução e consumo desregrado, o que resulta em um contexto no qual o profissional cada vez menos tem tido momentos de lazer e bem-estar fora do ambiente de trabalho, devido ao ritmo de trabalho que ultrapassa seus limites.

Paiva (2019) salienta que a síndrome de Burnout apresenta algumas esferas de manifestações de comportamentos nas áreas afetivas, cognitivas, físicas, comportamentais, sociais, atitudinais e no trabalho, conforme quadro 2 a seguir:

Quadro 2 – Esferas de manifestação da síndrome de Burnout

Esferas	Manifestações e sintomas
Afetiva	O humor se torna depressivo, de desesperança e ansioso. O indivíduo tem baixa autoestima, baixa tolerância à frustração, hipersensibilidade a crítica, desconfiança com colegas, supervisores, clientes.
Cognitiva	O indivíduo tem dificuldades de concentração, perda de memória, dificuldades para tomar decisões e provável aparição de sintomas sensório-motores.
Físicas	Se caracteriza pelos distúrbios gastrintestinais, dores de cabeça, fadiga insônia, sensação de esgotamento, tremores e falta de ar.
Comportamental	O indivíduo tem dificuldades para controlar suas emoções, passa a ter conduta de fuga ou evitação, absenteísmo, queda na produtividade, atrasos para chegar ao trabalho e nos acidentes de trabalhos.
Social	Surgem problemas com os clientes, colegas, superiores e subalternos, onde o indivíduo evita contato no trabalho e tende a se isolar. Os problemas no trabalho passam a interferir na vida familiar.
Atitudes	O indivíduo passa a agir com frieza, distanciamento, indiferença e cinismo no relacionamento com os clientes.
Trabalho	A intenção é abandonar o emprego, diminuir o envolvimento com os clientes, com o trabalho e com a organização.

Fonte: Paiva (2019, p. 184)

Importante destacar que várias dessas manifestações descritas no quadro 2 também são comuns no estresse ocupacional, caracterizando um ponto em comum de ambas as doenças (COOPER; SLOAN; WILLIAN, 1988). Nesse sentido Brill (1984) aponta que, enquanto o estresse se refere a um processo adaptativo temporário, não somente associado ao trabalho e acompanhado de sintomas físicos e mentais, o Burnout se refere à erosão da capacidade de adaptação acompanhada de mau funcionamento pessoal crônico.

O desenvolvimento da Síndrome de Burnout traz consequências negativas nas esferas individual, organizacional e no relacionamento social. Na esfera individual, os sintomas incluem problemas fisiológicos, psicológicos e psicossociais, podendo se manifestar através do esgotamento físico, do aumento do uso de álcool e drogas e do desenvolvimento da ansiedade e da depressão, impactando de forma negativa a Saúde Mental do trabalhador. Quanto ao nível da organização, diversos estudos identificaram o Burnout associado com absenteísmo, *turnover* e diminuição da produtividade no trabalho. Com relação ao nível social, a Síndrome pode desencadear o enfraquecimento das relações conjugal, familiar e recreativa do indivíduo (MASLACH; JACKSON, 1981; MASLACH; LEITER, 1999; MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001; ABACAR, 2013; SILVEIRA *et al.*, 2016).

2.3 Relação entre estresse ocupacional e síndrome de Burnout

A significação de estresse remonta ao século XVII, porém, somente em 1926, um dos principais estudiosos do tema – Hans Selye – passou a defini-lo como um estado de tensão do organismo (LIPP, 2000). Ademais, a banalização do tema fez com que a sociedade o empregue de maneira generalizada. Conforme Benevides-Pereira (2002), essa relativização da definição de estresse levou esse estado a ser considerado sinônimo de qualquer comportamento negativo incomum.

Em certos casos, a reincidência de situações de estresse ocupacional intenso propicia o desenvolvimento de problemas físicos e mentais mais sérios. Segundo Monteiro, Dalagasperina e Quadros (2012, p. 20) “além do estresse ocupacional, podem também aparecer outras doenças ocupacionais causadas pela recorrência e permanência do mesmo, entre as quais se destaca a Síndrome de Burnout”. O termo Burnout foi tratado por um psicólogo chamado Freudenberger (1974) que o descreveu em situações nas quais o indivíduo se frustra ao investir em determinada causa, e esta não corresponde as expectativas. Para o autor, Burnout é falhar, desgastar-se ou sentir-se exausto face às demandas em excesso.

Maslach (1998) utilizou o termo se referindo a situações que afetam os indivíduos em decorrência da profissão, uma situação proveniente do ambiente de trabalho, e não oriundo do indivíduo (NEVES; OLIVEIRA; ALVES, 2014). O termo estresse por sua vez é originário da física, referindo a interação entre força e a resistência em combatê-la (TAN; YIP, 2018). No entanto, na medicina, o termo foi inicialmente utilizado por Selye (1956), que o definiu como um elemento capaz de produzir alterações na estrutura do corpo, não sendo, portanto, uma tensão nervosa, muito menos resultado de uma lesão, mas uma síndrome específica, a SAG, que compreende três fases, designados como alarme, resistência e exaustão.

O Burnout também é uma síndrome psicológica, que surge diante da permanência a exposição de estressores crônicos no trabalho, na qual o indivíduo passa a ter uma exaustão emocional, despersonalização e desrealização na vida pessoal (MASLACH; LEITER, 2016). Segundo Tamayo (2002) a síndrome de Burnout apresenta um conjunto de alterações como esgotamento profissional, exaustão,

estafa e desgaste. Assim, o Burnout pode ser considerado um estresse prolongado do trabalho (MARQUES *et al.*, 2020).

O quadro 3 a seguir apresenta de maneira sintética a fases do estresse ocupacional e da síndrome de Burnout, considerando para tal estudos seminais acerca das temáticas.

Quadro 3 – Fases / Dimensões do estresse e Burnout

Fases / Dimensões de cada Síndrome	
Estresse – Síndrome da Adaptação Geral (SELYE, 1956)	Síndrome de Burnout (MASLACH, 2016)
Alarme	Exaustão emocional
Resistência	Despersonalização
Quase-Exaustão (Lipp, 2000)	Realização profissional/pessoal
Exaustão	

Fonte: Paiva (2019)

O estresse pode se manifestar de diversas formas, estando relacionado ao conteúdo e o contexto do trabalho. Além disso, a junção desses fatores, com as características individuais de cada profissional, pode gerar o estresse ocupacional (MATOSO; OLIVEIRA, 2019). O Burnout, por sua vez, ocorre nas relações de trabalho e em indivíduos cujas profissões os expõem a estresses intensos, sendo mais propício aos profissionais que trabalham com outros indivíduos (MASLACH; JACKSON, 1981; GIL-MONTES, 2005; MOREIRA *et al.*, 2009).

Roazzi *et al.* (2000) afirmam que Burnout é um processo que possui duas características do estresse, esgotamento emocional e baixa realização pessoal, no entanto se diferem pelo terceiro elemento que é a despersonalização. Assim muitas das manifestações do Burnout são comuns no estresse ocupacional, caracterizando, portanto, um ponto em comum de ambos (COOPER; SLOAN; WILLIAN, 1988). Contudo, importa destacar a diferença entre o estresse ocupacional e a síndrome de Burnout pois, de acordo com Pinheiro *et al* (2003), o Burnout apresenta, além do esgotamento, algumas características que não fazem parte do estresse como despersonalização, cinismo e desrealização. Já o estresse ocupacional traz a necessidade de o organismo do indivíduo ajustar-se às pressões impostas pelo ambiente laboral (PAIVA, 2019).

Paiva (2019) afirma que parte da literatura defende a similaridade do estresse ocupacional com a síndrome de Burnout, até porque o fato de serem duas síndromes relacionadas ao trabalho faz com que a parte da literatura desconsidere suas diferenças. Alguns autores advogam que o estresse na sua tipologia crônica é que faz surgir a síndrome de Burnout, devido à diminuição dos níveis satisfatórios, comprometimentos e de produtividade nas organizações, levando-os ao absenteísmo, depressão, distúrbios de sono, etc. (ANDRADE; CARDOSO, 2012; PAIVA, 2019).

Em outras palavras, o estresse ao se tornar crônico pode ter como resposta a Síndrome de Burnout, por estar associada a uma síndrome composta por comportamento de desilusão, exaustão e isolamento, afetando principalmente os trabalhadores em contato direto com outras pessoas (PAIVA, 2019). Dessa forma, segundo Rabin *et al.* (1999) a síndrome de Burnout é o resultado de um processo longo de tentativas de lidar com determinadas condições de estresse. Por isso que há na literatura entendimentos no sentido de que a síndrome de Burnout é consequência de trabalhadores altamente motivados que trabalham com excesso para superar o estresse laboral e acabam entrando um colapso, já o estresse ocupacional é o contrário, porque só pode se manifestar em indivíduos sem motivação para trabalhar (PAIVA, 2019).

Importante destacar que enquanto o Burnout está relacionado à natureza do trabalho, pelo envolvimento em excesso na atividade laboral, o que gera consequências na vida pessoal, social e laboral do indivíduo, o estresse ocupacional, por sua vez, se relaciona com o excesso ou falta de demandas da atividade laboral (RABIN *et al.*, 1999; SILVA, 2010; PAIVA, 2019). Nesse mesmo sentido Silva (2010) ressalta que o estresse ocupacional pode gerar o sofrimento psíquico, mal-estar, mudanças de comportamentos e distúrbios do sono, quando o indivíduo não consegue atender às demandas solicitadas em seu trabalho. O Burnout, por sua vez, gera uma exaustão emocional que produz uma sensação de esgotamento, falta de recursos emocionais para lidar com a vida profissional e falta de energia (ABREU *et al.*, 2002), o que acaba por caracterizar o Burnout como uma

síndrome psicológica mais intensa do que o estresse ocupacional (LEÓN; IGUTI, 1999).

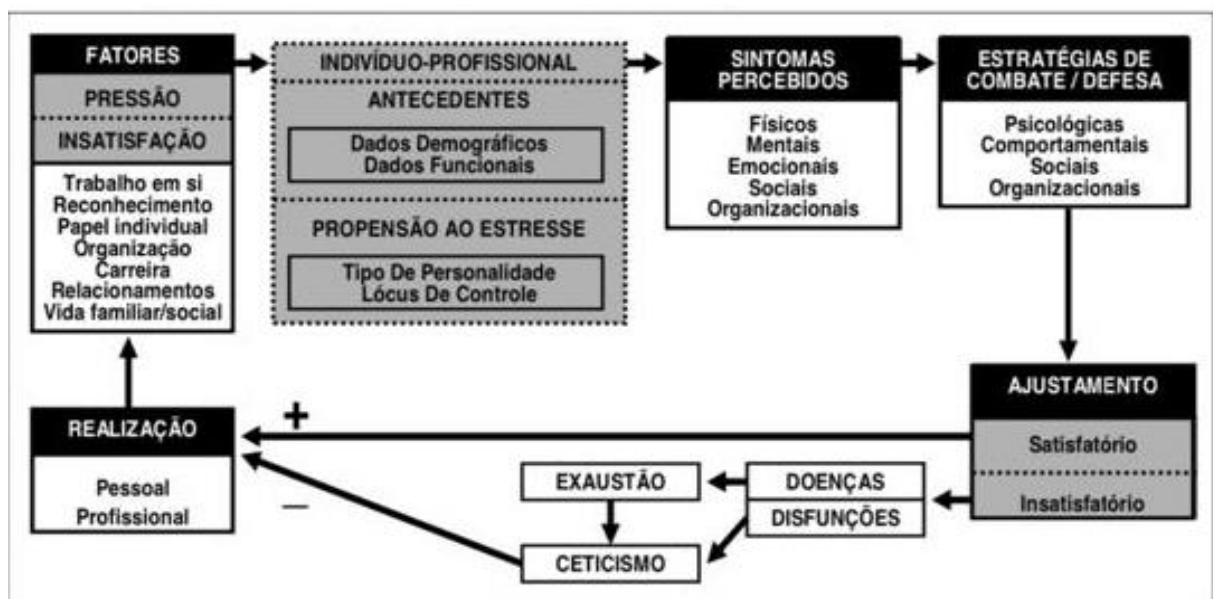
Embora compartilhem de sintomas semelhantes, muitas vezes sendo confundidos, o Estresse e o Burnout são doenças distintas, motivando diversos debates na literatura a esse respeito (ABACAR, 2013). Abaixo, são elencados pontos de distinção entre esses fenômenos:

- a) O estresse se desenvolve através de qualquer estímulo ou exigência externa sobre o indivíduo, enquanto que o Burnout aparece em indivíduos que realizam tarefas que exigem contato constante ou direto com pessoas, decorrendo, necessariamente, de sua relação de trabalho (MASLACH; JACKSON, 1981; LEITER; MASLACH, 1999, 2004; ABACAR, 2013; CAPELO, 2017; SILVA *et al.*, 2017);
- b) O estresse pode apresentar características positivas ou negativas, pois o sistema corpo-mente pode diagnosticar o estresse como uma ameaça (distresse) ou como um estímulo e oportunidade (eustresse), enquanto o Burnout não se relaciona com vertentes positivas, sendo sempre negativo, um distresse (estresse negativo), com supremacia de sintomas cognitivos, como esgotamento de emoções, uma sensação de vazio, de falta de motivação e de esperança (ABACAR, 2013; ROCHA *et al.*, 2016; CARDOSO *et al.*, 2017);
- c) Consequências: conforme já apontado anteriormente, o estresse possui aspectos positivos, podendo trazer consequências benéficas para o crescimento humano, diferentemente do Burnout, que traz apenas consequências prejudiciais (ABACAR, 2013; ROCHA *et al.*, 2016; CARDOSO *et al.*, 2017);
- d) Amplitude: enquanto o estresse afeta quase sempre somente a pessoa envolvida, o Burnout traz consequências que ultrapassam a pessoa do indivíduo, afetando também o seu resultado no trabalho e as demais pessoas envolvidas no ambiente em que o fenômeno ocorre (MASLACH; JACKSON, 1981; LEITER; MASLACH, 1999, 2004; ABACAR, 2013; TRINDADE; MORCERF; OLIVEIRA, 2018; DESBESELL; FABRÍCIO; KELM, 2018);
- e) O perfil do indivíduo afetado: o estresse pode ser vivenciado por qualquer pessoa, enquanto o Burnout só pode ser vivenciado por profissionais

instigados, diligentes, comprometidos com o seu trabalho, que entraram em suas carreiras levados pelo entusiasmo, paixão, objetivos e expectativas (ABACAR, 2013; CAPELO, 2017);

Dessa forma é possível observar uma integração entre o estresse ocupacional e a síndrome de Burnout e, para investigações que os integrem é importante que considere que trabalhar com ambos se pressupõe uma análise que parte do princípio de que o Burnout é uma consequência negativa de um desajuste do sujeito no processo de estresse. Schaufeli e Enzmann (1998) e Gil-Monte e Peiró-Silla (1997) consagraram modelos integrativos que levam em consideração tais conceitos. Entretanto os autores não aprofundam nos processos relacionados. Assim para este estudo considera-se o modelo integrativo entre estresse ocupacional e síndrome de Burnout apresentado por Paiva, Gomes e Helal (2015) na figura 2 a seguir.

Figura 2 – Modelo Integrado de análise do estresse ocupacional e da síndrome de Burnout



Fonte: Paiva, Gomes e Helal (2015, p. 301)

Para se compreender o modelo apresentado na figura 2 é importante considerar alguns pontos. Primeiramente, cumpre esclarecer que é necessário compreender que alguns dados pessoais e profissionais, assim como atributos da personalidade tem o condão de intervir na forma como o sujeito capta e reage aos fatores considerados estressores, tomando como base outro pressuposto que consiste na

visão da realidade como socialmente construída (PAIVA; GOMES; HELAL, 2015). Em termos agregados, as pessoas assimilam, a partir de sua socialização (primária e secundária) a vislumbrarem a si mesmas, bem como o mundo que está a seu redor por meio de suas várias nuances e formas, guiando seus comportamentos (BERGER, LUCKMANN, 1985).

Dessa forma, insta considerar tanto o gênero, quanto a faixa etária, curso de formação profissional, titulação, tipo de organização onde trabalha, bem como outras informações relevantes, como uma forma de se levar à compreensão do fenômeno em tela (PAIVA; GOMES; HELAL, 2015). Ademais, alguns estudos indicam a necessidade de se elencar, dentre os fatores, aqueles que são considerados os de pressão e os de insatisfação, uma vez que nem tudo que pressiona o indivíduo pode gerar insatisfação, ponto considerado no modelo (PAIVA; GOMES; HELAL, 2015).

Outrossim, com relação aos outros sintomas de estresse, além dos físicos e mentais comumente abordados nas pesquisas sobre o tema, foram ampliados a outros campos, como emocionais, sociais e organizacionais, alargando-se a amplitude da essência das manifestações que o sujeito pode desenvolver, a julgar o grau e a duração do processo de estresse a que este indivíduo está submetido, a ponto de minar as suas defesas e chegar ao Burnout, notadamente no que se refere à exaustão emocional (PAIVA; GOMES; HELAL, 2015).

Outro ponto levado em consideração relaciona-se às estratégias de defesa e combate contra o estresse constatado. Antes posicionados em termos mais amplos, é importante separar de acordo com a natureza das mesmas, assim: psicológicas (racionalizar, por exemplo), comportamentais (distrair-se com passatempos, gerenciar o tempo, dentre outras), sociais (ter apoio social), organizacionais (aderir minuciosamente à normas e regras ou sabotá-las, faltar, sair da organização etc.) (PAIVA; GOMES; HELAL, 2015). A partir do momento que tais estratégias são eficazes, reduz-se a possibilidade de estresse, propiciando a realização pessoal e profissional no trabalho, comumente denominado de eustresse, ou estresse do “bem” (SELYE, 1974). Se as estratégias não são eficientes a ponto de lidar com o estresse percebido, e o ajustamento é deficitário, podem levar ao aparecimento de doenças nos trabalhadores (físicas e mentais), intrinsecamente relacionadas a

disfunções organizacionais (queda de produtividade, qualidade; aumento de faltas, rotatividade, sabotagem etc.), podendo dar margem para a exaustão, de natureza multifacetada (emocional, mental, física) (PAIVA; GOMES; HELAL, 2015).

Conforme mencionado na literatura de Burnout, a exaustão desencadeia o ceticismo, que pressupõe baixa realização pessoal e profissional. Esse quadro de estresse que conduz a baixa ou nenhuma realização tanto pessoal quanto profissional recebe o nome de distresse (SELYE, 1974). Resta aclarar, que a literatura de Burnout induz a tratar a realização pessoal e profissional como se fossem sinônimas, o que também foi bem individualizado no modelo considerado, uma vez que tratam de âmbitos distintos da vida do sujeito-profissional (PAIVA; GOMES; HELAL, 2015).

2.4 O atual contexto do trabalho do professor

As mudanças nas organizações de ensino determinam novos processos de avaliação nas estruturas curriculares, comprovam o entendimento que se tem sobre os padrões de organização do trabalho escolar, que por sua vez está relacionado ao perfil dos docentes (OLIVEIRA, 2004). Para Weber *et al.* (2015) os docentes se sentem pressionados a atenderem às exigências administrativas e pedagógicas, expressando, contudo, sensação de desamparo e insegurança, tanto do ponto de vista subjetivo quanto do ponto de vista objetivo, pois lhe faltam condições de trabalho adequadas na maioria das vezes.

Nesse contexto, uma das profissões que está mais vulnerável ao estresse e à Síndrome de Burnout é a do docente. Vários estudos foram capazes de indicar que a precarização do trabalho docente, com a vasta carga horária, o alto número de turmas sob sua responsabilidade, a cobrança excessiva dentro do ambiente de trabalho, o baixo reconhecimento e a remuneração insuficiente como fatores que expõem os professores aos agentes estressores no ambiente de trabalho (ANDRADE; CARDOSO, 2012; MASSA *et al.*, 2016).

O exercício da profissão docente tem seus próprios antecedentes oriundos do contexto ocupacional e da organização escolar, entre eles: a relação com os alunos

e seu baixo nível de motivação, ou tipo de jornada de trabalho; a sobrecarga de trabalho, referente não só ao número de horas de dedicação, como também a outros elementos, como a proporção aluno/professor, o sistema de horários, o nível de envolvimento com os alunos e a falta de pessoal; o conflito e a ambiguidade de papéis, assim como a inadequação entre formação e desenvolvimento profissional; o clima organizacional e a coordenação com as demandas da administração, da supervisão e da estrutura organizacional do local de trabalho (ALOE *et al.*, 2014).

Assim, a profissão de professor pode ser considerada uma profissão que proporciona altos níveis de tensão, na qual muitos experimentam sérios problemas emocionais relacionados ao trabalho. Quando os professores estão estressados e não lidando bem com a situação, os relacionamentos que estabelecem com os alunos provavelmente, serão comprometidos, podendo levar a resultados acadêmicos e comportamentais negativos (HERMAN; HICKMON-ROSA; REINKE, 2017).

Os professores, cada vez mais, se sentem pressionados a atenderem às exigências administrativas e pedagógicas, expressando, contudo, sensação de desamparo e insegurança, tanto do ponto de vista subjetivo quanto do ponto de vista objetivo, pois lhes faltam condições de trabalho adequadas na maioria das vezes (WEBER *et al.*, 2015). Nesse aspecto o estresse ocupacional do professor estaria diretamente associado à experiências de emoções desagradáveis resultante de aspectos do trabalho docente. As fontes mais influentes da autoeficácia do professor são experiências anteriores de êxito em atividades similares à atividade atual (SKAALVIK; SKAALVIK, 2016).

Observa-se que na síndrome de Burnout as consequências podem ser mais evidentes do que no próprio estresse, tendo em vista que profissionais acometidos pela síndrome podem ter atitudes agressivas com clientes, alunos ou usuários dos seus serviços, pois certos recursos pessoais são perdidos, e a ironia torna-se frequente devido aos sentimentos presentes nos indivíduos (CODD; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2004).

