

# SÍNDROME DE BURNOUT E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO ENTRE PROFESSORES DE UMA ESCOLA MUNICIPAL NO MUNICÍPIO DE PRESIDENTE KENNEDY

*Data de aceite: 01/03/2024*

**Pablo Alves de Souza**

**Renato Almeida de Andrade**

**César Albenes de Mendonça Cruz**

**Maria Carlota de Rezende Coelho**

A sala de aula, como outros ambientes de trabalho, vem sofrendo uma imposição forte quanto a produtividade na sociedade moderna, cobrando, dos docentes, parâmetros de produtividade e de eficiência empresarial (FRIGOTTO, 1999). Os docentes, como trabalhadores, preocupam-se não somente com suas funções, mas também com questões baseadas na produtividade de todo um contexto educacional, desde sala de aula até aulas online, recursos técnicos, reciclagens e novas didáticas, além de terem de preocupar-se em buscar melhorar sempre sua carreira, sua segurança e seu salário (CARLOTTO, 2002a).

Esses docentes passam, além de uma sobrecarga no trabalho, que por vezes é realizado dentro e fora do ambiente escolar, a ter um tempo reduzido para aperfeiçoar-

se profissionalmente, diminuindo sua realização e desenvolvimento profissional. É evidente como o trabalho do docente tem diversos estressores que são persistentes e que podem gerar a Síndrome de Burnout, questões que, por vez entendidas, podem servir como uma grande resolução para aplicação de políticas públicas dentro e fora do ambiente escolar, podendo trazer aos docentes um ambiente de trabalho mais saudável.

Muitos docentes, que têm a Síndrome de Burnout, estão sujeitos a condições de trabalho que geram insatisfação, tensão emocional, sofrimento, irritação, insônia, envelhecimento prematuro, e aumento de doenças diversas. Identificar os sintomas e, entender o processo da doença no corpo docente, faz com que precauções e ações assertivas possam ser colocadas em prática para trazer um melhor ambiente de trabalho e valorização profissional (FRANCO, 2003; DIAS, 2000).

Dessa forma, as questões problema que serão investigadas nesse estudo são: existe indicação preliminar da síndrome de

Burnout entre os professores do ensino fundamental que atuam em regime de determinação provisória no município de Presidente Kennedy? O que pensam os professores sobre a indicação preliminar da síndrome de Burnout a flexibilização nas relações de trabalho?

O trabalho buscou analisar a indicação preliminar da Síndrome de Burnout e a flexibilização nas relações de trabalho entre os professores do ensino fundamental no município de Presidente Kennedy; caracterizar os participantes da pesquisa quanto aos dados demográficos, tempo de trabalho na docência, regime de trabalho e salário; identificar o entendimento dos professores sobre a flexibilização das relações de trabalho e a indicação preliminar da síndrome de Burnout; identificar a presença preliminar da Síndrome de Burnout entre os professores do ensino fundamental no município de Presidente Kennedy; e analisar se a flexibilização das relações de trabalho entre os professores do ensino fundamental no município de Presidente Kennedy implica na indicação preliminar da Síndrome de Burnout.

Trata-se de uma pesquisa descritiva, retrospectiva, de abordagem quantitativa e qualitativa. Na abordagem quantitativa as variáveis foram: caracterização demográfica do corpo docente; tempo de trabalho na docência; regime de trabalho; salário dos professores; e a identificação preliminar da síndrome de Burnout entre os professores. Por meio da abordagem qualitativa, a finalidade da pesquisa foi compreender como os professores, tanto os estatutários quanto os contratados por flexibilização das relações de trabalho no município da rede, entendem se esta tem implicações na presença da indicação preliminar da síndrome de Burnout, ou seja, compreender a realidade social em que se insere a flexibilização nas relações de trabalho de forma direta a partir da pesquisa de campo com os professores e de forma indireta a partir da análise de autores contemporâneos que discutem sobre o tema em questão.

