UNIVERSIDADE ALTO VALE DO RIO DO PEIXE – UNIARP

MESTRADO INTERDISCIPLINAR EM DESENVOLVIMENTO E SOCIEDADE

LINDOMAR PALMERA

SÍNDROME DE *BURNOUT* E QUALIDADE EM GESTORES DA REDE PÚBLICA DE EDUCAÇÃO DA 9ª GERED VIDEIRA/SC

CAÇADOR - SC

2019

LINDOMAR PALMERA

SÍNDROME DE *BURNOUT* E QUALIDADE EM GESTORES DA REDE PÚBLICA DE EDUCAÇÃO DA 9ª GERED VIDEIRA/SC

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Desenvolvimento e Sociedade, Linha de Pesquisa Desenvolvimento, Sociedade e Educação da Universidade Alto Vale do Rio do Peixe (UNIARP), como requisito parcial para obtenção do título de **Mestre em Desenvolvimento e Sociedade.**

Orientador: Professor Doutor Ricelli Endrigo Ruppel da Rocha.

CAÇADOR – SC

2019

Catalogação Fonte, elaborada pela Bibliotecária: Célia De Marco / CRB14-692 da Universidade Alto Vale do Rio do Peixe – UNIARP – Caçador – SC.

P177s

Palmera, Lindomar

Síndrome de burnout e qualidade em gestores da rede pública de educação da 9ª GERED VIDEIRA/SC. Caçador, SC. Eduniarp, 2019.

103f
Orientador: Professor Doutor Ricelli Endrigo Ruppel da Rocha.

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Desenvolvimento e Sociedade, Linha de Pesquisa Desenvolvimento, Sociedade e Educação da Universidade Alto Vale do Rio do Peixe (UNIARP), como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento e Sociedade

1. Síndrome de Burnout. 2. Qualidade de Vida. 3. Gestão Escolar. I. Rocha, Ricelli Endrigo Ruppel da. II. TITULO.

CDD: 370

LINDOMAR PALMERA

SÍNDROME DE BURNOUT EM GESTORES DA REDE PÚBLICA DE EDUCAÇÃO DA 9ª GERED VIDEIRA SC: ASSOCIAÇÃO COM CARACTERÍSTICAS SÓCIO OCUPACIONAIS E QUALIDADE DE VIDA

A Comissão Examinadora, abaixo assinada, aprova a Dissertação apresentada no Curso de Mestrado Acadêmico em Desenvolvimento e Sociedade da Universidade Alto Vale do Rio do Peixe (UNIARP), como requisito parcial para obtenção do título de **Mestre em Desenvolvimento e Sociedade.**

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Ricelli Endrigo Ruppel da Rocha (UNIARP)
(Orientador/Presidente da Banca)

Prof. Dr. Roberto Moraes Cruz (UFSC)
(Membro Titular/Avaliador Externo)

Prof. Dr. Kleber Prado Filho (UNIARP)
(Membro Titular/Avaliador do Programa)

Caçador, SC, 27 de março de 2019.

Dedico este trabalho, primeiramente, a Deus, que me deu forças para vencer todas as dificuldades e os desafios encontrados. Aos meus pais Nilceu Palmera, Nair Pelepe Laurentino (*in memoriam*), meu irmão Ademilson A. Palmera *(in memoriam*), que infelizmente não estão presentes neste momento tão importante da minha vida. O grande irmão companheiro Ademir Antônio Palmera.
Também dedico à Ana Paula Rodrigues Alves Palmera, minha esposa querida e grande companheira e meus filhos frutos de uma felicidade Helena Rodrigues Alves Palmera e Heitor Rodrigues Alves Palmera.

AGRADECIMENTOS

Ao encerrar mais um ciclo da minha vida, com a obtenção de mais uma conquista regada a muitos esforços e aprendizados, não posso sozinho zelar a glória de vencedor. Acreditando assim que inúmeras pessoas construíram nesta história comigo e me ajudaram a superar as dificuldades, os desafios, os obstáculos e aceitá-los como grandes oportunidades e aprendizados.

Sou imensamente grato a Deus, meu guia que me ilumina, me protege e se mostrou presente a cada momento da minha vida. Essa luz me deu forças de acreditar na possibilidade de seguir com esperança tendo sempre a força positiva de que tudo iria dar certo. São momentos como estes que imensamente se constrói amor, se deslumbra alegrias, tristezas, mas, sobretudo, salienta a fé das coisas boas que a caminhada nos proporciona.

Agradeço imensamente aos meus orientadores Prof.º Dr.º Ricelli Endrigo Ruppel da Rocha e o Prof.º Dr.º Kleber Prado Filho, por terem me acolhido, pela paciência, pelos conselhos, por terem me proporcionado o amadurecimento e por dividirem comigo seus valiosos conhecimentos e o apreço de todo o tempo dedicado a conclusão de mais um trabalho realizado com plenitude. Aproveito também para dignificar a atenção dedicada na etapa final pelo brilhante olhar educativo do Prof.º Dr. º Roberto Moraes Cruz na qualificação e na fase final do trabalho.

À minha amada família que me apoia em todas as escolhas, onde encontramos os acertos, os erros e os recomeços sempre juntos visando o melhor para o nosso lar.

À minha esposa, Ana, meu grande exemplo, que me ajuda a ser melhor a cada dia. Você me motiva a seguir em frente e anda ao meu lado, me fazendo rir até das dificuldades da vida, durante vários momentos, mesmo na distância, a superação, a paciência de cuidar muitas vezes sozinha de nossos filhos foi fundamental para poder agradecer por tudo e por quanto és especial em minha vida, ter você perto, presente me constrói como pessoa, como pai e principalmente como profissional. Amo você minha esposa, minha vida meu bebê. Helena e Heitor, meus filhos amados o sonho de vida refletido na inocência de duas crianças, amo vocês.

A todos os grandes Mestres que me acolheram e se fizeram presentes desde os primeiros passos na educação e que seguiram uma trajetória até hoje. Aos Professores, Mestres e Coordenadores que abriram as portas deste curso e que me

deram a liberdade de me sentir em casa, crer e poder segui-los admirando e continuando a aceitá-los como exemplos de vida. Todos vocês contribuíram imensamente na minha formação, e, acima de tudo, me fazendo acreditar no conhecimento como um bem muito valioso e que não pode ser roubado.

Agradecer as instituições de trabalho, onde os momentos de apoio ajudaram não apenas no incentivo, mas dando forças nos momentos de fraqueza e de abraçarem forte quando por muitas vezes me senti acolhido. Agradecer e não esquecer que, acima de tudo, essa conquista tem o brilho de suas contribuições, Uniarp, Unoesc, Escola Estadual São José, 9ª GERED Videira, Prefeitura Municipal de Fraiburgo, Secretaria de Educação de Fraiburgo e todos os locais e gestores que fizeram parte da construção desse estudo.

Aos meus amigos, docentes da mesma causa que lutam pela bandeira da magnitude da educação, aos amigos e companheiros da caminhada acadêmica, que neste mestrado foram conhecidos e que se juntam aos inseparáveis por toda a vida. Os amigos que não estavam perto, mas que entenderam a minha ausência. Aos acadêmicos, alunos que no decorrer de todo esse processo, muitas vezes também foram pacientes, entenderam e também ajudaram a concretizar este sonho. Imensamente agradeço aos mais próximos, que souberam ouvir, esclarecidos entendiam que tudo iria passar, estes me fomentam a seguir em frente cada vez mais. A meus coordenadores de instituições universitárias que fizeram mais que incentivar, mesmo antes de tudo já acreditavam na minha capacidade, agradeço por ter vocês como líderes e acima de tudo como grandes exemplos na profissão.

Aos grupos de pesquisa e todos os integrantes que juntos descobrimos cada vez mais que é preciso sempre buscar o que almejamos. Aos que colaboraram em minha pesquisa, amigos, gestores educacionais da GERED Videira, que se fizeram presentes e que colaboraram para que mais uma vez a vivência científica fosse sim valorizada pelos recursos que nos foram credibilizados.

À UNIEDU por incrementar a qualidade da educação no estado de Santa Catarina e do país, incentivando e apoiando a pesquisa científica.

Por fim mais uma vez além de agradecer, dedicar e por vocês tudo em minha vida Ana, Helena e Heitor.

A todos e a todas a minha gratidão, admiração e carinho!

Tá escrito

Grupo Revelação

Quem cultiva a semente do amor
Segue em frente e não se apavora
Se na vida encontrar dissabor
Vai saber esperar a sua hora

Quem cultiva a semente do amor
Segue em frente e não se apavora
Se na vida encontrar dissabor
Vai saber esperar a sua hora

Às vezes a felicidade demora a chegar
Aí é que a gente não pode deixar de sonhar
Guerreiro não foge da luta e não pode correr
Ninguém vai poder atrasar quem nasceu pra vencer

É dia de sol, mas o tempo pode fechar
A chuva só vem quando tem que molhar
Na vida é preciso aprender
Se colhe o bem que plantar
É Deus quem aponta a estrela que tem que brilhar

Erga essa cabeça, mete o pé e vai na fé
Manda essa tristeza embora
Basta acreditar que um novo dia vai raiar
Sua hora vai chegar

Erga essa cabeça, mete o pé e vai na fé
Manda essa tristeza embora
Basta acreditar que um novo dia vai raiar
Sua hora vai chegar

Erga essa cabeça, mete o pé e vai na fé
Manda essa tristeza embora
Basta acreditar que um novo dia vai raiar
Sua hora vai chegar.....

“No dia em que eu temer, hei de confiar em ti”.

Salmo 56 3

RESUMO

O objetivo geral deste estudo foi avaliar a Síndrome de Burnout e a qualidade de vida em gestores e assessores da rede pública de educação da 9ª GERED (Gerência de Educação) Videira - SC. Foi realizada uma pesquisa caracterizada como descritiva, transversal com uma abordagem quantitativa. Para a avaliação sócio ocupacional e estilo de vida foi utilizado um questionário com informações pessoais e ocupacionais. Para a Síndrome de Burnout o Instrumento de *Medida Maslach Burnout Inventory* (MBI). Para qualidade de vida o questionário WHOQOL-BRIEF (*World Health Organization Quality of Life Group* – Grupo de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde). Os participantes foram gestores e assessores com atividade na função. Inicialmente foi realizado a estatística descritiva dos dados com frequência, média e desvio padrão. Para verificar a associação das variáveis independentes e dependentes, foi utilizado o teste exato de Fisher com nível de significância de $p<0,05$. Todas as análises foram realizadas com o programa estatístico SPSS 25.0. Os principais resultados foram predomínio do sexo feminino com 76,5%, idade entre 40 a 49 anos e 79,5% casados ou união estável. Já 79,5% com 40 horas semanais, 73,5% com atuação em mais de um nível de ensino e 73.5% atuando em um único emprego. 45,4% possuíam experiência docente e 76,5% com atuação na gestão há 9 anos, sendo 61,5% como primeira experiência. Já o estilo de vida, 79,5% não utilizavam medicamentos diários e 85,3% não usam tabaco ou bebidas alcoólicas. Nos hábitos alimentares, 76,5% com hábitos saudáveis e 91,3% com irregularidade alimentar. 79,5% semanalmente não praticam atividade física e 67,6% ficam sentados entre 2 a 4 horas no trabalho. Sobre a (SB), os participantes mostraram níveis elevados nas dimensões (EE) e (DE), e níveis médios na dimensão (RP). No total, 64,7% (n= 22) da amostra níveis elevados, 23,5% (n= 8) níveis moderados e 11,8% (n=4) níveis baixos para a (SB). Sobre a qualidade de vida os escores de cada domínio e a qualidade de vida geral (QV) os resultados mostraram que os maiores valores obtidos foram nos domínios Relações Sociais (66,9) e psicológico (61,0), classificando-os em satisfeitos nestes domínios. Os menores escores foram no domínio Físico (57,1) e Meio Ambiente (58,2), classificando-os em nem insatisfeitos nem satisfeitos. O escore geral da percepção da (QV) foi de 60,8 pontos. Os resultados das associações entre características sócio ocupacionais e estilo de vida com a (SB), apenas a carga horaria funcional foi associado com níveis elevados de *Burnout* ($p<0,05$). As demais variáveis não apresentaram associação com a (SB) ($p>0,05$). Entre a (QV) e a (SB), os resultados mostraram que a percepção da qualidade de vida não está associada aos diferentes níveis da (SB) ($p>0,05$). Conclui-se que o estudo pode oferecer possibilidades de implicação com ações voltadas a saúde dos gestores educacionais incluindo futuras investigações, com outros profissionais da educação ou novas lacunas investigativas com a rede municipal ou privada.

Palavras-chaves: Síndrome de *Burnout.* Qualidade de Vida. Gestores Educacionais. Gestão Escolar.

ABSTRACT

The general objective of this study was to evaluate Burnout Syndrome and quality of life in managers and advisors of the public education network of the 9th GERED (Education Management) Videira - SC. A research characterized as descriptive, cross - sectional with a quantitative approach was carried out. For the socio-occupational evaluation and lifestyle a questionnaire was used with personal and occupational information. For Burnout Syndrome or Instrument of Measurement Maslach Burnout Inventory (MBI). For quality of life, the WHOQOL-BRIEF questionnaire (World Health Organization Quality of Life Group). The participants were managers and advisors with activity in the function. Data descriptive statistics were initially performed with frequency, mean and standard deviation. To verify the association of independent and dependent variables, Fisher's exact test was used with a significance level of $p < 0.05$. All analyzes were performed using the statistical software SPSS 25.0. The main results were female predominance with 76.5%, age between 40 and 49 years and 79.5% married or stable union. Already 79.5% with 40 hours a week, 73.5% working in more than one level of education and 73.5% working in a single job. 45.4% had teaching experience and 76.5% worked in management for 9 years, 61.5% of which was the first experience. As for lifestyle, 79.5% did not use daily medications and 85.3% did not use tobacco or alcoholic beverages. In eating habits, 76.5% had healthy habits and 91.3% had food irregularities. 79.5% do not practice physical activity weekly and 67.6% sit between 2 and 4 hours at work. On the (SB), the participants showed high levels in the dimensions (EE) and (DE), and medium levels in the dimension (RP). In total, 64.7% (n = 22) of the sample showed high levels, 23.5% (n = 8) moderate levels and 11.8% (n = 4) low levels for (SB). Regarding the quality of life, the scores of each domain and the general quality of life (QoL), the results showed that the highest values were obtained in the social relations (66,9) and psychological (61,0) domains, classifying them as satisfied in these areas. The lowest scores were in the Physical (57.1) and Environment (58.2), classifying them as neither dissatisfied nor satisfied. The overall perception score (QoL) was 60.8 points. The results of the associations between socio-occupational characteristics and lifestyle with (SB), only functional hours were associated with high levels of Burnout ($p < 0.05$). The other variables were not associated with (SB) ($p > 0.05$). Between (QV) and (SB), the results showed that the perception of quality of life is not associated with the different levels of (SB) ($p > 0.05$). It is concluded that the study may offer possibilities of implication with actions directed at the health of educational managers including future investigations, with other professionals of education or new investigative gaps with the municipal or private network.

Key-words: Burnout Syndrome. Quality of life. Educational Managers. School management.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES QUADROS

Quadro 1	Diferenças entre a Síndrome de *Burnout* e o estresse	24
Quadro 2	Desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*	26
Quadro 3	Fatores externos internos e percepções	27
Quadro 4	Definições evolutivas da qualidade de vida no trabalho (QVT)	60
Quadro 5	Apresenta uma visão geral das principais abordagens e modelos de QVT que se desenvolveram ao longo do tempo ..	61
Quadro 6	Classificação dos resultados do MBI	70

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 Características sócio ocupacionais e estilo de vida dos gestores educacionais 74

Tabela 2 Resultados das dimensões da Síndrome de *Burnout* dos gestores educacionais (Média e Desvio padrão) 75

Tabela 3 Resultados das dimensões e o escore geral da qualidade de vida dos gestores educacionais (Média e Desvio padrão) 75

Tabela 4 Associação entre as variáveis sócio ocupacionais e estilo de vida com a Síndrome de *Burnout* e Qualidade de Vida dos gestores educacionais 76

Associação entre a Síndrome de *Burnout* e a Qualidade de Vida dos gestores educacionais 77

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.º - Artigo
BIREME - Centro-Latino de Informações em Ciências da Saúde
CID - Código Internacional de Doenças
DE - Despersonalização
EE - Exaustão Emocional
EJA - Educação Jovens Adultos
FNDE - Fundo Nacional da Educação
GERED - Gerência de Educação
LDB - Leis Diretrizes e Bases
LILACS - Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde *Scientifi*
MBI - *Maslach Burnout Inventory*
MEC - Ministério Educação Cultura
Medline - *National Library of Medicine*
QV – Qualidade de vida
QVG - Qualidade de Vida Geral
QVT - Qualidade de Vida no Trabalho
RP - Realização Profissional
SciELO - *Eletronic Library Online*
SEC – SC - Secretaria de Educação Santa Catarina
SEED - Secretaria de Educação a Distância
TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
WHOQOL-BRIEF - *World Health Organization Quality of Life Group*

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 17
1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA 20
1.1 SÍNDROME DE *BURNOUT* 20
1.1.1 Síndrome de Burnout: conceitualização 20
1.1.2 Síndrome de Burnout em profissionais da educação 26
1.1.3 Burnout e estudos em docentes 28
1.1.4 Síndrome de Burnout e estudos em professores 31
1.1.5 Síndrome de Burnout e estudos em gestores 39
1.1.6 Síndrome de Burnout em gestores educacionais 43
1.1.6.1 Gestores educacionais 43
1.1.6.2 Gestores Educacionais no estado de Santa Catarina 51
1.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO CONCEITUALIZAÇÃO 56
1.2.1 Qualidade de vida no trabalho histórico na literatura 58
1.2.3 Qualidade de vida no trabalho em professores, docentes e gestores 61
2 METODOLOGIA 66
2.1 DELINEAMENTO 66
2.2 PARTICIPANTES 66
2.3 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS 68
2.3.1 Instrumento A) Questionário Socio Ocupacional e Estilo de Vida 68
2.3.2 Instrumento B) Variável Dependente Síndrome de *Burnout* 68
2.3.3 Instrumento C) Questionário Whoqol-Brief Qualidade de Vida 69
2.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS 70
2.5 TRATAMENTO E ANÁLISE DE DADOS 70
3 RESULTADOS 71
4 DISCUSSÃO 75
CONSIDERAÇÕES FINAIS 82
REFERÊNCIAS 84
APÊNDICES 95
ANEXOS 98

INTRODUÇÃO

Atualmente os avanços tecnológicos e a crescente globalização estão apresentando várias mudanças na sociedade moderna, o que vem provocando alterações nas condições sociais e econômicas exigindo constantes adaptações em relação ao mundo do trabalho. Essas transformações, cada vez mais complexas, têm afetado a saúde da população em geral (RODRIGUES, 2016). Diante de tantas renovações observamos que várias mudanças aconteceram provocando alterações no modo de vida das pessoas, e consideravelmente a população vem adoecendo com mais facilidade (NAHAS, 2017).

No mundo do trabalho as organizações procuram se ajustar a essas transformações impondo e exigindo mais responsabilidades e produtividades colocando em constantes exigências os profissionais em várias atividades laborais. Nessa expectativa intensifica-se o comprometimento com o trabalho e consequente a isso, o desenvolvimento de doenças ocupacionais como a Síndrome de *Burnout* (GUEDES; GASPAR, 2014).

A Síndrome de *Burnout* vem sendo considerada como uma das doenças mais impactantes em relação à saúde dos trabalhadores atingindo várias áreas ocupacionais (AGUIAR; OLIVEIRA, 2016; LIPP, 2012; BENEDETTI, 2016). No contexto laboral as atividades desempenhadas pelos profissionais da educação, onde estes desempenham um papel primordial na sociedade, a escola e o ambiente educacional têm desenvolvido ações que estimulam a globalização e as políticas públicas tem orientado uma nova forma de gestão escolar (DUARTE, 2016).

A gestão escolar é apresentada como gerência administrativa, condutiva e burocrática. Esse processo político-administrativo tem como objetivo principal uma educação organizada, orientada e viabilizada, direcionada ao ambiente escolar (DOURADO, 2006; COLARES, 2009; BREYNNER, 2014; MACHADO; PROBST, 2017; BOTLER, 2018). Sendo assim, os gestores educacionais assumem um papel de alta responsabilidade na condução dos trabalhos no ambiente escolar, além de organizar as questões financeiras, administrativas e burocráticas, tornam-se articuladores dentro dos trabalhos pedagógicos onde são envolvidos alunos, professores e a comunidade escolar (SOUZA *et al*. 2017; ALBUQUERQUE, 2014; MENIN; LEITE; ZECHI, 2014; DUARTE, 2016).

Frente a essas responsabilidades e funções atribuídas aos gestores educacionais, fica evidente que esses profissionais estão expostos a situações de elevado estresse físico e mental, podendo ocorrer diversos agravos à saúde e como consequência alterações na qualidade de vida, possibilitando assim afastamentos do trabalho para tratamento de saúde (MOREIRA, 2015). Dentre os agravantes relacionados a saúde um dos mais comuns entre profissionais da educação é a Síndrome de *Burnout.* O desenvolvimento desta síndrome ocorre por meio de um processo dinâmico que envolve níveis relacionados à exaustão emocional, despersonalização e a falta de realização profissional (LIPP, 2012; GUEDES E GASPAR, 2014; MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001).

Segundo Pires, Monteiro e Alencar (2012), as significativas mudanças ao longo dos anos na educação, tem afetado o ambiente laboral destes profissionais e aumentado a prevalência da Síndrome de *Burnout* nesta categoria de trabalhadores. No modelo atual de educação, estes profissionais exercem muitas atribuições, exigindo uma sobrecarga de trabalho o que coloca em dúvida como pode ser apresentada a qualidade de vida desses profissionais (CHAMON, 2011; RODRIGUES, 2016; ROSSI *et al.* 2015)

A literatura atual mostra que inúmeros estudos têm constatado que no meio da educação os profissionais mais impactados por essa síndrome são os professores (LIPP, 2012; GUEDES; GASPAR, 2014; DIEHL; CARLOTTO, 2014; KOGAL *et al*., 2015; SILVA *et al*., 2015; ROCHA *et al*., 2017; BISPO; AGUIAR, 2018). Contudo existe uma escassez de investigações sobre esta temática em gestores educacionais. Considerando que os gestores educacionais assumem importante tarefa na organização das atividades escolares e na condução dos trabalhos dos professores, além do papel fundamental de prestadores e receptores de serviço, investigações com esta categoria de profissional da educação é de suma importância para diminuir os agravos a saúde e o absenteísmo do trabalho (SOUZA *et al*., 2016; CARLOTTO, CÂMARA, 2017; KLEIN *et al*., 2017; MAFFIA; PEREIRA 2014; POLETTO *et al.* 2016).

Portanto, o objetivo geral deste estudo foi avaliar a frequência da Síndrome de *Burnout* em gestores educacionais da rede pública de educação da 9ª GERED (Gerência de Educação) Videira SC. Para responder ao objetivo geral, apresentamos os seguintes objetivos específicos: 1) Analisar as características sócio

ocupacionais dos gestores educacionais; 2) Avaliar a frequência da Síndrome de *Burnout* em gestores educacionais da rede pública; 3) Verificar a percepção da qualidade de vida dos gestores educacionais da rede pública de educação; 4) Analisar a associação entre as variáveis sócio ocupacionais e estilo de vida com a Síndrome de *Burnout* em gestores educacionais; e 5) Analisar a associação entre a qualidade de vida com a Síndrome de *Burnout* em gestores educacionais da rede pública de educação da 9ª GERED.

Para a realização do presente estudo, esta pesquisa foi dividida em 4 capítulos. No capítulo 1 apresentamos o referencial teórico evidenciando o estado da arte sobre a Síndrome de *Burnout*, Gestão Educacional e Qualidade de Vida. No capítulo 2, destacamos os todos os procedimentos metodológicos que foram utilizados para a realização da pesquisa. No capítulo 3, estão os resultados da pesquisa e no capítulo 4, apresentamos a discussão dos principais achados da pesquisa. Além disso, no início do trabalho colocamos a introdução que apresenta toda a estrutura e o estado da arte do estudo, explicando as possíveis mudanças que estão acontecendo na sociedade, juntamente com as transformações que podem impactar o trabalho e a saúde dos profissionais onde estão inseridos os sujeitos deste estudo. As considerações feitas na introdução servem de entendimento sobre o tema proposto e consequentemente apresentar a construção da pesquisa para a conclusão dos objetivos propostos.