Jowsey *et al.* (2020) destacam que o atual cenário da Pandemia COVID-19 fez com que os gestores das instituições de ensino tivessem que colocar em prática as normativas preconizadas pela Portaria nº 345/2020 do Ministério da Educação, que autoriza, em caráter excepcional, a substituição das disciplinas/aulas presenciais, em andamento, por aulas que utilizem meios e tecnologias de informação e comunicação, de modo a dar continuidade ao semestre e, conseqüentemente, ao ano letivo. Entretanto, por não conseguirem atingir os objetivos propostos pelas instituições e devido às diversas pressões relacionadas ao manuseio das tecnologias, gravações de aulas, entre outras, percebe-se que os docentes estão literalmente adoecendo (KIMM, 2020).

Estudo chinês revela inúmeros docentes adoecidos mentalmente em razão da COVID-19, com manifestações de transtorno depressivo, transtorno afetivo bipolar, ansiedade generalizada, transtorno de adaptação e síndrome de Burnout em função de esgotamento profissional (WANG; WANG, 2020). O que revela que muitos professores estão inseridos em um ambiente propício ao adoecimento mental pelos impactos da pandemia, seja pelas notícias jornalísticas de morbimortalidade, seja pelas pressões oriundas das instituições de ensino relacionadas ao uso das tecnologias digitais, somado à vida conjugal, materna e doméstica e tantas outras atribuições que lhes são conferidas (SHAW, 2020).

Os professores vêm experimentando estressores significativos relacionados à muitas áreas do trabalho, incluindo pressão do tempo e sobrecarga de trabalho, responsabilidades elevadas pelo ensino, demandas de pesquisa, problemas de mau comportamento, indisciplina, desinteresse e grande diversidade dos alunos, baixa motivação, conflitos com colegas de trabalho, falta de estrutura e apoio administrativo das escolas, conflitos de valores e o mais importante, desvalorização do papel de professor, tanto social como economicamente (WANG; WANG, 2020). Como reflexo desse contexto, vários docentes vêm vivenciando vários problemas de saúde, relações tensas, diminuição da qualidade de vida, juntamente com a diminuição da qualidade do ensino e da pesquisa e falta de satisfação no trabalho devido ao estresse ocupacional (KUNG; CHAN, 2014; SKAALVIK; SKAALVIK, 2016; VALE; AGUILLERA, 2016; CARLOTTO *et al.*, 2018; NUNES; ZILLE, 2018; ZILLE; NOGUEIRA, 2019).

Corroborando tais colocações Carlotto *et al.* (2018) afirmam que uma das causas fundamentais que levam ao esgotamento mental dos docentes e, conseqüentemente, ao estresse é a falta de tempo para atendimento das responsabilidades múltiplas que foram se acumulando sobre eles ao longo dos tempos. Em termos agregados, docentes desprovidos dos meios e condições necessárias de enfrentamento sofrem as conseqüências de estarem expostos a um aumento excessivo da tensão no exercício de suas funções, pelo conjunto de fatores sociais e psicológicos. Tal dificuldade aumentou, essencialmente, pela fragmentação da atividade do docente e o aumento das responsabilidades que lhe são atribuídas (PIPITONE; KOMADA, 2017; CARLOTTO *et al.*, 2018).

Esses estressores são as barreiras percebidas pelos professores que acabam por interferir no seu trabalho no que diz respeito ao processo de aprendizagem de seus alunos e que causam neles o estresse (BETORET; ARTIGA, 2010; SKAALVIK; SKAALVIK, 2014). Para Weber *et al.* (2015) enquanto os professores utilizam de suas capacidades cognitivas, afetivas e físicas para atingir os objetivos estabelecidos, acabam por gerar uma hipersolicitação ou sobre-esforço de suas funções psicofisiológicas. Caso não sejam recuperadas em tempo hábil, ocorre o desencadeamento de sintomas clínicos, o que explica os índices de afastamento do trabalho por transtornos mentais destes profissionais (WEBER *et al.*, 2015).

Cabe aqui destacar que a fase de exaustão emocional é o que anuncia o primeiro sinal da síndrome do Burnout, porém seu surgimento é progressivo e cumulativo, podendo levar até mesmo décadas para seu aparecimento (FRANÇA, 1987; COSTA *et al.*, 2003; CASTRO; ZANELLI, 2007). Dessa forma, o Burnout entre professores é um grave problema nas instituições de ensino em todo o mundo, sendo de suma importância compreender as conseqüências que esse fenômeno pode causar, uma vez que essa síndrome interfere na motivação, satisfação, saúde e longevidade nas atividades desses profissionais (PIETARINEN *et al.*, 2013).

O professores com elevados níveis de síndrome de Burnout tendem a ter relações cada vez menos amigáveis com alunos e serem menos tolerantes a determinadas

situações que ocorrem em sala de aula, como as interrupções durante as aulas, demonstrando cada vez mais sua insatisfação com o trabalho (HAKENEN *et al.*; 2006; FERNET *et al.*, 2012). Assim, a síndrome se reflete não somente nos professores, mas também nos alunos e nas instituições. (FOLEY; MURPHY, 2015). Entretanto, importante pontuar que a síndrome de Burnout não surge repentinamente, ela se inicia com pequenos sinais de alerta que, a princípio não são percebidos, como a elevação das fontes de estresse, por exemplo, que acabam levando os professores a uma sensação de angústia só de pensarem que precisam ir à instituição trabalhar (REINHOLD, 2002).

Com o passar do tempo, esses profissionais são afetados pelas manifestações e sintomas da síndrome, como alienação, desumanização, apatia, insônia, gastrite, alterações do fluxo menstrual, alergias, dores de cabeça, palpitações, pressão alta e abuso uso de medicamentos e álcool (ANDRADE; CARDOSO, 2012). Segundo Esteve (1999), quando o Burnout já é uma realidade na saúde do professor, algumas consequências passam a ser notadas, a saber:

- a) sentimentos de desarmonia e insatisfação que são resultados dos problemas de ensino e que vão na contramão da imagem ideal do trabalho que os profissionais de educação gostariam de ter;
- b) solicitações de realocação como uma forma de escapar de situações conflitantes;
- c) desejo expresso de parar de ensinar;
- d) ausência do trabalho como instrumento para diminuir a tensão acumulada;
- e) esgotamento e permanente cansaço físico.

2.5 Breves apontamentos sobre o teletrabalho docente no contexto da pandemia do COVID-19

Entre o final do mês de dezembro de 2019 e início de janeiro de 2020, a China detectou uma nova cepa do coronavírus, denominada SARS-CoV-2 (Síndrome Respiratória Aguda Grave do Coronavírus 2), causando COVID-19 (doença do coronavírus-2019). Diante da alarmante proporção com que o vírus se espalhou pelo mundo e do pouco conhecimento sobre a possibilidade de cura, associado ao

crescente número de óbitos, os professores se depararam com um novo desafio, uma necessidade real e inequívoca: reinventar e inovar suas estratégias pedagógicas, sem perder a qualidade no ensino (SANTOS *et al.*, 2021). Surge, então, o teletrabalho como uma alternativa para o distanciamento social.

Os elementos do teletrabalho são favoráveis para desencadear uma rotina de trabalho intensa e acentuada, marcada por longas e extenuantes jornadas de trabalho, sem intervalos, e pela carência/ausência de distinção entre o que se considerava vida profissional e vida pessoal acarretando, de forma muito célere, diversos sintomas físicos e mentais (D'ANGELO; ARRUDA, 2020). Lamentavelmente, todo esse panorama evidencia no trabalhador um nível extremo de violência psicológica que impossibilita o seu autorreconhecimento como sujeito que carece de cuidados e que passa a vislumbrar o cansaço, a fadiga, a ansiedade e a depressão como elementos corriqueiros da rotina de trabalho (COSTA, 2017). Segundo Chehab (2013) é uma rota fatal no ambiente laboral, composta pelo estresse, fadiga, exaustão e morte sendo que todos esses elementos constituem níveis de reação do corpo humano a tal exploração excessiva, que menospreza os direitos essenciais do trabalhador, e que não podem ser olvidados, uma vez que, a cada dia, irrompem novas mazelas sociais.

Alguns autores têm se debruçado sobre o trabalho e as implicações do *home Office*, chegando à conclusão de que o isolamento profissional afeta negativamente o desempenho laboral, devido à diminuição da mobilidade do trabalhador, detectando que os principais riscos laborais são os ergonômicos, o aumento do estresse pela carga laboral, da dificuldade na separação da vida familiar com a vida profissional (VICENTE *et al.*, 2018; BEDOYA, 2020).

A maioria dos países implementou estas atividades, como uma forma de contingência e prevenção frente à pandemia, ainda que os profissionais da saúde tenham permanecido utilizando a metodologia mista (VIVUS, 2020), realizando suas atividades presencialmente ou que se convertam em tele consulta, trabalhando em extensa e extenuante jornada de trabalho, e desta forma são elementos que conseguem perceber as vantagens e desvantagens desse modelo de trabalho

(GOMEZ *et al.*, 2020). Maciel e Lando (2021) destacam algumas desvantagens desse modelo de trabalho, a saber:

- a) Ergonomia: mesmo que o teletrabalhador tenha a possibilidade de trabalhar de casa ou de outro local mais confortável e personalizado às necessidades de cada um, os ambientes laborais do empregador, obrigatoriamente, devem propiciar postos de trabalho com mobiliário e equipamentos ergonômicos, que não sejam capazes de prejudicar a saúde, uma vez que, no lar, a utilização temporária de móveis e dispositivos tecnológicos nem sempre ensejará mais conforto, ocasionando danos a sua saúde;
- b) Gastos: passar mais tempo em casa obviamente irá trazer um gasto mais elevado de energia elétrica, de água, de dados de internet, gás, além da depreciação dos equipamentos pessoais, quando for a hipótese;
- c) Interrupções: como a realização da atividade laboral está ocorrendo dentro do ambiente familiar, podem surgir interrupções praticadas pelos demais moradores da residência ou até mesmo vizinhos, além de demais distrações como animais domésticos, telefone, etc., o que pode ocasionar dificuldade de concentração, prejudicando a realização do trabalho;
- d) Socialização: o trabalho a distância pode aflorar a sensação de segregação e de não pertencimento;
- e) Sobrecarga: se as instruções do teletrabalho não forem bem definidas, sendo o trabalhador solicitado incessantemente, as pausas para descanso serão prejudicadas, podendo ocorrer uma sobrecarga de atividades gerando, inclusive síndrome de Burnout.

Por mais que esses estudos não estejam relacionados com o professor, não resta dúvida que esse cenário atual o atinja e de forma crucial, considerando as próprias especificações da atividade docente. Segundo Pereira (2020) esse cenário epidemiológico causado pelo coronavírus, implicou em diversas medidas que visavam reduzir a disseminação do vírus. A preocupação com o contágio entre professores e alunos fez com que as instituições de ensino do Brasil e do mundo adotassem medidas de suspensão das aulas presenciais e adotassem estratégias virtuais de ensino com o objetivo de reduzir a evasão escolar e conseguirem cumprir o calendário escolar (ARRUDA, 2020).

Entretanto, a adesão urgente à modalidade de Ensino à Distância (EaD) tornou-se um grande desafio para o professor que, em meio a todas as atividades e adversidades já impostas em tempos de normalidade, ainda se viu num contexto totalmente atípico, marcado pelo medo, incertezas, dúvidas e expectativas, tiveram que reinventar suas estratégias pedagógicas (KIMM *et al.*, 2020). Nesse momento, essa proposta de ensino à distância na educação básica tem muito mais perguntas que respostas, perguntas que nascem de questões que não são de simples resolução. Pesquisa realizada pelo Centro Regional de Estudos para Desenvolvimento da Sociedade da Informação (Cetic.br), em 2018, aponta que 33% dos domicílios pesquisados não têm acesso à *internet* (CETIC.BR, 2018).

De repente, o professor se viu exercendo o seu labor de forma totalmente atípica, adentrando na modalidade do tele trabalho, experimentando situações antes nem imaginadas, pensando-se o trabalho docente de forma presencial. Além de todas as adaptações necessárias ao novo cenário trazido pela pandemia, o docente surpreendeu-se diante de intensas e extenuantes jornadas no atual modelo de (tele)trabalho (SILVA *et al.*, 2020), ou seja, a modalidade de trabalho híbrida. As relações de trabalho identificáveis nesse contexto perpassam flexibilização espacial do trabalho, podendo provocar abuso de jornadas excessivas, já que os (tele)trabalhadores estão mais distantes de órgãos de fiscalização, considerando que o legislador não limita a qualificação ou o setor de trabalho, o que torna o conceito abrangente e, assim, qualquer pessoa, em qualquer ramo da atividade econômica, pode firmar esse tipo de contrato. (COLUMBU; MASSONI, 2017)

Fato que vem sendo reafirmado pela preocupação expressa por professores e professoras que declaram não ter acesso à internet com velocidade adequada ao planejamento e implementação de um ensino à distância; e por famílias que não têm condições, especialmente financeiras, para oferecer a seus filhos computador e internet em casa. Considerar a oferta de educação nessas condições pode acentuar ainda mais as desigualdades sociais (KNOP, 2017).

Consideremos uma outra hipótese, que todos os profissionais e estudantes tivessem acesso a equipamentos e *internet* em condições adequadas para que o ensino a

distância pudesse acontecer. Surge uma outra questão, apontada e explorada por Modelski, Giraffa e Casartelli (2019, p. 14), “o fato de o professor ser usuário de tecnologia não lhe garante a transposição didática”. A transposição didática implica que o professor seja capaz de fazer as transformações necessárias ao processo de ensino e aprendizagem, quer seja dos recursos a serem utilizados, quer seja do próprio saber (PERRENOUD, 2000). No mesmo sentido, “a transposição didática não é imediata, ou seja, o fato de o docente ser usuário de tecnologias digitais não garante que ele fará uso pedagógico dos seus conhecimentos com seus alunos”. (PERRENOUD, 2000, p. 14).

Estes mesmos autores apontam para a necessidade de uma formação docente que possibilite o desenvolvimento de competências como a fluência digital, dando-lhes condições de modificar suas práticas pedagógicas criando alternativas de uso, em nível didático, destes recursos. Não basta que se tenha os recursos tecnológicos, é imprescindível saber fazer uso dos mesmos como apoio ao estudo e à aprendizagem. Segundo Teles *et al.* (2018), a quantidade de disciplinas encontradas em cursos de licenciatura que relacionam docência e Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação (TDICs) ainda não têm considerado os saberes tecnológicos na formação docente. Quando estas existem, são, em sua maioria, disciplinas optativas e não obrigatórias. Os autores sinalizam a necessidade de uma formação docente que “mobilize os licenciandos a visualizarem e vivenciarem a conexão entre essas duas áreas do saber” (TELES *et al.*, 2018, p. 64).

Importante ressaltar ainda o fato de os estudantes dos cursos de licenciatura serem, em sua maioria, nativos digitais não é garantia de que sejam capazes de fazer a transposição didática destes recursos para suas práticas pedagógicas. É fato que nem todos os professores e professoras tiveram formação ou alguma experiência anterior com ensino à distância, ou, com uso de tecnologias digitais como recurso didático, como o farão agora, em meio à tensão própria do momento em que vivemos? Como reinventar a própria profissão em meio a uma crise? Como lidar com a angústia que envolve esse momento diante do não saber fazer, do desconhecido? Mais uma vez a incerteza nos lembrando que não temos controle sobre o acontecer da vida (MONTEIRO, 2020). Essa migração emergencial, além de obrigatória, é complexa e desestrutura as horas de trabalho do professor, que

precisa se adaptar às dificuldades das ferramentas tecnológicas e enquadrar compromissos familiares e domésticos no seu cotidiano (LOSEKANN *et al.*, 2020).

Diante do cenário da pandemia que, por si só já é altamente estressante, nota-se um vertiginoso acréscimo do número de professores que têm adoecido física e mentalmente em silêncio, em decorrência da pressão para atingir os objetivos impostos pelos gestores, além da estrutura inadequada das instituições e o índice de evasão dos alunos (SANCHES *et al.*, 2019; SILVA *et al.*, 2020). Nesse sentido, pesquisas têm demonstrado a relação entre o sofrimento psíquico dos professores e a instabilidade emocional em decorrência do ensino à distância emergencial (SANTOS *et al.*, 2021), sendo acometidos, geralmente, por transtornos depressivo leve, transtorno afetivo bipolar, ansiedade generalizada, transtornos de adaptação, síndrome de Burnout e estresse em suas diversas manifestações (ALVAREGA *et al.*, 2020; SILVA *et al.*, 2020; WANG; WANG, 2020).

Diversamente daquele início deveras turbulento que impunha o distanciamento social a todo custo, em razão da gravidade do quadro, os professores foram surpreendidos por uma nova mudança: a implantação do regime híbrido de trabalho, que passou a ser realizado tanto na forma presencial (professores e parte dos alunos na sala de aula e demais alunos nas residências), recebendo em casa, de forma concomitante, a transmissão das aulas.

E foi justamente nesse momento que se nos deparou a figura de um profissional de quem lhe era exigida a capacidade de fazer a interface entre a aula presencial e o ensino remoto, desenvolvendo habilidades cada vez mais exigidas, como a inserção das informações na rede; a produção e disseminação do conhecimento; uso de tecnologias e atualização dos sistemas, preparação de materiais mais atrativos, além de controlar o próprio instinto, peculiar ao docente, que é a necessidade de proximidade e socialização, dadas as normas utilizadas na tentativa de conter a pandemia da Covid-19.

Tendo como base o levantamento teórico aqui realizado, a seguir apresenta-se o percurso metodológico proposto para a presente pesquisa.

3 PERCURSO METODOLOGICO

Este capítulo apresenta os procedimentos metodológicos orientadores desta pesquisa.

3.1 Tipo de pesquisa, abordagem e método

Para se alcançar os objetivos do estudo, a pesquisa se caracterizou como uma pesquisa do tipo descritiva, haja visto o objetivo de analisar as possíveis manifestações de estresse e síndrome de Burnout percebidas por teletrabalhadores docentes durante a pandemia da Covid-19 em uma instituição privada de ensino da cidade de Barbacena, Minas Gerais.

A pesquisa descritiva visa descrever as características de determinado grupo ou população, compreendendo o fenômeno que está sendo estudado e considerando que todos os dados da realidade são importantes e devem ser examinados (GODOY, 1995). Para Gil (2008), os fatores definem a ocorrência dos fenômenos, fazendo com que este tipo de investigação demonstre o conhecimento da realidade.

Quanto à abordagem, a presente pesquisa foi qualitativa, uma vez que é dialética e atua com as estruturas, que são ações humanas objetivadas e portadoras de algum significado (MINAYO; SANCHES, 1993). Segundo Strauss e Corbin (2008) a abordagem qualitativa é capaz de produzir resultados não atingíveis por meio de procedimentos estatísticos ou de outras formas de quantificação. Neste sentido, a pesquisa qualitativa “envolve a obtenção de dados descritivos sobre pessoas, lugares e processos interativos” que, conjugada com análises do pesquisador, “compreende fenômenos segundo a perspectiva dos sujeitos, ou seja, dos participantes da situação em estudo” (GODOY, 1995, p. 58). Nesse sentido Vieira e Tibola (2005) ressaltam que a abordagem qualitativa desvenda os pensamentos mais subjetivos quanto ao objeto pesquisado e vem sendo amplamente utilizada nas áreas da psicologia, sociologia, administração, educação e em outras áreas das ciências sociais.

Quanto ao método da pesquisa, foi realizado um estudo de caso que visa analisar fenômenos individuais com profundidade que compreende o processo de manifestação do estresse e da síndrome de Burnout durante a pandemia COVID-19 em docentes da rede privada de ensino do interior de Minas Gerais.

Para Triviños (1987) os resultados do estudo de caso são válidos somente para o caso que se estuda, não podem ser generalizados e o grande valor do estudo de caso é o fornecimento de conhecimentos de uma realidade que é delimitada. No mesmo sentido, Yin (2005) atribui ao estudo de caso uma estratégia para se examinar acontecimentos contemporâneos, que não se podem alterar os comportamentos relevantes, sendo o método de pesquisa mais escolhido quando é preciso responder a questões do tipo “como” e “por quê” e quando o pesquisador possui pouco controle sobre os eventos pesquisados.

3.2 Unidade de observação e sujeitos de pesquisa

A unidade de observação pode ser compreendida como o *locus* no qual se coletam e analisam os dados (COLLIS; HUSSEY, 2005), sendo ela responsável por estabelecer limites à pesquisa, delimitando, portanto, o que realmente é importante ao pesquisador (GODOY, 2006). Diante destes conceitos, a unidade de análise desta pesquisa é uma instituição de ensino privado do interior de Minas Gerais.

A instituição de ensino pesquisada foi criada em 1946, com parceria da indústria, oferecendo programas e serviços que visam atender toda à sociedade, por meio do ensino e cultura, com responsabilidade social e princípios para a formação de competências básicas, efetivação da cidadania e construção da identidade cultural. Nessa seara, a instituição oferece ensino às crianças, jovens e adultos de todo o estado. Na cultura, promove programas que aumentam a qualidade de vida dos profissionais da indústria, bem como seus familiares. A instituição objeto deste estudo possui um total de 65 funcionários que estão divididos em dois grandes grupos, conforme quadro 1 a seguir.

Tabela 1 – Quantidade de funcionários

Quadro de funcionários	Quantidade
Professores	43
Demais funcionários	22
TOTAL	65

Fonte: Elaborado pela autora.

No concernente ao quadro discente, a instituição conta com um total de 969 alunos estão sublocados em quatro níveis de ensino distintos (Tabela 2).

Tabela 2 – Quantidade de alunos

Quadro de alunos	Quantidade
Educação Infantil	140
Ensino Fundamental I	306
Ensino Fundamental II	313
Ensino médio	210
Total:	969

Fonte: Elaborado pela autora.

A instituição de ensino ainda desenvolve e oferece serviço de esportes, com o intuito de informar e promover a melhoria do estilo de vida e saúde dos industriários. E, ainda, promove a implementação da responsabilidade social das empresas nas indústrias, com capacitações, consultorias e projetos especiais, contribuindo para uma sociedade mais ética e responsável.