O local de estudo é o município de Presidente Kennedy-ES, localizado no extremo Sul do Espírito Santo, que faz divisa com o Estado do Rio de Janeiro. A Rede Municipal de Ensino é gerida pela Secretaria Municipal de Educação e tem escolas nos principais distritos do município, sendo que, o maior quantitativo de professores e alunos é a Escola Municipal de Ensino de Educação Infantil e Fundamental Vilmo Ornelas Sarlo, que fica no Distrito Sede (Presidente Kennedy). Portanto, esta escola foi escolhida como cenário do estudo por ter o maior número de alunos e professores do Ensino Infantil e Fundamental da Rede Municipal, objetivando maior representatividade entre as demais escolas, e facilitando a coleta de dados em um único local, focando em uma maior abrangência em função das restrições de contatos sociais frente à pandemia da Covid-19. A pesquisa foi autorizada pela instituição.

Foram selecionados 45 professores que atuavam na escola no período da pesquisa e com idade superior a 18 anos, sendo excluídos 12 por não aceitarem em participar da pesquisa e não terem respondido o instrumento de pesquisa. Os instrumentos de pesquisa foram dois: um é o questionário JBEILI (2010) para identificação preliminar da Burnout,

elaborado e adaptado por Chafic Jbeili, inspirado no instrumento de Maslach Burnout Inventory – MBI. O JBEILI é um instrumento de uso apenas informativo e não deve substituir o diagnóstico da síndrome de Burnout realizado por médico ou psicoterapeuta. É composto por 20 perguntas relacionadas às características psicofísicas do trabalho, onde cada item recebe pontuação de 1 a 5, que somados geram os seguintes *scores*: de 0 a 20 pontos: nenhum indício da Burnout; de 21 a 40 pontos: possibilidade de desenvolver Burnout; de 41 a 60 pontos: fase inicial da Burnout e de 61 a 80 pontos: indicação de presença de Burnout, mas com plena condição de prevenção e de 81 a 100 pontos: fase considerável da síndrome de Burnout, necessitando de apoio profissional.

O outro instrumento que foi aplicado teve por objetivo conhecer como os professores entendem a flexibilização das relações de trabalho e as implicações desta na identificação preliminar da Burnout, bem como, a caracterização dos participantes quanto aos dados demográficos do corpo docente; tempo de trabalho na docência; regime de trabalho e salário dos professores.

O questionário preliminar de Identificação da Burnout, para avaliar indicação da síndrome de Burnout, e o questionário de dados sociodemográficos foram aplicados a partir da ferramenta do Google Forms, que compreendeu também o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Uma vez que o professor clicava em “sim”, este era direcionado aos instrumentos de pesquisa. Após montagem do questionário no Google Forms, este foi enviado para os professores através de um *link* via aplicativo *WhatsApp*. Os dados foram coletados em abril de 2021.

Os dados, após respondidos, receberam tratamento pela estatística descritiva e dados qualitativos através da análise textual de conteúdo; o trabalho teve aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia de Vitória.

Dos 45 questionários enviados, 33 professores responderam, correspondendo a 73,33% do total. Dado que supera a taxa esperada de resposta para pesquisas online (EVANS; MATHUR, 2005). A maioria da amostra era composta pelo sexo feminino (84,8%), sendo que 36,36% (n=12) tinham idade entre 30 e 40 anos, a mesma proporção (36,36%) entre 41 a 50 anos, 21,21% entre 51 e 60 anos, e a minoria (6,06%) (2) acima de 60 anos.

Segundo Mariz e Renata (2016), aproximadamente 40% dos professores do ensino médio no Brasil estão em condições de aposentadoria, muitos destes sofrem por anos com a rotina do trabalho vinculado a falta de incentivo governamental, e a estafa de estar em um ambiente onde a valorização profissional não é algo evidente. O profissional que trabalha nessas condições por muitos anos sofre alta carga de estresse e, normalmente, mesmo estando em idade produtiva, na aposentadoria não pensa em prolongar os anos de serviço na docência.