1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1 SÍNDROME DE *BURNOUT*

A Síndrome de *Burnout* relacionada a saúde dentro da literatura teve seu início descrito nos Estados Unidos nos meados da década de 70, pelo psicólogo clínico Herbert Freudenberger, a partir de então sendo levado para o restante do Mundo (GUEDES; GASPAR, 2014).

No contexto histórico o mesmo Freudenberguer (1974) a partir de experiências próprias, descreve um estudo com base em questões relevantes algumas interrogações sobre a Síndrome de *Burnout* onde, além de indagar possíveis explicações sobre o que é, tipos e medidas do aparecimento, como seria possível evitar, abordou um estudo que explica que a Síndrome poderia ser revelada em termos de sinais físicos com indicadores comportamentais. O autor considera que a Síndrome de *Burnout* seria uma falha da exaustão e fadiga provocada pelo trabalho excessivo, o que decorre da inoperância de propósitos. Afirma também que o desenvolvimento da síndrome estaria relacionado a pessoas que diretamente responderiam a necessidades humanas (FREUDENBERG, 1974). Como a Síndrome de *Burnout* é um tema claro deste estudo, serão apresentados conceitos e estudos referenciados que identificam na literatura a sequência científica sobre o tema.

1.1.1 Síndrome de *Burnout:* conceitualização

Considerando os conceitos históricos sobre a Síndrome de *Burnout,* autores como Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) atribuem que as primeiras pesquisas possuíam cunho qualitativo, se tornando quantitativas a partir de 1980, quando até então, o público alvo foi, inicialmente, profissionais da área da saúde. Já em 1980 tiveram início estudos com professores e nos anos 90 a Síndrome de *Burnout* começava a ser estudada em diversas ocupações entre elas os militares, tecnologia de computação, clericais e gestores (MASLACHE; SCHAUFELI; LEITER, 2001). Diante disso, o termo *burnout,* foi tomado emprestado da indústria aeroespacial, onde a expressão utilizada para designar a falta de combustível de um foguete que provocaria um superaquecimento e explosão (PIMENTEL, 2015). Cabe a literatura

uma abordagem sobre o estudo da Síndrome de *Burnout* que*,* junto com os conceitos históricos, surgem a partir da virada do século XIX para o XX, onde a verbalização passa a ter uma significância mais relacionada a linguagem coloquial o que se define como “trabalhar arduamente e morte prematura” (PIMENTEL, 2015). Atualmente, alguns autores, que foram parte da construção científica, ainda abordam sobre o crescimento literário da Síndrome de *Burnout.* O contexto acadêmico científico cita Freudenberger (1974) como o primeiro a publicar um contexto científico, também o primeiro autor a apresentar o *Burnout* como um fenômeno psicológico direcionado as profissões que diretamente se relacionam com fatores de ajuda foram Schaufeli e Enzmann (SEOW, 2015).

A dimensão bibliográfica sobre a Síndrome de *Burnout* foi fundamentada por inúmeras publicações, dando uma grandiosidade de informações que levaram a construção da importância científica sobre a síndrome. Outra publicação de relevância, onde dos primeiros relatos identificavam o assunto da Síndrome de *Burnout* foi com agentes penitenciários, este com um novo formato direcionado a ação organizacional para combater o *staff burnout* o qual foi publicado por Bradley (1969). O crescimento das investigações sobre esta Síndrome é assunto de inúmeros pesquisadores, onde a literatura aborda complementações que oferecem subsídios para argumentações que conceituam o assunto para várias áreas de estudo. Notavelmente, a atualidade mais recente oferece alguns conceitos que são indispensáveis para averiguações de estudo embasados em teorias sobre a Síndrome de *Burnout* e suas definições. Neste contexto de interrogações evidenciam a Síndrome de *Burnout* como a resposta a um estado prolongado do estresse, ocorrendo pela cronificação desse, quando os métodos de enfrentamento falharam ou foram insuficientes. [...] está relacionado com o mundo do trabalho e com o tipo de atividades laborais realizadas pelo indivíduo (BARASUOL, 2005).

Seguindo com as atribuições sobre a Síndrome de *Burnout* na medicina ocupacional há relatos que em países europeu o Burnout de um fenômeno psicológico passou a ter uma relevância de ser considerado como um diagnóstico médico, ocasionado ser inserido nos manuais de saúde (MALASCH, 2007). Em termos conceituais, no Brasil, as doenças ocupacionais decorrentes da execução do trabalho e do ambiente onde são executadas já são reconhecidas como doenças profissionais, estas, inclusas dentro de leis de amparo aos trabalhadores. O Decreto

nº 3.048, de 06 de maio de 1996, sobre a regulamentação da Previdência Social, anexo II, aponta como um dos agentes patogênicos causadores das doenças profissionais a sensação de estar acabado, Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional, conforme previsto no art. 20, da lei nº 8.213/91 (AGUIAR; OLIVEIRA, 2016). Considerando a informação, o Ministério da Saúde complementa a síndrome como uma doença, esta referenciada com o CID-10 Z73.0 (BRASIL, 2001).

No entanto, é necessário e relevante que seja diferenciado o que é estresse e o que é a Síndrome de *Burnout.* Muitas literaturas relatam que deve-se considerar as diferenciações entre a Síndrome de *Burnout* e o estresse sendo que no meio acadêmico e científico atribui que mesmo com características muito fluentes entre ambas, estresse e a Síndrome não são a mesma coisa. Especialmente, a Síndrome de *Burnout* se envolve direto com a organização dos serviços, resultados de ações, atitudes e condutas, principalmente, as negativas. A linha do pensamento em relação ao estresse assume a ideia de direcionar-se ao esgotamento, interferindo na vida pessoal, não se pondera direcionar sua relação com o trabalho.

A diferença entre o estresse e a Síndrome de *Burnout* é relatada em publicações relevantes como a de Wallau em (2003) onde o estresse ocupacional é um esgotamento diverso interferindo na vida pessoal, além do âmbito de seu trabalho, e a Síndrome é um quadro clínico mental extremo de estresse ocupacional surgindo após um estado crônico de um estresse ou após o acontecimento do mesmo. Guedes e Gaspar (2014) consideram que a Síndrome de *Burnout* é a maneira encontrada pelo profissional de enfrentar, mesmo de forma inadequada, a cronificação do estresse ocupacional, atribuindo também que o estresse é a presença do desconforto experimentado pelo profissional que realiza mudanças em seu comportamento como resultado de constrangimentos, oportunidades e demandas relacionadas aos objetivos do trabalho.

Complementando as informações com um quadro ilustrativo se expõem as possíveis características de ambas as situações com uma visão clara sobre as diferenças entre a Síndrome de *Burnout* e estresse, parte de que o estresse é transitório, sofrimento este segue evidenciado nas relações do ambiente laboral, provocado pelas exigências das ações do trabalho alterando o desequilíbrio, a negatividade, originando distúrbios bioquímicos e fisiológicos. Algumas informações

provocam interrogações em suas compatibilidades tornando mais claras quando nota-se que o estresse é uma forma de sintoma da Síndrome de *Burnout.* No quadro abaixo são relacionadas diferenças conceituais entre a Síndrome de *Burnout* e o estresse.

Quadro 1- Diferenças entre a Síndrome de *Burnout* e o estresse

Síndrome de *Burnout*	Estresse
É uma defesa caracterizada pela desistência.	Caracteriza-se pelo super-envolvimento.
As emoções tornam-se embotadas.	As emoções tornam-se hiper-reativas.
Seu principal dano é emocional	Seu principal dano é o físico.
A exaustão afeta a motivação e a iniciativa.	A exaustão afeta a energia física.
Produz desmoralização.	Produz desintegração.
Existem perdas de ideia e esperança.	Existe perda de combustível e energia.
A depressão causada pela mágoa é engendrada pela perda de ideias e esperança.	A depressão é causada pela necessidade do organismo se proteger e conservar energia.
Produz sensação de abandono e desesperança.	Produz sensação de urgência e hiperatividade.
Produz paranoia, despersonalização e desligamento.	Produz desordens associadas ao pânico, às fobias e as ansiedades.
Não leva a óbito, mas pode fazer com que uma vida longa não valha a pena ser vivida.	Pode ocasionar morte prematura e o indivíduo não terá tempo para concluir o que iniciou.

Fonte: Guedes; Gaspar, 2014, p. 18.

As informações se aproximam, consideravelmente, mas ao apresentar as possíveis diferenças entre o estresse e a Síndrome de *Burnout* nota-se que a despersonalização é o ponto que mais se torna relevante e claro como fator de diferenciação assim atribuído por Wallau (2003). Seguindo as literaturas, o crescimento das investigações sobre a Síndrome de *Burnout* foi desencadeado, principalmente, onde se buscava entender em quem, ou quais os grupos de profissionais, estavam propensos a manifestar a síndrome. A crescente indagação sobre o assunto cientificamente foi tomando força com estudos e publicações, diretamente, evidenciaram que a Síndrome de *Burnout* está inserida ao campo laboral de trabalho com pessoas que se envolvem em atividades de grupos. O emprego da expressão foi seguindo a literatura, a descrição de um sentimento de fracasso e exaustão causado por um excessivo desgaste de energia e recursos no trabalho identificado em profissionais que lidavam diretamente com pacientes usuários de drogas, o que mostra na crescente investigação de estudos que evidenciaram o um conhecimento sobre o assunto (LIPP, 2012).

Através de três dimensões principais a literatura aborda os aspectos que identificam a Síndrome de *Burnout,* sendo: 1) a exaustão emocional, onde se refere

aos sentimentos de esgotamento de recursos emocionais que ligam a atenção ou o envolvimento para prestar uma forma de atendimento as pessoas, grupos que diretamente precisam de assistência; 2) a despersonalização, que diretamente é uma forma de repostas relacionadas a ações negativas, generalizando falta de sensibilidade, um reflexo de cinismo e, principalmente, o desinteresse do profissional no cuidado com as pessoas que necessitam ser assistidas; 3) diminuição e reduzida capacidade profissional, onde o declínio e a presença de dever cumprido generaliza a diminuição da competência e de desempenho no trabalho, essas dimensões definem a Síndrome de *Burnout* o que é atribuído por LIPP (2012). A literatura também atribui que a Síndrome de *Burnout* é individual, surge paulatinamente, é cumulativa e progressiva em severidade, surge como uma resposta crônica aos estressores interpessoais existentes no ambiente de trabalho (GUEDES; GASPAR, 2014).

A Síndrome de *Burnout*, comprovado pelo esgotamento emocional, ocasiona uma possível perda do interesse pelo trabalho, motivo pelo qual a Síndrome também é conhecida por Síndrome da Desistência (DIAS, 2014). O mesmo estudo investigou que os estágios da Síndrome são fundamentados por sintomas psicológicos e dentro do ambiente de trabalho, o que direciona aos primeiros sintomas, onde diretamente podem aparecer problemas psicossomáticos (uma espécie de resposta do organismo aos problemas oriundos da mente), depressão, sentimento de culpa, ansiedade, cólera, baixa tolerância e frustações, atitudes negativas em relação a si mesmo e ainda a tendência ao abuso de substâncias psicotrópicas (DIAS, 2014).

No levantamento literário Lipp (2012) abordou informações que a possível sequência para o aparecimento da Síndrome de *Burnout* segue alguns passos como identificado no quadro 2.

Quadro 2 - Desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*

Entusiasmo e dedicação cedem lugar a ↓ Frustração e raiva como resposta a estressores pessoais, ocupacionais e sociais, que, por sua vez, levam à ↓ Desilusão quanto às atividades de ensino trabalhando ainda eficiente, mas mecanicamente levando à ↓ Diminuição da produtividade e da qualidade do trabalho, e depois a ↓ Uma vulnerabilidade pessoal cada vez maior, com múltiplos sintomas físicos (dores de

cabeça, hipertensão etc.) cognitivos (“é preciso cuidar de mim”) e emocionais (irritabilidade e tristeza), os quais se não forem tratados,
↓
Aumentam até alcançar uma sensação de esvaziamento e de “não ligar mais”.

Fonte: Lipp, 2012, p. 65.

As informações científicas apontam que o instrumento mais usado para avaliar o quadro da síndrome, segundo a literatura, é o Malasch *Burnout* Inventory (MBI), elaborado por Cristina Malasch e Suzan Jackson em 1986, assim descrito por Guedes e Gaspar (2014). Entretanto Lipp (2012) aborda que a Síndrome de *Burnout* nos professores, se não interpretadas negativamente como uma ameaça a sua própria autoestima, e se o professor não dispõe de técnicas de enfrentamento a síndrome será evidente generalizando diversos sintomas típicos de exaustão física, emocional e mental. Também dispõe de uma relevante informação no quadro 2 sobre o desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*, onde é possível a percepção sobre fatores desencadeadores e técnicas de enfrentamento da Síndrome após o impacto na saúde dos professores.

Quadro 3: Fatores externos internos e percepções

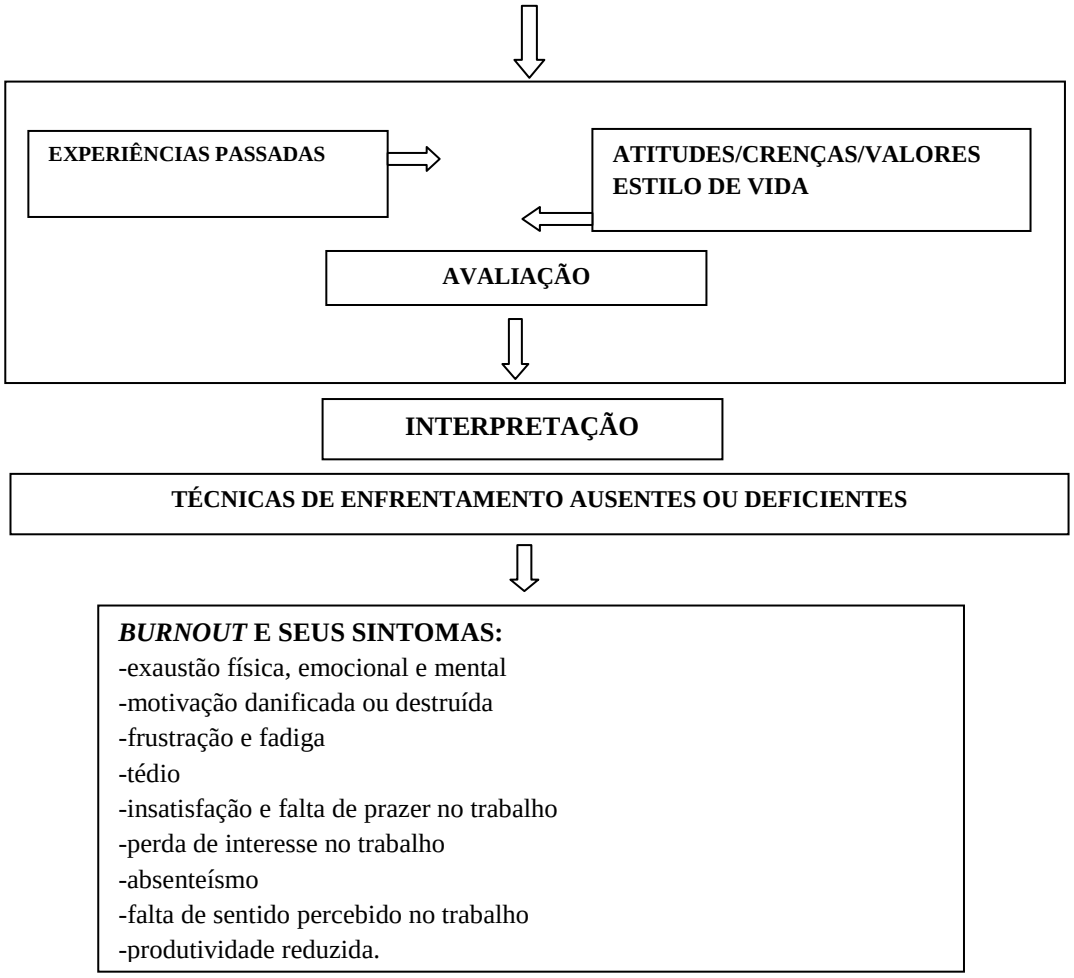
FATORES EXTERNOS (OCUPACIONAIS):
-falta de controle sobre o próprio trabalho
-falta de reconhecimento
-falta de autonomia
-indisciplina de alunos
-falta de justiça, confiança e transparência
-falta de desafio

⇩

FATORES INTERNOS
-vulnerabilidade biológica
-vulnerabilidades psicológicas
*autoestima baixa
*exagero de responsabilidade
*idealismo exacerbado
*perfeccionismo
*metas impossíveis
*desejo de aprovação externa
*negativismo etc.

⇩

PERCEPÇÃO



Fonte: Lipp 2012.

1.1.2 Síndrome de *Burnout* em profissionais da educação

A demanda de atividades laborais desenvolvidas por profissionais ligados à área da educação vem crescendo a cada dia. É possível identificar que profissionais que desenvolvem atividades laborais dentro das áreas pedagógicas têm aumentado nos últimos anos. As inúmeras áreas educacionais que são atribuídas a esses profissionais demandam de especializações em áreas afins, condução de tarefas diárias em escolas, centros de ensino e diretamente em locais de trabalho que acompanham o mundo globalizado. Dentro da área da educação são identificadas algumas peças fundamentais para o trabalho diário onde as atividades laborais são desenvolvidas por professores, especialistas na área assistencial e educacional, gestores e administradores.

Os professores preparam e ministram aulas, corrigem trabalhos e precisam manter-se em constantes capacitações dentro de seus conteúdos, além dessas rotineiras atividades desenvolvem a gestão escolar, o planejamento, elaboram projetos, convalidam currículos, direcionam serviços administrativos, além de orientações e, consideravelmente, dar atenção aos alunos e pais no ambiente educacional (DALAGASPERINA; MONTEIRO, 2014).

Essas atividades diárias envolvendo essa classe de trabalhadores têm sido investigadas por vários pesquisadores onde demandam que as atividades educacionais no ambiente do trabalho podem ser consideradas como uma das mais propensas a desencadear doenças, principalmente, a Síndrome de *Burnout*. A sobrecarga de trabalho, níveis de estresse decorrentes de contatos interpessoais, conflitos, pouca autonomia, um declínio de estruturas sem perspectiva de melhorias e um sistema de ensino prejudicado interpõem o aparecimento de doenças ocupacionais e laborais (BENEDETTI; MARCO, 2016).

As doenças ocupacionais, assim como descrito na literatura, são aquelas decorrentes do tipo de trabalho e onde são executadas. Essas doenças têm sido foco de estudos em inúmeras áreas relacionadas à saúde dos trabalhadores, inclusive com abordagens dentro da medicina do trabalho (AGUIAR; OLIVEIRA, 2016). Dias (2014) descreve que segundo informações da Previdência Social no Brasil as doenças mentais são a segunda maior causa de afastamento do trabalho, gerando a necessidade de auxílios por incapacidade laborativa. Desse universo se estima que 30% dos profissionais brasileiros estão acometidos com a Síndrome de *Burnout.* No entanto, também aborda este estudo que os trabalhadores acometidos com a Síndrome de *Burnout* podem, diretamente, apresentar inúmeros prejuízos à saúde, ocasionando malefícios que podem ser diagnosticados em vários graus e níveis que diretamente podem impactar a saúde física e mental de profissionais do âmbito escolar, o que acarreta uma diminuição do rendimento do trabalho generalizando um problema interno, social e laboral (DIAS, 2014).

Diante do quadro onde se aprofunda estudar as doenças que podem impactar na saúde e qualidade de vida de profissionais que se auto relacionam diariamente com pessoas, a Síndrome de *Burnout* vem sendo considerada uma busca na literatura não só no Brasil, mas também em fontes internacionais. Vieira e Rubio (2015) publicaram um estudo na área da educação com pedagogos onde se

concluiu que a maioria dos profissionais são desconhecedores da Síndrome de *Burnout*, levando em conta também que dentro de inúmeros fatores a ausência de vínculos entre gestores e pedagogos junto com o fator de relacionamento entre alunos e pais submetem esses profissionais a estarem comprometidos com a Síndrome de *Burnout*. Nota-se claramente que existe uma necessidade formal de expandir o conhecimento sobre o *Burnout.* O desconhecimento sobre os agravantes pode possivelmente se estender a demanda de outros profissionais que estão inseridos na área da educação, estes que diretamente também podem estar sendo impactados com o desgaste profissional (VIEIRA; RUBIO 2015).

A Síndrome de *Burnout* dentro dá área da educação passou a ser um assunto de muita relevância principalmente, quando outros profissionais começaram a ser estudado como forma de pesquisas científicas o que vem possibilitando uma maior compreensão sobre a síndrome em outras atividades laborais. Os professores em inúmeros estudos foram e são sujeitos de informações que atualmente servem para um embasamento mais contundente sobre a Síndrome de *Burnout,* considerando que no meio científico vários estudos já foram realizados com uma grande quantidade de resultados sobre esse tema, relacionado com as propostas de saúde física e mental.

1.1.3 *Burnout* e estudos em docentes

A nomenclatura atribuída ao docente enfatiza diretamente a imagem do professor, costuma-se enfatizar que o corpo docente pertence a unidade escolar, ou os docentes das escolas são os responsáveis pelo direcionamento das atividades diárias no processo educacional. O ambiente do trabalho e o contato com os envolvidos nas atividades laborais evidenciam muitos dos problemas que podem desencadear a Síndrome de *Burnout* a comprovação em alguns relatos identificam que o relacionamento direto com alunos falta de limites e educação favorecem muitas vezes uma necessidade de programas e medidas que auto orientem profissionais docentes nas atividades laborais evitando o desgaste generalizado que pode ampliar as possibilidades de adoecimento (DALAGASPERINA; MONTEIRO, 2014).

Obviamente quando se direciona a imagem do docente diretamente é o professor que entra em evidência. Dalagasperina e Monteiro (2014) publicaram um estudo onde foram onde destacaram que a profissão docente representa uma das categorias mais acometidas pela Síndrome de *Burnout*. Andrade e Cardoso (2012) também direcionam que os transtornos mentais são os principais responsáveis pelo afastamento das atividades laborais por longos períodos de tempo. A crescente busca por relevantes estudos ponderados mais cientificamente já evidenciou que os trabalhadores em si assim como as atividades laborais dos docentes se direcionam em estar sujeitos a condições de trabalhos onde podem gerar além de sofrimento, insatisfação com o meio, irritabilidade, perca do sono, impactando na saúde dos docentes, o que também aumenta um número de patologias crônicas degenerativas além de problemas físicos, mentais e osteomusculares (ANDRADE; CARDOSO, 2012).

A categoria de profissionais inseridos no meio da educação vem crescendo a cada dia, essa área de atuação onde estão incorporados vários profissionais vem acompanhando também um crescimento global de construções paralelas na vida diária. Inúmeros desses profissionais inseridos na profissão como docentes justificam uma grande dificuldade de manter uma família atualmente, o que se justifica na possibilidade da dupla jornada de trabalho, uma forma de solução para complementar os gastos, custos e investimentos necessários para a sociedade atual, essa necessidade altera também a busca por outros cargos que diretamente migram da única atuação profissional, às vezes generalizando funções, dentro ou fora do único ambiente de atividade laboral (SOUZA; BRASIL; NAKADAKI, 2017).

Uma grande demanda de trabalhos identificados a uma pessoa assim como o reflexo da impactante sobrecarga de trabalho, vem com o passar do tempo não só na área de atuação da educação, mas em inúmeras outras consequentemente acumulando uma sustentação de problemas a saúde dos profissionais em suas atividades laborais. O gerenciamento das ações diárias e o sistema de como são inseridas as obrigatoriedades de exigências do trabalho acomete que o grande acumulo de funções e atividades direcionam a problemas de saúde tanto de ordem física e mental isso pela desgastada prática profissional onde revigora reflexos de abandono muitas vezes por possibilidades dos impactos sofridos pela categoria profissional desses trabalhadores (SOUZA; BRASIL; NAKADAKI, 2017).