Os sujeitos de pesquisa foram 15 docentes que lecionam na referida unidade de observação. Importante destacar que a escolha dos sujeitos deve representar de maneira mais fiel a necessidade alvo do estudo (LAVILLE; DIONNE, 2007).

3.3 Coleta de dados

A fim de proporcionar uma análise em profundidade dos discursos expostos pelos sujeitos de pesquisa, foram utilizadas como técnica de coleta de dados, as entrevistas individuais com roteiros semiestruturados com professores da rede privada de ensino. Nas ciências sociais empíricas, a entrevista qualitativa é uma metodologia de coleta de dados muito empregada que mapeia e compreende o mundo da vida dos respondentes, detalhando as crenças, atitudes, valores e

motivações, em relação aos comportamentos das pessoas em contextos sociais específicos (GASKELL, 2002). Triviños (1987) ressalta que tal técnica é um dos principais meios que se tem para realizar a coleta de dados, pois parte de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses que interessam à pesquisa, possibilitando a liberdade e espontaneidade do entrevistador no decorrer da entrevista.

A coleta de dados do presente estudo ocorreu no segundo semestre de 2021 – mais precisamente entre os meses de agosto e setembro. O contato dos entrevistados foi disponibilizado pela Coordenação da Instituição, observando-se a necessidade de serem incluídos profissionais de todos os níveis de atuação, no âmbito da Instituição Educacional, objeto de estudo, nesse sentido: Infantil, Fundamental I, Fundamental II, Médio e Educação de Jovens e Adultos – EJA.

Durante o contato inicial com os entrevistados, foram esclarecidos o contexto da pesquisa, bem como todas as questões éticas envolvidas, bem como a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, disponível no Apêndice. Nesse contexto é importante ressaltar que, em função do distanciamento social exigido em razão da pandemia do covid-19, as entrevistas foram realizadas através da Plataforma *Google Meet*, com a gravação do áudio, com exceção de uma entrevistada que, por estar na fase final da gravidez, não conseguia ficar sentada à frente do computador, fazendo-se necessária a entrevista ao vivo, em sua residência, observando-se os protocolos sanitários.

Todas as entrevistas foram devidamente gravadas e transcritas na íntegra para que, na sequência fossem submetidas à devida análise. A menor entrevista realizada teve duração de 40 minutos e a maior, 132 minutos. Desse modo, ao total, essa pesquisa contou com um conjunto de 734 minutos que compuseram o *corpus* analítico desta pesquisa.

Por fim, ressalta-se ainda que, ao convidar professores da rede privada de ensino, foi garantido o anonimato dos entrevistados e do nome da empresa, na hipótese de ser esta uma condição para o aceite da mesma em participar do estudo. Desse modo, para se preservar o sigilo das informações e a identidade dos entrevistados,

entendeu-se como pertinente a substituição dos nomes por código e numeração, seguindo uma ordem sequencial: P1; P2 (Professor 1, Professor 2).

3.4 Estratégia de análise dos dados

Para análise dos dados foi utilizada a técnica da análise de conteúdo temática. Segundo Bardin (2006) a análise de conteúdo constitui-se de técnicas que examinam as comunicações com o intuito de alcançar o enriquecimento das imprecisões, visando retirar conteúdo oculto das mensagens analisadas pelo pesquisador. Em outras palavras a análise de conteúdo é uma técnica de análise das comunicações que irá analisar o que foi dito nas entrevistas ou observado pelo pesquisador. Na análise do material, busca-se classificá-los em temas ou categorias que auxiliam na compreensão do que está por trás dos discursos (SILVA; FOSSÁ, 2015).

Diante disso, na análise das respostas obtidas com a pesquisa, o pesquisador deve realizar a chamada leitura flutuante, a partir de uma primeira leitura, transformando suas concepções em hipóteses que serão ou não validadas. Após, se extrai critérios de classificação dos resultados obtidos em categorias (BARDIN, 2006). Assim, categorização é um processo de classificação dos elementos que constituem um conjunto, seguido de um reagrupamento baseado em analogias, a partir do critério a ser definido. Para Bardin (2006) o critério de categorização pode ser semântico (categorias temáticas): por exemplo, todos os temas que configuram ansiedade ficam agrupados na categoria “ansiedade”, enquanto os que significam a descontração ficam agrupados sob o título conceitual “descontração”.

Uma vez descritos a abordagem metodológica aqui adotada, no capítulo que se segue tem-se a apresentação e análise de dados.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Este capítulo tem por finalidade apresentar e analisar os resultados da pesquisa. Para tanto, se faz valer de uma estrutura assim dividida, na qual, primeiramente, caracterizam-se os sujeitos de pesquisa para, em seguida, serem apresentados os dados, com sua respectiva interpretação, visando atingir aos objetivos propostos.

4.1 Caracterização dos entrevistados

Para este estudo, foram entrevistados 15 sujeitos de pesquisa, dentre os professores da Instituição. A seguir o Quadro 1 apresenta a descrição de algumas características pessoais e funcionais dos entrevistados.

Quadro 1 – Descrição dos entrevistados

Código	Sexo	Idade	Nível de atuação	Estado Civil	Tempo de Atuação	Formação Acadêmica
P1	Feminino	36	Fundamental II	Casada	13 anos	Letras
P2	Feminino	41	Fundamental I	Casada	21 anos	Pedagogia
P3	Feminino	42	Fundamental II	Casada	11 anos	Letras
P4	Feminino	40	Fundamental I	Casada	22 anos	Pedagogia
P5	Feminino	29	Infantil	Casada	2 anos	Normal Superior
P6	Feminino	32	Infantil	Casada	12 anos	Pedagogia
P7	Masculino	38	Fundamental II	Solteiro	17 anos	Matemática
P8	Feminino	40	Fundamental I	Casada	08 anos	Normal Superior
P9	Feminino	50	Fundamental I	Divorciada	30 anos	Pedagogia
P10	Feminino	37	Fundamental I	Casada	3 anos	Normal Superior
P11	Feminino	53	Fundamental II	Casada		Letras
P12	Feminino	36	Médio	Casada	13 anos	Letras
P13	Feminino	42	EJA	Casada	11 anos	Letras
P14	Masculino	38	Médio	Solteiro	17 anos	Matemática
P15	Feminino	53	Médio	Casada	24 anos	Letras

Fonte: Desenvolvido pela autora

Da análise do Quadro 1, observa-se que todos os professores sujeitos de pesquisa deste estudo, são todos dotados de formação superior, pertinente ao cargo e nível ocupado, bem como experiência na docência e idade que varia entre 29 e 53 anos de idade.

Dado a ser observado é que somente um dos entrevistados é do sexo masculino, o que de fato reflete a realidade da instituição unidade de observação, dado que a maioria dos professores são do sexo feminino.

Considerando o fenômeno em tela neste estudo, o fato de a maior parte dos entrevistados ser do sexo feminino pode refletir significativamente nas discussões aqui traçadas, uma vez que há alguns estudos que salientam o fato de que ser mulher em tempos de pandemia pode refletir nas percepções de estresse, dada a necessidade de associar o trabalho à vida de mãe, dona de casa, esposa, dentre outros vários papéis que as mulheres assumiram neste contexto (QUINTÃO; VALENÇA, 2021).

4.2 O ser professor em um contexto pandêmico

Para a condução deste estudo buscou-se, inicialmente, analisar a concepção do que é ser professor para os entrevistados, considerando o contexto da pandemia da covid-19. Tais questionamentos fizeram-se importantes neste estudo, uma vez que a concepção dos indivíduos acerca de seu trabalho pode influenciar na forma com que eles assimilam as pressões do ambiente de trabalho, refletindo, conseqüentemente, nas percepções de estresse (QUICK; HENDERSON, 2016).

Acerca dessas concepções, identifica-se duas grandes categorias: aspectos técnicos, ligados a uma questão mais estrutural do conhecimento, da função pedagógica do professor, ao passo que a outra categoria está relacionada mais a aspectos emocionais, relacionados à função docente. A tabela 3 exposta na seqüência apresenta um resumo de tais percepções.

Tabela 3 – O ser professor

Categorias	Códigos Analíticos	Entrevistados	Total
Aspectos técnicos	Mediador	P9, P10, P11, P15	4
	Compartilhar conhecimento	P1, P12, P2,	3
	Transmitir conhecimento	P3, P5, P13,	3
	Estar a caminho	P7, P14	2
Aspectos emocionais	Gratificante	P6, P8	2
	Papel maternal / laço afetivo	P3, P10	2
	Paixão	P3	1
	Prazeroso	P5	1
	Vitória	P6	1

	Responsabilidade	P8	1
--	------------------	----	---

Fonte: Desenvolvido pela autora (2021).

Interessante destacar acerca do que os entrevistados compreendem o que é ser professor. Inicialmente, estaria relacionado, de maneira geral, aos aspectos técnicos da profissão, ou seja, o fato de compartilhar conhecimento e o papel de mediar a relação de ensino aprendizagem fez-se presente, conforme identificável nos relatos seguintes.

É porque se a gente pensasse, por exemplo, ser professor há vinte anos, o professor era simplesmente o condutor, né? Ele trilhava e o aluno ia atrás. Hoje isso inverteu, século vinte e um a uma inversão, né? Hoje não é o professor que tem o conhecimento hoje é o aluno que tá ali junto com o professor, os dois construindo conhecimento. Então, o professor pra mim hoje é um compartilhamento de conhecimento. Então ser professor pra mim no século vinte e um não é mais aquela visão do professor condutor, que leva o aluno, né, o professor que tá no pedestal, o aluno embaixo. É um andar juntos, né? É um compartilhamento. Compartilhar conhecimentos ali. (P1)

Olha ser professora é compartilhar conhecimentos porque a gente não é dono de saber, é estar em constante busca de conhecimentos, compartilhar ideias. É amar aquilo que a gente propôs a desenvolver acima de tudo, porque não é, principalmente no momento, uma das profissões mais fáceis, né? Por tudo que a gente tá vivendo, mas é isso, acho que ser professor é essa busca constante de aprender sempre e de compartilhar, de doar e de receber conhecimento. (P2)

Na outra margem, foram verificados os aspectos considerados emocionais, no qual os entrevistados entendem a profissão docente como sendo repleta de responsabilidade, à medida em que é carregada de paixão, tornando-se gratificante, além, é claro, do vínculo maternal surgido entre professor/aluno.

Nesses relatos, note-se aspectos relativos à responsabilidade no exercício da profissão, o caminhar junto com o discente, construindo esse conhecimento através do compartilhamento de informações, doando e recebendo e principalmente amando o ofício, ainda que ele venha carregado de dificuldades. A emoção é aliada ao espírito maternal, muita das vezes.

Difícil, né? Eu realmente vejo que é uma profissão que a gente escolhe muito pensando ali na paixão, no amor, né? Naquela coisa de querer passar aquilo que a gente aprende mesmo, aquilo que a gente tem de melhor. Então eu entendo, vejo muito a nossa algo que vai além ali da gente simplesmente ir trabalhar. Vejo uma vontade muito grande que precisa ter dentro da gente, uma paixão muito grande de passar pro outro aquilo que a gente conquistou, o que a gente aprendeu com a vida de querer passar aquilo. Entendo o meu papel como que o papel de uma mãe dentro de uma casa mesmo, né? Uma mãe, de um pai só que pra gente poder passar aquilo que vai ser o futuro daquele menino. Então

independente da gente tá no Fundamental II, no médio ou na EJA, né, que tem um diferencial muito grande também, a gente acaba que se coloca ali como que uma mãe, um pai mesmo só que focado ali pensando no futuro, no que aquele cidadão vai se tornar aquela criança, aquele adolescente, do que que ele vai se tornar, o que que ele vai ter de oportunidade na vida, da gente poder abraçar mesmo né? Aqueles alunos ali e mostrar pra eles que eles tem todas as chances do mundo e tentar encaminhá-los pra todas essas chances do mundo. Acho que é um papel muito materno. (P3)

Pra mim ser professor é uma dádiva de Deus, eu começo assim. Porque você tem o contato ali com as crianças né? E poder ensinar, ensinar aí as primeiras letrinhas do nome, né? Como era o meu caso, eles não sabiam e começaram a escrever o nome. É muito gratificante, é muito prazeroso. Tem os seus perrengues como toda a profissão tem, né? Tem o seu lado que a gente tem a parte de documentos, a parte da família que a gente precisa ter um jogo de cintura pra poder lidar, muitas vezes eles não entendem os conflitos que acontecem, né? Mas é muito prazeroso. Eu sou muito feliz na minha profissão, graças a Deus. (P5)

Conforme relatos anteriores, é possível identificar que a profissão docente assume importantes papéis na vida dos entrevistados, a começar pela realização pessoal através do compartilhamento de conhecimento, um verdadeiro mediador, de forma prazerosa e gratificante (FERREIRA, 2012; SANCHEZ, 2017).

Diante de tais apontamentos, identificam-se as grandes categorias acerca da profissão docente. Torna-se, portanto, importante traçar um paralelo entre o ser professor “em tempos normais” e o exercício da profissão em tempos de pandemia. Assim, pode-se identificar que o “ser professor” em tempos de pandemia, para todos os entrevistados, refletiu em uma maximização dos aspectos negativos em função de adentrarem abruptamente no contexto do teletrabalho. Nessa oportunidade, ficaram evidenciadas duas grandes categorias, que se encerram entre os aspectos negativos da profissão docente durante a pandemia e aspectos positivos.

Tabela 4 – O ser professor no contexto pandêmico

Categorias	Códigos Analíticos	Entrevistados	Total
-------------------	---------------------------	----------------------	--------------

Aspectos Negativos	Desafios em buscar novas estratégias	P2, P3, P5, P8	4
	Reinventar	P4, P7, P14	3
	Desestabilização	P5, P11, P15	3
	Ninguém estava preparado	P1, P12,	2
	Enfrentamento	P3, P13	2
	Sufoco	P3, P13	2
	Cansaço	P3, P13	2
	Falando para quem?	P4, P11	2
	Choro	P6, P10	1
	Vontade de desistir	P5	1
	Susto	P6	1
	Aprender rápido	P8, P9	2
	Desconhecimento de tecnologias	P6	1
	Desespero	P6	1
	Tudo novo	P8	1
	Sufrimento	P10	1
	Vida pessoal anulada	P10	1
Aspectos Positivos	Coordenadora compreensiva	P1, P12,	2
	Erros pedagógicos perdoados	P1, P12,	2
	Aventura	P3, P13	2
	Youtuber	P2	2
	Apoio institucional	P9	1
	União dos docentes	P9	1
	Superação	P10	1
	Capacidade de adaptação	P10	1
	Grande crescimento	P10	1

Fonte: Desenvolvido pela autora (2021).

Com relação aos aspectos negativos, foram constatadas situações que geraram um grande impacto nos profissionais, dentre eles citam-se como obstáculos a serem transpostos pelos entrevistados: desafios em aprender e dominar novas tecnologias, o enfrentamento, o medo, a desestabilização, o sofrimento, o choro foram alguns pontos mais importante ressaltados pelos entrevistados.

Olha, eu vou te falar, foi e está sendo né? São desafios diferentes, quando veio a pandemia eu te juro que me deu uma desestabilizada sabe? Eu fiquei muito tensa eu fiquei muito preocupada eu falei meu Deus como que eu vou fazer agora pra manter a concentração desses meninos e a escola deu um suporte muito bom pra gente, né? Teve uma plataforma excelente no início do ano, que ajudou bastante, a gente teve curso, teve treinamento, mas eu te juro que eu achei assim que eu não tava fazendo o suficiente, sabe? Por mais que eu perdesse noites de sono, eu achava assim, acho que não tá gerando engajamento, as crianças não tão aprendendo no final do ano eu pude constatar que sim, que eles aprenderam, os que acompanharam aprenderam, mas não foi fácil, eu te juro que assim teve momentos que eu quase levei minha carteira, falei (coordenadora): ó não dá mais! (P5)

Pelos relatos dos entrevistados, foram depreendidos que o medo e a insegurança foram a tônica naquele momento, uma vez que tiveram de aprender tudo de novo.

Aprender como ser um professor tecnológico, aprender a ministrar aulas à distância, aprender a dar aula sem aluno, sem contato físico. Nesse sentido há de se ressaltar que a situação causou certo desconforto para boa parte dos docentes, ainda mais para aqueles professores com 20, 30 anos de exercício profissional, ficando evidente que toda essa novidade iria gerar consequências e impactar na vida desse profissional.

É foi um desafio muito grande né? Porque foi tudo muito novo e tudo de uma hora pra outra né? Então a gente não teve tempo de se preparar, né? Então, devido essa situação, mesmo tendo toda a estrutura que tem, a (...), que é essa rede muito grande nem eles estavam preparados pra isso Então a minha maior dificuldade foi enfrentar isso assim, ter que aprender tudo de uma hora pra outra, né? Então nós tínhamos assim como se fosse de um dia pro outro pra aprender a mexer numa plataforma, né? (P8)

Por outro lado, apontam-se aspectos positivos, que tiveram a tônica de ajudar a superar os muitos momentos de dificuldade e, nesses aspectos, destaca-se o apoio da Coordenação e a união/cumplicidade entre os entrevistados e, com isso, o crescimento profissional foi percebido.

Então, foi assim e eu posso te falar que tanto eu quanto as minhas companheiras tavam vendo a mesma coisa, a gente não tinha vida pessoal mais, foi o ano passado, por quê?? Não é só gravar e eu ficava aqui, eu tava aqui pensando em semana que vem, já. Então foi virando uma bola de neve, a gente deu conta, mas eu já chorei muito ano passado chorei demais, teve domingo deu ficar com solução e o negócio não girava e eu precisava colocar lá na pros meninos o link e meu marido vamos almoçar falei, não dá, como é que eu vou, chorar de soluçar? Ano passado não foi fácil, então pra mim ser professor em tempos de pandemia foi um crescimento muito grande eu não vou ser, não sou a mesma profissional de fevereiro do ano passado posso dizer que eu tô muito melhor né? Mas superei muita coisa, superei muito lobisomem que tinha aí, que me assombrava, muita mula sem cabeça eu superei. (P10)

Tendo por base tais relatos, reporta-se às colocações de Mesquita et al. (2013), segundo o qual dado que o grupo laboral de professores é comumente exposto à situações que remontam a degradação das relações de trabalho, seja pelas jornadas exaustivas de até três turnos, pelas relações trabalhistas precárias, seja pelas constantes pressões e exigências. Desse modo, o que se percebe é que a pandemia pode ser vista como um fator que trouxe ainda mais situações de precariedade relativas ao trabalho docente.

Adaptações tiveram que ser implementadas para a nova forma de trabalho. E aquela sensação de estar perdido invadiu até àqueles mais experientes, e a frustração,

aliada a máxima “professor tem que dar conta” surgiu naquele primeiro momento de pandemia.

Desta forma, foi possível averiguar a distinção havida entre o exercício da atividade docente antes e pós pandemia. Também foi possível perceber que, muitas das vezes, a frustração dos professores com relação à sua performance foi motivada por elementos externos, fora da sala de aula, além, evidentemente, das exigências do próprio momento, como a adaptação célere exigida. E, considerando esses aspectos, foi possível detectar então, três grandes categorias.

Tabela 5 – O ser professor antes e durante pandemia

Categorias	Códigos Analíticos	Entrevistados	Total
Aspectos Pedagógicos relacionados ao Professor	Adaptação rápida	P2, P7, P8, P10, P14	5
	Frustração	P1, P12, P11, P15	4
	Avanço em tecnologia	P1, P12, P11, P15	4
	Mudança	P3, P13, P11, P15	4
	Não se faz educação sem contato	P7, P9, P14	3
	Professores e alunos perdidos	P1, P12	2
	Aprendizagem instantânea	P1, P12	2
	Professor tecnológico	P3, P13	2
	Complicado	P4, P5	2
	Maior dificuldade com os alunos pequenos	P5	1
	Professor tem que dar conta	P6	1
Aspectos Pedagógicos relacionados aos Alunos/Famílias	Exigência dos pais	P9, P10	2
	Falta de recurso para acompanhar de casa	P5	1
Questões Pessoais do Professor	Arrependimento	P6	1
	Investimento	P2	1

Fonte: Desenvolvido pela autora (2021).

Acerca do entendimento entre as especificidades entre o professor antes e durante a pandemia, aspectos foram bem delimitados pelos entrevistados, a ponto de se perceber tanto os aspectos pedagógicos relacionados ao docente, onde se destaca, mais uma vez a necessidade de adaptação rápida, o que impactou e foi bem abordado pelos mesmos. Entretanto, observa-se uma visão positiva, quando mencionaram sobre o avanço em tecnologia, o que foi bem visto e aceito pelos entrevistados.

Imagina só, porque a sala de aula hoje ela ganhou uma denotação diferente pra todo mundo, os alunos também tão meio perdidos. Assim, os professores são meio perdidos e os alunos também estão. Agora, imagina só se aquela minha frustração ela fosse ela tivesse latente hoje? Podem ter certeza, pode ter certeza

que tem muitos professores que tão sofrendo disso. Profissionais foi essa questão da, vou adiantar e depois se se chegar eu falo de novo, a questão de nós professores termos que ter uma aprendizagem muito rápida, foi muito instantânea, né? (P1)

E com relação aos aspectos pedagógicos referentes aos alunos, é facilmente percebido que a exigência dos pais com relação ao ensino batia com a falta de recurso que tinham em casa para acompanharem as atividades propostas além da desmotivação dos discentes em cumprirem suas tarefas diárias. Tais situações chegaram ao ponto de causar arrependimento no professor, que se culpa pela performance aquém dos alunos.