Quanto ao local de residência, observa-se que 93,93% (n=31) residem no município de Presidente Kennedy, um reside no Estado do Rio de Janeiro e Marataízes, Espírito Santo,

sendo que a maioria (63,63%) apresenta um tempo de deslocamento para o trabalho em até 30 minutos, 30,3% chegam em até 1 hora e 6,06% leva de 1 a 2 horas. O deslocamento do trabalhador quanto a facilidade de acesso e menor tempo de casa para o trabalho ajuda no desempenho, tanto nas tarefas do trabalho quanto nas tarefas do lar, todavia, quando a distância é maior, pode gerar maior tempo para fazer esses deslocamentos levando à cansaço físico, mental e menos tempo disponível no seu dia para a realização de determinadas tarefas (YANG; DIEZ-ROUX, 2012; BADLAND; COL, 2007).

O tempo de trabalho na docência da amostra estudada foi de 11 a 20 anos em 36,36% dos respondentes, 30,3% de 0 a 10 anos, 24,24% de 21 a 30 anos, e 9,09% de 31 a 40 anos de docência. Segundo Reis *et al.* (2006), o professor com 5 anos ou mais de trabalho apresenta prevalência de cansaço físico e mental. Todavia, Smith e Bourke (1992) demonstram que quanto mais tempo o professor fica exposto, mais ele cria meios de defesa, onde gera um equilíbrio para a rotina diária de trabalho. Em contrapartida, Reis *et al.* (2006) relatam que, em situações muito restritivas, o tempo prolongado a agentes estressores pode impossibilitar o equilíbrio que a experiência traz ao bem-estar no trabalho.

Dos 33 professores que responderam os questionários, 66,66% (n=22) informaram atuar sob o regime de contratação temporária e 33,33% (n=11) sob o regime estatutário. A situação do município ter mais que o dobro de docentes em regime de contrato provisório é um fato que se repete em várias regiões do Brasil, indo de encontro as pesquisas de Krein, Gimenez e Santos (2018), Veiga (2018), e Severo e Souto Maior (2017). Estes autores relatam que os regimes de contratação temporária tendem a ser mais instáveis, levando a ausência de alguns direitos trabalhistas, com essa instabilidade, as relações de âmbito social acabam sendo em pequenos intervalos de períodos de contratação, onde não existe uma longevidade das relações de trabalho. Podemos afirmar que, a flexibilização das relações de trabalho, no município de Presidente Kennedy, também é elevada quanto a contratos temporários, o que, conforme se observa no Brasil como um todo, as instituições públicas se apoiam, desde a Reforma do Estado nos anos de 1990 e mais recentemente na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

O padrão de salário utilizado como base foi o salário-mínimo regulamentado no Brasil. Dos 33 professores que responderam ao questionário observa-se que: 45,45% ganham entre 2 e 3 salários, 33,33% entre 4 e 5 salários e 21,21% de 1 a 2 salários.

O resultado demonstrou que, com um pequena diferença, os professores contratados tem uma maior perspectiva da Síndrome de *Burnout* do que os professores estatutários, existem algumas diferenças entre ambos que podem explicar esses resultados, como o salário do docente no Brasil, que não tem sido muito valorizado, este normalmente não é condizente a sua profissão e o professor que trabalha em regime contratado é ainda menos valorizado financeiramente, já que, alguns direitos trabalhistas não são somados aos seus vencimentos, dentre eles: ausência de quinquênio ou decênio; melhoria salarial proveniente de aperfeiçoamento profissional como, mestrado, doutorado, pós-doutorado e

ainda, este tem a facilidade de ser dispensado em tempo oportuno a instituição, sendo ela de caráter público ou privado. Diferente dos professores que atuam em regime estatutário, os contratados precisam passar por um processo de seleção quase todos os anos, tendo também que buscar possibilidades de ser docente em mais de uma instituição para ter suporte financeiro (NORONHA; ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2008).

Souza (2013) argumenta que professores concursados, em geral, têm condições salariais mais vantajosas. Entretanto, a realidade brasileira é apontada por Carvalho (2018, p. 134) quando cita que “o aumento de profissionais estatutários pode, portanto, representar custos mais altos para o poder público, o que explica, de certa forma, a manutenção de um contingente de não concursados ao longo do tempo”.