As literaturas os estudos onde a Síndrome de *Burnout* é identificada assim como onde estão inseridos os profissionais que em suas atividades laborais se envolvem com pessoas assim como os docentes, professores, administradores e gestores, levantam fatores que desencadeiam a possibilidade da síndrome como também possíveis impactos que se direcionam a vida pessoal dos envolvidos. Ainda no contexto de informações sobre os docentes inseridos no meio da atividade profissional da educação um estudo foi realizado com docentes do ensino público em escolas estaduais, uma investigação com os envolvidos onde se resumiu na fase final do estudo que fatores como idade, sexo, tempo de profissão não influenciam como fatores desencadeadores da Síndrome de *Burnout* (SOARES; SANTOS; PINHEIRO, 2017).

A Síndrome de *Burnout* é investigada no meio educacional e seu propósito de estudo é um crescente mundo de informações, as derivadas abordagens se fazem presentes em inúmeros segmentos de trabalho, envolvendo e direcionando também a inúmeros fatores que envolvem o processo educacional muitos desses fatores correlacionam com atividades multidimensionais provenientes da associação de aspectos individuais junto com o meio do trabalho onde estão inseridos os profissionais. Ferreira *et al*. (2017) ainda enfatizando os docentes e a Síndrome de *Burnout* no meio educacional em um estudo com docentes no ensino superior analisou em uma pesquisa que a Síndrome de *Burnout* quando associados ao aspecto individual junto com o meio do trabalho estão fatores muito comuns a outros estudos e direcionam a carga horária extraclasse, dificuldades no sentido interpessoal, a complexidade do envolvimento afetivo e uma demanda de exigências no trabalho, o que diretamente pode diminuir a questão da qualidade de vida.

A ocorrência da síndrome de *Burnout* tem sido relevante, pois prejudica a vida dos docentes em seu meio de trabalho generalizando uma diminuição do alcance de seus objetivos no meio educacional, notoriamente relevando apatia, desânimo e diminuição do crescimento profissional aliado à carga horária de trabalho considera a propensa possibilidade do *burnout* (FERREIRA *et al.*, 2017). As literaturas e as produções científicas norteiam a Síndrome de *Burnout* com um direcionamento na área da educação. Muitos estudos complementados com professores têm aumentado as lacunas de investigação sobre novas informações, novos resultados, formas de impactos direcionados a saúde e qualidade de vida bem como possíveis

soluções ou colaborações sobre a síndrome com profissionais que diretamente estão inseridos nas ações laborais, ou com envolvimento no trabalho na área da educação.

1.1.4 Síndrome de *Burnout* e estudos em professores

Entre tantos profissionais que diretamente em suas ações laborais estão vinculados ao trabalho diário de convívio, contato, relacionamento, intervenções e atividades que envolvem grupos de pessoas direcionando um relacionamento de trabalho ou relações laborais ativas os profissionais da educação, destacando também os professores podem ser considerados mais um grupo de trabalhadores que diretamente podem estar propensos a ser impactados com a Síndrome de *Burnout*. Muito se busca nos estudos sobre o impacto da Síndrome de *Burnout* na saúde dos profissionais que diretamente são ou estão envolvidos nos trabalhos assistenciais, ou se caracterizam em proporcionar suas atividades laborais se auto estendendo a outras pessoas. Destaca-se que os mais atingidos com a Síndrome de *Burnout* são os que trabalham diretamente com pessoas, como médicos, enfermeiros, psicólogos, assistentes sociais, policiais, bombeiros e professores. O magistério pode estar sendo considerado como uma profissão de intenso volume na atualidade correspondendo uma das áreas mais visadas pelo impacto da Síndrome de *Burnout* (LIPP, 2012). O ponto essencial onde a Síndrome de *Burnout* está diretamente envolvida parte de um princípio de tornar relevante cada informação estudada, bem como ser difundidas as investigações sobre os impactos causados na saúde e qualidade de vida das pessoas e de determinados grupos de trabalhadores. Os estudos direcionados aos professores relacionando a Síndrome de *Burnout* vêm de encontro a alguns pontos que se interagem com demais grupos já nomeados, onde diretamente a prolongada exposição de fatores estressantes podem gerar uma exaustão emocional, uma negatividade própria e uma linear depressão de afastamento de si e das outras pessoas que interagem no convívio desse profissional (AGUIAR; OLIVEIRA, 2016). Codo (1999) é responsável por uma relevante informação onde foi identificada uma pesquisa considera uma das mais extensas que se tiveram notícias, onde envolvia as relações de trabalho em uma categoria profissional, pesquisa que envolveu 2.000 mil professores de 1.440

escolas, onde se investigou a verificação da Síndrome de *Burnout* instalando-se com evidencia junto a decorrência do sofrimento gerado pela dedicação e intenso comprometimento.

A crescente busca científica foi concretizada por inúmeros autores e referências onde se buscavam uma auto relação entre o profissional em destaque o professor e suas funções diárias, muitos estudos se direcionaram a percepção do local de trabalho, estruturas, condições para realização das atividades diárias e impactos relacionados a saúde dos professores. Esses estudos foram responsáveis por importantes levantamentos que influenciaram um desiquilíbrio na atividade profissional, nos planejamentos e na repercussão da saúde dos professores (MORENO-JIMENES *et al.*, 2002; REINHOLD, 2004; LEITE; SOUZA, 2007). Com a crescente demanda de atribuições diante das inúmeras atividades desenvolvidas no ambiente escolar, decorrentes do trabalho é possível equiparar alguns materiais auxiliares que possibilitam analisar o quanto a saúde dos trabalhadores que permutam a atividade com demandas de pessoas está afetada. Um aumento de artigos epidemiológicos surge para subsidiar os comparativos que podem ser analisados como preocupantes em relação a saúde desse quadro de profissionais. O professor em suas atividades supre uma demanda de contato e pode também estar inserido em um dos grupos que podem ser considerados riscos diretos a saúde física e mental.

Fica evidente que o professor dentro de inúmeras atividades desenvolvidas pode ser um profissional impactado pela Síndrome de *Burnout*, revela uma interrogação quando se refere até onde esses profissionais tem conhecimento sobre a síndrome e como podem interpreta-la. Recorrendo a possíveis abordagens que auxiliem na interferência do conhecimento a literatura aproxima o professor muitas vezes como eixo central do agravamento, mas norteia muitas investigações sem auto direcionar um entendimento anterior sobre a Síndrome de *Burnout*. Diehl e Carlotto (2014) confirmam que uma lacuna importante do conhecimento sobre a Síndrome de *Burnout* é considerada como um tipo de estresse ou depressão, e também que não nomear e nem a identificar em seus estágios iniciais podem contribuir para seu agravo.

Assim como outras informações baseadas em publicações o estudo também coloca uma parte de suma importância sobre essa linha de pesquisa e novos

comparativos que estruturem o conhecimento sobre a síndrome pode ser assim também como concluído no estudo que propor alternativas eficazes de prevenção e promoção de saúde tanto no indivíduo e em sua organização demandam uma atenção também a considerar medidas e olhares para a esfera macrossocial (DIEHL; CARLOTTO, 2014). Benedetti e Marco (2016) consideram que alguns estudos investigam o desenvolvimento da síndrome de Burnout em professores onde apontam como principais detonadores para a doença em si a sobrecarga do trabalho, as relações conflituosas com alunos, pais, famílias e gestores e uma descrença em relação ao sistema de ensino incluindo uma desvalorização social.

Atualmente vem crescendo outro problema que pode também generalizar um problema de agravo ao andamento do trabalho diário e do cumprimento das obrigações diárias no ambiente laboral que é o aumento da violência física e verbal, um crescimento das fragilidades interpessoais, uma descrença no sistema de atividade relacionada ao trabalho e a desvalorização social o que pode diretamente afetar o bem estar no trabalho ocasionando a demanda dos profissionais impactados com a Síndrome de *Burnout* (BENEDETTI; MARCO, 2016).

Kogal *et al.* (2015) considera a violência como parte agravante no impacto a saúde dos professores onde demandam também a considerar parte de desenvolver a Síndrome de *Burnout*. A violência sofrida pelo professor generaliza uma fonte de adoecimento, diretamente se posiciona no agravante em relação a saúde física e mental desses profissionais. Kogal *et al.* (2015) realizaram um estudo onde o fator de violência no ambiente de trabalho relacionado a profissão ponderou como negativo dificultando o desempenho pedagógico e negativando os objetivos relacionados a atividades laborais. O envolvimento do trabalho diário dentro das unidades escolares, não pode ser descartado que pode prover de inúmeros conflitos os quais se não administrados generalizam drásticos resultados que podem ser inclusive preocupantes em relação à saúde desse quadro de profissionais. Outras possibilidades de envolverem-se em situações conturbadas nos locais de trabalho, considerando assim o emprego de muitos professores diretamente além da multiplicidade de atividades realizadas no âmbito do espaço laboral os reflexos podem invadir com consistência na vida particular, no ambiente familiar o que também auto direciona situações que envolvem a Síndrome de *Burnout*.

Muitos profissionais além do curso diário de suas funções levam compromissos não terminados para suas residências, onde diretamente, sobrecarregam outros ambientes inclusive o espaço onde seriam disponibilizados momentos de descanso, estudos e momentaneamente evitar o constrangimento do trabalho por situações interferentes do ambiente do trabalho. Atividades de lazer, divertimento podem diminuir a vulnerabilidade da Síndrome de *Burnout* (KOGAl *et al.*, 2015). O processo da Síndrome de *Burnout* tem sido estudado por inúmeros profissionais e por áreas que buscam o profundo entendimento sobre onde ocorre, como pode ser desencadeada, fatores, processos de adoecimento e possíveis manifestos sobre o desenvolvimento da síndrome. O desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* e também o desencadeamento de agravamentos em relação a saúde dos profissionais que diretamente estão inseridos no meio escolar, vem crescendo nos últimos anos, e também aumentando o reconhecimento de estudos sobre a relação de causas, acontecimentos e resultados que interligam o trabalho e a saúde desses profissionais.

Silva *et al.* (2015) contribui com a ênfase do assunto em discussão que a forma como os professores interagem em suas práticas educativas com os alunos em si requerem também um estudo dessas práticas em relação ao próprio comportamento de alunos no meio escolar. As possíveis relações do ambiente de trabalho junto as práticas e a maneira que são conduzidos os trabalhos por profissionais, ementando os professores no ambiente de trabalho, também é um reflexo das possíveis interações e alinhamentos da forma como são interpretadas as reações dos profissionais após o impacto ou associações na saúde de qualidade de vida. Silva *et al.* (2015) confirmam também em relação ao trabalho do professor as práticas educativas e o comportamento dos alunos também podem influenciar no nível da Síndrome de *Burnout* dos professores, onde também as condições de trabalho interferem na saúde emocional dos professores. É evidente que as condições de saúde dos professores podem interferir na forma de interação entre professores e alunos, o que pode se auto relacionar no repertório de habilidades sociais, ocasionado problemas relativos ao comportamento em salas de aula, o que generaliza um agravante no contexto trabalho e profissionais o resultado também se pondera que é necessária uma organização das práticas de métodos de trabalho o

que diretamente também evidencia a aproximação com a síndrome SILVA *et al.* (2015).

A crescente busca por investigações nesse grupo de profissionais inclusive preconiza que a desmotivação pela profissão se torna parte dos reflexos ocasionados pela exaustiva sequência de agravantes. A constituição da profissão em sua essência se constrói em várias etapas, inclusive uma das quais as atribuições de muitos anos vão estar em destaque sendo uma atividade diária que diretamente estará envolvida com o contato e envolvimento de pessoas transpondo um contato permanente nas atividades laborais. Ferreira, Santos e Rigolon (2014) realizaram um estudo comparativo entre professores de escolas públicas e privadas, onde se constatou que os professores das instituições públicas foram mais propensos a manifestar a Síndrome de *Burnout* comparados a profissionais da rede privada. As estruturas de apoio e suporte as condições de executar os trabalhos no meio educacional ponderam também como agravantes em relação aos impactos na saúde dos profissionais. Muitos profissionais foram impactados com mudanças no propósito hoje atribuído aos sistemas de educação.

A crescente mudança bem como o acompanhamento dos métodos, propostas e maneira de trabalhar com a educação, ocasionou um impacto generalizado na carreira profissional. Muitos professores que hoje iniciam a caminhada na carreira profissional já saem do meio formativo com adequações aos sistemas de ensino. Torna-se imprescindível que muitos sem um aviso prévio são exercidos a uma pressão especialmente pelas novas tecnologias, sendo necessária uma considerável revisão nas metodologias de ensino (FERREIRA; SANTOS; RIGOLON, 2014). A carreira dos professores na educação não é uma caminhada curta, assim como outras profissões muitos anos se passam de comum envolvimento entre o profissional e a carreira docente. A realização e o prazer com o tempo tem-se a diminuir, fase de mutua complicação onde os resultados que desencadeiam o final podem ser diretamente prejudiciais no momento em que se poderia usufruir de uma qualidade de vida mais considerada (FERREIRA; SANTOS; RIGOLON, 2014).

A escala em que a Síndrome de *Burnout* cresce, e atingem vários segmentos de profissionais na educação, os professores em suas funções escolares, diretamente desempenham atividades laborais dentro do sistema de ensino em categorias ligadas ao sistema de educação básica, sistema de ensino fundamental,

médio, superior e muitos dos quais se constituem em funções laborais. O próprio ensino superior com os profissionais inseridos é também atingido com a demanda de funcionalidades dos profissionais envolvidos (CARLOTTO; CÂMARA, 2017) em um estudo realizado em Bogotá na Colômbia com índole internacional de publicação analisaram em seu estudo professores diretamente envolvidos com o ensino superior, onde alinharam um tema de referência dos fatores psicossociais associados a professores universitários. Inclusive o ensino das universidades está tendo uma necessidade de adaptar-se a um mercado altamente competitivo, onde os profissionais envolvidos neste caso os professores tenham eficiência, produtividade, de tal forma que se tenham prazer em atender as demandas para a eficiência de um bom trabalho (CARLOTTO; CAMÂRA, 2017).

Esse perfil dos profissionais hoje inseridos no meio da atividade de lecionar, ou diretamente no desempenho docente, podem acarretar novas exigências e responsabilidades aumentando a carga de trabalho em extensão e intensidade, generalizando uma estupenda e percebível desarticulação, levando em conta que o ensino superior como destaque é algo que normalmente se movimenta dentro das instituições pela diversidade de atribuições que competem o trabalho (CARLOTTO; CAMÂRA, 2017).

A própria Síndrome de *Burnout* se auto identifica quando o trabalho aumenta, as atividades dobram e ocorre um conflito entre a atividade laboral e a dispersão de energia (CARLOTO; CAMÂRA, 2017). Diante do exercido dentro do trabalho e nas atividades laborais exercidas esse quadro de profissionais deve estar sendo sempre evidenciado, pois a notória realização pessoal também se configura com a profissional. O desempenho humano para os profissionais inseridos na educação, onde os professores são formadores de pessoas, de condução educacional e configuram como essenciais na sociedade atual globalizada tendem a ser exigidos e podendo ser impactados ou lesados por agravantes no desempenho profissional e pessoal.

As ações estabelecidas por profissionais dentro das escolas onde os professores estão inseridos notavelmente são consideradas como um eixo central na valorização humana, de tal forma que onde cresce significativamente o envolvimento com um grupo ou com várias pessoas, fator esse que conduz como desencadeador da Síndrome de *Burnout*. Souza *et al.* (2016) atribui em seus

estudos que os valores humanos partem de duas funções básicas uma como um tipo de orientação a qual é responsável por guiar nossas ações assim representada pelos valores sociais, centrais e pessoais. E uma segunda denominada de motivador sendo está representada por expressar as necessidades humanas onde se configura os valores materialistas. Considerando a relevante contribuição de Souza *et. al* (2016) uma pesquisa realizada com professores da rede pública estadual de João Pessoa Paraíba destacou a importância de fomentar os valores centrais e pessoais para promover a sensação da realização profissional. O trabalho é uma ação necessária para o engajamento social dos professores, uma sequência letiva de dias de trabalho e a maciça cobrança nos resultados chegam ao limite de esgotamento e redução da capacidade profissional.

A docência é sem dúvida um dos mais importantes e necessários ofícios do mundo na preparação de indivíduos reflexivos e educados. Sabe-se que esta construção de educar bem exige também o comprometimento e um bom artífice na construção de valores humanos e positivos, para isso é imprescindível que o professor esteja bem (SOUZA *et. al*, 2016). A grande relatividade existente entre qualquer profissional indiferente de suas atuações parte de um princípio que as pessoas se constroem em seus atributos de trabalho, mas seguem também uma vida particular fora do ambiente laboral, a classe de trabalhadores envolvidos na educação, ou no meio do trabalho inserido onde educar e contribuir para o crescimento da sociedade é visível por que cada professor também é parte da sociedade atual.

As condições sócio-ocupacionais são relevantes necessidades de crescimento pessoal aos professores. Muitos como fator lógico, iniciam suas atividades novos em idade e profissão, com espirito de crescimento e tendem a também envelhecer dentro da vida pessoal e da profissional, onde os valores são também alcançados pessoalmente e profissionalmente. Visto que a Síndrome de *Burnout* é estudada em diversos países do mundo, inclusive por inúmeras áreas profissionais as investigações não apenas na menção científica nacional pesquisam os agravantes, as associações e as possíveis ações impactantes da síndrome em profissionais de uma forma geral.

Tratando-se de professores a literatura avança com edições e obras que acompanham as pesquisas, inclusive, internacionais onde relacionam a Síndrome

de *Burnout* a fatores de investigação como os processos pessoais, profissionais, estruturais e sócio ocupacionais. Abacar, Tarcísio e Aliante (2017) avaliaram em um estudo a incidência da Síndrome de *Burnout* em instituições de ensino superior da rede pública e privada na cidade de Nampula Moçambique associando a síndrome com variáveis sócio ocupacionais. Tal estudo, assim como muitos, necessitam de buscas mais intensificadas o que também apresentam às vezes uma escassez de informações para possíveis soluções ou interferências contributivas para os já impactados com a Síndrome de *Burnout*. A tendência e o crescimento muitas vezes da Síndrome de *Burnout* em instituições de ensino necessitam muitas vezes de um acompanhamento mais relevante, eficaz e produtivo, oferecer campanhas de sensibilização aos professores no sentido de diminuir ou eliminar a incidência da síndrome inclusive dentro desse grupo de profissionais (ABACAR; TARCÍSIO; ALIANTE, 2017).

No Brasil a incidência da Síndrome de *Burnout* no magistério as vezes em comorbidade com outras patologias psicológicas como a depressão tem aumentado com demasia o que tem elevado o número de afastamentos médicos e um número surpreendente é também o abandono da carreira profissional (BENEDETTI; MARCO, 2016). Estudos contribuintes para as investigações da Síndrome de *Burnout* em professores apontam como maiores detonadores da doença o excesso ou sobrecarga do trabalho, estresse decorrentes do convívio interpessoal, o embate com alunos, famílias, gestores e uma relevante informação sobre a descrença nos sistemas de ensino e amparos profissionais (BENEDETTI; MARCO, 2016). Somam-se ainda fatores precários de valorização salarial e planos de carreira, a crescente violência social e interna, mudanças repentinas nos propósitos de ensino métodos e atribuições as quais resultam em ações arbitrárias possibilitando uma tendência negativa no exercício da função (AGUIAR; OLIVEIRA, 2016). Os professores estão a cada dia expostos a estressores ocupacionais generalizando muitas vezes por inúmeros agravantes o desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* a tendência dos profissionais na função de professor é sempre que se conquistem formas de enfrentamento a situações que propiciam diminuir o desgaste, o adoecimento e o afastamento da profissão (AGUIAR; OLIVEIRA, 2016).

1.1.5 Síndrome de *Burnout* e estudos em gestores

A gestão é uma das ações desempenhadas para a organização, administração e principalmente para a condução dos trabalhos. Consideravelmente os gestores de uma forma geral indiferente do sexo, desempenham funções que lideram trabalhos, serviços e auto relacionam o andamento dos resultados. A palavra gestão significa gerenciamento**,** administração**,** onde existe uma instituição, uma empresa, uma entidade social de pessoas, a ser gerida ou administrada. Considera-se em ênfase o crescimento, empenho estabelecido por uma empresa, entidade, onde diretamente o esforço humano, torna-se organizado, por um grupo em prol de objetivos em comum (GESTÃO ESCOLAR, 2018). A gestão como ênfase, surgiu após a revolução industrial, onde profissionais decidiram buscar soluções para possíveis problemas voltados a organizações laborais, evidenciando objetivos e métodos para administrar os negócios da época, o que deu início a ciência da administração. A gestão é um ramo das ciências humanas porque tratam diretamente com o envolvimento de pessoas, procurando manter a sinergia entre elas, a estrutura da empresa e os recursos existentes.

A gestão pode ter suas subdivisões explicativas onde se enquadram os principais tipos que assim denominados pela literatura se apresentam dispostas como *Gestão administrativa*, *Gestão de pessoas, Gestão de projetos ou gerenciamento de projetos e* a *Gestão ambiental* essas compõem uma pequena linha sobre as direções da gestão e do encaminhamento gerencial (GESTÃO ESCOLAR, 2018). A atribuição da gestão como uma essência direcionada a administração, estabelece também dentro da área da educação a possibilidade de ser essa área que complementa os trabalhos dos profissionais diretamente envolvidos nesse tipo de atividade laboral. O ambiente escolar onde estão inseridos alunos, pela gestão escola. No entanto quando falamos sobre a ligação dos gestores educacionais com sua atividade laboral, determinamos que a gestão escolar, onde esses profissionais realizam suas atividades funcionais, podem ser considerados locais de extrema facilidade em ser impactados com as doenças ocupacionais, gerando danos à saúde física e mental dessa classe de trabalhadores. Seguindo uma possível investigação sobre a Síndrome de *Burnout* em gestores alguns estudos foram relevantes na abordagem de informações pela contundência dos

resultados e pela significância para a complementação da pesquisa que está sendo atribuída.

Várias áreas são direcionadas onde os gestores assumem papel importante da realização e condução dos trabalhos, mas diretamente buscou-se profissionais onde o envolvimento com pessoas estava com mais fluidez, o que significativamente iria ao encontro da produção do estudo. A Síndrome de *Burnout* ou estresse ocupacional é estudado seguidamente por pesquisadores, com profissionais ligados a gestão, torna-se motivo de investigações que buscam informações sobre a ação impactante na saúde de profissionais que estão ligados a gestão ou funções de gerenciamento. É possível que alguns resultados e considerações sobre os agravantes tenham grandes particularidades, neste estudo identificou-se também consequências diretas como absenteísmo, afastamentos por problemas de saúde, redução de desempenho e da qualidade de trabalho do servidor (BALASSIANO; TAVARES; PIMENTA, 2011).

Relevantes levantamentos estão direcionados aos trabalhos de gestores, ou na administração gerencial. A gerência em si é atribuída a liderança na ação condutiva dos trabalhos, unificando os vínculos com pessoas em geral. A aproximação pelo reflexo do trabalho se propaga e necessariamente é função direta da parte da hierarquia onde acabam vivenciando situações que diretamente vem ao encontro com agravantes ou estressores acometidos pelos trabalhos realizados nas funções laborais. O trabalho em si é uma peça construtiva que necessariamente deveria ser o motivo da realização pessoal, significativamente pode ocorrer desvios que autor relacionam ao desprazer incluindo o sofrimento. Máximo, Araújo e Souza (2014) buscaram informações sobre vivencias de sofrimento aliado ao prazer no trabalho em um estudo com gerentes de banco em João Pessoa Paraíba, onde diretamente foi possível identificar quais os elementos que se colocam como fonte de prazer e sofrimento, levantou-se os agravantes do trabalho com clientes e outros funcionários sendo caracterizado como um possível convívio laboral, o reconhecimento ou a ausência deste no trabalho realizado, a estrutura organizacional, carga de trabalho e pressão por resultados, autonomia, ou falta de autonomia pela possibilidade de tomada de decisões e remuneração.

O crescente mecanismo de mudanças no âmbito das ações gerenciais tende a ser um construto de envolvimento inclusive com as ações laborais executadas e

permanentemente com os envolvidos no processo do trabalho. Nota-se que as mudanças constantes nas atuais formas de gestão passaram a ser sistematizadas onde o crescimento do trabalho além de ser favorecido pelas tecnologias atuais passaram a ter pessoas em processos os quais anteriormente eram apenas resolvidos na inter-relação pessoal. O sistema bancário como atribuído ao estudo mostra uma nova forma de gestão onde operações que eram realizadas com a intervenção direta hoje é processada pelas próprias ações ficando espaços onde se exige mais produtividades, com crescentes exigências para os trabalhadores (MÁXIMO; ARAÚJO; SOUZA, 2014).