Eu vejo isso nos meus companheiros de trabalho, né? Alunos que não fazem nada, alunos que não tão conseguindo administrar. Mas imagina pra esses alunos administrarem datas de prova, de simulado, de tarefas, se dentro da sala de aula esses mesmos alunos eles já tinham essa dificuldade com o professor ali né? (P1)

Claro, não foi fácil, né? Foi uma aventura, com certeza uma aventura mesmo, um desafio. Em um primeiro momento acho que pra mim assim, como pra todos, foi bem desafiador mesmo, até angustiante, né? Muito mesmo a nossa maneira de educar, de ver a educação. A gente sabia que ia ter uma mudança, em algum momento a gente sabia, só não imaginava que fosse uma coisa tão rápida né? E aí a gente teve que passar a ser um professor tecnológico, coisa que a gente não tinha. Eu jamais pensei na minha vida em ter um canal no YouTube, pensa bem. (P3)

Outro ponto que deve ser considerado foi a necessidade de investimento em equipamentos, além de cursos de reciclagem.

Sim, com certeza, até mesmo aqui na minha casa ó, você pode ver que eu tô com um quadro lá no fundo, eu adaptei, eu montei uma sala de aula aqui na minha casa, eu tive que comprar móveis novos, eu tive que comprar quadro, notebook. Foi assim, foi geral mesmo essa mudança, sabe? A gente eu tive que investir mesmo, financeiramente falando, em conhecimento, em pedir ajuda pra quem sabia mais pra conseguir tá atuando, continuando a exercer essa troca de conhecimento. (P2)

Adaptação rápida, mudanças, necessidade de investimento em novos equipamentos, exigência dos pais, dificuldade em manter a atenção dos alunos pequenos foram pontos abordados pelos entrevistados, levando a pior das conclusões: não se faz educação sem contato, ainda mais quando essa falta de contato não ocorre por vontade/necessidade própria, mas sim em razão de uma doença que até hoje assola o mundo.

É fato que nem todos os professores e professoras tiveram a devida formação ou mesmo experiência anterior com o ensino à distância, ou com a utilização da tecnologia como recurso didático. Sendo assim, como irão proceder para aplicar todas as novidades advindas nesse momento de pandemia, considerando a urgência da aprendizagem e necessidade da execução em tempo recorde? (MONTEIRO, 2020).

Considerando tal contexto, o presente estudo buscou ainda descortinar os desdobramentos impostos pela pandemia para a atividade docente. Nesse sentido foi possível identificar, a partir dos relatos dos entrevistados quatro categorias, a saber: aspectos pedagógicos, aspectos psicológicos, aspectos trabalhistas e aspectos físicos, conforme descrito na tabela a seguir.

Tabela 6 – desdobramentos da pandemia no trabalho docente

Categorias	Códigos Analíticos	Entrevistados	Total
Aspectos Pedagógicos	Aplicação de novas tecnologias	P1, P12, P2, P4, P9, P10, P11, P15	8
	Aprendizado constante	P4, P5, P9, P11, P15	5
	Adaptação	P3, P13	2
	Transformação	P7, P14,	2
	Conhecimento	P1, P12	2
	Desafio constante	P6	1
	Maior tempo para estudo	P9	1
	Assumir multi funções	P9	1
Aspectos Psicológicos	Estresse	P2, P3, P13, P6, P8	5
	Insegurança com a saúde	P1, P12, P3, P13	4
	Angústia	P3, P13	2
	Pressão gerando adoecimento	P2	1
	Frustração	P4	1
	Ansiedade	P8	1
Aspectos Trabalhistas	Prolongamento da jornada	P1, P12, P3, P13, P4	5
	Insegurança com a questão trabalhista	P1, P12	2
Aspectos Físicos	Ganho de peso	P6	1

Fonte: Desenvolvido pela autora (2021).

Inicialmente é importante ressaltar uma mudança importante na concepção do ser professor imposta pela pandemia, que obrigou a transformação do professor de outrora em um professor tecnológico. Ela trouxe uma série de sintomas de adoecimento, e tivemos relatos de insegurança, angústia, desencadeando o estresse ocupacional e a síndrome de Burnout, sintomas psicológicos e físicos visíveis, nos quais foram observados relatos como foi necessário adaptar-se ao novo

contexto das aulas, a pressão sofrida em decorrência da mudança instantânea, medos e inseguranças até com a questão trabalhista (manter ou não o emprego) gerando, até mesmo, ganho de peso, conforme se observa dos seguintes relatos dos entrevistados.

O positivo tá relacionado muito a essa esse aspecto tecnológico, nós professores a gente sempre deixava esse aspecto tecnológico em segundo plano ou bem tímido ou valorizando muito o conhecimento ali, o conteúdo, e deixando muitas vezes as aulas ficarem de maneira muito tradicional. Então nesse momento de pandemia não teve como não, porque pra segurar o aluno lá na aula, se realmente ele tá lá do outro lado né, tem que ser diferente, tem que ser ousado né? Então eu acho que me tirou de um lugar de, ah, que eu tava quieta ali, tava tudo bem, tava no domínio do conteúdo e tava tudo joia e não tá não, né? O negativo é a própria situação, né? Do covid, da pandemia gera uma circunstância de insegurança, né? E isto, insegurança e eu tô na empresa recente, um ano e meio, embora eu não tô nem experiência mais, mas assim eu convivi pouco. (P12)

Eu acredito que você vai tocar em outros pontos mais pra frente assim de realmente a gente adoecer mesmo. Muita pressão, muita pressão e só o fato, assim, eu sou uma pessoa, sempre fui uma pessoa muito perfeccionista, a gente gosta de fazer bem o que a gente faz, né? E de repente a gente se vê numa situação fora ali da sua área de conhecimento, então você teve, a gente teve que buscar novas estratégias, querer continuar fazendo bem feito diante do novo, de novidades, então bem estressante. Sim, foi bem estressante sim. (P2)

Assim, a parte, né, de trabalhar em casa, foi muito desafiador, né? Porque a gente teve que transformar a casa da gente num cenário né? Era tudo colado na parede, detonando as paredes, era painel e assim a vida familiar da gente mudou muito, né? Então assim, acabou que no início foi bem estressante, eu mesmo engordei dez quilos durante a pandemia, porque eu ficava muito estressada, muito nervosa, que eu tinha que dar conta que eu tinha que fazer aquilo tudo muito perfeito e eu tenho um filho de seis anos também e eu tinha que ajudar ele, porque eu não redor que eu tive que meu marido saía cedo e volta a noite então assim foi bem desesperador no início mas eu tive a ajuda da minha cardiologista falou assim não você vai acalmar, você vai fazer uma atividade você vai mudar a sua alimentação e eu tive, como eu disse, eu tive um apoio muito grande das outras professoras. (P6)

Tais relatos corroboram os estudos existentes acerca do estresse ocupacional no sentido de que ele é resultante da combinação entre as altas demandas psicológicas e menor controle no processo de produção do trabalho (KARASEK et al., 2000). Nesse sentido, identifica-se um dilema que passou a conviver com o professor, como dominar o novo sem ser atingido pelos sintomas de todo esse desgaste psicológico? Questionamentos dessa natureza pareciam ser a tônica do momento, reforçando, em alguns casos, o estresse ocupacional.

4.3 A emergência do teletrabalho

Conforme discutido anteriormente, o teletrabalho foi um dos principais desdobramentos, no que concerne às relações de trabalho, no contexto pandêmico. Nesse sentido, os relatos dos professores aqui entrevistados evidenciaram a dificuldade em lidar com a falta de distinção entre a vida pessoal e a atividade laboral, uma vez que ambas passaram a ser realizadas no mesmo local.

As intensas e estafantes jornadas de trabalho desencadearam fadiga, exaustão, ansiedade e estresse nos entrevistados, principalmente quando se leva em consideração a mudança do trabalho exercido de forma convencional para o trabalho exercido no ambiente familiar.

Tabela 7 – A interface do trabalho e a vida pessoal

Categorias	Códigos Analíticos	Entrevistados	Total
Pontos Negativos	Confusão/tumulto	P3, P13, P4, P5, P11, P15	6
	Falta de preparo	P3, P13, P4, P5	4
	Necessidade de delimitação de espaço	P1, P12, P6	3
	Invasão de privacidade	P10, P11, P15	3
	Mudança de rotina	P1, P12	2
	Descaso de familiares	P1, P12	2
	Nervosismo	P1, P12	2
	Organização	P2	1
	Exaustão	P4	1
	Desafiador	P6	1
	Estresse	P6	1
	Estranheza	P7	1
Pontos Positivos	Dedicação exclusiva	P9	1
	Vantagem de não precisar sair/Comodidade	P3, P13, P6, P8	4
	Respeitar o horário de trabalho, tentando não misturar com a rotina da casa	P1, P12, P5, P6	4
	Tentar manter a rotina	P2, P6, P11, P15	4
	Obedecer os rituais matinais	P1, P12	2
	Utilização de novas ferramentas	P7	1
	Possibilidade de capacitação	P9	1

Fonte: Desenvolvido pela autora (2021).

A mistura dos espaços familiar/laboral desencadeou uma série de fatores negativos na vida dos professores entrevistados, que reclamaram de confusão/tumulto em suas vidas com a mudança de rotina, com a exigência de delimitação dos espaços para se evitar a invasão de privacidade além, é claro, da dedicação exclusiva, uma

vez que já não existia mais o “sair de casa para trabalhar” e o “retornar para casa para descansar” e, em contrapartida, a jornada laboral passou a se prolongar cada vez mais.

Ah traz, traz. A minha rotina mudou totalmente. Só o trabalho em casa, nossa só o fato de não sair de casa né. E eu tomei muito cuidado aqui na minha casa de fazer um espaço só pra dar aula, pra não é como se aquele espaço ali eu tô indo pra lá para trabalhar. Mas agora impacta minha vida profissional, a minha vida pessoal na a rotina da casa né? Até porque os outros membros da casa ver que você tá trabalhando em casa como se você não tivesse trabalhando. É como fosse isso amanhã, você vai estar em casa, você abre a porta você atende fulano, você paga, não você atende o interfone e não é por aí, né? Você está ali, ainda mais quando você tá com uma turma, poxa, é falta de respeito, eu falar assim, agora aconteceram vezes que eu tive que fazer isso? (P1)

Por outro lado, foram visíveis aspectos bastante positivos, como a comodidade de não precisar sair de casa para o trabalho, o que otimizou o tempo, a ponto de gerar a possibilidade de melhor capacitação profissional.

O horário que eu vinha pra cá eu continuei pensando assim é porque eu saio de casa muito cedo que eu moro longe, então eu sempre saio de casa meio dia pra trabalhar. Então nesse período eu não ficava assim, “ah vou tipo assim levando cinco pra uma eu entro no trabalho” não meio dia eu já tava aqui na minha mesa organizando as minhas coisas como se eu tivesse que sair de casa indo pro SESI e fazendo meu trabalho lá. Então isso me ajudou porque eu não perdi essa rotina, sabe? Então essa organização me ajudou e no mais eu acho que a organização é fundamental pra tudo. (P2)

Ficou evidenciado pelos relatos dos entrevistados que os elementos que compõem o tele trabalho são extremamente propícios para despertarem um cotidiano de trabalho excessivo e desgastante, sem observância dos devidos intervalos para repouso e alimentação e, com isso, sem a devida distinção entre a vida pessoal e laboral acarretando sintomas físicos e psicológicos (D'ANGELO; ARRUDA, 2020).

Tal entendimento foi adotado também por pesquisadores antes mesmo do advento da pandemia, quando as implicações do tele trabalho já impactavam negativamente na vida do trabalhador, uma vez que, longe da fiscalização, os profissionais se submetiam a jornadas muitas das vezes abusivas (COLUMBU; MASSONI, 2017). Entretanto, após o baque da necessidade do teletrabalho e a diminuição da incidência da doença, os entrevistados puderam sonhar com o retorno às aulas presenciais, ainda que no formato híbrido, dentro dos protocolos sanitários exigidos,

observando-se ainda o distanciamento e os equipamentos de proteção individual necessários.

O almejado ensino híbrido tomou contornos de novo desafio. Como retornar, estar perto e ao mesmo tempo distante? Como controlar o desejo ver o sorriso de cada um, de sentir as emoções?

Eu falei que vai ser muito desafiador eu chegar lá na sala e não poder abraçar, não poder beijar poder fazer uma rodinha e colocar aí sentado perto de mim igual uma galinha com os pintinhos. (P6)

Tô confiante, agora nesse processo de retorno né? A gente já tá aprendendo aí de novo, já tá dando aquela adrenalina, aquela ansiedade de novo do reaprendendo. Teve um momento mesmo que eu tive muito receio, de não dar conta, de não conseguir mesmo, mas acho que a gente depois que a gente enfrenta, depois que passa né? (P13)

É uma fase melhor, do que nós já passamos, mas também não é uma fase fácil, porque você quer atender os que estão em sala, mas você não pode ter muita proximidade, aquele contato que você senta, pega no lápis, apaga, eu sinto essa necessidade de estar com esses alunos que estão em sala, mais próximos, e essa questão de estar atendendo aos dois ao mesmo tempo. (P4)

Enfim, ainda que mais alvissareiro, o retorno presencial, sob a modalidade híbrida ainda preocupou os entrevistados, retornando a incerteza sobre o acontecer da vida (MONTEIRO, 2020).

A situação dos entrevistados chegou a tal ponto que eles mesmos constataram que, durante a Pandemia, o trabalho deles se tornou completamente estressante, em razão da extenuante rotina diária, pois tiveram que utilizar novas tecnologias de uma hora para outra. Com isso, aliando o aprendizado rápido à inovação total de metodologias didáticas, não resta dúvidas de que, além de estressante, o trabalho tornou-se angustiante, a ponto de se transformar, em alguns, em clara fonte de sofrimento, chegando ao ponto de ter que se fazer valer de medicação para romper as adversidades.

4.4 O estresse ocupacional docente em um contexto pandêmico

Notavelmente, o contexto de trabalho do professor imposto pela pandemia gerou nestes trabalhadores uma intensa sobrecarga e refletiu diretamente em seu trabalho.

Considerando tais prerrogativas, note-se que a emergência de duas categorias importantes a serem consideradas, as fontes de estresse (negativo) e o eustresse, associado à um estresse positivo do sujeito (ZILLE, 2005). A tabela a seguir apresenta de maneira sistematizada as categorias e códigos analíticos em questão.

Categorias	Códigos Analíticos	Entrevistados	Total
Fontes de Estresse (Negativo)	Rotina extenuante	P1, P12, P3, P13, P5, P9, P11, P15	8
	Utilizar novas tecnologias para conseguir desenvolver o trabalho	P2, P7, P9, P10, P11, P15	6
	Estressante e angustiante	P3, P6, P9	3
	Crises de ansiedade/necessidade de medicação	P4, P5, P2	3
	Timidez, gerando crise de ansiedade	P5, P4	2
	Atuar fora da sua zona de conforto	P2, P4	2
	Pressão por ser muito perfeccionista	P2	1
Eustresse	Satisfação ao ver o trabalho bem realizado	P6, P9	2

Fonte: Desenvolvido pela autora (2021).

Pelo que se verifica dos depoimentos dos entrevistados, ficou evidenciado que a Pandemia da covid-19 trouxe momentos de tensão, quer seja pelo excesso de tribulações que a nova rotina de trabalho, quer seja pela própria mudança na forma de exercer o trabalho: a utilização das novas tecnologias foi fonte desencadeadora até mesmo de crises de ansiedade, que levaram à busca de ajuda através de medicamentos.

Lado outro, além de toda a pressão sofrida com o “novo”, professores relataram a satisfação em conseguirem realizar um bom trabalho, ou seja, o estresse na sua vertente positiva, levando os profissionais a se prepararem mais para atingir o objeto maior, que é a excelência no ensino. Tais situações ficaram latentes nos depoimentos a seguir:

No primeiro momento eu achei que foi muito estressante, foi muito angustiante, assim, né? Acho que a gente tinha muitas preocupações sem fora a preocupação da pandemia mesmo em si, o susto, o medo, acho que foi muito sentimento misturado junto. Hoje a gente tem uma demanda muito grande de trabalho, mas acho que já deu pra adaptar, já deu pra, né, domar assim a maioria do que a gente precisa fazer. O início realmente os primeiros meses ali foi muito difícil. Nesse já tem uma tranquilidade, não é um trabalho fácil, claro, né? É cansativo, é

desgastante, mas não posso dizer que eu tô naquele nível de estresse máximo ou não. (P13)

Era. Foi, no início eu sofri muito. Eu tive crise de ansiedade sabe, eu ficava hoje pensando no que eu ia gravar amanhã, no que eu podia reinventar pra amanhã sabe. A minha questão foi a timidez, a gravação mesmo, então pra mim foi muito estressante. Tive crise de ansiedade, tive que tomar medicamento, chegou um ponto em abril que eu busquei ajuda, aí eu tomei o medicamento até dezembro, de abril até dezembro, aí parei e agora, graças a deus, tranquilo. Primeira vez que eu precisei de recorrer, sabe. (P4)

Eu entendo que o fato de termos que aprender muita coisa em pouco tempo é que causou essa situação de estresse. Porque até então, o professor sempre passou por transformações, a educação tem bastante movimento, a gente sempre teve que aprender o novo. Só que dessa vez o novo foi muito rápido. (P14)

Sim, é estressante, né? Porque às vezes a gente quer fazer tudo muito perfeito e tem coisas que não está somente ao nosso alcance, depende de outras pessoas como eu disse eu amo o que eu faço e eu sempre busco fazer o melhor. (P11)

De acordo com Lipp e Malagris (2001), o estresse pode ser percebido como uma resposta complexa do organismo à situações e desafios vivenciados pelo sujeito, capaz de envolver reações de cunho físico, psicológico, mental e hormonal. E através dos relatos dos entrevistados foram percebidas situações com o cunho de desencadear o estresse: cargas de trabalho excessivas, responsabilidades e desafios gerados pela alteração da forma de ministrar as aulas, adotando tecnologias até então não dominadas, superação da timidez, celeridade para aprender o “novo” e aplicá-lo automaticamente. Professores tiveram de recorrer a medicamentos necessários para amenizar a ansiedade e a angústia, superando o medo e prosseguindo na profissão.

A despeito das fontes de tensão percebidas pelos professores, nota-se que os aspectos relativos à cobrança, tanto dos pais quanto da instituição em que trabalham, apresentaram-se com maior reincidência nos relatos dos professores. Nesse sentido foi possível identificar duas categorias: fontes de tensão no trabalho e impactos na vida pessoal, conforme descrito na tabela seguinte.

Tabela 9 – Fontes de tensão percebidas

Categorias	Códigos Analíticos	Entrevistados	Total
	Cobranças (tem que fazer para ontem)	P7, P14, P9, P10, P11, P15	6
	Preocupação em manter a qualidade do ensino	P3, P13, P9, P11, P15	5
Fatores de Tensão no	Despreparo/falta de treinamento	P2, P11, P15	3

Trabalho	Ansiedade/perfeccionismo/choro	P4, P5, P10	3
	Distanciamento do aluno	P9	1
	Vontade de desistir da profissão	P10	1
	Equipamentos tecnológicos obsoletos	P2	1
	Trabalho solitário	P6	1
Impactos na vida pessoal	Trabalhar de casa	P2, P3, P13, P6, P11, P15	6
	Excesso de trabalho, gerando desgaste familiar	P1, P12, P7, P14	4
	Tentativa de compensar a ansiedade através da comida	P5, P6	2
	Lidar com o novo	P8, P9	2
	Falta de apoio da família no processo ensino/aprendizagem; críticas	P9, P10	2
	Procrastinação	P1, P12	2
	Auto sabotagem	P5	1
	Medo de contágio	P8	1

Fonte: Desenvolvido pela autora (2021).

Me incomodou muito de não ter ali o meu ambiente na sala de aula, de tá por trás de uma câmera, de tá dentro da casa e isso me incomodou bastante e o a demanda também, o excesso de trabalho que foi muito puxado, né? Gerava uma ansiedade muito grande. Muita coisa pra aprender ao mesmo tempo, pra desenvolver, né? (P3)

Então, eu acho que o maior fator de tensão era a minha ansiedade e a perfeição, o querer sempre fazer perfeitamente e o melhor, eu não aceitava o mais ou menos, sabe? Eu queria fazer perfeito e com isso eu sofria, né, então eu tive a minha tensão e ansiedade. (P4)

Assim, a parte, né, de trabalhar em casa, foi muito desafiador, né? Porque a gente teve que transformar a casa da gente num cenário né? Era tudo colado na parede, detonando as paredes, era painel e assim a vida familiar da gente mudou muito, né? Corta lá, corre pra cá e deixa coisa que papel ali. Então assim, acabou que no início foi bem estressante, eu mesmo engordei dez quilos durante a pandemia, porque eu ficava muito estressada, muito nervosa, que eu tinha que dar conta que eu tinha que fazer aquilo tudo muito perfeito e eu tenho um filho de seis anos também e eu tinha que ajudar ele. (P6)

Boa parte dos entrevistados apontou como um grande fator de tensão no trabalho, a mudança do exercício da profissão de maneira convencional, ou seja, no ambiente escolar para o *home office*. O “trabalhar em casa”, aliado às cobranças, a preocupação em se manter a qualidade do trabalho oferecido aos alunos, bem como a já mencionada sobrecarga de tarefas e funções impactou a vida pessoal dos professores obrigando-os, em alguns casos, a desenvolver verdadeiras estratégias de enfrentamento, ainda que equivocadas, como é o caso da tentativa de amenizar a ansiedade através da comida.

Enfim, a partir do momento em que na residência tudo virou trabalho, as vidas pessoais e laborais se misturando, instalou-se ali um verdadeiro caos.

Porque tudo aqui é, quer dizer, a gente começou a morar no serviço, né? Então tudo aqui é serviço, tudo é trabalho. Tudo. (P2)

Essas excessivas tensões no ambiente laboral foram capazes de provocar nos entrevistados importantes quadros de estresse, tornando-os vulneráveis a diversos tipos de doenças (ZILLE; ZILLE, 2010; COUTO; COUTO, 2020) necessitando até de auxílio medicamentoso.

Evidenciou-se aí o estresse de sobrecarga, que acontece em situações em que os estressores psíquicos oriundos do ambiente se sobrepõem a estrutura psíquica do indivíduo (COUTO; COUTO, 2020).