A presente pesquisa aponta que 54,54% (n=18) dos professores têm possibilidade de desenvolver a Síndrome de *Burnout*, destes: 36,36% estão em uma fase inicial, 6,06% já instalada e 3,03% pode estar em fase considerável da Síndrome. A profissão docente, por natureza, tem características altamente estressoras, que por si só predispõe a instalação da Síndrome de *Burnout* (GIL-MONTE, 2002). Os desgastes físicos e psicológicos da profissão docente, as tarefas assistenciais, a sobrecarga de trabalho produz, nos docentes, insatisfações que culminam em forte estresse, os levando a um sofrimento emocional (MORENO-JIIMENEZ *et al.*, 2002).

Entre os professores que atuam sob o regime de contratação provisória em Presidente Kennedy (n=22), observa-se que: 54,54% têm possibilidade de desenvolver a Síndrome de *Burnout*, 36,36% estão em uma fase inicial, 4,54% começa a se instalar, e 4,54% pode estar em fase considerável da Síndrome. O vínculo empregatício, como regime de contrato, tem como característica a fragilidade do professor consolidar-se no seu emprego, visto que, a qualquer momento pode ser dispensado, fragilidade salarial, pois não tem um plano de cargo de salário e também não tem a base financeira sólida por mais de dois anos, já que, normalmente, os contratos têm validade de aproximadamente dois anos. Essas características, somadas ao receio de sempre poder ficar sem seu emprego em uma renovação de contrato, excesso de atividades docentes e grande doação a alunos e instituição, provocam neste docente uma exaustão, propiciando estresse, ansiedade que, somada de outras características, propiciam a Síndrome de *Burnout* (NORONHA; ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2008).

Já os professores que atuam sob o regime estatutário (n=11), 6 (54,5%) apresentaram a possibilidade de desenvolver a Síndrome de *Burnout*, 4 (36,36%) estão em uma fase inicial, e um (9,09%) a Síndrome começa a se instalar. O vínculo empregatício como regime estatutário tem como característica todas as nuances do trabalho docente, que passa por um enredo de gestão muitas vezes centralizada, rotina de trabalho onde tem como característica a doação ao próximo, neste caso, vai do aluno até os demais funcionários da instituição escolar que trabalham (NORONHA; ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2008).

Como o regime estatutário consegue dar ao docente uma solidez financeira, pois, o mesmo somente sairia de seu vínculo empregatício com uma ação absurda contra o estatuto do servidor onde trabalha, podendo assim, ser afastado por processo administrativo. O tempo trabalhado em um lugar onde acontece situações de alunos com problemas comportamentais, estruturas inadequadas para aula, divergências com gestão, isso traz ao docente uma exaustão física e mental, sentindo-se este exaurido em muitos momentos, estressado e ansioso, podendo desencadear o surgimento do *Burnout* (MOURA, 2000).

Quanto as perguntas abertas do instrumento, os professores se manifestaram quando questionados. Qual a sua compreensão sobre a flexibilização nas relações de trabalho do professor? Um professor respondeu que

*“Toda mudança, aqui chamadas de flexibilização, requerem avaliação contínua nos seus diferentes aspectos: humanos, econômicos e em se tratando de educação, da interferência na aprendizagem dos alunos pouca compreensão sobre o assunto”* (P18).

Pelas falas dos professores, podemos observar que alguns docentes desconhecem a realidade da flexibilização das relações de trabalho entre professores ou mesmo não fazem a leitura de que esta compromete direitos, indo de encontro ao pensamento de Miguélez (2004) quando este diz que o limiar entre a flexibilização de trabalho e a relação empregado empregador pode provocar uma fragilidade em determinados direitos previdenciários, a flexibilização laboral, que dá facilidade de inserção do empregado no ambiente de trabalho com menos burocracia é a mesma que consegue fragilizar os direitos.

É possível deduzir, pela fala abaixo, que um dos docentes concorda com o modelo de flexibilização. *“Acho importante, pois diminuem a pressão sobre o professor e sua relação formal casa, escola”* (P1). Segundo o estudo de Krein, Gimenez e Santos (2018), Veiga (2018), e Severo e Souto Maior (2017), muitos defendem as mudanças, afirmando que as formas de contrato serão mais diversificadas e com menos regras que dificultem a contratação, ou menos burocratizadas. Todavia, este tipo de contratação estimula a celebração de novos contratos de trabalho com poucos direitos trabalhistas.