O dinamismo do em que os trabalhos são direcionados forçam aos gestores uma influente exigência onde a flexibilidade ocupa cada vez mais o espaço alienando-se as tecnologias resta ao trabalhador flexibilizar-se para atender as demandas (MÁXIMO; ARAÚJO; SOUZA, 2014). Cada vez mais as funcionalidades dos gestores em si são elaboradas para o aprimoramento das obrigatoriedades do trabalho, a responsabilidade e as atribuições correspondem as possíveis tendências de resultados as quais são manifestadas nas ações laborais executadas. Muitos profissionais além do andamento rotineiro ficam expostos a possíveis mudanças onde envolvem as pessoas e trabalhadores ou mudanças administrativas que estabelecem rigorosidades de acompanhamento que evidenciam a produtividade em muitos setores, ou a continuidade em muitos locais de trabalhos. Maffia e Pereira (2014) em um estudo sobre o estresse no trabalho identificaram a mesma integração onde a produtividade fica em destaque exigindo dos gestores uma forma mais clara do envolvimento em suas funcionalidades. Entre as atividades desenvolvidas no contexto das ocupações onde visivelmente se exerce uma carga de tensão os gestores passam por um mal-estar idealizado por poucas perspectivas, imprecisão nas tarefas e responsabilidades, engajando uma baixa estima de reconhecimento, generalizando uma vivência social baixa, insegurança, pressão, produtividade baixa, informatização e adaptação de novas diretrizes objetivando uma integração de funções distintas e eliminação de outras (MAFFIA; PEREIRA, 2014).

O crescimento das funcionalidades laborais principalmente aos que se atem ao serviço público, onde muitos gestores estão inseridos passa a ser junto com o contexto da sociedade atual que o serviço público brasileiro passa por um momento de profissionalização da função pública, a partir da reforma dos Estados, mudanças

generalizadas nas tecnologias e na globalização onde imprimem árduas mudanças na concepção do trabalho (MAFFIA; PEREIRA, 2014). As políticas de crescimento que diferem as ações de planejamentos executadas por gestores além dos serviços administrativos, necessitam diretamente das permanências de pessoas nos planos de execuções laborais.

Nota-se que muitas informações estão alienadas a forma clara de vivenciar a gestão apenas nas regulamentações públicas, tal abordagem pode ser também direcionada a gestão de pessoas com uma ligação ao meio da docência, das áreas de saúde e o meio pedagógico. As demandas atribuídas aos profissionais que estão à frente de atividades condutivas onde se evidenciam os gestores, é permanentemente onde acabam sobrecarregando as atividades laborais. Além das ações laborais que competem aos gestores também as responsabilidades com o material humano são e estão incluídas nas funcionalidades dos gestores, o cuidado muitas vezes sobrecarrega também essas obrigatoriedades e demandam de atenção especial aos que estão subordinados em suas ações laborais. Mesquita *et al. (*2014) relacionam uma abordagem em um estudo onde evidenciam enfermeiros gestores, afirmam que principalmente nos serviços de saúde o gestor além de atender os recursos materiais, deve também direcionar sua atenção e cuidado aos recursos humanos, evitando o desgaste físico, psíquico e emocional de equipes principalmente os que atuam em situações de emergência.

A área profissional onde diretamente estão envolvidos grupos de ajuda assim como os atuantes nas atividades laborais de saúde, cujo envolvimento é muito próximo, podem evidenciar com mais facilidade o comprometimento da saúde física e mental em suas atividades. As demandas estabelecidas em suas funcionalidades expressam o possível aparecimento da Síndrome de *Burnout*, haja visto que o resultado de determinados desempenhos é motivado pelos estressores enfrentados no decorrer do trabalho executado e suas atribuições desempenhadas. Uma das atribuições dos trabalhadores assim como uma identidade profissional executada pelos gestores são da qualidade de serviços prestados bem como a identidade de liderar grupos, pessoas, trabalhadores em suas competências profissionais.

O enfrentamento aos impactos causados pela Síndrome de *Burnout* pode ser considerado como uma das principais atribuições necessárias para evitar o agravamento da saúde dos trabalhadores em suas funcionalidades. Na área da

educação os gestores diretamente assim como outras áreas onde os resultados de suas competências são de extrema necessidade é visto que o meio da educação também passa por processos de intensas mudanças, muitas significativas, direcionadas e inclusive com rigorosidade em sistemas educacionais. Os gestores muitas vezes não assumem o papel com total permanência e sim com possíveis rotatividades.

Atribui-se ao gestor momentaneamente funções e responsabilidades que necessitam um empenho primordial de ligação com o trabalho, as práticas gerenciais e com pessoas submetidas a competências de suas demandas gerenciais. Wilhem e Zanelli (2013) consideram os possíveis comparativos sobre a abordagem onde em sem estudo com professores universitários afirma que é comum professores universitários ocuparem cargos de Direção, muitas vezes enfrentando situações e assumindo responsabilidades para as quais não foram preparados, concluindo seu mandato gerencial, os ex-gestores retornam às atividades docentes e de pesquisa. Outra característica diz respeito ao tempo ocupado pelo cargo de gestor, que é determinado ou programado, a troca periódica de dirigentes ocasiona uma descontinuidade gerencial, e nem sempre os diretores têm total autonomia no exercício de suas práticas administrativas (WILHEM; ZANELLI, 2013).

Dentro das funcionalidades da área da educação os gestores educacionais são responsáveis por inúmeras tarefas direcionadas ao andamento escolar, assim como os gestores ligados a universidades, centros de ensino, o ambiente escolar laboral se constitui em um interessante bloco científico de pesquisas que crescem consideravelmente no meio acadêmico.

1.1.6 Síndrome de *Burnout* em gestores educacionais

1.1.6.1 Gestores educacionais

Atualmente a qualidade e a essência da educação se determina pela competência dos profissionais em ofertar para seus alunos e a sociedade em geral experiências educacionais formativas e capazes de promover o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao enfrentamento dos desafios

vivenciados em um mundo globalizado, tecnológico, orientado por um acervo cada vez maior e mais complexo de informações e por uma busca de qualidade em todas as áreas de atuação. Dentro deste contexto os gestores educacionais são os responsáveis por essas execuções, assim necessariamente devem evitar as falhas, precisam estar capacitados, atualizados e aptos para exercerem com excelência a gestão das suas escolas.

A gestão escolar historicamente tem seu início no Brasil junto com a constituição começa a surgir no Brasil junto com a constituição imperial de 1824. Ela foi a primeira a estabelecer a Educação, ainda em nível primário para todos os cidadãos excluindo os escravos. Nesse período para ser professor não era necessária nenhuma formação, apenas comprovar habilidades intelectuais e idoneidade moral. Os aprovados ganhavam um ordenado dos governos das províncias e tinham de dar conta de todos os custos de manutenções de salas de aula improvisadas em prédios públicos. O império então começou a achar que era uma boa ideia controlar os professores e alunos e criou uma Inspetoria Geral de Instrução Pública, com a missão de “uniformizar e fiscalizar os modelos de organização das escolas e os métodos de ensino”. Os Inspetores então foram chamados de gestores escolares do Brasil (GESTÃO ESCOLAR 2018).

Por volta de 1850 eles eram cerca de 90 e seus relatórios determinavam os investimentos e a orientação pedagógica das escolas. Essa função fiscalizadora e de representante estatal dos gestores se consolidou através do tempo. Foi apenas após 1980 após a redemocratização que se inicia a ação mediadora com as relações da escola (LUCK, 2013). Para um entendimento sobre a gestão escolar onde se estabelece a função dos gestores educacionais é relevante ressaltar que a gestão educacional é uma expressão que ganhou evidência na literatura e aceitação no contexto educacional, sobretudo a partir da década de 1990, e vem-se constituindo em um conceito comum no discurso de orientação das ações de sistemas de ensino e de escolas, sendo evidenciado como uma forma de organização nos processos educacionais, direcionando um possível desempenho de maior qualidade nos sistemas de ensino (LUCK, 2013).

O termo gestão escolar pode ter sua definição conceitual onde consiste num sistema de organização interna da escola**,** envolvendo todos os setores que estão relacionados com as práticas escolares, bem como também ao corpo administrativo

e operacional das atividades escolares. A gestão escolar visa garantir um desenvolvimento soco educacional eficaz na instituição de ensino, onde a escola deve desenvolver o seu plano de gestão escolar**,** com base nas diretrizes de educação vigentes (MENEZES; SANTOS, 2001). Menezes e Santos (2001) complementam que a gestão escolar é o local de atividade onde diretamente estão inseridos os gestores educacionais, profissionais que tem a missão de elaborar propostas pedagógicas para a escola em que atua, com base na democracia e na participação da comunidade, garantindo a manutenção da qualidade do ensino.

Menezes e Santos (2001) constituem em sua proposta de estudo que a gestão escolar é constituída por quatro principais pilares a *Gestão pedagógica:* organização, planejamento e administração da área educativa; *Gestão administrativa:* organização e administração da instituição como estrutura física, como o prédio, os equipamentos, materiais necessários para o funcionamento das aulas e dos projetos propostos pela gestão pedagógica, etc. *Gestão financeira:* organiza o orçamento da instituição, se responsabilizando em distribuir de forma ordenada a verba para os diferentes setores da escola. Cuida de toda a parte financeira da instituição (cálculo de custos, fluxo de caixa, definição de orçamento, entre outras atividades); *Gestão de recursos humanos:* organização de pessoal, ou seja, de toda a comunidade que faz parte do ambiente escolar (alunos, professores, funcionários, responsáveis e comunidade em geral).

Seguindo alguns apontamentos em relação à gestão escolar no país é crescente as informações que direcionam a atividade da gestão escolar no Brasil, onde se aponta uma realidade bastante diversa no que se refere a formação dos dirigentes, onde as capacitações começaram a tornar-se relevantes e necessárias para o encaminhamento das funções e competências (MEC BRASIL, 2010). Em 2006 fundou-se o início das atividades com Programa Nacional Escola de Gestores da Educação Básica Pública, programa este que contou com a colaboração da Secretaria de Educação a distância (SEED), e do Fundo Nacional da Educação (FNDE) (MEC, 2010).

Dentro do seguimento escolar e dentro do processo educacional a configuração, atribui-se no ambiente laboral com determinadas funções que são executadas pelos profissionais que compõem o trabalho escolar dentro da vida pública profissional. Assim, o ambiente escolar com suas funcionalidades de

trabalho pode ser disposto num quadro profissional pelos gestores educacionais auxiliados (por assessores ou adjuntos) e demais profissionais como: assistentes pedagógicos, secretária escolar e funcionários em geral. A profissionalização de educadores refere-se às características profissionais de professores, especialistas em educação e funcionários da educação tendo em conta os elementos contextuais que definem a escola hoje (LIBÂNEO; OLIVEIRA; TOSCHI, 2012).

A hierarquia assim atribuída depois das secretarias, gerências ou entidades que controlam o processo da educação, se faz necessária, pois no universo do estudo, onde a peça articuladora são os gestores educacionais é imprescindível qualificar as funcionalidades e responsabilidades desse profissional. Dentro de um direcionamento voltado ao âmbito escolar às atividades dos gestores educacionais essa função parte de uma das mais indispensáveis funções para o andamento do âmbito escolar, cabendo funções de responsabilidade administrativa e reponsabilidades diretas na execução de leis e normas para o fluxo do trabalho das escolas.

Belotto, Rivero e Gonsales (2013) comprovam que o trabalho dos gestores segue o cumprimento de responsabilidades no âmbito da escola das leis e determinações dos trabalhos estabelecidos pelas autoridades superiores, atuando na administração dos trabalhos solicitados, dirigindo as unidades escolares, assegurando a consecução dos objetivos dos processos educacionais, organizando atividades de planejamento no âmbito da escola e diretamente o acompanhamento do andamento das funcionalidades inclusive as laborais de outros profissionais. As funções quando estabelecidas se tornam metas a serem muitas vezes rigorosamente seguidas, o propósito dos gestores educacionais na plenitude de suas funcionalidades está diretamente relacionado à organização e gestão das escolas, não se resumindo a um mero papel administrativo, mas também a um profissional transformado nos âmbitos políticos e sociais, mantendo os centros de ensino dentro de suas normalidades educacionais e pedagógicas (MACHADO; PROBST, 2017).

Cabe aos gestores educacionais da atualidade que hoje não é apenas estar à frente das unidades de ensino que definem suas reais importâncias. A crescente organização laboral necessita de gestores uma intensa organização o que

compromete um entendimento sobre as principais funcionalidades que são definidas em administrativa e pedagógica.

Administrativa: organização e articulação de todos os setores da escola e recursos humanos cria e organiza as normas que devem ser seguidas no âmbito escolar e o gestor ainda faz o elo de ligação comunidade e ambiente das escolas. Supervisiona e orienta a todos que foi delegada alguma função. Pedagógica: liderança e inspiração, ação integradora e cooperativa; comunicação entre professores, alunos e a comunidade e principalmente estimula uma inovação e melhoria constante no processo educacional COSTA (2017). A ligação visível dos gestores educacionais dentro de responsabilidades propostas com o intuito de organizar e administrar os locais de trabalho, são gradativamente envolvidas entre as ações burocráticas e o andamento operacional laboral. Ocasionalmente as multiplicidades de organizar também grupos de pessoas, onde estão inseridos, alunos professores e funcionários gera uma expectativa enorme de empenho no trabalho realizado.

Oliveira e Carvalho (2018) complementam informações que a gestão escolar, onde se gerenciam a atividades pelos gestores educacionais direcionam que a tarefa de conciliar e manter um ambiente propício para a aprendizagem, compartilhar metas com a equipe docente favorecendo o desenvolvimento de um trabalho coletivo são e tem sido apontado como possíveis estratégias usadas na gestão, o que demostra as funcionalidades laborais dos gestores com seu envolvimento de trabalho e pessoas.

O envolvimento do trabalho dos gestores assim como se tem alinhado um possível direcionamento do estudo, os gestores diretamente são envolvidos com o trabalho laboral no contato com grupos de pessoas. Esse fator de aproximação interage diretamente com as possibilidades de estarem propensos aos impactos na saúde pela ligação do trabalho altamente comprometido. As tendências de estratégias atualmente utilizadas nas competências de gestão fazem com que possíveis inovações estejam sendo seguidamente adaptadas para o desempenho dos trabalhos em diferentes organizações inclusive, os gestores podem desempenhar um papel importante na organização do trabalho escolar, liderando e coordenando a rotina das atividades (OLIVEIRA; CARVALHO, 2018).

As rotineiras ações desenvolvidas pelos gestores educacionais são plausíveis de investigações sobre esse comprometimento, as horas direcionadas ao empenho de atividades diárias e semanais passam de serem simplesmente atribuições, mas sim obrigatoriedade e tarefas a serem executadas no ambiente de trabalho. As funcionalidades laborais onde os gestores disponibilizam ações para atingirem objetivos junto com um trabalho envolvendo um conjunto de pessoas são possíveis princípios que norteiam a função dos gestores no direcionamento de suas atividades. Acreditando que grandes mudanças já aconteceram no processo educacional onde estão inseridos os gestores educacionais as quais foram necessárias para o aprimoramento das exigências impostas para a realização dos trabalhos internos nos ambientes laborais.

Nota-se que os próprios gestores educacionais enfrentam sérias dificuldades dentro do maior carro chefe que são as unidades escolares, principalmente quando embatem com situações que podem ir ao encontro de barreiras que poderiam prejudicar o trabalho dentro do ambiente laboral. Botler (2018) realizou um estudo com informações coletadas no Brasil e Portugal, onde evidenciou um levantamento para observar possível estratégias utilizadas para solucionar conflitos e interagir com os diversos sujeitos sociais por meios de levantamentos onde envolveu-se diversos sujeitos sociais envolvendo processos da gestão coletiva. Um dos possíveis agravantes que impedem muitas vezes um bom trabalho no meio escolar é a falta de competência profissional atribuída aos gestores educacionais, o que impede as possíveis manifestações individuais desses profissionais. Aparentemente o sistema dá uma autonomia suficiente para possíveis tomadas de decisões no ambiente de trabalho.

O estudo mostrou também como relevância pela investigação proposta que a democracia escolar é em Portugal concebida num aspecto social respeitando a singularidade e a diversidade, sendo nas escolas brasileiras ainda é visível que o causar medo, seja uma proposta ou um mecanismo de proporcionar a ordem (BOTLER, 2018). As ações conflitantes com a demanda de atribuições submetidas ao gestor comprometem um aumento excessivo desgaste o que muitas vezes deveria ser compartilhado a uma equipe de gestão direciona a uma só responsabilidade onde os gestores acabam assumindo essa intensa carga operacional do trabalho.

Um estudo realizado com publicação internacional com escolas públicas no Chile levantou informações que mesmo com a integração de uma equipe de gestão as grandes responsabilidades cabem aos diretores, enfatizados como gestores. Donoso-Díaz *et al.* (2018) Isso ocorre porque as abordagens e instrumentos que sustentam a gestão se concentraram quase exclusivamente no papel do diretor, embora os objetivos envolvam outros membros da organização. Nesse plano, ainda estamos distantes de uma "liderança distribuída" O próprio estudo aponta que seria de mútua responsabilidade a divisão dos compromissos dentro das equipes de gestão, de tal forma que se confirma com as conclusões estabelecidas, é necessário muitas vezes saber o impacto das atribuições dos gestores na equipe como a equipe ter o teor de responsabilidades onde é constituída a esfera da gestão (DONOSO-DÍAZ *et al.*, 2018).

No entanto, dois aspectos-chave que exigem mais atenção permanecem: um, para identificar o impacto da liderança do gerente sobre os subordinados e, segundo, sobre a instalação da liderança compartilhada. A dimensão das funcionalidades, hoje atribuídas aos gestores educacionais, acompanham, seguidamente, o universo do campo laboral de trabalho. A demanda funcional, como abordado em alguns tópicos, pode ser também ligada a globalização onde faz desse trabalhador um profissional totalmente exigido em seu ambiente de trabalho. As tendências de possíveis exigências podem ser sintomatizadas como agravantes nos aspectos físicos e mentais, o que diretamente pode manifestar a Síndrome de *Burnout* nesses profissionais que exercem as funções na gestão escolar. A preocupação com a saúde nos dias atuais é um fator de extrema importância considerando muitas vezes que o acúmulo de atividades exercidas, junto com vários fatores como a globalização e uma transformação na educação moderna, fazem com que os profissionais inseridos nessa carreira estejam propensos à possibilidade de doença, impactando na saúde e qualidade de vida desses trabalhadores.

Para Rodrigues (2016) a globalização, os avanços tecnológicos e as mudanças nas relações de trabalho têm gerado alterações nas condições econômicas, sociopolíticas e demográficas, onde diretamente o envolvimento com o trabalho diário e suas funções laborais e exigem dos indivíduos constantes adaptações para suprir os compromissos e as atribuições no trabalho ou na vida pessoal. A própria exigência dos sistemas onde estão inseridos os gestores

educacionais demandam do comprometimento e suas funcionalidades laborais dos grandes compromissos que exercem em suas instituições. Visto que um crescente número de gestores passa primeiro como uma experiência na área da docência como professores e depois atingem a gestão escolar como oferta por cargos momentâneos e políticos ou por eleições onde temporariamente se permutam em ocupar a função de Gestor Educacional.

A revista Nova Escola identificou em 2017 uma informação muito relevante onde considerou que apenas 1% dos gestores brasileiros nunca ministraram aulas o que permite considerar que muitos dos gestores educacionais passam pela experiência como professor tendo uma boa bagagem de conhecimento sobre as escolas o que muitas vezes auxilia o entendimento do ambiente de trabalho (SEMIS, 2016). Os gestores educacionais no Brasil dentro das esferas Federais, Estaduais e Municipais não se tem um número concreto de quantos ocupam essa função no País, considera-se que um número aproximado sobre quantos podem estar inseridos na função.

O MEC em informativos onde estabelece o INEP como um dos setores que direcionam um possível quadro informou na coleta de dados do Censo Escolar em 2016 135.429 indivíduos se declararam gestores educacionais, sendo este cálculo não comprovado em sistemas obrigatórios apenas dado de entrevistas. Considerando os profissionais que estão à frente das unidades escolares na função atribuída um possível perfil de quem se posta na função de gestores educacionais nas escolas brasileiras, é notório que números identificam as mulheres muito presentes no ofício da gestão sendo apenas 20% homens. A idade dos atuantes nesse tipo de função é de 43% na faixa etária entre 40 e 49 anos, 47% se declaram como brancos e 8% apenas são negros. Quanto ao tempo de permanência na função os resultados desse estudo foram bem variados 32% estão no cargo entre três e cinco anos, 21% de seis a 10 anos e 7% a mais de 16 anos. Desse número em nível de Brasil 26% exercem outra atividade para complementar a renda e um número pequeno que trabalham com outra atividade da qual não se relaciona com a educação (SEMIS, 2016).

Os profissionais que ocupam a função de gestores educacionais diretamente atuam dentro de redes de ensino, notavelmente a ligação pode ser inserida nas esferas estaduais e municipais onde se constituem o quadro de unidades escolares

que precisam e necessitam dos gestores educacionais em suas funcionalidades laborais. Considerando a proposta do estudo os gestores atuantes na rede estadual se compõem por profissionais que obrigatoriamente são efetivos na rede e que ocupam a função dentro das unidades escolares pertencentes ao Estado de Santa Catarina.

Os enquadramentos para a ocupação dos cargos de gestores educacionais prescrevem duas possibilidades de ser indicado ou eleitos para as funções. No que tange a indicação para a função diretamente pode-se considerar a influência ou a interferência política administrativa, para nomear os cargos sendo que alguns estudos abordam certos questionamentos sobre essa possibilidade, considerando que muitas vezes essa função requer muita responsabilidade e principalmente comprometimento com as ações a serem exercidas. Inclusive até nas eleições para os gestores a influência pode muitas vezes, mudar certos trabalhos que diretamente teriam ou poderiam ser mais abundantes e mais capacitados.

Machado e Probst (2017) contestam que não é o correto uma interferência gigantesca de política no que se refere a eleição dos gestores educacionais, principalmente em algumas escolas, pois se o mesmo não for filiado a algum partido político, ele não será nem indicado, e esse assunto é bem complicado de falar com qualquer gestor, eles negam até certo ponto, porém quando o assunto é aprofundando nas entrevistas, fica bem clara essa prática absurda. Outra relevante informação parte das remunerações onde algumas escolas podem apresentar mais alunos do que outras onde faz que alguns gestores recebam mais, ou menos verba, escolas muitas vezes acumulam números expressivos de alunos e outras com um baixo número de alunos exigem mais, pois as equipes de gestão também são menores, o que diretamente começa a acarretar funções demasiadas na função (MACHADO; PROBST, 2017).

1.1.6.2 Gestores Educacionais no estado de Santa Catarina

No Estado de Santa Catarina os gestores educacionais estão vinculados a rede estadual de ensino sob a competência organizacional da Secretaria de Estado da Educação. No ano de 2018 algumas das gerências foram desligadas ou reorganizadas com funcionalidades administrativas no Estado de Santa Catarina.

Quanto ao processo que cabe as unidades escolares sobre indicação e escolha de gestores muitas já aderiram ao processo da eleição interna dos gestores conforme normatização atribuída no estado.

Fica atribuído no Estado de Santa Catarina através da Secretaria Estadual de Educação assim estabelecido que pela normatização segue-se o decreto disposto com nº 1.794, de 15 de outubro de 2013 (SANTA CATARINA, 2013), e as alterações introduzidas pelo Decreto SC nº 243, de 1º de julho de 2015, passa a ser um instrumento legal de amparo, o qual possibilita uma nova participação, envolvendo a sociedade escolar com uma visão mais transparente, visando decisões, mútua participação de ordem administrativa possibilitando uma conduta mais positiva nas ações pedagógicas escolares (SANTA CATARINA, 2013). Em relação a eleição para os gestores alguns estudos e informações somam na complementação sobre a proposta, fica evidente que a forma clara de gerenciar a proposta da gestão escolar estabelecida pelos gestores, seria mais contundente quando a eleição fosse proporcionada para seguir os processos da democracia atual.

Algumas publicações embasadas em autores levantam questionamentos importantes para a valorização do gestor assim como Azevedo e Aguiar (2016, p. 74) sobre a eleição de dirigentes escolares.