E os sintomas foram surgindo, à medida em que os impactos fisiológicos de emoções, como o medo e a raiva se fazem presentes na resposta ao estresse, por despertarem a liberação de hormônios que exercem uma ativação direta no sistema nervoso central do indivíduo (QUICK; HENDERSON, 2016), uma vez que é responsável pelo controle das funções do organismo, como sudorese e pressão arterial (GUYTON; HALL, 2006; SCOTT *et al.*, 2015; KUPST *et al.*, 2015). Nesse sentido, a tabela seguinte apresenta as principais consequências do estresse ocupacional mencionadas pelos entrevistados.

Tabela 10 – Consequências do estresse para a sua vida pessoal e para o trabalho

Categorias	Códigos Analíticos	Entrevistados	Total
Consequências Psicológicas	Mudança do formato de dar aula gerando insegurança	P1, P12, P3, P13, P5, P8	6
	Momento atual mais confortável	P2, P3, P13, P6, P10	5
	Sintomas psicológicos	P1, P12, P4, P10	4
	Alteração da rotina	P1, P12, P8,	3
	Vontade de desistir da profissão	P2, P4	2
	Medo, sensação de estar mais perto da família e às, vezes, tão distante	P3, P13	2
	Sensação de esgotamento	P7, P14	2
	Saúde debilitada	P7, P14	2

Consequências Físicas	Desencadeou esofagite e refluxo	P2	1
	Ansiedade causando perda de peso	P4	1
	Necessidade de tomar medicação	P4	1
	Insônia	P4	1
	Pressão no peito	P2	1
	Bolo na garganta	P2	1
	Sensação de que está prestes a dar um infarto	P2	1
	Necessidade de terapia	P5	1
	Perda de apetite	P5	1
	Necessidade de compensar as frustrações na ingestão de doces	P5	1
	Medo da doença	P8	1
	Esquecimento	P9	1
	Fadiga	P9	1
	Nervosismo em casa	P10	1
Superação	Professor tecnológico, dominando ferramentas	P1, P12, P6	3
Estratégias de Enfrentamento	A fé, oração, minorando todos os sintomas	P2, P10	2

Fonte: Desenvolvido pela autora (2021).

Consequências psicológicas e físicas foram experimentadas pelos entrevistados. Pode-se citar, inclusive, a vontade de desistir da profissão, ante tantos desafios enfrentados, sem se olvidar de todos os sintomas físicos sofridos, a começar pela sensação de esgotamento, esofagite, refluxo, insônia, perda de peso e demais sintomas que caracterizam o esgotamento laboral.

O apego à fé também foi uma estratégia de enfrentamento nesse período de Pandemia e foi citado por dois entrevistados e, por fim, a superação, momento em que os profissionais conseguiram, então dominar as ferramentas tecnológicas. Foi recorrente a afirmação de que a mudança no formato de dar aula é fator de insegurança, e estão presentes abaixo:

Profissionais foi essa questão da, vou adiantar e depois se se chegar eu falo de novo, a questão de nós professores termos que ter uma aprendizagem muito rápida, foi muito instantânea, né? Então nesse momento de pandemia não teve como não, porque pra segurar o aluno lá na aula, se realmente ele tá lá do outro lado né, tem que ser diferente, tem que ser ousado né? Então eu acho que me tirou de um lugar de, ah, que eu tava quieta ali, tava tudo bem, tava no domínio do conteúdo e tava tudo joia e não tá não, né? (P1)

Eu desenvolvi uma esofagite o refluxo que você falou aí, na hora que você falou eu até ri. A ponto de acordar a noite eu achar que eu tava tendo um infarto, sabe? Aquela dor, aquela pressão no peito aquele bolo na garganta, falei meu Deus do céu, isso não vai passar. (P2)

Muito medo da gente, de não dar conta mesmo né? De não conseguir, de não saber lidar, de não saber resolver, de não conseguir cumprir o nosso papel mesmo né? De “será que eu vou saber ensinar?”. Será que vai tá satisfatório? Será que eu vou conseguir ser a professora que meus alunos esperam que eu seja, né? É uma angústia muito grande mesmo a angústia pessoal realmente foi de eh de não conseguir atender a família no primeiro momento de tá todo mundo realmente largado, né? O medo da pandemia junto com É, eu falo que eu nunca estive tão perto da minha filha, eu tenho uma menina de oito anos, né? Só que eu nunca tive tão perto dela e tão longe ao mesmo tempo, né? Ela tá dentro de casa comigo vinte e quatro horas, mas eu nunca estive tão longe dela, igual eu te falei, agora as coisas já estão bem mais no lugar graças a Deus, mas no início foi muito difícil. O dentro de casa a gente vai ajeitando, né? (P13)

Observou-se, através dos relatos dos entrevistados a ocorrência de sintomas considerados clássicos do estresse, como ansiedade, nervosismo, angústia, dor discreta no peito, fadiga, dor de cabeça excesso ou perda de apetite, indisposição gástrica, dentre outros (COUTO, 2014; FERREIRA et al., 2015; KOCH; BIAZI; DI BENEDETTO, 2015; BATISTA et al, 2016; QUICK; HENDERSON, 2016; ALVES; ZILLE, 2018; ZILLE; NOGUEIRA, 2019; COUTO; COUTO, 2020).

Necessário salientar que o estresse está entre as causas que auxiliam o surgimento de disfunções e doenças entre os profissionais que afetam não somente os próprios, mas também às organizações e a própria sociedade (COOPER, 1983; KARASEK, 2000; LEVI, 2005; COUTO; COUTO, 2020).

Entretanto, ao contrário do praticado na maioria das instituições, surpreendeu-se pela explanação dos entrevistados, quando o foco foi o clima organizacional e a estrutura da instituição, objeto do estudo, em tempos de Pandemia. Nesse sentido, nota-se um ponto importante para análise em tela, o suporte que a instituição promoveu para os professores.

Tabela 11 – Suporte da instituição

Categorias	Códigos Analíticos	Entrevistados	Total
Apoio	Apoio da Coordenação, Direção	P1, P12, P2, P4, P5, P6, P7, P14, P8, P10, P11, P15	12
	Suporte	P6, P7, P14, P9, P10	5
	“A Empresa está do nosso lado”	P4	1
Organização	Padronização/ organização	P1, P12, P5, P8, P9, P11, P15	7
	Segurança, estabilidade	P3, P13, P7, P14	4

	Disponibilidade de equipamentos	P2, P6, P9, P10	4
	Cautelosa	P1, P12	2
Respeito e bom entrosamento	Cuidado e respeito com a saúde dos professores	P3, P13, P7, P14, P10, P11, P15	7
	Reconhecimento do esforço	P3, P13, P4, P7, P14	5
	Cobrança saudável	P2, P8, P9	3
	Entrosamento dos professores	P1, P12	2
	Partilha/troca de experiências	P1, P12	2
	Cautelosa	P1, P12	2

Fonte: Desenvolvido pela autora (2021).

Nesse momento, foi possível constatar que a Instituição, embora passando por essa turbulência, ainda conseguiu ser o pilar de sustentação desses profissionais. É uníssono o discurso de quase todos os entrevistados: a Direção e a Coordenação, independentemente do nível de atuação, foram imprescindíveis para o vencimento dessa etapa tão difícil para todos, suporte, apoio, organização e respeito aos profissionais foram palavras de ordem, praticadas dentro da Instituição, aliadas ao entrosamento havido entre os professores. É o que se verificou através dos depoimentos:

Ah, a Instituição sempre teve um apoio muito grande para nós, professores, uma valorização, nesse período principalmente. Nós tivemos cursos, palestras, a Teresa tava sempre do nosso lado, pra nos apoiar, tanto que quando eu falei pra ela que não tava bem ela disse “ Não, (nome do entrevistado), a gente vai passar essa fase”, então a gente tem esse apoio da empresa, principalmente agora na pandemia nós tivemos esse apoio com cursos, como lidar com esse estresse, então é uma empresa que tá do nosso lado. (P4)

Então eu acho que a escola se adaptou muito bem, sabe? Mesmo sendo um período de muitas mudanças né? Porque foi do dia pra noite, eu acho que eles conseguiram se adaptar muito bem. Até conversando com outras unidades da Instituição né? Pra poder conduzir os trabalhos ali da melhor maneira possível e a Coordenadora nessa parte pedagógica ela conseguiu nos ajudar bastante tá? Já deu um jeito ali de organizar com o fundamental pra que eles não perdessem aula, porque também tinha prova, tinha texto, tinha um monte de coisa pra fazer. E depois ela veio pro infantil e organizou de uma forma em que as crianças tivessem contato comigo, que era a professora regente, mas também tivesse contato com os professores especialistas, porque eles também sentiam falta, né? (P5)

Então como eu disse não só né, da parte administrativa como pedagógica a gente teve um suporte muito grande, muito grande mesmo, tanto em aparelho se você quisesse um notebook emprestado, eles como eu no caso não precisei, mas teve outros professores que precisaram, eles deram um suporte assim, enorme, enorme e cursos também, teve vários cursos que nós fizemos online que ajudou muito, muito mesmo em questão de aplicativos (P6).

E perfazendo a análise no que diz respeito à Instituição, ficou evidenciado que podem existir pontos positivos e negativos no dia a dia do profissional, capazes de influenciar diretamente no seu desempenho, capazes de desembocar em

sentimentos de Bem-Estar no Trabalho – BET (DESSEN; PAZ, 2010) e que podem ser compreendidos como o alcance das pretensões dos profissionais no seu labor, levando a crer que, ainda que existam diversos estressores, o apoio institucional foi marcante e capaz de minorar esses sintomas na maioria dos entrevistados.

Ficou evidenciado, ainda, que a migração emergencial para o ensino *online* e, posteriormente, o ensino híbrido, além de imprescindível, foi extremamente complexa, obrigando os entrevistados a se adaptarem às dificuldades da utilização das ferramentas tecnológicas e a adequarem a sua rotina às atividades profissionais, o que causou uma verdadeira desestruturação nas suas vidas. Em contrapartida, vale frisar o apoio institucional recebido, inclusive com a disponibilidade de equipamentos tecnológicos, quando necessário, foi fundamental para a continuidade e sucesso das atividades desenvolvidas.

Mais uma vez, consegue-se depreender que o respeito ao profissional, pertinente à observância da jornada de trabalho e os respectivos horários de descanso, se fez presente, ainda que a comunicação fosse necessária e realizada por meio de grupos de *Whatsapp*.

Tabela 12 – Comunicação entre a Instituição e professores

Categorias	Códigos Analíticos	Entrevistados	Total
Comunicação instrumental	Respeito ao horário de descanso	P3, P13, P10, P11, P15	5
	Bem dosado	P7, P14, P8, P10	4
	Grupos de <i>Whatsapp</i> (eficaz mais estressante)	P1, P12, P11, P15	4
	No início era frenético	P1, P12, P11, P15	4
	Respeito à jornada de trabalho do professor	P7, P14, P10	3
	<i>Emails</i>	P1, P12	2
	Coordenação/Direção tentou impor limites a esse contato professor/família	P5	1
	Pronto retorno da coordenação	P8	1
	Poucos excessos	P9	1
	Cobranças dentro do esperado, com leveza	P10	1
	No início era frenético	P1, P12, P11, P15	4
	Afeta e perturba a rotina	P1, P12	2
	Grupo de <i>Whatsapp</i> é enlouquecedor	P1, P12	2

Abusiva, gerando estresse	Os pais não respeitaram o horário de trabalho	P4, P5	2
	Contato intenso com a outra professora do mesmo ano durante o dia	P4	1
	O celular acompanha o dia todo	P4	1
	Criação de grupo com os pais de forma excepcional durante a Pandemia	P5	1
	Coordenação/Direção tentou impor limites a esse contato professor/família	P5	1
	Necessidade de ficar logado o tempo inteiro, pois os alunos são muito pequenos	P6	1
	Interação é feita pelo Whatsapp e requer, ainda que mentalmente, 24 horas	P2	1
	Necessidade de contato entre os professores fora do horário	P9	1

Fonte: Desenvolvido pela autora (2021).

A comunicação havida entre os entrevistados e a Instituição Educacional obedece às regras da era digital. O *Whatsapp* é uma ferramenta largamente utilizada exatamente pela sua rapidez e facilidade. Entretanto, ao mesmo tempo em que agiliza o contato, a mesma forma “sufoca” os usuários, uma vez que obriga uma interação constante, a ponto de não se desligarem um momento sequer, ou mesmo no linguajar atual: fiquem logados o tempo todo!

Essa situação não foi diferente para os entrevistados. Para facilitar a comunicação, foram criados grupos com as famílias dos discentes que, ao contrário da Instituição Educacional pesquisada, não observaram o bom senso e com isso, ultrapassaram a jornada de trabalho dos professores e, dessa forma, os grupos de *Whatsapp* foram o estopim para a incidência de estresse nos entrevistados, haja visto os relatos dos mesmos a respeito do assunto.

Sim. O grande bum de hoje é o grupo *WhatsApp*, são os grupos de *WhatsApp*, eles me geram ansiedade e eles me geram estresse, é uma forma de comunicação muito eficaz, é muito eficiente né? Então no início da pandemia eu me pegava freneticamente porque tinha o recado toda hora então eu me pegava olhando o *WhatsApp* dia inteiro e as mensagens assim da escola iam chegando atropeladas sabe? Não era pra nos assustar, era o que a coordenadora também tinha de demanda era o diferente pra todos, né? E na (Escola) o nosso meio de comunicação é por *email*, *email's* a gente tem que ver todos os dias né? Mas o que acontece mais freneticamente é o *WhatsApp*, é o grupo do *WhatsApp* e se eu

te falar que o grupo de WhatsApp ele me gera estresse até hoje. E eu nem tinha pensado nisso no sentido assim, como que o grupo de WhatsApp me afeta. (P12)

Agora em relação a estar ligado o tempo inteiro não tinha necessidade não, a gente tinha meios de comunicação assim formais e informais, pessoal respeitou muito ali eh o horário de descanso da gente, no mundo, a gente não tinha WhatsApp de madrugada, entendeu? De noite, tarde da noite não, tava tudo bem dentro do horário ali de trabalho, acho que teve um bom respeito. (P13)

Aí veio pandemia, né? Meu *WhatsApp* sobrecarregou porque era muitas incertezas, era muitos medos, né? Então assim, as mensagens sobrecarregaram. Aí era de manhã, era de tarde e a noite. E eu sempre fico com o celular do lado, eu tô trabalhando, mas eu tô ali com meu telefone do lado, eu tô arrumando casa, tô com o telefone do lado e eu sempre respondo em tempo hábil, sempre respondia os pais em tempo hábil, nunca gostei de deixar esperando. (P6)

Por meio dos relatos dos entrevistados, evidenciou-se que a exigência com relação ao estar disponível o tempo todo, ainda que pelas redes sociais, teve uma relação muito grande com o nível em que o Professor trabalha: quanto menores os alunos, mais a necessidade de contato, inclusive com os pais.

A intervenção da Coordenação/Direção foi fundamental para manter os limites e respeito à jornada laboral, buscando-se sair daquele estigma do adoecimento do profissional, já que o cenário da Pandemia, por si só, é extremamente estressante, percebendo-se um aumento frenético do número de professores que têm adoecido física e mentalmente em silêncio, em razão da pressão para alcançar os objetivos exigidos pelos gestores, além da estrutura inadequada das instituições (SANCHES *et al.*, 2019; SILVA *et al.*, 2020).

Ainda que estratégias de enfrentamento tenham sido utilizadas pelos entrevistados, foi inevitável o aparecimento de estudos demonstrando a relação entre o sofrimento psíquico dos profissionais e a instabilidade emocional em decorrência do ensino emergencial à distância (SANTOS *et al.*, 2021), normalmente acometidos por transtornos depressivos, transtorno afetivo bipolar, ansiedade, transtornos de adaptação, síndrome de Burnout e estresse, nas mais diversas manifestações (ALVARENGA *et al.*, 2020; SILVA *et al.*, 2020; WANG; WANG, 2020).

Neste estudo, solicitou-se aos entrevistados, uma autoavaliação acerca de sua saúde física e mental, considerando seu contexto de trabalho. A partir de tal questionamento foi possível observar cinco categorias, a saber: sintomas

psicológicos desenvolvidos, sintomas físicos desenvolvidos, socialização, produtividade e sensação de impotência, conforme tabela que se segue:

Tabela 13 – Saúde física e mental

Categorias	Códigos Analíticos	Entrevistados	Total
Sintomas Psicológicos Desenvolvidos	Perda de concentração	P1, P12, P3, P13, P4, P6, P7, P14, P9, P11, P15	11
	Saúde mental abalada	P2, P3, P13, P4, P5, P9, P10, P11, P15	9
	Receio de pegar, transmitir a doença	P3, P13, P4, P5, P7, P14, P8	7
	Ansiedade	P3, P13, P4, P5, P9, P10	6
	Auto estima baixa no início	P1, P12, P3, P13, P4, P8	6
	Piora do humor no início	P1, P12, P3, P13, P4	5
	Desgaste emocional	P1, P12, P3, P13	4
	Esquecimento	P2, P4, P9	3
	Ideias perturbadas	P1, P12	2
	Perda da criatividade	P1, P12	2
	Mais emotiva	P4, P9	2
	Terapia	P4, P5	2
	Irritabilidade	P8, P10	2
	Tornou-se mais medrosa	P8	1
Sintomas Físicos Desenvolvidos	Insônia, dores nas costas, nos músculos, fadiga	P1, P12, P4, P5, P9, P10	6
	Sensação de esgotamento	P7, P14, P9, P11, P15	5
	Dor de cabeça	P2, P3, P13	3
	Refluxo	P5, P7, P14	3
	Ganho de peso no início da Pandemia	P6, P10	2
	Gastrite	P4	1
	Falta de ar	P4	1
	Labirintite	P5	1
	Óculos	P5	1
	Queda de cabelo	P10	1
Socialização	Distanciamento social afetou as relações, a socialização	P1, P12, P2, P4	4
	Frieza nas relações pessoais em alguns momentos	P2, P5	2
Produtividade	Diminuiu a produtividade	P1, P12, P2,	3
	Aumento da produtividade	P3, P13	2
	Tornou-se mais perfeccionista	P3, P13	2
Sensação de Impotência	Sensação de impotência	P7, P14, P10	3
	Não me sentia professora	P2	1
	Cadê as minhas crianças, meus alunos?	P2	1

Fonte: Desenvolvido pela autora (2021).

Ao realizarem a auto avaliação quanto à saúde física e psicológica, os entrevistados reiteraram a sua condição como um todo, relacionando o momento vivido como uma fonte de adoecimento. Adoecimento esse perceptível, levando-se em conta à não realização de seu ofício de forma convencional, como ocorria antes da Pandemia da covid-19.

Tais relatos dão claros sinais de incidência de estresse nesses profissionais, bem como sinalizam para a ocorrência da Síndrome de Burnout, em razão da motivação profissional desses entrevistados.

Eu dormi mal, eu passei a dormir mal, com ideias perturbadas, de elaboração de planejamento e, muitas dores nas costas, muita fadiga nos nervos, nos músculos, muitas. E então as pessoas falam assim, “ah é posição de computador”, não, eu tinha consciência que era mental, era mental, era uma questão de tensão, dores nas pernas em relação a estresse. Agora pode falar, pra ver se eu já senti. É, a fadiga, né? O cansaço veio em vários momentos o cansaço veio, mas assim eu me reerguia, eu me reerguia. O que mais me incomodou, eu tô falando aqui em parâmetro do ano passado, né? É, foi a insônia, né? O sono não era o sono relaxante e a questão das dores musculares que eu tinha ciência que eram dores de tensão. A autoestima, ela piorou muito com a pandemia, muito, muito, muito. Foi uma das grandes mudanças. Eu percebi que diminuiu muito a minha concentração na leitura, na minha leitura. (P1)

O que eu mais tive mesmo foi assim o bolo que eu sinto aqui e falta ar, taquicardia. (P2)

Tive muita dor de cabeça, tive muita ansiedade, né? Tive dias muito difíceis mesmo. No início muita fadiga, muito esgotamento, a dor de cabeça acho que foi onde me pegou mesmo, tive muita dor de cabeça não sei se é feito tela, efeito ansiedade, o efeito tudo, né? Eu tive bastante dor de cabeça, acho que era ali o meu calcanhar de Aquiles. No início bastante esgotamento também nos primeiros meses, depois foi aliviando. (P13)

É, eu preciso de estar em silêncio, se eu estiver aqui no computador e chegar alguém eu me distraio muito fácil, eu preciso de silêncio pra me concentrar, sem barulho, sozinha no que eu estou fazendo. Eu tenho percebido também uma dificuldade em lembrar as coisas, igual nomes, devido ao cansaço mesmo, tenho que fica anotando. (P4)

Eu tive, com eu falei pra você, a questão do refluxo, por ficar ansioso com o que tinha que fazer, acabei desenvolvendo. A questão do cansaço, nós estamos esgotados. Hoje a gente está em uma situação em que o esgotamento é realmente visível. Agora em relação a ansiedade é algo que eu já tinha, eu sempre fui uma pessoa muito agitada, que gosta de resolver as coisas pra ontem. A única coisa que eu notei que me prejudicou nessa ânsia de resolver as coisas foi o refluxo, que tive que tratar. Que eu tenho uma mãe que é idosa embora ela já esteja vacinado (P7)

Cumprе salientar que o cenário atual obrigou os gestores das Instituições de Ensino a alterarem, em caráter excepcional, as aulas presenciais por aulas na modalidade

EAD (JOWSEY et al., 2020). Entretanto, não restou dúvidas de que, por não estarem aptos a atingir os objetivos propostos pelas Instituições, principalmente no que diz respeito ao manuseio da tecnologia, a pressão sofrida por estes profissionais docentes elevou-se a tal ponto que é nítido que eles estão passando por um processo de adoecimento (KIMM, 2020). Os sintomas estão claramente descritos e, além do adoecimento físico, estão padecendo do adoecimento mental, em função do esgotamento profissional, causado pela Pandemia e todas as suas repercussões laborais (SHAW, 2020).