Por outro lado, observa-se que alguns professores entendem que a flexibilização do trabalho compromete a gestão do tempo do trabalhador, provoca sobrecarga de trabalho e aumento de lucro para as empresas, como observado na fala *“...trabalho dobrado, os profissionais têm que ter muita disciplina para dar conta, sem falar da parte burocrática que é muito chata”* (P7). O trabalhador acaba ficando sujeito a não conseguir realizar uma gestão do tempo de trabalho segundo seu corpo e sua saúde, tendo que adaptar-se às jornadas de trabalho, interrupções e aos intervalos determinados para funcionamento da atividade com maior produtividade e aumento de lucros para a empresa (BIANCO; HOLZ, 2014).

Quanto a pergunta *“Qual a sua compreensão sobre a Síndrome de *Burnout* em Professores?”* observa-se, na resposta a seguir que alguns professores têm entendimento sobre a síndrome: *“É o esgotamento emocional e físico causado por situações desgastantes*

de trabalho” (P17) e “*Li algumas matérias sobre a Síndrome e sei que tem relações com a qualidade de vida no trabalho*” (P18).

Mendes (2013) relaciona a Síndrome de *Burnout* com o esgotamento emocional e físico, onde os trabalhadores sentem-se exauridos nos trabalhos que desempenham. Vieira (2010) relaciona a qualidade de vida no trabalho como um ambiente de trabalho e suas características que podem propiciar sintomas de *Burnout*.

Já outro professor, apesar de dizer que desconhece totalmente a síndrome, a correlaciona ao excesso de trabalho ao dizer que “*nenhuma compreensão, nunca pude ter síndrome, só trabalho*” (P9). Segundo Porto (2012), o *Burnout* não é perceptível em seu início, muitos professores, tomados por suas rotinas de trabalho, passam o tempo analisando seus processos de trabalho e trabalhando em sala de aula, com acúmulo das características negativas de ambiente escolar, que propiciam estresse e não conseguem entender o início de uma Síndrome, como o *Burnout*, normalmente a rotina os consome tanto que não buscam nem informações sobre características de doenças provenientes de ambiente laboral.

O município tem uma característica encontrada em várias regiões do Brasil, onde o número de professores em regime de contrato temporário é maior que o de professores que trabalham em regime estatutário. Krein, Gimenez e Santos (2018), Veiga (2018), e Severo e Souto Maior (2017) relatam que o regime de contratação temporária leva os professores a um regime de trabalho mais instável, tendo facilidade de terem seus contratos reincididos a qualquer momento que a gestão entender que os serviços não são mais essenciais, a falta de alguns direitos trabalhistas que somente são vinculados aos estatutários.

Os resultados do trabalho demonstram que os professores contratados têm uma pequena tendência a mais que os professores estatutários no acometimento da Síndrome de *Burnout*. Conforme afirmam Noronha, Assunção e Oliveira (2008), diferenças entre professores estatutários e professores contratados são evidentes no que tange ao regime de trabalho, pois os direitos e estabilidades para ambos são diferentes, onde os professores estatutários têm mais estabilidades e direitos trabalhistas, enquanto os professores contratados têm menos direitos e estabilidade. As pontuações mais relevantes do questionário têm uma relação com características de vínculo do professor, com uma linha tênue de características profissionais e pessoais, que faz parte da identificação do processo da Síndrome de *Burnout*. As profissões que têm um trabalho de cuidado para com os outros, como é o caso dos docentes, tem uma forte característica de envolver-se profissionalmente e também emocionalmente com os seus discentes buscando, de uma maneira nobre, ajudar estes a superarem seus desafios de aprendizagem, normalmente esse envolvimento pode não ser muito bem balanceado e trazer ao docente desequilíbrio no seu exercício de trabalho (BORGES, 2002).

A dominância do gênero feminino no ambiente escolar também é um fator quanto ao cotidiano de vida profissional e familiar. Levando em consideração os dados obtidos,

associa-se que, pelo fato de a mulher no retorno para seu lar ter outras atividades domésticas para desempenhar, além de outras exigências familiares, isso demonstra uma relação do binômio de ambiente de trabalho e ambiente familiar na geração de condicionantes que podem propiciar a Síndrome de *Burnout* (SELIGMANN- SILVA, 2011).