> Deve-se buscar uma definição de uma fórmula na qual a direção das escolas públicas seja preenchida por escolha direta – eleições entre os integrantes da comunidade escolar, que devem indicar soberanamente o profissional da educação que será o seu representante junto ao poder construído e junto a sociedade. Essa questão é bastante polêmica, porque implica a definição sobre a direção escolar, sendo um cargo público ou uma função pública. Se entendido como um cargo de carreira, a Constituição Federal não permite outra forma de provimento que não o concurso público. Todavia, que a função da direção escolar ou gestor escolar é uma função a ser desempenhada pelos detentores do cargo público professor/docente/educador/pedagogo. Isto porque termos a possibilidade de elegermos educadores para assumir a gestão escolar, os quais executarão temporariamente esta função, durante mandatos, depois retornarão à sua função para qual foram concursados.

No entanto, a forma atribuída de democratizar a forma clara dos gestores nas unidades escolares em Santa Catarina permitiu de forma sucinta o entendimento sobre as competências estabelecidas pelos planos de gestão onde diretamente a formação da equipe de gestão diretamente é uma primeira organização necessária pelos gestores educacionais. A democratização estabelece uma forma ampla de complementar os trabalhos internos possibilitando a iniciativa conjunta dos

compromissos de responsabilidade dos gestores. A coparticipação e para que se efetive uma gestão democrática na escola pública é preciso assegurar a participação de todos envolvidos desde o processo de escolha de seus dirigentes, nas estratégias para o diálogo e a autonomia o que assegura dessa forma a responsabilidade tanto do funcionamento da instituição escolar quanto da parte pedagógica, compartilhando uma com cultura democrática e participativa no âmbito dos sistemas públicos de ensino (SCHNEIDER; SOUZA; ZANELLA, 2016)

Schneider, Souza e Zanella (2016) em um estudo relacionado a forma de sistema de escolha de gestores em Santa Catarina evidenciaram que o gestor da unidade escolar é o principal responsável pela escola. Por isso, deve ter visão geral da organização escolar e visão prospectiva da situação educacional, o que se auto relaciona as mútuas funcionalidades de gerenciar com plenitude e responsabilidade a condução dos trabalhos nas unidades escolares. Muito se discute em relação ao tempo de total dedicação ao processo dos gestores educacionais em suas funcionalidades laborais. Atribuído a isso no estado de Santa Catarina a exclusividade dos gestores passa a ser seguida como forma de responsabilidades e ações administrativas para a função executada.

Schneider, Souza e Zanella (2016) consideram que essas mudanças assim estabelecidas, pelo Governo do Estado de Santa Catarina não é apenas mudar a forma de escolha dos gestores, mas garantir alguns princípios que atualmente constituem referência importante nas metas de qualidades praticadas pelas políticas educacionais em vigor, o que remete inclusive considerando o estudo uma intervenção a nível de ações nacionais. Considerando no estudo o Decreto n. 1.794/13 regulamenta a forma de escolha do PGE, pela comunidade, em duas etapas: I - seleção pela banca avaliadora das propostas de plano de gestão escolar para submetê-los à escolha da comunidade escolar; e II - escolha pela comunidade escolar, entre as propostas selecionadas pela banca avaliadora, do Plano de Gestão Escolar (SANTA CATARINA, 2013).

Schneider, Souza e Zanella (2016) abordam sobre os professores que se intitulam para a possibilidade de ocuparem os cargos de gestores educacionais onde se estabelece neste estudo as regras propriamente que permitem ter a possibilidade de ocupar as funções dos gestores educacionais. I - ser professor efetivo do Quadro do Magistério Público estadual; II - declare-se optante pelo regime de dedicação

exclusivo, a ser retificado no termo de responsabilidade de que se trata o 2º do art. 13 deste Decreto para ocupar a função de diretor de escola; III - não ter sofrido, no exercício da função pública, penalidades disciplinares; IV - ter o estágio probatório homologado e publicado no diário oficial do estado (DOE); V - estar em efetivo exercício na rede estadual de ensino; VI - dispor de no mínimo 40 (quarenta) horas de dedicação à escola; e VII - possuir curso de formação continuada em gestão escolar de no mínimo 200 (duzentas) horas realizado pela SED ou por instituição de ensino superior (SANTA CATARINA, 2013).

Considerando também seguindo as autenticas nomenclaturas usadas no enquadramento dos gestores que ainda a terminologia se trata nos documentos como ser ocupante da direção das escolas e nomeados em seu plano de gestão como diretores escolares. O que se afirma no capítulo III da gratificação pelo exercício de direção de unidade escolar art. 30.

> Fica instituída a Gratificação pelo Exercício de Direção de Unidade Escolar, devida ao titular de cargo efetivo integrante do Quadro de Pessoal do Magistério Público Estadual investido na função de Diretor de unidade escolar, observado o disposto no § 6º deste artigo.
>
> § 1º A gratificação de que trata o caput deste artigo terá valores correspondentes ao tipo da unidade escolar, de acordo com o disposto no Anexo XV desta Lei Complementar.
>
> § 2º A jornada de trabalho do titular de cargo efetivo integrante do Quadro de Pessoal do Magistério Público Estadual
>
> que for investido na função de Diretor de unidade escolar será alterada para 40 (quarenta) horas semanais, se a tal jornada, inclusive em razão de acúmulo de cargos, já não estiver sujeito.
>
> § 3º A alteração da jornada de trabalho de que trata o
>
> § 2º deste artigo cessará na hipótese de dispensa da função de Diretor da unidade escolar.
>
> § 4º O Diretor de unidade escolar com 3 (três) turnos de funcionamento fica impedido de exercer outra atividade remunerada, pública ou privada.
>
> § 5º A Gratificação pelo Exercício de Direção de Unidade Escolar não integra a base de cálculo de qualquer outra vantagem, ressalvados o adicional por tempo de serviço, o décimo terceiro vencimento e o terço constitucional de férias.
>
> § 6º A investidura na direção de unidade escolar fica restrita aos titulares dos cargos de Professor, Especialista em Assuntos Educacionais, Assistente Técnico Pedagógico e Assistente de Educação.
>
> § 7º Lei específica disporá sobre os requisitos para a investidura na função de Diretor de unidade escolar e suas atribuições. (SANTA CATARINA 2013).

Capítulo IV da gratificação pelo exercício de assessoria de direção de unidade escolar art. 31. Fica instituída a Gratificação pelo Exercício de Assessoria de Direção

de Unidade Escolar, devida ao titular de cargo efetivo integrante do Quadro de Pessoal do Magistério Público Estadual investido na função de Assessor de Direção de unidade escolar, observado o disposto no § 6º deste artigo.

§ 1º As funções de Assessor de Direção ficam restritas a escolas com mais de 1 (um) turno de funcionamento, observado o seguinte: I – unidades escolares com 2 (dois) turnos e no mínimo 500 (quinhentos) alunos: 1 (um) Assessor de Direção; e II – unidades escolares com 3 (três) turnos: 2 (dois) Assessores de Direção.

§ 2º Nas unidades escolares com 3 (três) turnos de funcionamento será observada a presença de, no mínimo, 1 (um) Assessor de Direção por turno. 10

§ 3º A Gratificação de que trata o caput deste artigo corresponde a 60% (sessenta por cento) do valor atribuído à gratificação de que trata o art. 30 desta Lei Complementar.

§ 4º A jornada de trabalho do titular de cargo efetivo integrante do Quadro de Pessoal do Magistério Público Estadual que for investido na função de Assessor de Direção de unidade escolar será alterada para 40 (quarenta) horas semanais, se a tal jornada, inclusive em razão de acúmulo de cargos, já não estiver sujeito.

§ 5º A alteração da jornada de trabalho de que trata o § 4º deste artigo cessará na hipótese de dispensa da função de Assessor de Direção da unidade escolar.

§ 6º A investidura na função de Assessor de Direção de unidade escolar fica restrita aos titulares dos cargos de Professor, Especialista em Assuntos Educacionais, Assistente Técnico-Pedagógico e Assistente de Educação.

§ 7º Lei específica disporá sobre os requisitos para a investidura na função de Assessor de Direção de unidade escolar e suas atribuições. § 8º A Gratificação de que trata o caput deste artigo não integra a base de cálculo de qualquer outra vantagem, ressalvados o adicional por tempo de serviço, o décimo terceiro vencimento e o terço constitucional de férias (SANTA CATARINA, 2013).

No estado de Santa Catarina se tratando da ação democrática o processo foi realizado, primeiramente no ano de 2015 contemplando 40 escolas, já em 2016 mais de 930 escolas no estado realizaram a escolha do plano de gestão com a maioridade participativa da comunidade escolar. A gestão do nomeado “Diretor”

dentro do plano de gestão escolar, tem a duração de 4 anos e permuta com o acompanhamento da comunidade escolar e de uma equipe técnica especializada de responsabilidade do estado de Santa Catarina, na vigência, acompanhamento e supervisão dos gestores educacionais nas unidades escolares. Cabe ao sistema o direcionamento amparado nas leis, bem como as responsabilidades, intervenções e funcionalidades dos gestores educacionais na rede estadual de ensino. O papel dos gestores educacionais é determinante para o andamento do trabalho escolar, considera-se uma atividade muito envolvente e necessária para a execução das obrigatoriedades e direcionamentos (SANTA CATARINA, 2013).

A atividade dos gestores educacionais no âmbito escolar é uma função clara do andamento de trabalho e condução dos planos de gestão, haja vista que esse comprometimento deve ser plausível de cuidados, principalmente em relação a saúde e qualidade de vida, fator chave e determinante no anseio dos trabalhos realizados por esses profissionais que ocupam a função de gestor educacional.

1.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO CONCEITUALIZAÇÃO

A crescente manifestação e os impactos causados na vida das pessoas pelo comprometimento com o trabalho não estão desgastando apenas o ambiente de trabalho, mas também, a saúde física e mental dos trabalhadores. Assim como assuntos ligados às doenças e às intervenções na saúde, a qualidade de vida vem sendo estudada e discutida por vários autores, tratando de serem informações relevantes e direcionadas as pessoas, inclusive a várias classes de trabalhadores.

Qualidade de vida pode ser considerada a relação entre o bem-estar físico, psíquico, moral e social do indivíduo, proporcionando uma vida mais saudável (OLIVEIRA, 1997). NAHAS (2013) atribui em seus estudos que a qualidade de vida se difere de pessoa para pessoa e pode inclusive ter alterações por toda a vida, onde diretamente determinados fatores podem resultar em uma qualidade de vida onde estão o estado de saúde, longevidade, trabalho, lazer, família, prazer o ganho salarial onde se evidenciam em condições socioambientais e individuais. Atribuído a essas expectativas a preocupação em relacionar a qualidade de vida das pessoas tendo uma intervenção junto ao trabalho e as ações laborais de envolvimento onde muitas pessoas em si ficam um tempo excessivo de permanência e inclusive com o

contato com pessoas que diretamente não estabelecem um vínculo familiar mas interagem e socializam momentos tão próximos quanto a ligação diária de muito contato interpessoal. Essa demanda de preocupação com as questões relacionadas à qualidade de vida vem de um movimento dentro das ciências humanas e biológicas no sentido de valorizar parâmetros mais amplos que o controle de sintomas, a diminuição da mortalidade ou o aumento na expectativa de vida (RODRIGUES, 2016).

Atualmente, é importante destacar que um dos grandes males em relação à qualidade de vida está muito associado ao trabalho e, com atividades relacionadas ao ambiente laboral. Esse envolvimento onde diretamente as pessoas ou profissionais exercem funções demasiadas, compromissos e funções que se tornem algo desesperador e muitas vezes o grande causador de transtorno a saúde e qualidade de vida. Notavelmente podemos identificar uma série de fatores que afetam esse aspecto da vida do homem moderno, quais sejam a família, as condições físico-ambientais e de saúde, os aspectos socioeconômicos, culturais onde envolvem o lazer, a educação, as políticas governamentais, o próprio indivíduo e finalmente o trabalho (RODRIGUES, 2016).

A sociedade hoje atribui uma necessidade de um novo tipo de profissional trabalhador, pessoa envolvida, comprometida, exigida e fiel a causa da realização profissional onde o trabalho ocupa um lugar central na vida das pessoas e onde o trabalho ocupa um lugar central na vida das pessoas exercendo um papel fundamental para o próprio indivíduo e para a atual sociedade onde está inserido, o que diretamente se torna uma relação complexa onde pode promover a qualidade de vida um auto impactar com a provocação de doenças impactando a saúde do indivíduo (ROSSI; MEURS; PERREWÉ, 2015). A relação direta da qualidade de vida no trabalho se torna relevante quando se entende o que significa essa influência entre os propósitos definidos. É ponderável que o trabalho dignifica a vida cotidiana, além de promover a sobrevivência e mediar a ordem individual e a coletiva, é um acontecimento social que contribui para a construção da identidade do sujeito. Estabelece e configura ser uma fonte de prazer ou sofrimento a depender das condições diretamente evidenciadas na forma de organização, das relações socio profissionais previamente estabelecidas por uma organização ou instituição frente as demandas laborais cotidianas (GUEDES; GASPAR 2014).

1.2.1 Qualidade de vida no trabalho histórico na literatura

A atualidade hoje está inserida em uma completa globalização onde os avanços tecnológicos e as mudanças também foram intensas com alterações e transformações por ordens socioeconômicas, políticas e demográficas. Atualmente a classe dos trabalhadores enfrentam inúmeras adaptações para o enfrentamento no dia a dia, trabalho, vida pessoal e carreira. Contudo o trabalho é um dos principais determinantes da qualidade de vida global das pessoas. O tempo destinado muitas vezes ao emprego, carreira e profissão fazem dos trabalhadores, profissionais que passam muitas vezes, um longo período de tempo e horas desenvolvendo e realizando suas atividades laborais. Um novo sistema onde a qualidade de vida no trabalho tornou-se de suma importância para vida do ser humano aproximou condições de saúde e realizações também na ordem do trabalho das pessoas (RODRIGUES, 2016). A qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência, onde a complementação concede de trazer uma satisfação e bem-estar entre o trabalhador e suas determinações e execuções de tarefas completando um elo de aproximação entre o homem e seu domínio laboral (RODRIGUES, 2016).

Em termos históricos estudos afirmam que a qualidade de vida no trabalho começou a ser conceituada e seu surgimento ocorreu em 1950 com os estudos de Eric Trist e outros pesquisadores no Instituto Tavistock, em Londres. Pode-se dizer que desde a implantação da Administração Científica de Taylor final do século XIX e início do século XX esse tema vem sendo estudado (FERREIRA, 2013). Para entendimento dos conceitos sobre a qualidade de vida no trabalho o quadro abaixo complementa as informações seguido após períodos com visão e definição sobre a qualidade de vida no trabalho.

Quadro 4 - Definições evolutivas da qualidade de vida no trabalho (QVT)

Período	Visão da QVT	Definição de QVT
1959 A 1972	Como uma variável	Foi tratada como reação ao trabalho ou às consequências pessoais de experiência do trabalho. Estudava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
1969 a 1974	Como uma abordagem	Dava ênfase ao indivíduo antes do resultado organizacional, mas significante dos projetos cooperativos do trabalho gerencial, buscando

		melhorar os resultados para o indivíduo e a organização.
1972 a 1975	Como um conjunto de métodos ou técnicas	Era considerada um conjunto de métodos e técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e satisfatório. Era vista como sinônimo de grupos de trabalho autônomos, enriquecendo de trabalho ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
1975 a 1980	Como um movimento	Era vista como uma declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e a relação do trabalhador com a organização. A administração participativa e a democracia industrial eram frequentemente invocadas como ideais do movimento de QVT.
1979 a 1982	Como tudo	Era visualizada como um conceito global e como uma forma de enfrentar competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
Previsão futura	Como nada	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem, não passará de apenas um modismo transitório. Isso pelo fato de se ter um entendimento vago da QVT.

Fonte: Chamon, 2011.

Atualmente, a qualidade de vida no trabalho vem ganhando uma preocupação crescente e fundamentada, uma vez que as organizações estão buscando, cada vez mais, o bem-estar de seus colaboradores para se tornarem mais competitivos e alcançarem o mercado globalizado. A qualidade de vida no trabalho, hoje em dia, envolve uma relação entre pessoas, trabalho e organizações. A proporção do envolvimento de maior participação por parte dos trabalhadores cria-se um ambiente de integração com superiores, colegas e com o próprio ambiente de trabalho, visando sempre à compreensão das necessidades dos funcionários.

O quadro abaixo apresenta seguindo a literatura o desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho seguindo alguns autores.

Quadro 5 - Apresenta uma visão geral das principais abordagens e modelos de QVT que se desenvolveram ao longo do tempo

Autor dos modelos	**Fatores determinantes**
Walton (1973)	Compensação justa e adequada, condições de trabalho, oportunidade e uso desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social no trabalho, constitucionalismo, trabalho e espaço total da vida e relevância social da vida no trabalho.
Hackman e Oldham	Variedade da tarefa, identidade da tarefa, significação da tarefa, autonomia e feedback.

Westley (1979)	Enriquecimento das tarefas, trabalho auto supervisionado, distribuição de lucros e participação nas decisões
Davis e Werther (1983)	Projetos de cargos segundo a habilidade, a disponibilidade e as expectativas sociais do empregado, práticas de trabalho não mecanicistas, autonomia, variedade, identidade da tarefa e retro informação.
Nadler e Lawler (1983)	Participação nas decisões, reestruturação do trabalho, por meio de enriquecimento de tarefas e grupos de trabalho autônomos, inovação no sistema de recompensa e melhoria no ambiente
Huse e Cummings (1985)	Participação do trabalhador, projeto de cargos, inovação no sistema de recompensa e melhoria no ambiente de trabalho.
Siqueira e Coletta (1989)	Próprio trabalho, relações interpessoais, colegas, chefe, política de Recursos Humanos e empresa.

Fonte: Chamon, 2011.

Rossi, Meurs e Perrewé (2015) abordam em sua obra literária uma revisão sobre a qualidade de vida no trabalho e suas principais abordagens que se constituíram ao longo dos tempos, onde destacam que a primeira vez que o termo qualidade de vida no trabalho foi utilizado em uma conferência internacional foi em Harden House em 1972, por Louis Davis. Essa abordagem seguindo uma linha conceitual da literatura abrange a informação que a qualidade de vida no trabalho é um conceito complexo que combina dois aspectos principais: os fatores (determinantes da QVT) e os indicadores (componentes de QVT). Com base na construção da literatura alguns estudos de autores constituíram algumas abordagens científicas que foram relevantes para um entendimento e possibilidade de vistas sobre o desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho ao longo do tempo onde destacam (BOISVERT, 1977; LEVINE, 1983; ROYUELA; LOPES-TAMOYO; SURINACH, 2008).

Em relação a colocação sobre os fatores e indicadores que estabelecem os possíveis desencadeadores relacionados a qualidade de vida no trabalho aliando algumas informações mais relevantes a literatura aborda na relação dos fatores estudos sobre a carga do trabalho e o número de horas trabalhadas onde as consequências se estabelecem em fadiga, falta de deficiência na motivação e no desempenho, problemas de saúde, bem-estar e segurança (ROSSI; MEURS; PERREWÉ, 2015). Rossi Meurs e Perrewé (2015) na proposta sobre entender os indicadores da qualidade de vida no trabalho consideramos o stress relacionado ao trabalho onde segundo a abordagem o modelo de Cooper (1985) especifica três

tipos de fontes de stress: fatores intrínsecos ao trabalho, fatores psicossociais e os fatores organizacionais. A demanda de intervenções que relacionam aos possíveis indicadores basta que muitos assuntos também permutam a causa de entendimento sobre o propósito onde o bem-estar psicológico torna-se relevante de ser citado e elencar o assunto sobre o comprometimento com o trabalho (ROSSI; MEURS; PERREWÉ; 2015).

A temática de trabalhar a qualidade de vida no trabalho em alguns estudos relaciona a associação com profissionais ligados à área da educação, onde são envolvidos professores, docentes, administradores e gestores. Cabe a um entendimento que diretamente os gestores são os sujeitos desse estudo, mas torna-se relevante indagar na literatura informações de outros profissionais ligados a educação para que a proposta seja atingida com enfoque mais atribuído de informações.

1.2.3 Qualidade de vida no trabalho em professores, docentes e gestores

A área da educação onde estão inseridos os professores, docentes vem sendo muito estudada por inúmeros pesquisadores com o intuito de condicionar informações sobre a qualidade de vida no trabalho, Síndrome de *Burnout* ou possíveis impactos causados na saúde dessa classe de trabalhadores. Assim como profissionais ligados à área da saúde os profissionais da educação, são diretamente colaboradores que estão também catalogados em grupos de pessoas que prestam ajuda e auxílio a demanda da população. A profissão deste trabalhador em sua estrutura considera-se atribuída as competências da docência em sua magnitude, para isso Tardif e Lessard (2007) consideram que a docência configura-se como atividade complexa, interativa e multidimensional, envolvendo diversidade de tarefas e atuações, agrupadas em quatro grandes categorias: (1) essenciais (quase sempre obrigatórias e de caráter não quantificável) que giram em torno da relação com os alunos e com o processo de ensino e aprendizagem; (2) relação com pares; (3) formação e desenvolvimento profissional, (4) participação na gestão e organização escolar.

Esse crescimento de estudos sobre a qualidade de vida interessa muito ao propósito do assunto pelo qual se relaciona a qualidade de vida relacionada as

pessoas, aos profissionais em suas profissões. A essência de um profissional em sua atividade laboral diretamente é a imagem de uma pessoa, um ser humano. Contudo a qualidade de vida pela forma de saúde e intervenção pessoal, aproxima a pessoa de sua saúde e qualidade de vida e o profissional em suas relações com trabalho, família, sociedade e abre a interatividade com a qualidade de vida relacionada ao trabalho.

Davoglio, Lettnin e Baldissera (2015) em um estudo sobre a avaliação da qualidade de vida em docentes brasileiros, sugere a definição para a qualidade ainda que outras afirmações tenham sido sugeridas para a temática onde uma grande maioria reconhece a relevância de dois aspectos. O primeiro relaciona-se à subjetividade implícita ao construto, o que permite a distinção de qualidade de vida da noção objetiva de “padrão de vida”. Assim, a percepção do próprio indivíduo sobre sua existência assume mais valoração à qualidade de vida do que aquilo que é observável a partir da realidade externa.

O segundo aspecto relevante é a abordagem multidimensional do construto, o que leva a reconhecer a diferença entre examinar a qualidade de vida do ponto de vista global e a qualidade de vida com uma relação à saúde ou a uma doença específica, fazendo-se também clara diferença entre o conceito de saúde e o de qualidade de vida. No entanto, a qualidade de vida nesse âmbito laboral é abordada como assunto na linha de pesquisadores que potencializam estudos nessa área científica, embora muitos materiais já publicados importantes investigações também têm sido realizada mostrando associações de condições de trabalho, morbidades, disfonias, transtornos, problemas físicos, psicossomáticos e também a Síndrome de *Burnout* (PEREIRA; TEIXEIRA; LOPES, 2014).

Assim considerado no estudo a relevância do envolvimento desses profissionais na exigência para sua ação laboral na atribuição física e mental, a qual é percebida quando da necessidade de esforços como o uso da voz, a excessiva jornada de trabalho em horas de atividade, o próprio crescimento da violência escolar, considerando também o ganho salarial baixo , limitando serviços de saúde, práticas de atividades de lazer o que conduz para uma redução efetiva da qualidade de vida pessoal, reflexo de uma demanda também considerada na questão do trabalho e da realização profissional (PEREIRA; TEIXEIRA; LOPES, 2013).

Profissionais colaboradores diretamente envolvidos nas atividades laborais onde se dispõem os professores e docente que formam uma categoria profissional especialmente exposta a rotina de trabalho de grande desgaste psicológico devido a fatores como carga horária excessiva, baixos salários, condições degradantes de trabalho e má organização do sistema educacional e das escolas são profissionais que entram diretamente na exposição de terem a qualidade de vida afetada pelos resultados laborais do trabalho (PEREIRA *et al*., 2014).

Algumas ponderações sobre esse grande envolvimento são resultados de estudos sobre o fator laboral comprometido com a subsistência da atividade profissional, tendo em vista a responsabilidade, a carga horária envolvida, o ambiente e a demanda de trabalho, fazem também ser além do fator laboral um comprometimento demasiado ser afetado as realizações de lazer, os próprios serviços de saúde e muitos fatores pessoais de são envolvidos no processo assistencial da qualidade de vida (KOETZ *et al.,* 2013). As interações sobre os fatores pessoais diretamente também são assistidas de forma muito dinâmica na promoção da saúde e qualidade de vida. O próprio estado de saúde está e se interage com o comportamento das pessoas, o que normalmente seria viável de ser práticas, reflexões e determinantes sociais que fossem multiplicados no processo assistencial da vivência humana (WILBERSTAEDT; VIEIRA; SILVA, 2016).