A presente pesquisa se baseia nos estudos sobre a incidência do estresse e a síndrome de Burnout nos docentes em tempos de Pandemia da covid-19. Diante da análise dos relatos dos professores entrevistados, percebeu-se a incidência do estresse, em várias situações, ocasionadas principalmente pela alteração da rotina de trabalho, evidenciando as limitações de cada profissional com a utilização de recursos tecnológicos antes não dominados.

4.5 A Síndrome de Burnout em um contexto pandêmico

Dentre as implicações da pandemia da covid-19, alguns estudos vêm salientando a possível ocorrência da Síndrome de Burnout. Importante considerar que tal síndrome, em essência, atinge aqueles profissionais excessivamente estimulados, e que se manifestam no sentido de trabalharem cada vez mais, a ponto de sofrerem um colapso (CODD; MENEZES, 2006). Observa-se, ainda, que quando falamos em síndrome de Burnout, devemos analisá-la à luz de suas três dimensões: a realização pessoal, e exaustão emocional e a despersonalização. Nesse sentido, a tabela seguinte apresenta de maneira sistematizada a autoavaliação dos docentes em questão no que se refere à realização pessoal.

Tabela 14 – Autoavaliação da realização pessoal

Categorias	Códigos Analíticos	Entrevistados	Total
	Satisfação	P3, P13, P4, P6, P7, P14, P8, P9, P10, P11, P15	11
	Autoconfiança	P3, P13, P6, P8, P9, P10, P11, P15	8
	Positividade	P3, P13, P6, P8, P10, P11, P15	7
	Realização	P6, P7, P14, P8, P10	5

Aspectos Positivos	Crescimento profissional	P3, P13, P7, P14	4
	Pronta para enfrentar novos desafios	P4, P7, P14, P10	4
	Novamente realizada como profissional, após o retorno presencial, ainda que híbrido	P2, P5, P10	3
	Sensação de empoderamento	P5, P9, P10	3
	Acordou do pesadelo	P3, P13	2
	Compartilhar as emoções com os alunos, aliviando a tensão	P1, P12	2
Aspecto Negativo	Salário insuficiente / Desvalorização	P9, P8	2

Fonte: Desenvolvido pela autora (2021).

A profissão escolhida pelos entrevistados é, de fato, aquela que lhes traz satisfação e realização pessoal, e é a profissão na qual almejam continuar trabalhando. A docência é capaz de promover a autoconfiança, a positividade, o crescimento profissional. Por outro lado, em meio a tantos aspectos positivos, os entrevistados citaram o baixo salário e a desvalorização perante a sociedade como um fator desmotivador, ao passo que em outras profissões a remuneração é bem superior, o que se verifica abaixo:

Sou. Só assim, eu acho que ser professor, igual eu te falei, a gente faz por amor né? Só que a gente é desvalorizada no sentido assim da sociedade né? Não é da empresa é contexto da sociedade mesmo. Ontem mesmo a gente ainda tava conversando sobre isso na fila da vacina, né? Então a nossa profissão ela é muito desvalorizada nesse sentido, a gente não tem um salário bacana né? O salário da Instituição é o melhor, com certeza, mas enquanto sociedade a gente é muito desvalorizado, tem profissões que ganham muito mais e fazem muito menos, né? (P8)

A realização porque é uma coisa que eu gosto, eu me sinto competente pra fazer, eu tenho habilidades, na área, eu já me capacitei, eu já treinei, eu já fiz muito, trinta anos, né. Mas é frustrante, quando você pensa no seu salário. Infelizmente não tem como, as coisas andam meio atreladas. É, e assim, quando você começa a ver a ter notícias de alguns salários de outros profissionais, nossa isso aí é bem frustrante. Isso deixa a gente assim, puxa vida. (P9)

Sim, eu sempre falo que se eu morrer hoje eu morro feliz. Eu acho que educar vai além da sala de aula. O professor não é só aquele que passa o conteúdo, ele mostra o caminho. E hoje eu já tô no patamar da minha vida que eu me considero um exemplo, pra muitas pessoas. Eu consegui cumprir o meu papel, que é educar além de quatro paredes. (P7)

Sim, muita realização. Eu sou realizada no que eu faço. Eu faço o que eu amo, me sinto privilegiada por trabalhar numa escola muito boa, que eu sou reconhecida, eu amo e eu não me vejo em outro lugar, não me vejo em outra profissão. (P6)

Sim, com a minha profissão sim, eu faço o que eu gosto mesmo, tenho prazer pelo o que eu faço. Eu sinto que essa pandemia fez eu melhorar a minha prática. Aquela balançada pra inovar, pra fazer melhor, tanto que ano passado mesmo

com a pandemia eu fiz uma pós graduação sabe, então eu acho que deu essa balança pra gente inovar e valorizar mais a vida. Hoje eu já não penso mais assim, será que eu vou ou não vou, eu vou fazer. (P4)

Através dos relatos dos entrevistados, observa-se claramente que a escolha da profissão se deu de forma acertada, haja vista a paixão envolvida e a satisfação em realizá-la. Importante destacar, inclusive, que o professor é, por vezes, percebido como uma referência, um exemplo a ser seguido, além do orgulho em acreditar que cumpre fielmente o seu papel de educador.

Quando se trata da realização pessoal/profissional ou ceticismo, trata-se da auto avaliação (MASLACH, SCHAUFELI, LEITER, 2001; TAMAYO, 2008). Está relacionada aos sentimentos de constatação da competência e produtividade no trabalho e, à medida que é diagnosticada a síndrome de forma elevada, o sentimento de realização é minorado (JOHNSON et al., 2009).

Importante destacar a observância de que os profissionais aqui entrevistados se autodeclararam com elevado envolvimento emocional com seu trabalho. Muitos dizem-se ainda, totalmente envolvidos com o trabalho, o que, dependendo da ocorrência, pode desencadear a Síndrome de Burnout. O envolvimento emocional, enquanto categoria de análise, está disposto na tabela a seguir.

Tabela 15 – Emocional com o trabalho

Categoria	Códigos Analíticos	Entrevistados	Total
Envolvimento Emocional com o Trabalho	Ligação total	P2, P3, P13, P4, P5, P6, P10, P3, P13, P11, P15	11
	Amo ser professora	P1, P12, P07, P14, P2, P4, P5, P6, P9, P10	10
	Me envolvo e me preocupo	P2, P5, P6, P8, P9, P9, P10, P11, P15	9
	Preocupação com o desempenho dos alunos	P5, P8, P9, P11, P15	5
	Faz parte de mim	P3, P13, P7, P14	4
	Relação de carinho, afeto	P4, P10	2
	Amo ver o crescimento dos alunos, tanto acadêmico quanto profissional	P1, P12	2
	Gosto de aprender e de ensinar	P1, P12	2

Fonte: Desenvolvido pela autora (2021).

Com relação ao envolvimento emocional dos entrevistados com a profissão, pode-se constatar que todos, e de várias formas, são capazes de demonstrar a boa relação que possuem com o próprio trabalho, demonstrando de forma bem cristalina que estão satisfeitos e realizados com o ofício exercido, como se demonstra:

Ah traz, nossa eu amo dar aulas, eu amo. Eu amo as pessoas, eu amo o crescimento, eu amo ver meus alunos formando, tendo outras profissões, parando de estudar também, mas formando, cumprindo ali o seu papel, sabe? Eu gosto de gente assim, o educador tem que gostar de pessoas. Deve ser muito triste pra um professor que não gosta de pessoas, deve ser uma dor constante e eu gosto muito de pessoas, eu gosto de conviver, eu gosto de aprender eu gosto de ensinar também, trilhar ali junto com os alunos. (P1)

Ah, eu não me vejo nesse distanciamento não, eu me envolvo mesmo, sabe? Me envolvo, preocupo, não consigo esse desligamento tem gente que consegue eu também não desse jeito. (P2)

Não consigo separar muito não. Meu trabalho ele por mais que eu saiba que é o meu trabalho, né? Ele é pra mim parte mesmo da minha vida pessoal também, digamos assim eu tenho a minha família, eu tenho o meu grupo de amigos, eu tenho o meu trabalho e o meu trabalho ali, a minha profissão, os meus alunos, os meus colegas de trabalho eles entram pra mim muito ali junto disso tudo sabe? É pra me fazer bem. (P13)

No que diz respeito à síndrome de Burnout, ela é um processo que apresenta duas das características do estresse, que é o esgotamento emocional e baixa realização pessoal. Entretanto, difere do estresse exatamente pela incidência do terceiro elemento, que é a despersonalização (ROAZZI et al., 2000). Além disso, alguns autores entendem a síndrome de Burnout como uma tipologia crônica do estresse, em razão da diminuição dos níveis satisfatórios, comprometimentos e de produtividade nas organizações, acarretando o absenteísmo, a depressão, distúrbios do sono e outros (ANDRADE; CARDOSO, 2012; PAIVA, 2019).

Em razão disso, necessário se faz a análise do conceito de trabalho ser exercido de forma satisfatória para o entrevistado. Tal análise permitiu identificar alguns aspectos relacionados ao sofrimento, incertezas relativas a satisfação relativa ao trabalho.

Tabela 16 – A forma como você realiza o seu trabalho está satisfatório para você ou está desagradando de alguma forma?

Categorias	Códigos Analíticos	Entrevistados	Total
	Sufrimento	P2, P3, P13, P4, P5, P6, P10, P3, P13, P11, P15	11
	Parece que não fui professora nesse período	P2, P12, P07, P14, P2, P4, P5, P6, P9, P10	10

Não foi satisfatório	Incertezas	P2, P5, P6, P8, P9, P9, P10, P11, P15	9
	Faltou a presença física	P1, P12, P4, P5, P6, P9, P10	7
	Falhas/Frustrações	P2, P3, P12, P13, P7, P14	6
	Cansaço vencendo	P5, P8, P9, P11, P15	5
	Falta de preparo	P1, P12	2
	Tudo diferente	P4, P10	2

Fonte: Desenvolvido pela autora (2021).

Embora os professores tenham se baseado no início da Pandemia da covid-19, com todo aquele início turbulento e traumático das gravações das aulas, o questionamento versou sobre a execução atual do trabalho. Desta forma, pensando no início do ensino remoto, é perfeitamente aceitável a comprovação por todos de que a execução da função de professor não foi satisfatória. Ademais basta uma análise geral de todo o arrazoado e ainda mais corroborado.

Parece que foi um ano assim que eu não fui professora, eu não fiz aquilo que eu mais amava, aquela troca, nada. Hoje eu tô bem. Sofrimento ficou no início, ficou lá ficou o ano passado. (P2).

Ah não, isso tem muitas falhas. Ixi, eu falho como profissional eu tenho certeza. Tem umas que são falhas conscientes né? Tem outras que são inconscientes né, conscientes que é o que eu digo assim, “ah são aulas que eu poderia dar de uma forma mais dinâmica, mas que me geraria mais estresse.” no sentido, imagina só a gente pegar numa aula online eu querer por exemplo juntar duas turmas, isso gera um reboliço na escola imenso que eu tenho que mudar o meu horário, horário de outro professor que já tem outra aula, eu uso horários já tão todos cheios. Então assim, pra não gerar esse essa confusão às vezes eu prefiro dar uma aula mais seca sabe? (P12)

É, você já tá super cansado, aí você quer ficar atoa, você quer ligar a televisão e tá passando lá não sei o que não, mas eu tô olhando, mas não tô assistindo não, mas tô lá sentada. Mas não é uma coisa muito corriqueira de me ver na frente de uma tv e quando eu estou geralmente eu tô assim, eu tô vendo mas não tô enxergando, tipo um zumbi. (P9)

Os entrevistados, ao mesmo tempo em que apresentaram narrativas de frustrações em decorrência de todo o contexto da Pandemia, demonstraram também preocupação em não estarem conseguindo manter o mesmo nível do trabalho exercido anteriormente. O professor é crítico por natureza e, com isso, exige muito de si.

Nesse sentido, Rabin et al. (1999) esclarece que a síndrome de Burnout nada mais é do que a consequência de um processo árduo de iniciativas em lidar com as manifestações de estresse. Dessa forma, existem entendimentos de que a síndrome

de Burnout é verificada em profissionais extremamente motivados, que trabalham no limite a fim de superar o estresse ocupacional, a ponto de entrarem em colapso, ao contrário do estresse, que se apresenta em sujeitos sem motivação para trabalhar (PAIVA, 2019). Por outro lado, Maslach (1998) afirma que a baixa realização pessoal no trabalho está relacionada a autoavaliação negativa e corresponde à baixa produtividade, promovendo a insatisfação profissional.

O presente estudo buscou ainda identificar se o contexto pandêmico reduziu os laços afetivos que se estabelecem entre o sujeito e seu trabalho. Nesse sentido, os entrevistados foram questionados se o atual contexto de trabalho os deixaram mais frios, a tabela seguinte apresenta a categorização de tal questionamento.

Tabela 17 – O contexto atual o fez uma pessoa mais fria?

Categorias	Códigos Analíticos	Entrevistados	Total
Demonstração de Sensibilidade	Solidariedade	P4, P10, P2, P3, P13, P4, P5, P6, P10, P3, P13, P11, P15	13
	Angústia pela doença/perda de familiares	P2, P3, P13, P4, P5, P6, P10, P3, P13, P11, P15	11
	Me tornei mais sensível	P2, P12, P07, P14, P2, P4, P5, P6, P9, P10	10
	Emotiva	P2, P4, P5, P6, P8, P9, P9, P10, P11, P15	10
	Medo gerando afastamento	P1, P2, P12, P4, P5	5
	Preocupação com a imagem antes da Pandemia	P1, P12	2
Demonstração de Frieza	Sentimento de estar anestesiado pelo sofrimento	P3, P13	2
	Ficou mais forte para lidar com situações difíceis	P3, P13	2

Fonte: Desenvolvido pela autora (2021).

O contexto pandêmico mexeu com todos e com os entrevistados e não poderia ser diferente. A pandemia trouxe o distanciamento social, na tentativa de barrar o contágio. Nesse contexto, com inúmeras vidas ceifadas, os entrevistados demonstraram que a solidariedade deve se sobrepôr à frieza, motivada pela angústia e pela doença e conseqüentemente as perdas de familiares. Muitos afirmaram que se tornaram mais sensíveis e emotivos.

Em contrapartida observou-se apenas dois relatos de entrevistados que afirmaram que durante a Pandemia tiveram a sensação de estarem anestesiados pelo sofrimento, não demonstrando que deixaram de se importar com o sofrimento alheio mas, sim, que se tornaram mais fortes para lidarem com as adversidades.

Por outro lado, resta frisar o relato de quem era muito preocupado com a imagem de pessoa forte, antes da Pandemia. Mas que essa necessidade de manter essa aparência se esvaiu completamente nesse momento.

Eu sou muito emotiva, choro com facilidade, diante de situações, não diante do desespero. Por exemplo, na crise que eu dei eu não tive momentos de chorar, desabar, mas eu sou muito emotiva, com o sofrimento dos outros também. Esse é um ponto que me prejudica, eu sofro com o sofrimento dos outros. (P4)

Não, eu não me sinto mais fria. No início eu assistia muitas reportagens, muito jornal e eu via que aquilo me trazia uma angústia de ficar assistindo aquilo. Então aqui em casa a gente cortou o jornal, cortou notícia, não procurei saber. Então assim, todo mundo da minha família tava perto de mim. Então assim, tive casos de pessoas, perdi tio com covid, mas assim né, não é uma coisa que a gente queria, né? (P6)

Uma coisa que a gente vê que as pessoas comentam e que eu sinto muito também é que eu acho que a gente recebeu tanta notícia ruim, tanta situação ruim que a gente parou de uma sensação de que a gente parou de sofrer muito, né? Eu acho que eu não fiquei mais fria. Eu acho que eu fiquei mais forte, pra lidar com as situações. (P13)

Eu me exclui bastante, sabe? Acho que é um acho que alguns momentos, não são todos não, mas sei lá, acho que tem algumas situações que você fica assim, ah vou fazer isso não, deixa isso pra lá, vou me envolver não, sei lá, né? Com medo, eu acho que sim. (P2)

Sendo assim, de acordo com Codo; Soratto; Vasques-Menezes (2004), as consequências podem ser mais visíveis na síndrome de Burnout do que no estresse, uma vez que os profissionais acometidos pela síndrome podem se manifestar de forma agressiva com os clientes, alunos ou usuários dos seus serviços, pois determinados recursos pessoais são olvidados, e a ironia torna-se frequente. Ao contrário disso, percebeu-se nitidamente que a pandemia gerou até mesmo uma disposição para enfrentar os momentos difíceis, uma certa fortaleza.

Verificou-se, ainda, pelos relatos, o distanciamento se fez presente e foi de fato adotado pelos entrevistados como forma de precaução. Outra situação facilmente percebida foi o desinteresse pelas notícias sobre a doença, vez que foram ficando cada vez mais sérias e preocupantes, mas em momento algum foi detectado

nenhum tipo de desprezo pelo sofrimento alheio. Nesse sentido, a tabela seguinte apresenta a discussão acerca do grau de envolvimento do sujeito com o trabalho.

Tabela 18– Envolvimento com o trabalho

Categorias	Códigos Analíticos	Entrevistados	Total
Envolvimento no Trabalho	Se jogar de cabeça	P1, P12, P4, P3, P13, P9, P10, P11, P15	9
	Ansiedade	P3, P13, P6, P11, P15	5
	Fazer diferença no mundo	P5, P6, P9, P8, P10	5
	Desafios a vencer	P3, P13, P9, P8	4
	Troca de informações	P1, P12	2
Envolvimento com os alunos	Preocupação com os alunos	P3, P13, P6, P8, P9, P10, P11, P15	8
	Ajudar nesse momento de isolamento	P3, P13, P4, P6, P7, P14, P8,	7
	Envolvimento total	P1, P12, P2, P5, P10	5
	Acolhimento	P6, P7, P14, P8, P10	5
	Preocupação com os alunos que não conseguiram acompanhar todas as atividades	P3, P13, P7, P14	4
	Felicidade	P5, P9, P10	3
	Professor é visto como um Deus, capaz de resolver tudo	P3, P13	2
	Troca de informações	P1, P12	2

Fonte: Desenvolvido pela autora (2021).

Constata-se, mais uma vez, que os entrevistados demonstraram total envolvimento tanto com o trabalho tanto com os alunos. A motivação se faz presente nas duas perspectivas, mas se faz mais presente quando se trata dos alunos. Pensando no retorno presencial e a necessidade de verdadeiro acolhimento a esses alunos que muitas vezes não conseguiram acompanhar todas as atividades remotas, mas principalmente a felicidade com as expectativas do retorno totalmente presencial. A necessidade de se compartilhar conhecimento, trocar informações é um grande desejo dos professores, ainda que eles sejam vistos como verdadeiros deuses, capazes de resolver tudo, a aproximação se faz primordial para todos.

Com relação ao trabalho, observa-se que eles têm a certeza de que ainda existem muitos desafios a serem superados, mas que a necessidade de fazer a diferença no mundo em que vivemos é maior que as adversidades.

Então, assim, o carinho ele sempre me acompanhou na minha carreira. Eu tive lapsos de carinho no sentido assim será que eu estou no rumo certo? No segundo, terceiro ano de exercício do magistério, você vai se questionando, né? Mas está relacionado também com o que eu acredito e com a minha personalidade, eu não sei ser seca em sala de aula não, eu não eu não consigo fazer essa separação, sabe? Então me joguei de cabeça mesmo e ajudo os meninos emocionalmente o tempo inteiro, o tempo inteiro. (P1)

Mesmo diante de todos esses desafios que a gente enfrentou eu fiquei muito feliz assim no final do ano, né? Que eu fui fazer um balanço ali do que eu tinha proposto pro ano e do que eu consegui realizar e eu fiquei muito feliz assim. Em sala de aula dos que estavam participando ano passado e dos que não estavam, que voltaram pro presencial. Isso me tira um pouquinho do meu equilíbrio também, eu fico preocupada, como que vai ser? Acho que a gente consegue sim fazer a diferença no mundo e uma criança que seja, que a gente consiga tocar ali já é, nele a gente planta, né. (P5)

Olha, no trabalho eu acho assim que tá legal, a gente tá se envolvendo, mas ainda tem um certo distanciamento com as crianças também, a gente se envolve, eu acho assim, que eu me envolvo muito mais com eles aqui do que tanto presencial, porque acaba que a gente não pode chegar muito perto, não pode dar aquele abraço gostoso, o aluno chega perto de você, sabe? Estão ali junto comigo, eu consigo dar atenção, eu consigo ver o desenvolvimento e ao mesmo tempo os que estão em casa estão recebendo também a mesma mensagem, né? Então, assim, eu tô bem mais feliz assim, eu acho que esse contato, essa troca, o olho no olho a gente ri um do outro às vezes, sabe? (P2)

Não sei porque acho que nunca olharam pro professor, o professor é aquele ser que tá ali na escola, ele não existe em outro lugar, né? Ele fica ali na escola, ele não tem casa, ele não tem vida. O aluno quando ele te manda uma mensagem, ele te manda uma mensagem como se você tivesse na escola, né? Eles tão entendendo que o professor não é aquele ser que aquele Deus que tem que resolver tudo e tá em tudo e eu acho que vai dar certo a gente vai encontrar as alternativas, a escola também tá passando bastante estrutura pra gente, é muito bom a gente chegar na escola e ver que tá tudo no jeitinho pra gente poder trabalhar, pra gente dar o nosso melhor, entendeu? Isso dá um conforto mesmo muito grande e vambora, vamos vencer essa também. (P3)

Mas o que se pode observar é que o envolvimento dos professores entrevistados com o trabalho não se dissipou nesse contexto pandêmico. Na verdade, esse envolvimento tornou-se ainda maior, vez que o distanciamento teve o condão de aflorar a necessidade que tanto professor quanto aluno tem desse contato, dessa proximidade entre ambos.

A motivação deve ser a tônica na profissão docente, uma vez que esses profissionais, acometidos por elevados níveis de síndrome de Burnout têm a tendência de serem cada vez menos amigáveis com os seus alunos, além de manifestarem mais intolerância a certas situações que ocorrem frequentemente em sala de aula, como as interrupções no curso das aulas (HAKENEN et al., 2006;

FERNET et al., 2012), refletindo não somente nos professores, mas também nos alunos e nas instituições como um todo (FOLEY; MURPHY, 2015).