O resultados demonstraram que o professor identifica um processo de exaustão e esgotamento no trabalho, todavia, tem pouco conhecimento sobre a Síndrome de *Burnout*, isso não é um desconhecimento somente da classe docente, é um problema também evidenciado na classe médica, que em muitos casos não consegue diagnosticar um profissional com a Síndrome (SILVA; PINHEIRO, 2013). Os resultados demonstram o professor como um grande cuidador, e esta característica intrínseca dos profissionais também serviu como embasamento para os primeiros estudos de *Burnout*, uma vez que a mesma era sinalizador de profissionais acometidos pela Síndrome (VEJA, 1997; MASLACH; JACKSON, 1999).

Dos cinco itens mais relevantes que foram observados no questionário de 20 perguntas, quatro deles estão diretamente envolvidos com o cuidado com próximo, que neste caso podem ser os integrantes da gestão, colegas de profissão, funcionários da instituição e, principalmente, os alunos; e outro item relevante, dos cinco, foi a preocupação com a valorização profissional quanto a sua remuneração, sendo este um fator muito importante como desencadeante da Síndrome de *Burnout* (NÓBREGA; BARBOZA, 2014).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observa-se que o município de Presidente Kennedy segue os determinantes da direção política nacional de precarização do trabalho do professor, muito em função da flexibilização das relação de trabalho no contexto do avanço capitalista adotado pelo modelo econômico do Brasil.

A maioria dos professores era residentes do município estudado, do sexo feminino (84,8%), com idade entre 30 e 50 anos, tem entre 11 a 20 anos de docência, com contratação sob o regime de determinação provisória. A síndrome de *Burnout* estava presente em 54,54% do total de professores, independente do regime de contratação, demonstrando sinais reais de esgotamento profissional, que pode se evidenciado frente ao estado psicológico, despersonalização e redução da realização pessoal no trabalho.

Chama a atenção que os baixos salários dos professores (maioria ganha entre 2 e 3 salários), não interferiram no Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB), uma vez que, a educação oferecida pela rede municipal de Presidente Kennedy é a terceira mais bem avaliada no Estado. Isto demonstra a dedicação dos professores no exercício de sua função social.

O professor, no contexto desse novo modelo, realiza a sua função submetido à lógica do capitalismo e às suas contradições que intensificam a precarização do seu trabalho e

o adoecimento destes trabalhadores. Se por um lado, as exigências na sua atuação são intensificadas pelos desafios da escola contemporânea, por outro, a valorização desse profissional parece cada vez mais longe em termos de salário e reconhecimento político e social.

## REFERÊNCIAS

BIANCO, M. F.; HOLZ, E. B. Ergologia: uma abordagem possível para os estudos organizacionais do trabalho. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 12, (n. esp., p. 494-512, 2014.

BORGES, L. O. et al. A Síndrome de *Burnout* e os Valores Organizacionais: um estudo comparativo em hospitais universitários. **Psicol Reflex Crit.**, v. 15, n. 1, p. 189-200, 2002.

BORGES, L. O. et al. A Síndrome de *Burnout* e os Valores Organizacionais: um estudo comparativo em hospitais universitários. **Psicol Reflex Crit.**, v. 15, n. 1, p. 189-200, 2002.

CARLOTTO, M. S. A síndrome de Burnout e o trabalho docente. **Psicologia em estudo**, Maringá, v. 7, n. 1, p. 21-29, jan./jun. 2002a.

CARVALHO, M. R. V. de. Perfil do professor nas etapas de educação básica. *In*: INEP/MEC. **Cadernos de estudos e pesquisas em políticas educacionais – nº 1**. INEP/MEC: Brasília, 2018. Disponível em: [http://portal.inep.gov.br/informação-da-publicação/-/asset\\_publisher/6JYIsGMAMkW1/document/id/5047099](http://portal.inep.gov.br/informação-da-publicação/-/asset_publisher/6JYIsGMAMkW1/document/id/5047099). Acesso em: jul. 2019.