Wilberstaedt, Vieira e Silva (2016) evidenciaram essa proposta de saúde e qualidade de vida com docentes em uma escola pública de Santa Catarina, onde buscaram informações sobre o conhecimento das concepções de saúde, doença e qualidade de vida, proposta essa diretamente que foi direcionada a contribuição da promoção da saúde e qualidade de vida no ambiente escolar. Muito se discute em relação ao local onde as pessoas, os trabalhadores estão inseridos em seus propósitos laborais. Tanto uma demanda de atividades que envolvem as ações prestativas de trabalho quanto as possíveis intervenções relacionadas ao ambiente laboral, é visto e necessário que o ambiente seja propício a desenvolver uma tranquilidade para as pessoas na execução de suas tarefas, o que diminuiria muito o impacto na saúde dos trabalhadores. No propósito atual das organizações, para que elas possam se manter estáveis e bem vistas no mercado atual, não basta à instituição garantir a qualidade dos aspectos técnicos do processo produtivo, onde

os profissionais estão diretamente inseridos, mas sim investir diretamente nas pessoas nos trabalhadores (Klein *et al.,* 2017).

Tratando diretamente da proposta e tendo como integra a qualidade de vida no trabalho na proposta desse estudo, é possível segundo autores descritos no decorrer da dissertação que o ambiente onde está inserido o trabalhador favorece ou não também condições vulneráveis a qualidade de vida, ou o impacto causado a ela. Em relação a atividade laboral dos gestores educacionais o âmbito escolar, bem como o trabalho dos gestores ocasionalmente está direcionado a uma extrema necessidade de qualidade de vida.

Nota-se que as atividades diárias e as iniciativas da atuação profissional fazem com que nesse grupo as pessoas estejam plenamente envolvidas ao vínculo do trabalho, a partir desse pressuposto é visível que a qualidade de vida destes profissionais deve ter um acompanhamento regrado de iniciativas que conduzam a uma estabilidade nos padrões da saúde com extrema atenção. A Síndrome de Burnout, assim como outras doenças têm se tornado fatores agravantes em relação à qualidade de vida onde, condiciona uma perspectiva de diversos olhares, não uma simples doença, mas algo que precisa ser evidenciado com atenção. Nahas (2017) considera em relação a qualidade de vida no trabalho que a busca pela produtividade, qualidade para um mercado extremamente exigente, competitivo, árduo e inovador é necessário que o trabalhador de hoje qualificado como moderno seja conduzido por boa saúde, competência, qualificação, polivalência, ser criativo onde torna-se um ser único onde traz consigo um empecilho em relação ao lazer, ao momento família, sem convívio sem contato e sem mundo. As doenças ocupacionais assim como os impactos e temas sobre saúde, bem-estar e qualidade de vida no trabalho, vem ganhando cada vez mais espaços, assim também a necessidade de se adequar os ambientes de trabalho aos trabalhadores, promovendo assim o bem-estar, e principalmente dar condições melhores de qualidade de vida no trabalho (NAHAS, 2017).

No entanto a relação qualidade de vida e trabalho pode estender-se para inúmeras áreas laborais. A educação onde os gestores educacionais estão inseridos como profissionais, tendem a também ser e estar adequada as condições de trabalho a esse grupo de trabalhadores. A tendência de estudos que relacionem a

qualidade de vida no trabalho está em crescimento, para tal novos resultados, dados e possíveis abordagens científicas podem surgir com o decorrer dos anos.

2 METODOLOGIA

2.1 DELINEAMENTO

Esta pesquisa caracterizou-se como descritiva, transversal com uma abordagem quantitativa. As pesquisas descritivas têm como finalidade principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis (WAINER, 2009).

2.2 PARTICIPANTES

Os participantes do estudo foram gestores e assessores educacionais da 9ª GERED (Gerência de Educação) com delimitação em Videira SC.

A 9ª GERED (Gerência de Educação) está localizada na Rua: Victor Meirelles, 71, Bairro Matriz em Videira SC. Atualmente a 9ª GERED (Gerência de Educação), abrange em seu quadro os Municípios de: Arroio Trinta, Fraiburgo, Iômere, Pinheiro Preto, Salto Veloso, Tangará e Videira. Onde prescrevem em sua área de atendimento o total de 21 escolas, onde na gestão educacional, o montante de 35 profissionais responsáveis pela gestão escolar, atendendo os níveis de ensino nas Séries Iniciais, Ensino Fundamental, Médio e EJA. Os profissionais que ocupam as funções de gestores educacionais, são professores efetivos na rede estadual de educação, com lotação na 9ª GERED (Gerência de educação) de Videira, estes os quais atualmente estão sob vínculo direto na Secretaria de Educação do Estado de Santa Catarina o total de gestores e assessores em vigência são de 35 profissionais. A função de gestor educacional, e os assessores são determinados pelo plano de gestão escolar, onde se fundamenta que escolas estaduais com 03 turnos, é competência de gestão 01 gestor (a) e 02 assessores (as), escolas com 02 turnos, competência de 01 gestor (a) e 01 assessor (a), também existem escolas ou unidades escolares que contam apenas com 01 gestor (a) para atendimento dos níveis de ensino assim determinados em cada escola ou unidade escolar.

Dentro do andamento das atividades laborais os gestores e assessores incluídos na função são responsáveis pelo fluxo escolar que seguem as normatizações da Secretaria de Educação do Estado de Santa Catarina, onde são

diretamente responsáveis pelo trabalho diário no atendimento das unidades escolares, parte administrativa e burocrática, fiscalização e aplicação dos recursos disponibilizados para o trabalho nas unidades escolares.

De ordem organizacional conduzir os trabalhos dos professores em suas respectivas funções, direcionar o trabalho de cada professor e seu cumprimento da jornada de trabalho conforme as necessidades da docência em suas disciplinas, além de documentos e despachos de atividades laborais vinculadas as atividades dos profissionais efetivos ou contratados pelo sistema de educação do Estado de Santa Catarina. Cabe também o atendimento a sociedade e comunidade escolar como o acompanhamento dos alunos matriculados em unidades pertencentes a rede pública de educação, serviços assistenciais de promoção ao desenvolvimento educacional e social dos matriculados em suas unidades escolares. A 9ª GERED Videira, presta todos os auxílios necessários aos encaminhamentos solicitados pelos gestores e assessores ou diretamente assistem ao trabalho das unidades escolares respondendo por todo o fluxo de trabalho onde estão inseridas as escolas de onde os gestores e assessores da 9ª GERED são lotados.

Para o estudo foram considerados como participantes todos os gestores e assessores (as) que atualmente estavam em atividade na gestão escolar das unidades descritas. Sendo considerados da equipe de gestão apenas os gestores educacionais, as unidades escolares apresentam em alguns três gestores (as) sendo um geral e dois auxiliares e escolas inclusive com apenas um gestor (a) para as atividades de competência escolar. Todos os endereços das unidades escolares para realização da pesquisa e subsídios necessários foram disponibilizados pela 9ª GERED. Não foram considerados os profissionais que não estavam diretamente vinculados a função de gestores educacionais, também não se considerou demais profissionais que momentaneamente faziam parte da articulação diária de trabalhos, como secretárias (os), professores (as) ou demais membros das unidades escolares que compõem o quadro de atividades profissionais. O estudo teve seu parecer nº 2.408.297 aprovado pelo Comitê de Ética da Universidade Alto Vale do Rio do Peixe (UNIARP) Caçador-SC. Inicialmente foi realizada a estatística descritiva dos dados e apresentado como frequência, média e desvio padrão.

2.3 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

2.3.1 Instrumento A) Questionário Socio Ocupacional e Estilo de Vida

Os dados levantados em relação as características sócias ocupacionais e estilo de vida foram realizados por um questionário adaptado e proposto por Guedes e Gaspar (2014). Neste levantamento foram consideradas informações sobre a idade, sexo, estado marital, carga horária, tempo de profissão como professor e como gestor, formação e ocupação extra, comportamentos de risco e proteção à saúde, uso de tabaco, bebidas alcoólicas e utilização de medicamentos controlados, atividade física, tempo sentado e pluriemprego dos participantes. O número de questionários analisados foi de 34, desconsiderado um dos participantes de um total de 35 que não entregou os documentos.

2.3.2 Instrumento B) Variável Dependente Síndrome de Burnout

Para a avaliação da variável dependente da Síndrome de *Burnout* foi utilizado o Instrumento de *Medida Maslach Burnout Inventory* (MBI), idealizado originalmente por Maslach e Jackson adaptado por Schaufeli *et al.* (2002) e para utilização em profissionais brasileiros (CARLOTTO; CAMARA, 2006). O instrumento de medida procurou as informações pertinentes à exaustão emocional, despersonalização e a realização profissional onde foram levantados os dados de acordo com o quadro abaixo. (6).

Quadro 6 - Classificação dos resultados do MBI

Componentes de *Burnout*	Escores		
	Baixo	Intermediário	Elevado
Exaustão emocional	≤ 18	19 - 26	≥ 27
Despersonalização	≤ 6	7 - 12	≥ 13
Realização Profissional	≤ 33	34 - 39	≥ 40

Fonte: Guedes e Gaspar (2014, p. 30)

Para a análise dos escores o estudo considerou as seguintes informações: Um alto grau de *Burnout* é refletido em altos escores nas dimensões de Exaustão

Emocional (EE) e Despersonalização (DE) e baixos escores na escala de Realização Profissional (RP). Um grau médio de *Burnout* é refletido em um escore médio nas três dimensões. Um baixo grau de *Burnout* é refletido em baixos escores nas dimensões de Exaustão Emocional e Despersonalização e altos escores na dimensão de Realização Profissional. Os escores são considerados altos se eles estão no terço superior da distribuição normativa, médios se eles estão no terço médio e baixo se eles estão no terço mais baixo (menor). Os escores para cada dimensão são considerados separadamente e não estão combinados num único e total escore FASCINA *et al.* (2009).

2.3.3 Instrumento C) Questionário Whoqol-Brief Qualidade de Vida

Para avaliar a qualidade de vida foi utilizado o questionário WHOQOL-BRIEF (*World Health Organization Quality of Life Group* – Grupo de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde) proposto por Fleck *et al.* (2000), onde consistiu de 26 questões, sendo duas questões gerais sobre a satisfação com a saúde e com a qualidade de vida e outras 24 correspondentes a quatro domínios (físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente). O domínio físico referenciou os aspectos da saúde orgânica, levantando informações sobre dor e desconforto, energia e fadiga, mobilidade, necessidade de assistência médica, etc. O domínio psicológico investigou afetos positivos, memória, concentração, autoestima, imagem corporal e aparência. O domínio social investigou as relações interpessoais e redes de apoio social. O domínio ambiental tratou de questões relativas à segurança física e proteção, recursos financeiros, transporte, moradia, entre outros.

Os resultados dos escores brutos de cada faceta seguiu os escores do questionário onde varia de 0 a 100. Esta transformação de um escore bruto para um escore transformado da escala entre 0 e 100 possibilitou expressar o escore da escala em percentagem entre o valor mais baixo possível (0) e o mais alto possível (100) de classificação da qualidade de vida de acordo com o manual do WHOQOL-BRIEF. Através da amplitude das respostas, os valores de 0 – 20 foram classificados como muito insatisfeitos 21 – 40 insatisfeitos, 41 – 60 nem insatisfeitos nem satisfeitos, 61 – 80 satisfeitos e 81 – 100 muitos satisfeitos. Além disso, na escala utilizada de 0 a 100, quanto mais próximo o escore médio dos professores estiver de 100, mais satisfeita ou positiva é a percepção da qualidade de vida geral (QVG)

2.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Inicialmente foi agendada uma reunião com a 9ª GERED (Gerência de educação) de Videira - SC, explicando os objetivos e procedimentos da pesquisa. Logo após, com as autorizações para o desenvolvimento do estudo, foram reunidos os participantes, no momento de capacitações e informações de repasse pela 9 ª GERED, onde foi apresentado o pesquisador e demais informações de como seriam os procedimentos dos documentos e da coleta de dados, sendo um total de 3 meses aproximadamente entre coleta, análise de dados e análise estatística.

Diante disso foram marcadas pequenas reuniões em cada unidade escolar, diante dos gestores e assessores (as) para esclarecimentos sobre a pesquisa e sobre os questionários. Foram informados sobre a linha de pesquisa e sobre as demais informações necessárias para o momento, apresentando em seguida os questionários que seriam aplicados dentro da seguinte ordem: 1ª. Questionário sócio ocupacional e estilo de vida; 2ª. Questionário sobre a qualidade de vida WHOQOL-BRIEF; 3ª. Questionário da Síndrome de Burnout MBI (Maslach Burnout Inventory). As visitas com os participantes duravam em média de uma a duas horas, contatando deslocamentos muitas vezes até quatro horas de atividade. Participaram do estudo os gestores e assessores (as) que assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE), estes estando atuando na função de gestores e assessores (as). Todos os passos e seguimentos foram informados aos responsáveis da 9ª GERED, dos participantes apenas um não entregou os documentos ficando fora dos levantamentos, sendo considerado como descartado.

2.5 TRATAMENTO E ANÁLISE DE DADOS

Para verificação das associações das variáveis independentes (características sócio ocupacionais e qualidade de vida) com a variável dependente (Síndrome de Burnout) foi utilizado o Teste exato de Fisher com nível de significância de $p<0,05$. Todas as análises foram realizadas com o programa estatístico SPSS 25.0.

3 RESULTADOS

Na tabela 1 são apresentadas as características sócio ocupacionais e o estilo de vida dos gestores educacionais. Predominando o sexo feminino com 76,5%, idade entre 40 a 49 anos e 79,5% são casados ou com união estável.

As características ocupacionais dos gestores educacionais mostraram que 79,5% trabalham 40 horas semanais, 73,5% estão na gestão em mais de um nível de ensino na rede estadual e 73.5% trabalham em uma única unidade escolar. Além disso, 45,4% possuíam experiência como docentes entre 10 a 19 anos, 76,5% estavam na gestão educacional há 9 anos e 61,5% estavam na primeira experiência como gestores.

Com relação ao estilo de vida, 79,5% dos gestores educacionais utilizavam algum tipo de medicamento diário, 85,3% não fazem uso de tabaco ou bebidas alcoólicas. Nos hábitos alimentares, 76,5% mantém o hábito com frutas e hortaliças em suas refeições e 91,3% consomem semanalmente algum tipo de refrigerante, produtos açucarados e gordurosos. Os resultados também mostraram que 79,5% não praticam nenhum tipo de atividade física semanalmente e 67,6% dos gestores ficam sentados entre 2 a 4 horas durante o período de trabalho.

Tabela 1 - Características sócio ocupacionais e estilo de vida dos gestores educacionais

	N	%
Sexo		
Masculino	8	23,5
Feminino	26	76,5
Idade		
30-39 anos	7	20,5
40-49 anos	15	44,2
50-59 anos	12	35,3
Situação Conjugal		
Solteiro	1	2,9
Viúvo	2	5,8
Divorciado	4	11,8
Casado/União Estável	27	79,5
Jornada de Trabalho		
Até 10 horas	2	5,8
Até 40 horas	27	79,5
Acima de 40 horas	5	14,7
Área de atuação como gestor		
Ensino fundamental I	2	5,8
Ensino Médio	7	20,5
Mais de um nível de ensino	25	73,5
Pluriemprego		
Único	25	73,5

Dois locais	9	26,5
Tempo de profissão como professor		
0-9 anos	4	12,2
10-19 anos	15	45,4
20-29 anos	11	33,4
30-39 anos	3	9
Tempo de profissão como gestor		
0-9 anos	26	76,5
10-19 anos	6	17,7
20-29 anos	2	5,8
Primeira experiência como gestor		
Sim	21	61,8
Não	13	38,2
Uso de medicamentos		
Sim	7	20,5
Não	27	79,5
Comportamentos de risco		
Tabaco	1	2,9
Bebidas alcoólicas	4	11,8
Nenhum	29	85,3
Alimentação com frutas e hortaliças		
Diariamente	26	76,5
Semanalmente	8	23,5
Alimentação com refrigerante, alimentos gordurosos e açucarados		
Diariamente	2	5,8
Semanalmente	31	91,3
Nenhum	1	2,9
Prática de atividade física		
Sim	7	20,5
Não	27	79,5
Tempo sentado como gestor		
2 à 4 horas	23	67,6
4 à 6 horas	11	32,4

Fonte: O Autor, 2019.

Na tabela 2 é apresentado os resultados das dimensões da Síndrome de *Burnout* dos gestores educacionais. Os gestores mostraram níveis elevados nas dimensões Exaustão Emocional e Despersonalização, enquanto que na dimensão Realização Profissional apresentaram níveis médio.

No total, 64,7% (n= 22) da amostra apresentou níveis elevados para a Síndrome de *Burnout*, 23,5% (n= 8) níveis moderados e 11,8% (n=4) níveis baixos para a Síndrome de *Burnout*.

Tabela 2 - Resultados das dimensões da Síndrome de *Burnout* dos gestores educacionais (Média e Desvio padrão)

DIMENSÕES	$\bar{X}$	**S**
Exaustão Emocional	27,91	7,48
Despersonalização	15,79	4,26
Realização Profissional	26,88	4,59

Fonte: O Autor, 2019.

Os escores de cada domínio e a qualidade de vida geral (QV) dos gestores educacionais são apresentados na tabela 3. Os resultados mostraram que os maiores valores obtidos foram nos domínios Relações Sociais (66,9) e psicológico (61,0), classificando-os em satisfeitos nestes domínios. Os menores escores foram no domínio Físico (57,1) e Meio Ambiente (58,2), classificando-os em nem insatisfeitos nem satisfeitos.

O escore geral da percepção da qualidade de vida dos gestores educacionais foi de 60,8 pontos, classificando-os em nem insatisfeitos nem satisfeitos.

Tabela 3 - Resultados das dimensões e o escore geral da qualidade de vida dos gestores educacionais (Média e Desvio padrão)

DOMÍNIOS	$\bar{X}$	**S**
Físico	57,2	8,63
Psicológico	61,0	14,53
Relações sociais	66,9	14,71
Meio ambiente	57,8	13,91
Qualidade de vida geral	60,8	10,74

Fonte: O Autor, 2019.

Na tabela 4 são apresentados os resultados das associações entre características sócio ocupacionais e estilo de vida com a Síndrome de *Burnout* dos gestores educacionais. Os resultados mostraram que a carga horaria entre 10 a 40 horas semanais foi associado com níveis elevados de *Burnout* ($p<0,05$). Com relação as outras variáveis sócio ocupacionais e do estilo de vida, não houve associação com a Síndrome de *Burnout* ($p>0,05$).

Tabela 4 - Associação entre as variáveis sócio ocupacionais, estilo de vida com a Síndrome de *Burnout* dos gestores educacionais

VARIÁVEIS	SINDROME DE *BURNOUT*			
	Baixo	Médio	Elevado	Valor de *p*
Sexo				
Feminino	3 (11,5%)	5 (19,2%)	18 (69,2%)	0,591
Masculino	1 (12,5%)	3 (37,5%)	4 (50 %)	
Idade				
30 a 40 anos	2 (28,6%)	1 (14,3%)	4 (57,1%)	0,367
41 anos ou mais	2 (7,4%)	7 (25,9%)	18 (66,7%)	
Estado Marital				
Com companheiro (a)	1 (14,3%)	1 (14,3%)	5 (71,4%)	1,00
Sem Companheiro (a)	3 (11,1 %)	7 (25,9%)	17 (63%)	
Uso De Medicamentos				
Sim	1 (14,3%)	2 (28,6%)	4 (57,1%)	0,843
Não	3 (11,1%)	6 (22,2%)	18 (66,7%)	

Tempo De Docência				
0 a 20 anos	2 (10,5%)	6 (31,6%)	11 (57,9%)	0,578
21 anos ou mais	2 (14,3%)	2 (14,3%)	10 71,4%)	
Tempo De Gestor				
0 a 9 anos	4 (16%)	7 (28%)	14 (56%)	0,301
10 anos ou mais	0 (0%)	1 (11,1%)	8 (88,9%)	
1ª Exper. Como Gestor				
Sim	3 (14,3%)	6 (28,6%)	12 (57,1%)	0,578
Não	1 (7,7%)	2 (15,4%)	10 (76,9%)	
Área Atuação Gestão				
Ensino médio	1 (14,3%	1 (14,3%)	5 (71,4%)	1,00
Mais de um nível	3 (11,1%)	7 (25,9%)	17 (63%)	
Jornada De Trabalho				
10 a 40 horas	2 (6,9%)	6 (20,7%)	21 (72,4%)	0,02
Acima de 40 horas	2 (40%)	2 (40%)	1 (20%)	
Atividade Laboral Extra				
Sim	3 (33,3%)	1 (11,1%)	5 (56,6%)	0,87
Não	1 (40%)	7 (28%)	17 (68%)	
Pluriemprego				
Sim	1 (4 %)	2 (40%)	2 (40%)	0,258
Não	3 (10,3%)	6 (20,7%)	20 (69%)	
Comportamento De Risco				
Sim	1 (20%)	2 (40%)	2 (40%)	0,258
Não	3 (10,3%)	6 (20,7%)	20 (69%)	
Hábito. Frutas/hortaliças				
Sim	15,4%)	6 (23,1%)	16 (61,5%)	0,706
Não	0 (0%)	2 (25%)	6 (75%)	
Hábito. Refrig. Gorduras				
Sim	0 (0%)	0 (0%)	2 (100%	1,00
Não	4 (12,5%)	8 (25%)	20 (62,5%)	
Prática de atividade física				
Sim	2 (12,5%)	6 (37,5%)	8 (50%)	0,175
Não	2 (11,1%)	2 (11,1%)	14 (77,8%)	
Tempo Sentado				
Sim	2 (8,7%)	5 (21,7%)	16 (69,6%)	0,641
Não	2 (18,2%)	3 (27,3%)	6 (54,5%)	

Fonte: O Autor, 2019.

Na tabela 5 são apresentados os resultados da associação entre a qualidade de vida e a Síndrome de B*urnout* dos gestores educacionais. Os resultados mostraram a percepção da qualidade de vida não está associado aos diferentes níveis da Síndrome de *Burnout* (p>0,05).

Tabela 5 - Associação entre a Qualidade de Vida com a Síndrome de *Burnout* dos gestores educacionais

QUALIDADE DE VIDA					
Insatisfeito	Satisfeito	SINDROME DE BURNOUT			P
1 (5,0%)	3 (21,4%)	Baixo	1 (25,0%)	3 (75,0%)	
4 (20,0 %)	4 (28,6%)	Médio	4 (50,0%)	4 (50,0%)	
15 (75,0%)	7 (50,0%)	Alto	15 (68,2%)	7 (31,8%)	0,26
20 (100%)	14 (100%)	Elevado	20 (58,8%)	14 (41,2%)	

Fonte: O Autor, 2019.

4 DISCUSSÃO

Na presente investigação a maioria dos gestores das escolas avaliadas eram do sexo feminino e com idade acima de 40 anos (Tabela 1). Esses resultados corroboram com outros estudos que mostraram o perfil dos gestores das escolas públicas, confirmando que a gestão da escola é predominantemente realizada pelo sexo feminino (PASCHOALINO, 2018; CASANOVA; RUSSO, 2016; MAFFIA; PEREIRA, 2014; POLETTO *et al.* 2016; FASCINA *et al.* 2009). A presença do sexo feminino como função de gestores educacionais, pode ser explicado pela extrema dedicação, experiência profissional e os constantes aprimoramentos que as tornam altamente capacitadas para a função (PASCHOALINO, 2018).

Com relação ao perfil de trabalho dos gestores deste estudo, grande parte possuía experiência como docentes (Tabela 1). No estado de Santa Catarina para ocupar a função gratificada de gestor escolar (Diretor de Escola) seguindo o registro no Art. 9º do decreto nº 1.974, de 15 de outubro de 2013, § I-, registra que para a função deverá ser professor, especialista em assuntos educacionais ou assistente técnico-pedagógico, efetivo do Quadro do Magistério Público estadual. De acordo com o perfil dos gestores deste estudo, eles tinham as exigências do cargo, pois a maioria foi professor antes de ocupar esta função. Segundo Semis (2016), no Brasil apenas 1% dos gestores educacionais nunca ministraram aulas, o que evidencia que a maioria dos gestores apresentam experiência na área da educação. É importante destacar ainda que a LDB reconhece que a experiência docente é pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistério, nos termos das normas de cada sistema de ensino (BRASIL, 1996, parágrafo único, art. 67).