Finalizada a análise dos dados, no próximo capítulo desta dissertação apresenta-se as considerações finais do estudo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente dissertação foi desenvolvida com o objetivo de analisar as possíveis manifestações de estresse e síndrome de Burnout percebidas por tele trabalhadores docentes durante a Pandemia da Covid-19 em uma instituição privada de ensino da cidade de Barbacena – MG.

Para que fosse possível atingir tal objetivo, desenvolveu-se uma argumentação teórica abrangendo as temáticas: o estresse ocupacional e sua fisiologia, a síndrome de Burnout, a relação entre o estresse ocupacional e a síndrome de Burnout, o atual contexto do trabalho do professor e breves apontamentos sobre o tele trabalho docente no contexto da Covid-19.

Após o embasamento teórico, decidiu-se pela realização de uma pesquisa, definida como descritiva e explicativa, com abordagem qualitativa, por meio de um estudo de caso. A coleta de dados se deu através de uma entrevista com roteiro semiestruturado, sendo que as entrevistas passaram pela análise de conteúdo, extraindo daí os resultados devidos do estudo.

Inicialmente, deve-se salientar que o trabalho assume duas implicações básicas na vida do ser humano: se por um lado o trabalho é capaz de proporcionar a realização pessoal, lado outro pode tornar-se fonte de sofrimento, provocando adoecimento nos profissionais, através das manifestações de doenças ocupacionais, como o estresse e a síndrome de Burnout.

Sabe-se, pois, que tais moléstias se desenvolvem, precipuamente, em profissionais que lidam diretamente com outras pessoas, se relacionando de forma intensa e prolongada, como se depreende da profissão docente. E foi exatamente esse o foco da presente pesquisa. O contexto pandêmico foi capaz de desencadear doenças ocupacionais nos professores da instituição privada de ensino?

Para responder esse questionamento é necessário nos ater aos relatos dos entrevistados, que expuseram as suas experiências positivas e negativas advindas

dessa inusitada pandemia que ainda assola o mundo, aliados aos objetivos específicos que nortearam o estudo.

Primeiramente, é importante frisar sobre o tema proposto: tele trabalho para quem?

Com esse questionamento iniciamos o nosso estudo sobre o trabalho remoto desenvolvido pelos professores da instituição pesquisada.

O professor é aquele profissional, em sua maioria, experiente, com vários anos de docência, ressaltando que a larga experiência e atividade em sala de aula sempre foi considerada como um verdadeiro diferencial de qualidade e competência, o que representava o “verdadeiro domínio da arte de ensinar”, e que aprendeu a “ser professor” da forma tradicional, ou seja, aquele que tinha o contato estreito e presencial com seus pupilos e que trilhava com eles o caminho rumo ao conhecimento.

Entretanto, com o advento da pandemia, os rumos da educação foram completamente alterados e as aulas passaram ao formato remoto, obrigando os profissionais a se desdobrarem para dominar um formato até então estranho e desconhecido a todos.

O isolamento social ocorreu de forma repentina e os docentes não tiveram tempo para digerir essa mudança e em um curto espaço de tempo tiveram que partir para cima, buscando o domínio das novas ferramentas de trabalho, gerando preocupação e insegurança com a didática empregada e a aprendizagem de fato por parte dos alunos.

Afinal, o professor ainda que familiarizado com os recursos on-line, como forma de completar as atividades de sala de aula, precisaram migrar e concentrar todos os seus esforços no novo formato.

Constatou-se, nesse momento, a necessidade de desencadear um “outro profissional”, professor multifacetado, com múltiplas funções e habilidades,

conectado à essa tecnologia emergente, tão necessária naquele momento de urgência.

Equipamentos obsoletos, timidez, despreparo junto à câmera, gravações e mais gravações, corta, edita e sofre com o resultado! Foi esse o momento vivido no início da pandemia!

Uma completa inversão, uma verdadeira reviravolta na rotina profissional! Sem preparação prévia, de uma hora para outra os docentes se viram obrigados a trocar a sala de aula presencial pela sala de aula virtual, a presença física pela distância digital “adaptando-se”, ainda que a contragosto e levando para dentro das suas residências uma parte da Instituição educacional, não se esquecendo da urgência em aprender a utilizar tantas ferramentas tecnológicas até então desconhecidas.

Sem falar no fator emocional!

Professores são professores por amor à profissão docente. Ser professor vai muito além do dever de ministrar aulas. É a troca de conhecimento e experiências com os alunos que vai estimular o pensamento crítico e analítico de cada um, implementando as mudanças que a sociedade conclama e que o distanciamento social impediu, ocasionando frustração e angústia.

E o resultado não poderia ser diferente: adoecimento dos professores, restando comprovado que a pandemia impactou, de forma avassaladora, a saúde mental dos trabalhadores, e em especial dos trabalhadores docentes.

O estresse ocupacional despontou nesses profissionais, desencadeando transtorno de ansiedade, depressão, crises agudas de estresse e até a temida síndrome de Burnout, obrigando-os a recorrer à terapia e ajuda de medicamentos para superar seus medos e inseguranças.

Sem contar o excesso de trabalho, jornadas alteradas e exaustivas, pressões das famílias do corpo docente, e a ânsia para realizar o melhor, ainda que sob condições não tão satisfatórias.

No que se refere ao primeiro objetivo específico, que consiste na análise da maneira em que a mudança de contexto de trabalho dos docentes (antes presencial, agora tele trabalho) impactou em sua saúde, constatou-se que tal alteração na forma de realizar o ofício docente, foi preponderante para o adoecimento dos entrevistados.

E esse adoecimento teve origem na falta de domínio das tecnologias essenciais para a implementação do ensino remoto e, conseqüentemente, na necessidade premente de aprendizagem.

Os entrevistados são profissionais de idades variadas, mas, independentemente da idade, todos manifestaram um quadro de moléstias ligadas aos sintomas do estresse: ansiedade, tensão, dores nas costas, dores de cabeça, refluxo e sensação de sufocamento, tanto sintomas psicológicos quanto físicos, capazes de impactar o profissional e prejudicar o exercício de seu labor.

A mudança repentina na forma de ministrar as aulas gerou inseguranças e desconfortos, tudo conforme relato dos entrevistados

No que diz respeito ao estresse laboral, as reiteradas tensões no ambiente de trabalho foram contribuindo para causar nos indivíduos importantes quadros de estresse, convertendo-os em sujeitos vulneráveis à enfermidades relacionadas ao ambiente laboral.

Com relação ao segundo objetivo proposto, que diz respeito à necessidade de identificação e análise de possível ocorrência de fatores relacionados ao estresse ocupacional decorrentes da rotina de tele trabalho dos docentes foi possível detectar que os entrevistados primeiramente, expostos às fontes de tensão no trabalho, adotaram a postura de procurar ajuda, ainda que entre seus pares, para conseguirem superar as dificuldades iniciais.

Portanto, foram claramente identificadas situações de estresse vivenciadas pelos entrevistados, e não poderia ser diferente, considerando o contexto pandêmico gerando o distanciamento social e a completa alteração do exercício do ofício docente, com todas as inseguranças e dificuldades experimentadas por cada um.

Verificou-se, ainda, pelos relatos, que a união tanto dos professores quanto da direção/coordenação, foi fator preponderante para superação dos desafios, além da disponibilidade de treinamentos necessários.

Quanto ao terceiro objetivo proposto, que versa sobre a identificação e análise de possíveis ocorrências de aspectos relacionados à síndrome de Burnout nos professores da instituição educacional objeto do estudo faz-se necessário salientar que a síndrome de Burnout se faz presente naqueles trabalhadores extremamente motivados, e que reagem a todos os sintomas do estresse laboral trabalhando a cada dia mais e mais, a ponto de sofrerem uma síncope. Assim, foi possível entender-se que a síndrome de Burnout está mais relacionada à própria natureza laboral, sendo um fator de alto risco à saúde mental do trabalhador, com consequências capazes de atingir também a sua vida pessoal e social

Dado relevante também foi detectado pelos relatos e também pela literatura que versa sobre o assunto é que a síndrome de Burnout advém do estresse crônico no trabalho e está relacionada ao esgotamento dos recursos físicos e psíquicos do indivíduo em razão do desgaste emocional e, conseqüentemente, acarreta a falta de energia e a insatisfação com relação ao trabalho.

Por outro lado, com relação à despersonalização (ou cinismo), foi percebido que o distanciamento interpessoal foi necessário, entretanto, não chegou a ocasionar a diminuição do envolvimento emocional no trabalho e no desenvolvimento de atitudes e desumanizadas no tratamento dos alunos e dos colegas de trabalho.

Já com relação a baixa realização pessoal no trabalho, baixa produtividade laboral e a sentimentos de ineficácia e de incompetência, constatou-se que se ocorreram, foram tão somente no início da pandemia, em que os entrevistados eram obrigados a realizar a gravação das aulas.

Nesse contexto, foram percebidos relatos que se enquadram nesses perfis, reiterando que a síndrome de Burnout é considerada como um transtorno de adaptação mental que apresenta sintomas de ordem física, emocional e atitudinal. Entretanto, contando com o apoio dos colegas, da direção/coordenação, mesmo

com auxílio de terapia e medicamentos e outros fatores de enfrentamento, os entrevistados conseguiram superar a pior fase.

Portanto, como bem aduzido pelos entrevistados, no primeiro momento da pandemia, quando do início da execução do tele trabalho, com as gravações das aulas, os professores se viram em um estado de estresse ocupacional de caráter permanente, identificado através de um profundo sentimento de frustração, de incapacidade, exaustão e frustração em relação às atividades realizadas no ambiente do trabalho. Essa Síndrome pode acarretar até mesmo o abandono do trabalho pelo indivíduo, como foi do interesse de dois entrevistados que, pelo apoio recebido, não chegaram a tal ponto.

A partir do desenvolvimento e dos achados da pesquisa, pode-se depreender que o objetivo geral do presente estudo foi respondido pelos entrevistados, baseando-se nos seus relatos e ensinamentos literários e, principalmente, quando se verificou que, a partir do momento em que o ambiente laboral ganhou uma nova dimensão de espaço, e ele passou a estar em todo lugar onde se possa estar conectado à internet, possibilitando uma verdadeira desconstituição do local de trabalho uma vez que se evidencie uma clara ruptura de todos os conceitos acerca da limitação e fiscalização da jornada de trabalho, gerou graves impactos na saúde do trabalhador que buscou “sobreviver” no “mundo do cansaço”, superando todos esses desafios do “novo normal da vida do professor”.

E, reforçando, o contexto pandêmico foi deveras insalubre para os docentes, já que é considerado, por si só, um agente considerado estressor, capaz de gerar adoecimento e sofrimento nesses trabalhadores, tanto física quanto mentalmente, de forma muitas vezes silenciosa e cruel, haja visto que todas as incertezas, inseguranças, aflições, ansiedades e depressões sofridas nesse período foram capazes de desencadear doenças ocupacionais, como o estresse e a síndrome de Burnout aliados, evidentemente, à condição especial de profissional polivalente.

Portanto, de forma clara e objetiva, o estudo demonstrou a relevância em se investigar a maneira como a pandemia impactou e continua impactando a saúde mental dos trabalhadores, sendo capaz de desencadear tanto o estresse laboral

quanto a síndrome de Burnout, enfermidades tão graves que podem levá-lo a um colapso e até mesmo a morte.

Por outro lado, é inegável a escassez de estudos acerca do o tema envolvendo os profissionais da educação básica, como no presente, ante a sua relevância e número elevado de trabalhadores necessitando, pois, de maiores estudos, de forma a contribuir para a produção de conhecimentos acadêmicos mais robustos sobre o tema.

Sob o ponto de vista das limitações do presente estudo, ressalta-se que, por se tratar de um período no qual o distanciamento social era necessário, a coleta de dados foi realizada através da plataforma *Google Meet*, por meio de vídeo conferência, o que limitou o contato e, conseqüentemente, as percepções da pesquisadora e, ainda, o fato de que os entrevistados foram selecionados pela coordenação, dentre aqueles profissionais que lecionam no ensino fundamental II, médio e EJA, de forma concomitante.

Para futuros estudos sugere-se o desenvolvimento de pesquisas sobre outras doenças ocupacionais que emergiram no contexto da pandemia, em especial no contexto do ensino híbrido, bem como estudos comparativos realizados com professores da rede pública.

REFERÊNCIAS

ABREU, K.; LEITE A.; STOLL, I.; RAMOS, L. S.; BAUMGARDT.R. A.; KRISTENSEN, C. H.; Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia. **Psicol. cienc. prof.** v.22, n.2, 2002.

AGÊNCIA BRASIL. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia.** Disponível em:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-Acesso> 10/07/21

ALCÂNTARA, M. N.; MACHADO, D. Q.; CARNEIRO, J. V. C.; ALCÂNTRA, S. R. A.; MOTA, W. R. Características Do Estresse Ocupacional Em Estagiários Do Curso De Administração Do Estado Do Ceará. **Revista Pensamento&Realidade**, v. 35, n. 2, p. 105-120, 2020.

ALVARENGA, R.; MARTINS, G. C.; CAMPOS, M. V. A.; PASSOS, R. P.; LIMA, B. N.; CAMARGO, L. B.; SÍLIO, L. F.; OLIVEIRA, J. R.; **Percepção da Qualidade de vida de professores das redes públicas e privadas frente à pandemia do covid-19**, 2020.

ALOE, A. M. *et al.* A multivariate meta-analysis of student misbehavior and teacher burnout. **Educational Research Review**, v. 12, p. 30-44, 2014.

ANDRADE, P. S.; CARDOSO, T. A. O. Prazer e Dor na Docência: revisão bibliográfica sobre a Síndrome de Burnout. **Saúde Soc.** São Paulo, v.21, n.1, p.129-140, 2012.

ANDRADE, N. C. L.; PEDROSA, G. F.; LÔBO, I. L. B.; BICALHO, C. C. F. The Effects of Work Routine and Professional Satisfaction on Burnout among High-School Teachers. **International Journal of Humanities and Social Science Invention**, v.6, n.4, p.50-55, 2017.

ANGELINI, R. A. V. M. Burnout: a doença da alma na educação e sua prevenção. **Revista Psicopedagogia**, São Paulo, v. 28, n. 87, p. 262-272. 2011.

ARAÚJO, A. L. **Estresse Ocupacional e Burnout: um estudo com professores de um curso de graduação em enfermagem de uma privada em Minas Gerais.** Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade Novos Horizontes. Belo Horizonte: Faculdade Novos Horizontes, 2011.

ARAÚJO, F. J. O *et al.*, Impact of Sars-Cov-2 and its Reverberation in Global Higher Education and Mental Health. **Psychiatry Research**, v. 288, p. 112977, 2020.

ARRUDA E. P. **Educação remota emergencial: elementos para políticas públicas na educação brasileira em tempos de Covid-19.** Em Rede. 2020.

BACICH, Lilian; TANZI NETO, Adolfo; TREVISANI, Fernando de Mello. Ensino Híbrido: Personalização e tecnologia na educação. In: BACICH, Lilian; TANZI NETO, Adolfo; TREVISANI, Fernando de Mello (orgs.). Porto Alegre: Penso, 2015, p. 47-65.

BARBOSA, A. M.; VIEGAS, M. A. S; BATISTA, R. L. N. F. F. Aulas presenciais em tempos de pandemia: Relato de experiências de professores do nível superior sobre as aulas remotas. *Revista Augustus*. Rio de Janeiro, v. 25, n. 51, p. 255 – 280, jul/out. 2020.

BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 9 ed. São Paulo: LTr, 2013.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: ed. 70, 2006.

BARRETO, M. D. A. **Ofício, estresse e resiliência**: desafios do professor universitário. Tese de doutorado não-publicada, Programa de Pós Graduação em Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal. 2007.

BARRETO, J. M.; FORMIGA, N. S.; MINERVINO, C. A. S. M.; NASCIMENTO, J. A. **A Síndrome de Burnout em docentes de instituições de Ensino Superior pública e privada**. *Psicologia*. PT – Portal dos Psicólogos, 2013.

BARRETO, A. C. F.; ROCHA, D. S. Covid 19 e Educação: Resistências, Desafios e (Im)Possibilidades. **Revista Encantar** - Educação, Cultura e Sociedade - Bom Jesus da Lapa, v. 2, p. 01-11, 2020

BATISTA, J. B. *et al.* Transtornos mentais em professores universitários: estudo em um serviço de perícia médica mental. **Revista de Pesquisa: Cuidado é Fundamental Online**, v. 8, n. 2, p. 4538-4548, 2016.

BENEVIDES-PEREIRA, A. T.(Org.) **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002

BENEVIDES PEREIRA. A. M. T. **Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. 3ª ed. São Paulo: Casa do Psicólogo. 2002.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. O estado da arte do burnout no Brasil. **Revista Eletrônica InterAção Psy**, v. 1, n. 1, p. 4-11, 2003.

BETORET, F. D.; ARTIGA, A. G., Barriers perceived by teachers at work, coping strategies, self-efficacy and burnout. **The Spanish Journal of Psychology**, Cambridge, v. 13, n. 2, p. 637-654, 2010.

BORGES, R.; Souza S.; LAUXEN, I.; Augusta G., **Burnout e fatores associados em docentes da universidade federal do rio de janeiro**. *Saúde em Redes*. 2016;

BRILL, P. L. The need for an operational definition of Burnout. *Family & Community Health: The Journal of Health Promotion & Maintenance*. USA: v. 6, n. 4, p.12-24. 1984.

CANTOS, GENY A.; SILVA M.. R.; NUNES S. R. L. Estresse e seu Reflexo na Saúde do Professor. **Saúde em Revista**, v. 7, n. 15, p. 15-20, 2005.

CAPELO, R.; POCINHO, M. Estratégias de coping: contributos para a diminuição do stress docente. **Psicologia, Saúde & Doenças, Lisboa**, v. 17, n. 2, p. 282-294, set. 2016.

CARLOTTO, M. S. **A Síndrome de Burnout e o trabalho docente**. *Psicol Estud.* 2002;

CARLOTTO, M. S. **Síndrome de Burnout e satisfação no trabalho**: um estudo com professores universitários. In: Benevides-Pereira. A. M. T. (org.) *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.p. p. 187-212.

CARLOTTO, M. S. A síndrome de Burnout e o trabalho docente. **Psicologia em Estudo**, v. 7, n. 1, p. 21-29, 2002.

CARLOTTO, M. S.; CAMARA, G. S., Análise fatorial do Maslach Burnout Inventory (MBI) em uma amostra de professores de instituições particulares. **Psicol. estud.** V.9, n.3. p. 499-505, 2004.

CARLOTTO, M. A.; PALLAZO, L. S. Síndrome de Burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 22, n.5, p. 1017-1026, 2006.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. **Revista Psicólogos**, v.39, n.2, p.152-158, 2008.

CARLOTTO, M. S. *et al.* Estressores ocupacionais e estratégias de enfrentamento. **Revista Subjetividades**, v. 18, n. 1, p. 92-105, abr. 2018.

CARVALHO, C. G.; MAGALHÃES, S. R. Síndrome de Burnout e suas consequências nos profissionais de enfermagem. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**. 2011.

CASTRO, F. G.; ZANELLI, J. C. Síndrome de Burnout e projeto de ser. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 10, n. 2, p. 17-33, 2007.

CHEHAB, G. C. Karoshi: a morte súbita pelo excesso de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v.79, n. 3, p. 153-180. 2013.

CODEIRO J. A. C.; GULLÉN I. G.; GALA-LEÓN F. J. L.; LUPIANI M. G.; BENÍTEZ A. G, GOMES, A. S. **Prevalencia del síndrome de burnout en los maestros**: resultados de una investigación preliminar. *Psicología* 2003.

CODO, W. SORATTO; L. VASQUEZ-MENEZES, I. Saúde mental e trabalho. In J.C. ZANELLI, J. E.; BORGES, A. e A. V. B. BASTOS. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre. Artmed.2004.

CODO, W.; MENEZES, I. V. O que é Burnout. In: CODO, W. (Coord.). **Educação: carinho e trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2006. p. 237-254.

COLETTA, C.; BERLATO, H. As Vivências do trabalho e suas suscetibilidades: a patologia como um fim. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v.19, n.1, p. 061-082, 2020

COLLIS, J; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

COOPER; C. L.; SLOAN, S. J.; WILLIAMS, J. **Occupational stress indicator management guide**. Windsor: NFER- Nelson, 1988.

COSTA, J. R. A.; LIMA, J. V.; ALMEIDA, P. C. Stress no trabalho do enfermeiro. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 37, n. 3, p. 63-71, 2003.

COUTO, H. A. **Ergonomia do corpo e do cérebro no trabalho**: os princípios e aplicações. Belo Horizonte: Ergo, 2014.

DALLACOSTA, F. M. **Avaliação do nível de satisfação no trabalho e dos sintomas de burnout em docentes da área da saúde**. Tese doutorado pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Medicina da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Aprovada em: 04 de setembro de 2014.

D'ANGELO, I. B. M.; ARRUDA, M. J. C. V. Admirável escravo novo? **A escravidão digital x o direito à desconexão**: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo. *Research, Society and Development*, v. 9, n.4, 2020

DIEHL, L.; MARIN, A. H. Adoecimento mental em professores brasileiros: revisão sistemática da literatura. **Estudos Interdisciplinares em Psicologia**, Londrina, v.7, n. 2, p. 64-85, 2016.

DROOGENBROECK, F. V.; SPRUYT, B.; VANROELEN, C. Burnout among senior teachers: Investigating the role of workload and interpersonal relationships at work. **Teaching and Teacher Education**, v. 43, n. 1, p. 99-109, 2014.

ESTEVE, J. M. **Teacher malaise**: the classroom and the health of teachers. Bauru, SP: EDUSC, 1999.

ESTEVE, J. M. **O mal estar docente**: a sala de aula e a saúde dos professores. São Paulo: Edusc, 1999.

FERREIRA, J. M. P. *et al.* Estresse, retaliação e percepção de injustiça nas organizações: proposição de modelo teórico integrativo. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 16, n. 4, p. 774-787, 2018.