EVANS, J.R; MATHUR, A. The value of online surveys. **Internet res**, v. 15, n. 2, p. 195-219, 2005. Disponível em: <http://doi.org/10.1108/0662240510590360>. Acesso em: 12 mar. 2021.

FRANCO, T. **Trabalho alienado: habitus & danos à saúde humana e ambientais (o trabalho entre o céu, a terra e a história)**. 2003. Tese. (Doutorado em Ciências Sociais). Instituto de Ciências Sociais, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2003.

FRIGOTTO, G. Educação e Formação Humana: ajuste neoconservador e alternativa democrática. *In*: GENTILI, P. A. A.; SILVA, T. T. (Orgs.). **Neoliberalismo, qualidade total e educação: visões críticas**. Petrópolis: Vozes, 1999. p. 31-92.

GIL-MONTE, P. R. Influencia del género sobre el proceso de desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en profesionales de enfermería. **Psicol Estud**, v. 7, n. 1, p. 3-10, 2002.

KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018.

MASLACH, C.; JACKSON, S. **Maslach Burnout Inventory**, Manual. University of California, Consulting Psychologists, Palo Alto, 1999.

MENDES, René. **Patologia do trabalho**. 3. ed. v. 02. São Paulo: Atheneu, 2013.

MIGUÉLEZ, F. La flexibilidade laboral. **Trabajo: Revista andaluza de relaciones Laborales**, v. 01, n. 13, p. 17-36, 2004.

MORENO-JIMÉNEZ, B. *et al.* A avaliação do *Burnout* em professores. Comparação de instrumentos: CBP-R e MBI-ED. **Psicologia em estudo**, v. 7, n. 1, p. 11-19, 2002.

MOURA, M.C. **O surdo: caminhos para uma nova identidade**. Rio de Janeiro: Reiventer, 2000.

NÓBREGA, C. B.; BARBOZA, P. O fonoaudiólogo adoece: síndrome de *Burnout* e fonoaudiologia hospitalar – uma revisão. **Revista CEFAC**, São Paulo, v. 16, n. 3, maio/jun. 2014.

NORONHA, M. M. B.; ASSUNÇÃO, A. A.; OLIVEIRA, D. A. O sofrimento no trabalho docente: O caso das professoras da rede pública de Montes Claros, Minas Gerais. **Revista Trabalho Educação e Saúde**, v. 6, n. 1, p. 65-85, 2008.

PORTO, M. D. **Condições de trabalho e saúde dos professores das escolas públicas da zona sul da cidade de Manaus**. Convibra, 2012.

REIS, E. J. F. B. *et al.* Docência e exaustão emocional. **Educ Soc.**, v. 27, n. 94, p. 229-53, 2006.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez; 2011.

SEVERO, V. S.; SOUTO MAIOR, J. L. (Coords.). **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo, SP: Expressão Popular, 2017.

SILVA, M. T.; PINHEIRO, F. G. DE M. S. Análise qualitativa da síndrome de burnout nos enfermeiros de setores oncológicos. **Interfaces Científicas - Saúde e Ambiente**, v. 2, n. 1, p. 37-47, 2013.

SMITH, M.; BOURKE, S. Teacher stress: examining a model based on context, workload and satisfaction. **Teaching and Teacher Education**, England, v. 8, n. 1, p. 31-46, 1992.

SOUSA, I. F. de; MENDONÇA, H. Burnout em professores universitários: impacto de percepções de justiça e comprometimento afetivo. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 25, n. 4, Dezembro, 2009.

YANG, Y.; DIEZ-ROUX, A.V. Walking distance by trip purpose and population subgroups. **American Journal of Preventive Medicine**, New York, v. 43, n. 1, p. 11- 19, 2012.

VEIGA, M. F. C. **Reforma trabalhista e seus impactos**. São Paulo, SP: LTr, 2018.

VIEIRA, I. Conceito de *Burnout*: questões atuais de pesquisa e a contribuição clínica. **Revista Brasileira de Saúde ocupacional**, v. 35, n. 122, p. 269-276, 2010.