Os gestores avaliados nesta pesquisa, trabalhavam 40 horas semanais em uma única escola e era a primeira experiência como gestor (Tabela 1). Nossos achados são semelhantes a outros estudos. Por exemplo, no estudo de Mazon (2012) com 36 gestores educacionais, também verificou que tinham experiência na docência, trabalhavam 40 horas semanais e com experiência de no máximo 10 anos na gestão, corroborando com nossos resultados. Em outro estudo com gestores educacionais, mostrou que a maioria tinha experiência na docência e o período que atuavam na gestão educacional variava entre 2 a 45 anos. Na investigação de

Casanova e Russo (2016) com 124 gestores educacionais, mostrou que a maioria tinha experiência na docência e atuavam na gestão educacional entre 1 a 35 anos. Corroborando também um estudo com gestores universitários destacou que a grande maioria dos atuantes na função são da área da docência e que assumem o papel de gestores na área da educação com o decorrer do tempo (LEAL *et al.,* 2017).

Os comportamentos de risco e os hábitos alimentares dos gestores educacionais avaliados neste estudo, mostraram que poucos utilizam medicamentos, fumo e bebidas alcoólicas. Entretanto, é frequente o consumo de refrigerantes, alimentos gordurosos e açucarados (Tabela 1). Nós inferimos que os maus hábitos alimentares encontrados nos gestores educacionais neste estudo, está relacionado a jornada de trabalho. Com o pouco tempo para as refeições, torna-se mais práticos alimentos industrializados e rápidos durante a jornada de trabalho, favorecendo o consumo de alimentos industrializados com alto teor de gorduras, açucares e refrigerantes (DUARTE *et al.,* 2016; ANDRADE *et al.* 2010).

Com relação a prática de atividade física e comportamento sedentário dos gestores do nosso estudo 79,5% não praticavam nenhum tipo de atividade física diária e 67,6% ficam sentados de 2 a 4 horas durante o trabalho (Tabela 1). Os estudos mostram que a prática de atividade física por profissionais da educação no Brasil é baixa e a maioria não atinge os valores recomendados de 150 minutos de atividade moderada a vigorosa (BRITO *et al.,* 2014; SANTANA *et al.,* 2012; Segundo Duarte *et al.* (2016), Albuquerque (2014) Menin, Leite e Zechi (2014) a carga horária de trabalho e a demanda de horas laborais, prejudicam o tempo destinado as práticas regulares de atividades físicas e aumentam o tempo sentado no trabalho (DUARTE *et al.* 2016). Entretanto, destacamos que a adoção de um estilo de vida saudável é uma condição importante para os gestores preservarem e manterem o estado de saúde, influenciando positivamente no desempenho das atividades diárias e auxiliando na realização dos compromissos profissionais (GUEDES; GASPAR 2014; NAHAS 2017).

Os resultados encontrados sobre a Síndrome de *Burnout* neste estudo com gestores educacionais, mostrou que este grupo apresenta níveis elevados de *Burnout* (Tabela 2). Com relação a possíveis explicações para os níveis elevados de Burnout, tais agravantes estariam ligados aos aspectos sócio institucionais, a

intensificação, precarização e diretamente ao envolvimento laboral com o trabalho (AGUIAR; OLIVEIRA, 2016).

Diante das investigações com gestores educacionais a literatura apresenta poucos estudos sobre a Síndrome de *Burnout* em gestores da educação. A investigação Moreira (2015) apresentou um estudo com gestores educacionais onde confirmou-se nesse grupo de profissionais que um nível elevado da Síndrome de *Burnout* pode estar relacionado a fatores como a carga horária trabalhada, tempo de atuação na gestão e funcionalidades laborais.

Confirma-se também que no estudo atual os gestores educacionais avaliados mediante as atividades de trabalho exercem funções burocráticas, administrativas e de condução pessoal. Nossos achados, comparados a outros estudos, atestam que a exigência no âmbito do trabalho como as apresentadas podem comprometer a saúde desses profissionais estando sujeitos ao absenteísmo, pouco tempo para atividades familiares e impactos sociais no trabalho (KOGAL *et al.*, 2015; AZEVEDO; NERY; CARDOSO, 2017; TARCÍSIO; ALIANTE *et al.*, 2017)

Estudos com gestores de outras áreas confirmam as mesmas atribuições laborais comparadas aos profissionais da gestão escolar: Máximo, Araújo e Souza (2014) com gestores bancários, Wilhelm e Zanelli (2014) em gestores universitários, Maffia e Pereira (2014) gestores públicos Poletto *et al.* (2016) com gestores municipais de saúde, onde as relações se confirmam diretamente com o vínculo laboral.

Comparando também com as relações sócio ocupacionais foi possível investigar na literatura estudos com professores onde a maioria dos profissionais apresentaram características próximas do grupo estudado Tabela (1). Predomínio do sexo feminino, idade e estado marital comparadas ou iguais, funções laborais pluriemprego e carga horária semanal trabalhada comparada a dos gestores educacionais estudados (SOUZA *et al.*, 2016; FERREIRA; SANTOS; RIGOLON 2014). Outrossim, o *Burnout* trata-se então de uma síndrome multidimensional que envolve três componentes a (EE), (DE) e (RP), portanto deve ser considerado não só uma doença individual, mas relativamente um sintoma de adoecimento das escolas e do próprio sistema de ensino, o que destacamos como uma necessidade importante o acompanhamento das ações pessoais e profissionais junto as atividades laborais (GUEDES; GASPAR, 2014; SINOTT *et al*., 2014).

Os resultados dos escores sobre os domínios da qualidade de vida, apresentaram o domínio físico e o meio ambiente com os piores resultados obtidos, classificando-os como insatisfeitos. Entretanto nos domínios psicológico e relações sociais foram obtidos os melhores escores, classificando-os em satisfeitos pelos gestores educacionais (Tabela 3).

Considerando os principais achados no nosso estudo a literatura confirma que o domínio psicológico diz respeito aos afetos positivos, memória, concentração, autoestima, imagem corporal e aparência, já o domínio social investiga as relações interpessoais e redes de apoio social (FLECK *et al.*, 2000). Contudo, poucas pesquisas sobre qualidade de vida envolvem diretamente os gestores educacionais, inclusive a literatura apresenta uma escassez em relação aos resultados encontrados neste estudo para possíveis comparações.

Na percepção da qualidade de vida geral, os gestores educacionais estavam nem satisfeitos e nem insatisfeitos (Tabela 3). Alguns exemplos de estudos investigados dividem muito a satisfação e insatisfação em relação aos domínios da qualidade de vida o que dificulta com a literatura restrita comparações mais significativas com o presente estudo (BARROSO; GUERRA, 2013; SANCHES *et al.,* 2015).

Sendo assim é possível considerar que os achados principais do estudo podem ter uma relação com outros profissionais diretamente envolvidos no ambiente escolar como professores e docentes (WILBERSTAEDT; VIEIRA; SILVA, 2016; KLEIN *et al.*, 2017).

Esses profissionais permitiram respostas dentro do ambiente escolar onde se confirma uma proximidade em relação à atividade laboral semanal como a dos gestores educacionais, vínculo empregatícios, convívio social diário, demanda de horas trabalhadas, estruturas e condições de trabalho onde favorecem exigências que podem inclusive serem agravantes para o estado de saúde físico e mental (DAVOGLIO; LETTNIN; BALDISSERA, 2015; KOETZ; RAMPEL; PERICO, 2013).

Moreira et. al (2009) como exemplo de estudo apresentaram professores com satisfação em relação a qualidade de vida no trabalho, apenas insatisfeitos com questão salarial. No entanto Santana *et al.* (2012) atribui a satisfação em relação ao crescimento profissional e a insatisfação em relação ao contexto do trabalho. Já Pereira *et al.* (2014) também investigando professores concluiu em seu estudo que professores com carga horária demasiada apresentaram menores índices de

qualidade de vida em todos os domínios, onde apontou também professores com mais tempo de docência no magistério com índices menores nos domínios físico e social, em relação a professores com cargos e funções de direção concluiu melhores resultados no domínio de ambiente em relação aos professores investigados.

Considerando que sempre é possível existir uma lacuna para futuras investigações profissionais que exercem a função de gestores educacionais que conciliam trabalho, convívio familiar exigência no trabalho necessitam de outros acompanhamentos em relação a qualidade de vida (DUARTE *et al.,* 2016).

Interessantemente as características ocupacionais, principalmente a jornada de trabalho foi associado a Síndrome de *Burnout* neste estudo. As demais variáveis não tiveram qualquer associação com a síndrome nos gestores educacionais (Tabela 4). A literatura apresenta um número grande de estudos sobre a Síndrome de *Burnout* relacionando suas características, causas e agravantes evidenciados principalmente em relação à exaustão no trabalho desempenhado (LEVY; SOBRINHO 2010; LIPP, 2012; GUEDES; GASPAR, 2014; ZAGURY, 2016). Confirmando que os gestores educacionais estudados apresentaram uma considerável jornada de trabalho de 40 horas semanais como descrito na (tabela 1.) Essa necessidade de carga horária semanal trabalhada incluindo turnos diferenciados é necessária pelas atividades desempenhadas pelos gestores nas conduções diárias, obrigatoriedades e acompanhamento funcional do ambiente escolar (NUNES; SMEHA, 2017). No entanto esses profissionais inseridos na rede pública de educação no Estado de Santa Catarina necessitam em suas efetividades de total exclusividade no desempenho de suas funcionalidades (SANTA CATARINA 2013). Considerando também os gestores educacionais do presente estudo comparados a outras pesquisas necessitam ter total experiência na coordenação, orientação pedagógica e gestão de trabalho com professores e alunos para melhorias na qualidade do ensino (DUGNANI; SOUZA, 2016; MAZON, 2012; SANTANA *et al.,* 2012; MENIN; LEITE; ZECHI, 2014).

Diante da principal associação encontrada sobre a jornada de trabalho Amorim, Matta e Freitas (2017) apresentam uma investigação que se compara a alguns achados no estudo dos gestores educacionais pesquisados destacando tempo de formação com mais de oito anos e carga horária de 40 horas semanais. Tais indícios expõem esses profissionais a determinados agravantes em relação a

Síndrome de *Burnout,* impactando a saúde dos sujeitos (ALBUQUERQUE, 2014; DUARTE, 2016; SOUZA; BRASIL; NAKADAKI, 2017).

Portanto dentro das características ocupacionais a jornada de trabalho demanda de mais cuidados que podem ser impactados com a Síndrome de *Burnout* a relevância de estudos aponta esse fator como um extremo agravante em relação a saúde de profissionais da área da educação, incluindo além dos gestores educacionais professores e outros trabalhadores (MAFFIA; PEREIRA, 2014; WILHELM; ZANELLI 2013; KLEIN *et al*., 2017; POLETTO *et al*., 2016). Corroborando Moreira (2015) aponta inclusive que é necessário também cuidados com os danos e prejuízos sociais incluindo afastamentos do trabalho e absenteísmo. Diante das investigações a Síndrome de *Burnout* abre possíveis lacunas de estudos onde se permite maiores acompanhamentos com mais estudos que possibilitem informações mais abrangentes.

Na investigação sobre a associação da qualidade de vida com a Síndrome de *Burnout,* o nível de satisfação com a qualidade de vida não foi associado com os diferentes níveis da Síndrome de *Burnout* dos gestores educacionais conforme (Tabela 5). Em um estudo com profissionais da educação no setor público e privado, também não encontrou nenhuma associação entre a percepção da qualidade de vida com a Síndrome de *Burnout* (BRITO, 2014). A literatura atual é restrita com pesquisas que colaborem com os achados no estudo dos gestores educacionais da rede pública de educação.

Este estudo evidenciou a Síndrome de *Burnout* em gestores educacionais da rede pública de educação associado com características sócio ocupacionais e qualidade de vida. Essa pesquisa foi conduzida com gestores responsáveis pela função na gestão escolar da 9ª GERED (Gerência de Educação) de Videira SC.

Considerando que mesmo com uma limitação no número de gestores, os participantes são responsáveis por uma microrregião abrangendo 21 escolas e 07 municípios. Afirmando também que a proposta seria apenas com gestores e assessores o presente estudo alcançou os objetivos, mas poderia ser sido mais abrangente incluindo gestores de outras gerências. Entretanto, a não inclusão de mais gestores não significa que os resultados não foram inválidos, ainda que limitado com um número de 34 gestores os objetivos foram alcançados. Também apresentaram limitações em relações a estudos publicados que pudessem ser utilizados nos comparativos aos resultados alcançados. Considerando que os

levantamentos alcançados serão priorizados como estudos para novos levantamentos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou avaliar a frequência da Síndrome de *Burnout* em gestores educacionais da rede pública de educação. A área da gestão escolar na sociedade é apresentada como peça indispensável, sendo o espaço onde os gestores provêm de seus segmentos de trabalho e atividades laborais, inseridos como pessoas públicas ou como profissionais na realização de suas atividades.

Considerando as etapas para as conclusões o presente estudo investigou gestores educacionais da 9ª GERED (Gerência de Educação) de Videira SC, onde as concretizações foram que a maioria que estão ocupando a função de gestor educacional em uma micro região do meio oeste de Santa Catarina, são do sexo feminino, idade entre 40 a 49 anos, casadas, as quais são efetivas na rede estadual, trabalham com uma jornada semanal de 40 horas, atuantes em mais de um nível de ensino, considerando que todas tem uma formação na docência com um tempo considerado entre 10 anos de atividades e atuam na gestão escolar a mais de 09 anos, onde confirmaram ser inclusive pela grande maioria a primeira experiência com a atividade da gestão escolar. Foi possível concluir também que a maioria faz uso diário de medicamentos, não fumam e não apresentam hábito de bebidas alcoólicas. No entanto apresentam boas condições alimentares, entretanto, fazem uso de produtos açucarados, gordurosos e ingerem refrigerantes semanalmente.

Com o estudo constatou-se um fator preocupante em relação as práticas de atividades físicas, onde a grande maioria não faz atividades físicas semanais e nas atividades laborais ficam sentados entre 2 a 4 horas podendo estarem propensos ao sedentarismo.

Foi possível também concluir que os gestores educacionais apresentaram níveis elevados em relação a Síndrome de Burnout. Sobre a qualidade de vida os mesmos gestores se enquadram como nem satisfeitos nem insatisfeitos. Diante das associações que buscavam respostas no estudo em relação aos objetivos foi possível verificar que a Síndrome de *Burnout* apenas teve uma única associação sendo com a jornada semanal de trabalho, não obtendo resultados associativos em relação a qualidade de vida o que responde aos objetivos do presente estudo.

Diante dos resultados obtidos e das informações levantadas é possível considerar que o estudo apresenta relevantes possibilidades de implicações com

propostas a serem elencadas para possíveis ações voltadas à saúde dos gestores inseridos no âmbito escolar. É possível ainda considerar que primeiramente os resultados vão ser apresentados aos sujeitos do estudo, explicando as possíveis conclusões, ofertando maior conhecimento sobre a Síndrome de *Burnout* bem como novas proposta em relação a saúde desses profissionais.

Com base nos conhecimentos adquiridos durante todo o processo e das novas descobertas, podem ser ofertadas palestras explicativas para os gestores educacionais e demais profissionais da gerência de educação, abordando temas como as doenças ocupacionais e os principais impactos que essa classe de profissionais pode sofrer no ambiente laboral. Considera-se também a disponibilidade de auxílios para a criação de programas de saúde do trabalhador viabilizados através da 9ª GERED. A oferta seria criar ações preventivas evitando o adoecimento dos profissionais efetivos na rede pública estadual de maneira que não apenas os gestores educacionais fossem englobados, mas os demais funcionários das 21 escolas e dos 07 municípios onde são assistidos pela 9ª GERED de Videira SC.

Recomenda-se que outras lacunas sejam investigadas e que futuros trabalhos sejam realizados constituindo novas pesquisas, onde podemos indicar uma extensão a outras gerências de educação aumentando o número de gestores constituindo mais sujeitos para um novo levantamento de dados, ou também avaliar outros profissionais da educação incluindo professores, assistentes e coordenadores para novos resultados com associações entre as funcionalidades no meio escolar.

Cabe também investigações com gestores educacionais das redes municipais e privadas para maior contundência de estudos sobre a Síndrome de *Burnout* e qualidade de vida. Entretanto, após a conclusão deste estudo a literatura ganha mais subsídios para outras investigações, concluído que os resultados deste estudo podem colaborar com a pesquisa científica e dar subsídios relevantes para novos estudos possibilitando condições de crescimento profissional, auxiliando com propostas de saúde em profissionais inseridos na área da gestão escolar ou dentro do ambiente educacional, cabe concluir também sobre a importância desses profissionais nas ações laborais dentro do ambiente escolar.

REFERÊNCIAS

ABACAR; Mussa; TARCÍSIO; Laurentino; ALIANTE, Gildo. Burnout em professores moçambicanos do ensino superior público e privado. **Revista Saúde e Pesquisa**, Maringá, v. 10, n. 3, p. 567-577, set./dez, 2017.

AGUIAR, Márcia Angela da S.; OLIVEIRA, João Ferreira de. **Valorização dos profissionais da educação:** formação e condições de trabalho. Camaragibe: CCs Gráfica e Editora, 2016.

ALBUQUERQUE; Helena Machado de Paula. Gestor escolar: dimensões de sua ação. **Revista@ Mbienteeducação,** v. 7, n.1, 2014.

AMORIM; Antonio. MATTA, Alfredo Eurico da. FREITAS, Kátia Siqueira de. O retrato holográfico do gestor da escola básica e a necessidade de novas possibilidades gestoras. **RIAEE,** v. 12, n. 3, jul./set., 2017.

ANDRADE; Eliane do Rôncio, PONTES; Elisete Leniosk Brandão, FERRARI; Lilian Ferreira, PAGANOTTO; Mariana, PASSONI; Cyntia Matos Silva. O ambiente do trabalho e suas contribuições para o comportamento alimentar do trabalhador. **Cadernos da Escola de Saúde,** Curitiba, v. 1, n. 3, p. 1-13, 2010.

ANDRADE; Patrícia Santos de. CARSOSO, Telma Abdalla de Oliveira. Prazer e dor na docência: Revisão bibliográfica sobre a Síndrome de Burnout. **Saúde Soc.**, São Paulo, v.21, n.1, p.129-140, 2012.

AZEVEDO, Bruno; NERY, Adriana Alves; CARDOSO, Jefferson. Estresse ocupacional e insatisfação com a qualidade de vida no trabalho da enfermagem. **Texto Contexto Enferm,** v. 26, n. 1, 2017.

AZEVEDO, Janete Maria Lins de; AGUIAR, Maria Angela da S. (Orgs). **Qualidade social da educação básica.** Camaragibe: CCs Gráfica e Editora, 2016.

BALASSIANO, Moises; TAVARES, Elaine; PIMENTA, Roberto da Costa. Estresse ocupacional na administração pública brasileira: quais os fatores impactantes? **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 3, p. 751-74, mai./jun., 2011.

BARASUOL, Evandir Bueno. **Burnout e docência:** sofrimento na inclusão. Três de Maio: SETREM, 2005.

BARROSO, Sabrina; GUERRA, Adriane. Burnout e qualidade de vida de agentes comunitários de saúde de Caetanópolis (MG). **Cad. Saúde Colet.,** Rio de Janeiro, v. 21, n. 3, p. 338-45., 2013.

BELOTTO, Ameridis A. Monteiro; RIVERO, Cléia Maria da Luz; GONSALES, Elisa Pereira. **Interfaces da Gestão Escolar.** 2 ed. Campinas: Alínea, 2013.

BENEDETTI, Kátia Simone; MARCO, Iria de. **Eu, professora e Burnout:** como o sistema público de ensino adoece professores e prejudica alunos interessados. Curitiba: Juruá, 2016.

BISPO, Paula Marília de Oliveira; AGUIAR, Carolina Villa Nova. Saúde e adoecimento psíquico de professores: estudo sobre burnout e qualidade de vida no trabalho**. Rev. Psi. Divers Saúde**, Salvador, v. 7, n. 1, 2018.

BOISVERT, M.P. The quality of working life: an analysys. **Human Relations,** v. 30, p. 155-160,1977.

BOTLER, Alice Miriam Happ. Gestão escolar para uma escola mais justa. **Educar em Revista,** Curitiba, v. 34, n. 68, 2018.

BRADLEY, H. B. Community-based treatment for young adult offenders. **Crime and Delinquency,** v. 15, p. 359-370, 1969.

BRASIL. **Doenças relacionadas ao trabalho:** manual de procedimentos para serviços de saúde. n. 114. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

_____. **Diretrizes curriculares nacionais para a educação infantil.** Ministério da Educação. Secretaria de Educação Básica. Brasília: MEC-SEB, 2010.

BREYNNER, R. Oliveira; TONINI, M. Adriana. **Gestão Escolar e Formação Continuada de Professores.** Juiz de Fora: Editar, 2014.

BRITO, Charão Lucas. **Qualidade de vida no trabalho e a Síndrome de Burnout em profissionais públicos e privados de Santa Maria RS.** Dissertação de Mestrado Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção Universidade de Santa Maria RS. Santa Maria 2014

CARLOTTO, Mary Sandra; CAMARA, Scheila Gonçalves. Características psicométricas do Maslach Burnout Inventor. Student Survey (MBI-SS) em estudantes universitários brasileiros. **Psico-UFS**, v 11, n.2. 2006.

CARLOTTO; Mary Sandra, CÂMARA; Sheila Gonçalves. Riscos psicossociais associados à síndrome de burnout em professores universitários**. Avances em Psicología Latino-americana**, Bogotá, v. 35, n. 3, p. 447-457, 2017.

CASANOVA; Daniela Couto Guerreiro; RUSSO, Miguel Henrique: Crenças de autoeficácia de gestores escolares: variáveis relacionadas. **Psic. da Ed**., São Paulo, v. 42, p. 1-11, 2016.

CHAMON; Edna Maria Querido de Oliveira. **Qualidade de vida no trabalho.** Rio de Janeiro: Brasport, 2011.

CODO, W. **Educação, carinho e trabalho:** Burnout a síndrome da desistência do educador, que pode levar a falência da Educação. Petrópolis: Vozes, 1999.

COLARES, Maria lília Imbiriba Sousa; PACÍFICO, Juracy Machado; ESTRELA, George Queiroga. **Gestão Escolar Enfrentando os Desafios Cotidianos em Escolas Públicas.** Curitiba: Editora CRV, 2009.

COOPER C.L. **The stress of word. Aviation, space and environmental médice**, v. 56, p. 627-632, 1985.

DALAGASPERINA; Patrícia, MONTEIRO; Janine Kieling. Preditores da síndrome de *burnout* em docentes do ensino privado. **Psico-USF,** Bragança Paulista, v. 19, n. 2, p. 265-275. mai./ago., 2014.

DAVOGLIO, Tárcia Rita; LETTNIN, Carla da Conceição; BALDISSERA; Cristina Generali. Avaliação da qualidade de vida em docentes brasileiros: uma revisão sistemática. **Pro-Posições**, v. 26, n.3, p. 145-166, 2015.

DIAS, Cristiane Ortega. Síndrome de burnout: há que se flar em responsabilidade do empregador? **Rev. Saberes**, v. 3, n. 2, 2015
DIEHL; Liciane; CARLOTTO, Mary Sandra. Conhecimento de professores sobre a Síndrome de Burnout: Processo, fatores de risco e consequências**. Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 19, n. 4 p. 741-752, out/dez. 2014.

DONOSO-DIAZ, Sebastian. Prácticas de gestión de los equipos directivos de escuelas públicas chilenas. Univesdade de Talca. Chile. **Revista Brasileira de Educação**, v. 23, 2018

DOURADO, Luiz Fernandes. **Gestão da educação escolar**. Brasília: Universidade de Brasília, Centro de Educação a Distância, 2006.

DUARTE, Cátia Pereira; SILVA, Marcela Cristina Marcelino da; SILVA, Warley Silva. Condições de Trabalho dos Gestores das Escolas Municipais Públicas de Juiz de Fora. **EBR- Educação Básica Revista**, Juiz de Fora, v.2, n. 1, 2016.