FOLEY, C .; MURPHY, M. Burnout in Irish teachers: investigating the role of individual differences, work environment and coping factors. **Teaching and Teacher Education**, v. 50, n.1, p. 46- 55, 2015.

FRANÇA, H. H. A Síndrome de "Burnout". **Revista Brasileira de Medicina**, v. 44, n. 8, p. 197-199, 1987.

FREUDENBERG, H. J. Staff Burn-out. **Journal of Social Issue**, v. 30, n. 1, p.159-165, 1974.

FREUDENBERGER, H. J. The staff burn-out syndrome in alternative institutions. **Psychotherapy: theory, research and practice**, v.12, n.1, p.73-82, 1975.

GASKELL, G. **Pesquisa Qualitativa com texto, imagem e som: Manual prático**. ed. Vozes, 2002.

GEARA D. L.; VILLATORE, M. A. C. **As doenças ocupacionais e suas repercussões nas relações de emprego**. Monografia não-publicada. Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba. 2006.

GIL, M. *et al.* **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL-MONTE, P. R.; PEIRÓ-SILLA, J. M. **Desgaste psíquico em el trabajo: el síndrome de quemarse**. Madrid: Síntesis, 1997.

GODOY, A. S. **Estudo de caso qualitativo**. In: Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos. SILVA, Anielson Barbosa da; GODOI, Christiane K.; BANDEIRA-DE-MELLO, Rodrigo (Org.). São Paulo: Saraiva, 2006.

GOMES, F. S.; MIGUEZ, M. A. P. Avaliação da satisfação e estresse no trabalho entre funcionários de uma unidade de alimentação e nutrição no Rio de Janeiro. **Revista Ceres**, n. 1, p. 29-42, 2011.

GOMEZ, J.C.C.; SANDOVAL, J.E.M.; RUIZ, T.O.; ORJUELA, J.S.S. **Consecuencias del síndrome del burnout en profesionales de la salud con las nuevas formas de trabajo**. 4 Programa de Psicología, Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, Universidad Cooperativa de Colombia - Bogotá. 2020

GOULART J, E.; LIPP, M. E. N. Estresse entre professoras do ensino fundamental de escolas públicas estaduais. **Psicologia em Estudo**, v. 13, n. 4, p. 847-857, 2008.

GUGLIELMI R. S.; TATROW, K., **Occupational stress, burnout, and health in teachers: a methodological and theoretical analysis**. Review of Educational Research 1998

HAKANEN, J. J.; BAKKER, A. B.; SCHAUFELI, W. B. Burnout and work engagement among teachers. **Journal of School Psychology**, v.43, n. 6, p. 495-513, 2006.

HARGROVE, M. B.; NELSON, D. L.; COOPER, C. L. Generating eustress by challenging employees: helping people savor their work. **Organizational Dynamics**, v. 42, n. 1, p. 61-69, 2013.

HARRISON, B. J. Are you destined to burn out? **Fund Raising Management**, v.30, n.3, p.25-28, 1999.

HERMAN, K. C.; HICKMON-ROSA, J.; REINKE, W. M. Empirically derived profiles of teacher stress, burnout, self-efficacy, and coping and associated student outcomes. **Journal of Positive Behavior Interventions** , v. 20, n. 2, p. 90-100, 2017.

JOWSEY, T. *et al.* Blended learning via distance in pre-registration nursing education: A scoping review. **Nurse Education in Practice**, v. 44, p. 102775, 2020.

KIM, S. *et al.* School Opening Delay Effect on Transmission Dynamics of Coronavirus Disease 2019 in Korea: Based on Mathematical Modeling and Simulation Study. **Journal of Korean Medical Science**, v. 35, n. 13, 2020.
Disponível em: <<https://jkms.org/DOIx.php?id=10.3346/jkms.2020.35.e143>>. Acesso em: 30 março 2021.

KODA, G. K. C.; MELANDA, F. N.; SANTOS, H. G.; SANTANNA, F. L.; GONZALEZ, A. D.; MESAS, A. E.; ANDRADE, S. M. **Fatores associados a piores níveis na escala de Burnout em professores da educação básica.** Cad. Saúde Colet. Rio de Janeiro, 2015.

KRÖLL, C.; DOEBLER, P.; NÜESCH, S. Meta-analytic evidence of the effectiveness of stress management at work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Germany, v. 26, n. 5, p. 677-693, 2017.

KUBO, S. H., & GOUVÊA, M. A.. Análise de fatores associados ao significado do trabalho. **Revista de Administração da USP**, v.47, n.4, p.540-554.2012.

KUNG, C. S. J.; CHAN, C. K. Y. Differential roles of positive and negative perfectionism in predicting occupational eustress and distress. **Personality and Individual Differences**, v. 58, p. 76-81, 2014.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas.** Tradução de Heloísa Monteiro e Francisco Settineri. Porto Alegre: Artmed; Belo Horizonte: UFMG, 1999.

LEKA, S.; GRIFFITHS, A.; COX, T. **Work organization & stress: systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives.** Reino Unido: World Health Organization, 2004.

LEVI, L. **O guia da comissão ao trabalho europeia sobre stress relacionado ao trabalho e iniciativas relacionadas:** das palavras à ação. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P.; STEVEN, S. (Orgs.). Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas; 2015.

LIBÂNIO, J. C.; OLIVEIRA, J. F.; TOSCHI, M. S. **Educação escolar:** políticas, estrutura e organização. São Paulo: Cortez, 2003.

LIMA DA SILVA, J. ; DIAS, A. C. ; TEIXEIRA, L. R. Discussion on the causes of Burnout Syndrome and its implications for the health of the nursing professional. **Aquichán**, v. 12, n. 2, p. 144-59, 2012.

LITCHFIELD. P. et al. Work and wellbeing in the 21st century. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v.13, n.11, p. 1065, 2016.

LIPP, M. E. N. **Manual do Inventário de sintomas de stress para adultos de Lipp**. São Paulo: Casa do Psicólogo. 2000.

LIPP, M. E. N. **Inventário de sintomas de stress para adultos de Lipp**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

LOPES, S. V.; SILVA, M. C. Estresse ocupacional e fatores associados em servidores públicos de uma universidade federal do sul do Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v.23, n.11, p. 3869-3880, 2018.

LOPES, C. **Estresse, burnout e bem-estar subjetivo entre professores universitários**. Dissertação (mestrado) – Centro Universitário do Triângulo, 2007.

LOSEKANN R. G. C. B.; MOURÃO H. C., Desafios do teletrabalho na pandemia Covid -19: quando o home vira office. **Cad Adm. Maringá**. 2020 Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637/751375150139> . Acesso em 20/04/2021.

MACIEL, A. S.; LANDO, G. A. Desafios e perspectivas do mundo do trabalho pós-pandemia no Brasil: uma análise da flexibilização trabalhista e os paradoxos do home office/anywhere office. **Revista Espaço Acadêmico** – Edição Especial, 2021.

MALLAR, S. C.; CAPITÃO, C. G. **Burnout e hardiness**: um estudo de evidência de validade. Psico-USF (2004).

MARQUES, L. R.; HONORIO, L. C.; MARQUES, A. L. Burnout no trabalho do médico: o caso dos profissionais que atuam no serviço de atendimento de urgência e emergência na cidade de Belo Horizonte-MG. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 20, n. 1, p. 190-214, 2020.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E., The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behaviour**, v.2, n.2, p. 99-113,1981.

MASLACH, C. ; GOLDBERG, J., Prevention of burnout: news perspectives. **Applied and Preventive Psychology**, v. 7, n. 1, p. 63-74, 1998.

MASLACH C, SCHAUFELI WB, LEITER MP. **Job burnout**. **Annu Rev Psychol**, v. 52, n.1, p.:397-22, 2001

MASLACH, C. Job burnout: new directions in research and intervention. **Current Directions in Psychological Science**, v.12, n. 5, p.189-92, 2003.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. **World Psychiatry**, v.15, n.2, p.103-11, 2016.

MATOSO, L. M. L.; OLIVEIRA, A. M. B. Perfil epidemiológico do estresse de profissionais de enfermagem de um hospital. **Revista de Gestão e Sistemas de Saúde** – RGSS, São Paulo, v. 8, n. 2, p. 165-176, 2019.

MCKIMM J.; GIBBS T.; BISHOP J.; JONES P. **Health Professions' Educators' Adaptation to Rapidly Changing Circumstances**: The Ottawa 2020 Conference Experience. Med Ed Publish. 2020

MESQUITA, A. A.; GOMES, D. S.; LOBATO, J. L.; GONDIM, L.; SOUZA, S. B. Estresse e síndrome de Burnout em professores: Prevalência e causas. **Psicol. Argum.** v. 31, n.75, p.627-635, 2013

MINAYO, M. C. S.; SANCHES, O. Quantitativo-Qualitativo: Oposição ou Complementaridade?. **Cad. Saúde Públ.**, v.9, n.3, p. 239-262, 1993.

MONTEIRO, J. K.; DALAGASPERINA, P.; Quadros, M. **O. Professores no limite: O estresse no trabalho do ensino privado no Rio Grande do Sul Porto Alegre, RS**: Carta editora. 2012

MONTEIRO, S. S. (Re)inventar educação escolar no Brasil em tempos da covid-19. **Rev. Augustus** , v.25, n. 51, p. 237- 254, 2020.

NEVES, V. F.; OLIVEIRA, Á. F.; ALVES, P. C. Síndrome de Burnout: Impacto da satisfação no trabalho e da percepção de suporte organizacional. **Psico**, v. 45, n.1, p. 45-54, 2014.

NUNES, M. S.; ZILLE, L. P. A docência e os dilemas do estresse ocupacional: estudo com professores do ensino superior de uma instituição privada. In: Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração – EnANPAD, 42., 2018, Curitiba. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2018.

OLIVEIRA, M. G. M; CARDOSO, C. L. Stress e trabalho docente na área de saúde. **Estudos de Psicologia.** v.28, n.2, 2011.

PAIVA, K. C. M.; GOMES, M. A. N.; HELAL, D. H. estresse ocupacional e síndrome de burnout: proposição de um modelo integrativo e perspectivas de pesquisa junto a docentes do ensino superior. **Gestão & Planejamento**, Salvador, v. 16, n. 3, p. 285-309, 2015.

PAIVA, K. C. M. **Gestão de Recursos Humanos: Teorias e Reflexos.** ed. InterSaberes, 2019.

PENACHI, E. **Estresse e síndrome de burnout em professores do ensino superior**: contexto de adoecimento e estratégias de enfrentamento. Dissertação de Mestrado apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, para o Exame de

Qualificação, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Regional – Área de Concentração: Desenvolvimento Regional Sustentável. 2018

PEREIRA, M. D.; OLIVEIRA L. C.; COSTA, C. F. T.; OLIVEIRA, B. C. M, PEREIRA, M. D.; SANTOS, C. K. A.; DANTAS, E. H. M. A pandemia de COVID-19, o isolamento social, consequências na saúde mental e estratégias de enfrentamento: uma revisão integrativa. **Res Society Dev**. 2020.

PIETARINEN, J.; PYHÄLTÖ, K.; SOINI, T.; SALMELA-ARO, K. **Validity and reliability of the Socio contextual Teacher Burnout Inventory (STBI)**. Psychology, 2013

PIPITONE, M. A. P.; KOMADA, K. M. A. O desenvolvimento profissional docente no ensino superior: estudo de caso. **Eccos Revista Científica**, São Paulo, n. 42, p. 177-187, 2017.

QUICK, J. C., HENDERSON, D. F. Occupational stress: preventing suffering, enhancing wellbeing. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 13, n.5, p. 459, 2016.

REINHOLD, H. H. Burnout. In: LIPP, M. E. N. (org.) **Teacher's stress**. 2. ed. Campinas: Papyrus, p.63-80, 2002.

REIS, E. J. F. B. *et al.* Docência e exaustão emocional. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 27, n. 94, p. 229-253, 2006.

ROBERTSON, I. T. *et al.* Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v.8, n.3, p. 533-562, 2015.

SAHU, P. Closure of universities due to Coronavirus Disease 2019 (COVID-19): impact on education and mental health of students and academic staff. **Cureus**, 12(4) 2020.

SANCHEZ, W. A. R. **Significados e sentidos de trabalho e carreira de trabalhadores de seis países das Américas**. Tese de doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.

SANCHEZ, H. M. *et al.* Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento. **Ciênc Saúde Coletiva**. 2019; v. 24, n.11, p. 411122, 2019

SANTOS, A. A.; NASCIMENTO, S. C. Revisão sistemática da prevalência da Síndrome de Burnout em professores do ensino fundamental e médio. **Rev baiana saúde pública**. 2011.

SCOTT, S. B. *et al.* The effects of stress on cognitive aging, physiology and emotion (ESCAPE) project. **BMC Psychiatry**, v. 15, n. 146, p. 1–14, 2015.

SELYE, H. **The stress of life**. New York: McGraw-Hill, 1956.

SELYE, H. **Stress without distress**. Filadelfia: Lippincott, 1974

SILVA, A. F.; ESTRELA, F. M.; LIMA, N. S.; ABREU, C. T. A. Saúde mental de docentes universitários em tempos de pandemia. **Physis** v. 30 n. 2, 2020

SILVA, R. M.; GOULART, C. T.; LOPES, L. F.; SERRANO, P. M.; COSTA, A. L.; GUIDO, L. A. **Hardy personality and burnout syndrome among nursing students in three Brazilian universities-an analytic study**. BMC Nurs. 2014.

SILVA, J. L. L.; SOARES, R. S., COSTA, F. S.; RAMOS, D.S.; LIMA, F. B. & TEIXEIRA, L. R. Psychosocial factors and prevalence of burnout syndrome among nursing workers in intensive care units. **Revista Brasileira de Terapia Intensiva**, v.27, n.2, p.125-133, 2015

SILVA, A. F.; ESTRELA, F.; LIMA, N. S; ABREU, C. T. D. A. **Saúde mental de docentes universitários em tempos de pandemia**. Physis. 2020

SILVA S. M. F.; OLIVEIRA, A. F. **Burnout em professores universitários do ensino particular**. Psicol Esc Educ. 2020.

SILVA, A. H.; FOSSÁ, M. I. T. Análise de conteúdo: exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. **Qualis Revista Eletrônica**, v.17, n. 1 , p. 1677 4280-2015.

SKAALVIK, E. M.; SKAALVIK, S. Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. **Psychological Reports**, v. 114, n. 1, p. 68-77, 2014.

SKAALVIK, E. M.; SKAALVIK, S. Teacher stress and teacher self-efficacy as predictors of engagement, emotional exhaustion, and motivation to leave the teaching profession. **Creative Education**, v. 7, n. 13, p. 1785-1799, 2016.

SHAW, K. Colleges expand VPN capacity, **conferencing to answer COVID-19**. Network World (online), Apr 2, 2020.

STRAUSS, A.; CORBIN, J. **Pesquisa qualitativa: técnicas e procedimentos para o desenvolvimento da teoria fundamentada**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SOEIRO, A. **Covid19: temas essenciais**. Editora Manole, 2020. 9786555760385. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555760385/>. Acesso em 10/07/21

TAMAYO, A. **Valores organizacionais e estresse no trabalho**. In: TAMAYO, A. (Orgs.). Estresse e cultura organizacional. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

TAMAYO, A. Burnout: **Aspectos gerais e relação com o estresse no trabalho**. In: TAMAYO, A. (Org.) Estresse e cultura organizacional. São Paulo: Casa do Psicólogo: All Books, 2008. p. 75-106.

- TANURE, B. *et al.* O tipo psicológico dos altos executivos brasileiros e a percepção de estresse: onde os “fracos” não têm vez. **BASE - Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS**, v. 12, n. 1, p. 40-51, 2015.
- TRIVINOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação / Augusto Nivaldo Silva Trivifios. --São Paulo: Atlas, 1987.
- URBANETTO, J. S, SILVA, P. C.; HOFFMEISTER, E.; NEGRI, B. S.; COSTA, B. E. P.; FIGUEIREDO, C. E. P. **Estresse no trabalho da enfermagem em hospital de pronto-socorro**: análise usando a Job Stress Scale. *Rev Lat Am Enfermagem* 2011.
- VALE, P. C. S.; AGUILLERA, F. Estresse dos professores de ensino fundamental em escolas públicas: uma revisão de literatura. **Revista Psicologia**, Diversidade e Saúde, Salvador, v. 5, n. 1, p. 86-94,2016.
- VIEIRA, V. A.; TIBOLA, F. **Pesquisa Qualitativa Em Marketing E Suas Variações: Trilhas Para Pesquisas Futuras**, RAC, v. 9, n. 2, p. 09-33, 2005
- VILELA, J. G. D. B. *et al.* Aspectos epidemiológicos da covid-19: uma revisão sistemática **Revista CPAQV**. 2020.
- YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- WANG, J.; WANG, Z. Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats (SWOT) Analysis of China's Prevention and Control Strategy for the COVID-19 Epidemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, v. 17, n.7, p. 2235, 2020.
- WEBER, L. N. D. *et al.* **O estresse no trabalho do professor**. *Imagens da educação*, v. 5, n. 3, p. 40-52, 2015.
- ZABALZA, M. A. **O ensino universitário**: seu cenário e seus protagonistas. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- ZILLE, L. P. *et al.* Occupational stress: a study in brazilian public university hospital. In: ISSWOV INTERNATIONAL SOCIETY – WORK & ORGANIZATIONAL VALUES, 2018, Trieste. **Anais...** Bruxelas: ISSWOV, 2018.

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado Participante,

Você está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa que tem como objetivo obter dados para realização de uma investigação científica a ser desenvolvida no curso de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes. A pesquisa visa descrever e explicar as possíveis manifestações de estresse e síndrome de Burnout na pandemia covid-19: estudos com docentes da rede privada de ensino do interior de Minas Gerais. A referida pesquisa é de autoria da Mestranda Luciana Araújo Oliveira de Paiva Melo e orientada pelo Professor Doutor Jefferson Rodrigues Pereira.

Você não será identificado em nenhum momento, sendo atribuído a cada respondente um número na sequência em que entrevista for sendo respondida e os resultados da pesquisa serão divulgados em termos globais em formato científico, portanto, respeitando toda a ética para os procedimentos desta natureza.

Ressalta-se que a participação é voluntária e você pode desistir da mesma a qualquer momento, mesmo que já tenha iniciado as respostas no questionário.

Mestranda: Luciana Araújo Oliveira de Paiva Melo

Fone: (32) 98442-1056

E-mail:

Como respondente e participante da pesquisa, afirmo que fui devidamente orientada (a) sobre a finalidade e objetivos desta investigação, bem como sobre o caráter da utilização das informações por fornecidas. Portanto, aceito participar da pesquisa e autorizo a disponibilização das minhas respostas no questionário sem identificação

do meu nome e de forma global, com base em critérios éticos para apresentação de trabalhos científicos. Assinalar a seguir:

Autorizo: () Sim () Não

Belo Horizonte, ____ de _____ de 2021.

Observação: Caso você queira receber os resultados globais da pesquisa, registrar no espaço a seguir o seu *e-mail* o qual será mantido em absoluto sigilo.

E-mail: _____

APÊNDICE B - ROTEIRO DE ENTREVISTAS

Nome

Idade

Sexo

Tempo que é professor

Nível de atuação

Tempo nesse nível

Formação do professor.

Perguntas

- 1) O que é ser professor? Qual o seu papel na organização em que atua?
- 2) O que é ser professor nesse momento de Pandemia? (Perguntar sobre o contexto dele e o contexto do professor em geral).
- 3) Você acha que a Covid alterou as relações de trabalho do professor? Como?
- 4) Você acha que existem diferenças em ser professor antes da Covid e depois da Covid?
- 5) O que você pensa a respeito do teletrabalho?
- 6) Você acha que atualmente o seu trabalho é estressante e por quê? Tenta amenizar? Como?
- 7) Hoje, quais são os principais fatores de tensão que você tem percebido? E na vida pessoal? E no trabalho? Como? Por quê?
- 8) Como avalia a sua saúde física? E a sua saúde psicológica?
- 9) Pensando no trabalho atual, o que a Pandemia trouxe? Aumentou a ansiedade, a tensão?
- 10) Quais as consequências do estresse para a sua vida pessoal? E para o seu trabalho?
- 11) Como você avalia o clima e a organização, estrutura, clima organizacional no contexto da Pandemia?
- 12) Já que estão trabalhando em home office, como você avalia a interface do trabalho e a casa?

- 13) Como funciona a comunicação entre a instituição? (Analisar se isso influencia no nível de estresse, ansiedade - tem que ficar logado o tempo todo)?
- 14) Depois que começou a trabalhar em home office, como julga a ansiedade, irritabilidade, percebido alguma manifestação física? Se intensificaram durante a pandemia? (dor de cabeça, dor nas juntas – antes e depois: fadiga, insônia, gastrite, sensação de esgotamento, falta de ar).
- 15) Como avalia a sua saúde mental?
- 16) Como avalia o seu antes e depois da Pandemia?
- 17) Pensando no contexto do seu trabalho, você acha que ele hoje prolongou e intensificou as evidências de estresse?
- 18) Como você se avalia, conforme a sua realização pessoal? Falar a respeito, dar exemplo.
- 19) Como você avalia o seu estado emocional de uma maneira geral? E o seu estado profissional?
- 20) Como você avalia o seu envolvimento emocional com o trabalho?
- 21) Você acha que no que diz respeito ao seu envolvimento emocional com o trabalho: procura um distanciamento? O seu envolvimento aumentou ou não durante esse período?
- 22) Se a forma como você realiza o seu trabalho está satisfatório para você ou se está lhe desagradando de alguma forma?
- 23) Como você avalia?
 - ✓ O seu humor
 - ✓ Auto estima
 - ✓ Confiança no seu trabalho, nos seus colegas
 - ✓ Nível de concentração
 - ✓ Hoje é mais medrosa com esse cenário
 - ✓ Suas emoções
 - ✓ Sua produtividade
 - ✓ Sua socialização
- 24) Gostaria de acrescentar algo? Deixar ele falar.