DUGNANI; Lilian Aparecida Cruz, SOUZA; Vera Lucia Trevisan de. Psicologia e gestores escolares: mediações estéticas e semióticas promovendo ações coletivas. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 33, n. 2, abr./jun., 2016

FASCINA, Linus Pauling. et al. **Avaliação do Nível da Síndrome de *Burnout* Na Equipe De Enfermagem Da UTI- Adulto.** Associação nacional de Pesquisa e Pós Graduação em Administração, 2009

FERREIRA, Patricia Itala. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho/ organização.** Rio de Janeiro: LTC, 2013.

FERREIRA, Alberto Abrantes Esteves; SANTOS, Douglas Elias; RIGOLON, Rafael Gustavo. Avaliação comparativa dos sintomas da síndrome de burnout em professores de escolas públicas e privadas. **Revista Brasileira de Educação,** Viçosa, v. 19, n. 59, out-dez., 2014

FERREIRA, Juliana Barros; SILVA, Karollyne Rocha da; SOUZA, Andréa Silva; ALMEIDA, Cleyara Pereira de; MORAIS, Karla Cavalcante Silva de. Síndrome de Burnout em docentes de uma instituição de ensino superior. **Revista Pesquisa em Fisioterapia**, 2017.

FLECK, Marcelo P. A. *et al.* Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida WHOQOL-bref". **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 34, n. 2, 2000.

FREUDENBERGER, H.J. Staff Burn-Out. **Journal of Social Issues,** v. 30, p. 159-165, 1974.

GESTÃO ESCOLAR. **O que é a Gestão escolar.** 2018.
Disponível em: https://www.significados.com.br/gestao-escolar/ Acesso em: 21/11/2018

GUEDES, Dartagnan Pinto; GASPAR, Eron José. **Burnout:** profissionais de Educação Física. Curitiba: CRV, 2014.

KLEIN, Leander Luiz; LEMOS, Ricardo Brião; PEREIRA, Breno Augusto Diniz; BELTRAME, Gabriela. Qualidade de vida no serviço público: Uma avaliação em uma instituição de ensino superior. **REAd.,** Porto Alegre, v. 23, dez., p. 317-344, 2017.

KOETZ, Lydia; REMPEL, Claudete; PERICO, Eduardo. Qualidade de vida de professores de Instituições de Ensino Superior Comunitárias do Rio Grande do Sul. **Ciênc. saúde coletiva,** Rio de Janeiro, v.18, n. 4, abr., 2013

KOGAL, Gustavo Kendy Camargo; MELENDA, Francine Nesello; SANTOS, Hellen Geremias dos; SANT'ANNA, Flávia Lopes; GONZÁLEZ, Alberto Durán; MESAS, Arthur Eumann; ANDRADE, Selma Maffei de. Fatores associados a piores níveis na escala de Burnout em professores da educação básica. **Cad. Saúde Colet.,** Rio de Janeiro, v. 23, n. 3, p. 268-275, 2015.

LEAL, F. G.; CÉSPEDES, R. R.; STALLIVERI, L. O perfil do gestor universitário de cooperação internacional no Brasil. **Revista Eletrônica de Negócios Internacionais**. v. 12., n. 2, 2017.

LEITE, M. P.; SOUZA, A. N. (Coord.) **Condições do trabalho e suas repercussões na saúde dos professores da educação básica no Brasil:** Estado da Arte. Departamento de Ciências Sociais na Educação. Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, 2007.

LEVY, Gisele Cristine Tenório de Machado; SOBRINHO, Francisco de Paula Nunes. **A Síndrome de Burnout em professores do ensino regular**: Rio de Janeiro: Cognitiva, 2010.

LEVINE, M.F. Self-developed QWLmeasures. **Jornal of Occupational Behavior**, v. 4, n.1, 1983.

LIBÂNEO, José Carlos; OLIVEIRA, João Ferreira de;TOSCHI, Mirza Seabra . **Educação escolar:** políticas, estrutura e organização. 10.ed. São Paulo: Cortez, 2012.

LIPP, M.N. **O stress do professor.** São Paulo: Papirus, 2012.

LUCK, Heloísa. **Gestão educacional:** uma questão paradigmática. 10.ed. Petrópolis: Vozes, 2013.

MACHADO, Christian David; PROBST, Melissa. A Gestão Escolar no Século XXI: Os Desafios nos Novos Gestores. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento.** v. 01, 2017.

MAFFIA; Neves Lyovan; PEREIRA; Luciano Zille. **Estresse no trabalho: Estudo com gestores públicos do estado de Minas Gerais.** READ, Porto Alegre, v. 79, n. 3, set./dez. 2014.

MALASCH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M .P. Job burnout. **Revista Psicologia**, v. 34, n. 68, 2007.

MASLACH, C; SCHAUFELI, WB; LEITER, MP. Job burnout. **Annual Rewiew of Psychology,** v. 52, p. 397-422, 2001.

MÁXIMO, Thaís Augusta Cunha de Oliveira; ARAÚJO, Anísio José da Silva; SOUZA; Paulo Cézar Zambroni de. Vivências de sofrimento e prazer no trabalho de gerentes de banco. **Psicologia: Ciência e Profissão,** Paraíba, 2014.

MAZON, Catia Cristina Xavier. **O mal estar docente em gestores escolares.** Dissertação (Mestrado), Universidade Estadual Paulista. 69 f. Bauru, 2012.

MENEZES, Ebenezer Takuno de; SANTOS, Thais Helena dos**. Verbete gestão escolar.** Dicionário Interativo da Educação Brasileira - Educabrasil. São Paulo: Midiamix, 2001.

MENIN; Maria Suzana de Stefano, LEITE; Yoshie Ussami Ferrari, ZECHI; Juliana Aparecida Matias. As representações sociais dos gestores sobre seu papel na escola**. Revista@ Mbienteeducação,** São Paulo, 2014.

MESQUITA, Kayena Lopes de *et al.* A visão do enfermeiro/gestor sobre a necessidade de implementar apoio psicológico aos profissionais do serviço de atendimento móvel de urgência. **R. Enferm. Cent. O. Min**., v. 4, n.1, 2014.

MOREIRA, Hudson de Resende; FARIAS, Gelcemar Oliveira; NASCIMENTO, Juarez Vieria. Qualidade de Vida no Trabalho e Síndrome de Burnout em Professores de Educaçao Física do Estado do Rio Grande do Sul, Brasil. **Revista Brasileira de Atividade Fisica**, v.14, n. 2, 2009.

MOREIRA; Etiene Barbosa da Silva: **Estresse e Burnout (Manuscrito): Um estudo com gestoras das escolas públicas de Belo Horizonte.** Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração. 209. F, 2015.

MORENO-IMÉNEZ, B ; GARROSA, E.; GÁVEZ, E.; GONZÁLEZ, J.; BENEVIDES-PEREIRA, A. M.T. A avaliação do burnout em professores: comparação de instrumentos. **Psicologia em Estudo,** n.7. 2002.

NAHAS, Markus Vinicius. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo.** 7. ed. Florianópolis: Ed. Do Autor, 2017.

NUNES, Suelen Fernanda; SMEHA, Luciane Najar. **Síndrome de Burnout em docentes.** Santa Maria: Ciências Humanas, 2017.

OLIVEIRA, Ana Cristina Prado de; CARVALHO, Cynthia Paes de Carvalho. Gestão escolar, liderança do diretor e resultados educacionais no Brasil. **Rev. Brasileira de Educação,** Rio de Janeiro, v. 23, 2018

OLIVEIRA S.A. Qualidade da qualidade: uma perspectiva em saúde do trabalhador. **Cadernos de Saúde Pública**, São Paulo, v.13, n.4, p. 625-34, 1997.

PASCHOALINO, Jussara Bueno de Queiroz. Gestão Escolar na Educação Básica:construções e estratégias frente aos desafios profissionais. **Educação & Realidade,** Porto Alegre, v. 43, n. 4, p. 1301-1320, out/dez. 2018

PEREIRA, Erico; TEIXEIRA, Clarissa; LOPES, Adair**.** Qualidade de vida de professores de educação básica do município de Florianópolis, SC, Brasil. **Ciênc. saúde coletiva***,* v.18, n.7, pp.1963-1970, 2013.

PEREIRA, Érico Felden; TEIXEIRA, Clarissa Stefani; ANDRADE, Rubian D; LOPES, Adair da Silva. O trabalho docente e a qualidade de vida dos professores na educação básica. **Rev. salud pública**. v. 16, n 2, p. 221-231, 2014

PIMENTEL, Fernando Hugo Portella. **Afinal, o que é Burnout?** 2015. 264 f. Tese (Doutorado), Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2015.

PIRES, D. A.; MONTEIRO, P. A. P.; ALENCAR, D. R. Síndrome de burnout em professores de educação física da região nordeste do Pará. **Pensar a prática**, Goiânia, v. 15, n. 4, p. 821-1113, 2012.

POLETTO, Nelo Augusto; PROBST, Livia Fernandes; OLIVEIRA, Tálita Lima de; GUERRA, Luciane Miranda; AMBROSANO, Gláucia Maria Bovi; CORTELLAZZI, Karine Laura; GIL-MONTE, Pedro Rafael; POSSOBON, Rosana de Fátima. Síndrome de burnout em gestores municipais de saúde. **Cad. Saúde Colet.,** Rio de Janeiro, v. 24, 2, p. 209-215, 2016.

REINHOLD, H. **O sentido da vida, prevenção de estresse e Burnout de professor**. 2004. Tese (Doutorado). Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2004.

ROCHA, Ricelli Endrigo Ruppel da; FILHO, Kleber Prado; SILVA, Fátima Noely da; BOSCARI, Marilene; AMER, Siham Abdel Karin; ALMEIDA, Débora Cunha de. **Sintomas osteomusculares e estresse não alteram a qualidade de vida de professores da educação básica**. Caçador: UNIARP, 2017.

RODRIGUES, Marcus Vinicius. **Qualidade de Vida no trabalho:** Evolução e análise no nível gerencial. 15 ed. Petrópolis: Vozes, 2016.

ROSSI, Ana Maria; MEURS, James A.; PERREWÉ, Pamela L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: stress interpessoal e ocupacional.** São Paulo: Atlas 2015.

ROYUELA, V.; LOPES-TAMOYO, J.; SURINACH, J. The institutional vs. The cademic definition of quality of work life. What is the focus of the European Commission? **Social Indicadores Research,** 2008.

SANCHES, Santos Vinícius; FERREIRA, Patrícia de Morais; VERONEZ, Angelita Viana; KOCH, Rodrigo; SOUZA, Albert Schiaveto de; CHEADEL, Maria de Fátima Meinberg; CHRISTOFOLETTI, Gustavo. **Burnout e qualidade de vida em uma residência multiprofissional: Um estudo longitudinal de dois anos.** Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, Brasil 2015.

SANTA CATARINA. **Decreto n. 1.794, de 15 de outubro de 2013.** Dispõe sobre a Gestão Escolar da Educação Básica e Profissional da rede estadual de ensino, em todos os níveis e modalidades. Diário Oficial, Florianópolis, n. 19.683, 16 out. 2013.

SANTANA, Luiza Lucia e Silva, CUNHA, Nina rosa da Silveira; FERREIRA, Marco Aurelio Marques; MOURA, Luis Rodrigo Cunha; OLIVEIRA, Adriel Rodrigues De. **Gestores** Escolares da Rede Pública em Minas Gerais: Fatores de Satisfação no Trabalho**.** Revista Educação em Revista, Belo Horizonte, v.28, n.01. p.491-520. Mar.2012.

_____. **Decreto SC nº 243, de 1º de julho de 2015.** Altera o Decreto nº 1.794, de 2013, que dispõe sobre a Gestão Escolar da Educação Básica e Profissional da rede estadual de ensino em todos os níveis e modalidades. Diário Oficial - Santa Catarina, Florianópolis SC. 2015.

_____. **Decreto SC Nº 1794/13, de 15 de outubro de 2013**. Dispõe sobre a Gestão Escolar da Educação Básica e Profissional da rede estadual de ensino, em todos os níveis e modalidades. Diário Oficial – SC, Florianópolis, SC, 16 outubro 2013.

SCHNEIDER, Marilda Pasqual; SOUZA, Elidiane de; ZANELLA, Amanda Cristina Salvati. Sistema de escolha do diretor escolar na rede estadual de Santa Catarina: Desafios a gestão democrática. **Unoesc & Ciência – ACHS,** Joaçaba, v. 7, n.2, p. 251-262, jul./dez. 2016.

SED. **Plano de Carreira do Magistério.** Disponível em: <http://www.sed.sc.gov.br/servicos/professores-e-gestores/6588-plano-de-carreira-magisterio-2015> Acesso em: 12 mai. 2018.

SEMIS, Laís. Apenas 1% dos gestores brasileiros nunca deu aula. **Revista Nova Escola.** 2016. Disponível em: <https://gestaoescolar.org.br/conteudo/1758/apenas-1-dos-gestores-brasileiros-nunca-deu-aula>. Acesso em: 08 abr. 2018.

SEOW, J. Business professionals facing more stress now than five years ago, survey claims. Straitstimes, **Revista Eletrônica SIngapore,** 2015.

SILVA, Nilson Rogério da; BOLSONI-SILVA, Alessandra Turini; RODRIGUES, Olga Maria Piazentin Rolim; CAPELLINI, Vera Lúcia Messias Fialho. O trabalho do professor, indicadores de burnout, práticas educativas e comportamento dos alunos: Correlação e predição. **Rev. Bras. Ed. Esp.,** Marília, v. 21, n. 3, p. 363-376, jul./set., 2015.

SINOTT, Edilene Cunha; AFONSO, Mariangela da Rosa; RIBEIRO, Jose Antonio Bicca; FARIAS, Gelcemar Oliveria. Sindrome de Burnout: um estudo com professors de educação física. **Revista Movimento,** Porto Alegre, v. 20, n. 2., 2014.

SOARES, Juliana Aparecida Ribeiro; SANTOS, Marli Gonçalves dos; PINHEIRO, Marília Guimarães. Síndrome de Burnout em Docentes do Ensino Público um Estudo nas Escolas Estaduais de Nível Médio de Sertãozinho – SP. **Rev. Iluminart,** n 15, dez., 2017.

SOUZA, Lânia Daniela Marta; RIBEIRO, Marcelo Silva de Souza. O perfil do gestor escolar contemporâneo: das permanências as incorporações para exercício da função. **Espaço do Currículo,** v.10, n.1, p. 106-122, jan./abr., 2017.

SOUZA, Júlia Braga Rodolfo de; BRASIL, Marina Augusta de Jesus Silva; NAKADAKI, Vitória Evelin Pignatari. Desvalorização docente no contexto brasileiro: Entre políticas e dilemas sociais. **Ensaios Pedagógicos**, Sorocaba, v. 1, n. 2, mai./ago. 2017.

SOUZA, Sandra; SOUZA, Flaviane Michelly Tenório de Souza; BARBOSA, Silvânia da Cruz; LOPES, Iranda Rúbia de Souza; FERNANDES, Danielle Gomes. **Síndrome de burnourt e valores humanos em professores da rede pública estadual da cidade de João Pessoa:** Um estudo correlacional. João Pessoa: UFPB-Universidade Federal da Paraíba, 2016.

TARDIF, M.; LESSARD, C. **O trabalho docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas.** 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2007.

VIEIRA, Ana Cristina de Oliveira; RUBIO, Juliane de Alcantara Silva. A Síndrome de Burnout Afetando o Profissional da Educação. **Revista Eletrônica Saberes da Educação,** v. 6, n 1, 2015

WAINER, Jacques. **Métodos de pesquisa quantitativa e qualitativa para a ciência da computação**. Unicamp. São Paulo, 2009.

WALLAU, Sonia Maria de. **Estresse laboral e síndrome de burnout:** uma dualidade em estudo Novo Hamburgo: Porto Alegre: Feevale, 2003.

WILBERSTAEDT, Ioná Outo de Souza; VIEIRA, Marcia Gilmara Marian; SILVA, Yolanda Flores. Saúde e qualidade de vida: Discursos de docentes no cotidiano de uma escola pública de Santa Catarina. **Trab. Educ. Saúde,** Rio de Janeiro, 2016.

WILHELM, Fernanda Ax; ZANELLI, José Carlos. Características das estratégias de enfrentamento em gestores universitários no contexto de trabalho. **Psico. Argum.**, v. 32, n. 79, p. 39-48, out/dez. 2014.

_____. Características das situações estressantes em gestores universitários no contexto do trabalho. **Estudos e pesquisas em Psicologia,** Rio de Janeiro, v. 13, n. 2, p. 704-723, 2013.

.

APÊNDICES

APÊNDICE A – CARACTERÍSTICAS SOCIO OCUPACIONAIS

1) ( ) Feminino ( ) Masculino

2) Idade.....

3) Estado Marital.
( ) solteiro ( ) Divorciado
( ) Viúvo ( ) Casado ou União Estável

4) Jornada de Trabalho (horas)

---

5) Área de atuação enquanto Gestor Educacional
( ) fundamental 1
( ) fundamental 2
( ) Ensino médio

6) Local de trabalho
( ) Único
( ) 2 locais
( ) 3 ou mais locais

7) Tempo de profissão como Professor (se não exerceu a função deixar a questão em branco)

---

8) Tempo de atuação (anos) como Gestor Educacional

---

9) É a sua primeira experiência como Gestor Educacional:
( ) Sim ( ) Não

10) Uso de medicamento de controle especial (medicamentos tarja preta ou de uso controlado)
( ) Sim ( ) Não

11) Sobre possíveis comportamentos de risco, assinale se faz uso ou tem o hábito de
( ) Uso de Tabaco
( ) Consumo de bebida alcoólica

12) Hábitos alimentares

( ) frutas e hortaliças	( ) diariamente	( ) semanalmente
( ) consumo de refrigerante	( ) diariamente	( ) semanalmente
( ) alimentos gordurosos	( ) diariamente	( ) semanalmente
( ) produtos açucarados	( ) diariamente	( ) semanalmente

13) Prática de atividade física
( ) Sim ( ) Não
( ) 1 vez por semana no mínimo meia hora de atividade
( ) 2 vezes por semana no mínimo meia hora de atividade
( ) 3 vezes por semana no mínimo meia hora de atividade
( ) 4 a 5 vezes por semana no mínimo meia hora de atividade

14) Quanto ao desempenho da atividade de gestor assinale o tempo em que passa sentado
( ) entre 2 a 4 horas diárias
( ) entre 5 a 6 horas diárias
( ) entre 7 a 8 horas diárias
( ) mais de 8 horas diárias

Fonte: Adaptado Guedes e Gaspar (2014)

ANEXOS

ANEXO A - ANÁLISE DO WHOQOL-BREF

Instruções:

Este questionário é sobre como você se sente a respeito de sua qualidade de vida, saúde e outras áreas de sua via. Por favor responda a todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha a entre as alternativas a que mais lhe parece apropriada. Esta, muitas vezes, poderá ser sua primeira escolha.

Por favor, tenha em mente seus valores, aspirações, prazeres e preocupações. Nós estamos perguntando o que você acha de sua vida, tomando como referencia as duas ultimas semanas. Por exemplo, pensando nas ultimas semanas, uma questão poderia ser:

	Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
Você recebe dos outros o apoio de que necessita?	1	2	3	4	5

Para responder você deve circular o numero que melhor corresponde ao quanto você recebe dos outros o apoio de que necessita nestas ultimas duas semanas.

Você deve circular o 1 se você não recebeu ‘nada’ de apoio.

Por favor, leia cada questão, veja o que você acha e circule no numero que lhe parece a melhor resposta.

		Muito Ruim	Ruim	Nem Ruim Nem Boa	Boa	Muito Boa
1	Como você avalia sua qualidade de vida?	1	2	3	4	5

		Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem Satisfeito Nem Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
2	Qual satisfeito (a) você está com a sua saúde?	1	2	3	4	5

As questões seguintes são sobre **o quanto** você tem sentido algumas coisas nas ultimas duas semanas.

		Nada	Muito Pouco	Mais ou Menos	Bastante	Extremamente
3	Em que medida você acha que sua dor(física) impede você de fazer o que você precisa?	1	2	3	4	5

4	O quanto você precisa de um tratamento médico para levar sua vida diária	1	2	3	4	5
5	O quanto você aproveita sua vida?	1	2	3	4	5
6	Em que medida você acha que sua vida tem sentido?	1	2	3	4	5
7	O quanto você consegue se concentrar?	1	2	3	4	5
8	Quão seguro (a) você se sente em sua vida diária?	1	2	3	4	5
9	Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)	1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre **quão completamente** você tem sentido ou é capaz de fazer certas coisas nestas ultimas duas semanas.

		Nada	Muito Pouco	Médio	Muito	Completamente
10	Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
11	Você é capaz de aceitar sua aparência física?	1	2	3	4	5
12	Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?	1	2	3	4	5
13	Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
14	Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer?	1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre **quão bem ou satisfeito** você se sentiu a respeito de vários aspectos de sua vida nas ultimas duas semanas.

		Muito Ruim	Ruim	Nem Ruim Nem Bom	Bom	Muito Bom
15	Quão bem você é capaz de se locomover	1	2	3	4	5
		Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem Satisfeito Nem	Satisfeito	Muito Satisfeito

				Insatisfeito		
16	Quão satisfeito (a) você está com seu sono?	1	2	3	4	5
17	Quão satisfeito (a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do dia-a-dia?	1	2	3	4	5
18	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?	1	2	3	4	5
19	Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?	1	2	3	4	5
20	Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes conhecidos, colegas)?	1	2	3	4	5
21	Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus colegas?	1	2	3	4	5
22	Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?	1	2	3	4	5
23	Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde você mora?	1	2	3	4	5
24	Quão satisfeito(a) você está com seu acesso aos serviços de saúde?	1	2	3	4	5
25	Quão satisfeito(a) você está com o seiu meio de transporte?	1	2	3	4	5

As questões seguintes referem-se a **com que frequência** você sentiu ou experimentou certas coisas nas ultimas duas semanas.

		NUNCA	ALGUMAS VEZES	FREQUENTEMENTE	MUITO FREQUENTEMENTE	SEMPRE
26	Com que frequência você tem sentimentos negativos, tais como: mau humor, desespero, ansiedade, depressão?	1	2	3	4	5

Alguém lhe ajudou a preencher este questionário?

Quanto tempo você levou para preencher este questionário?

Referência

FLECK, Marcelo P. A. *et al.* Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida WHOQOL-bref". **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 34, n. 2, 2000. Disponível em: <http://www.cefid.udesc.br/arquivos/id_submenu/1173/whoqol_bref.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2017.

ANEXO B – QUESTIONÁRIO PRELIMINAR

QUESTIONÁRIO PRELIMINAR DE IDENTIFICAÇÃO DE BURNOUT

Maslach Burnout Iventory (MBI), idealizado por Christina Maslach e
Susan Jackson (1980), elaborado por Jose Pinto Guedes e Eron josé Gaspar (2014)

	Características no trabalho	Nunca	Algumas vezes/ano	Uma vez /mês	Algumas vezes/mês	Uma vez semana	Algumas vezes/semana	Todos os dias
1	Sente-se decepcionado com o trabalho							
2	Sente-se esgotado após o término do trabalho							
3	Sente-se esgotado pela manhã ao pensar no trabalho							
4	Sente-se cansado por trabalhar todo dia com pessoas							
5	Sente que o trabalho o está desgastando							
6	Sente-se frustrado com o trabalho							
7	Sente que está trabalhando demais							
8	Sente que trabalhar com pessoas é estressante							
9	Sente-se no limite de suas possibilidades							
10	Trata as pessoas como objetos impessoais							
11	Tornou-se mais duro com as pessoas							
12	O trabalho está enrijecendo emocionalmente							
13	Não se importa com as pessoas que atende							
14	Os receptores o culpam por seus problemas							
15	Entende facilmente os receptores							
16	Trata com efetividade os problemas dos receptores							
17	Exerce influência positiva na vida dos receptores							
18	Sente-se vigoroso no trabalho							
19	Cria clima agradável com os receptores no trabalho							
20	Sente-se estimulado após trabalhar com receptores							
21	Consegue coisas valiosas no trabalho							
22	Maneja os problemas emocionais com calma							

Fonte: GUEDES E GASPAR (2014, p. 73).

Observação: Este instrumento de pesquisa é apenas informativo, e não deve ser usado para substituir o diagnóstico médico.