

CONHECIMENTO DE PROFESSORES SOBRE A SÍNDROME DE BURNOUT: PROCESSO, FATORES DE RISCO E CONSEQUÊNCIAS¹

Liciane Diehl²

Centro Universitário UNIVATES, Lajeado-RS, Brasil

Mary Sandra Carlotto

Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre-RS, Brasil

RESUMO. A Síndrome de Burnout (SB) caracteriza-se como um fenômeno psicossocial que ocorre como resposta crônica aos estressores interpessoais nas situações de trabalho. O presente estudo, de delineamento qualitativo, teve como objetivo explorar o conhecimento de professores sobre a SB, assim como compreender os elementos utilizados para interpretar esse processo. Participaram do estudo seis professoras do Ensino Fundamental e utilizou-se um protocolo de entrevista semiestruturada em três eixos de investigação. A análise dos dados deu-se por análise de conteúdo a partir de seis categorias estabelecidas a priori, gerando novas subcategorias, que foram analisadas de acordo com o modelo teórico de Gil-Monte da SB. Os resultados apontaram que, apesar de algumas aproximações com o modelo teórico, considerar a SB como um tipo de estresse ou depressão indica uma lacuna importante do conhecimento, e que não nomeá-la nem identificá-la em seus estágios iniciais contribui para o seu agravamento. Aspectos relacionais e características organizacionais estão vinculados a fatores desencadeantes, assim como o significado e as características do trabalho, expectativas realistas e suporte social são percebidos como fatores protetores da síndrome. O fato de considerar medidas de prevenção centradas no indivíduo e na organização demonstra a necessidade de ampliar o olhar para a esfera macrossocial. Entender o trabalho, seu sentido e suas repercussões, a partir da experiência e do saber dos trabalhadores constitui-se como ensinamento indispensável para aprofundar o conhecimento sobre a SB e, desse modo, propor alternativas eficazes de prevenção e promoção de saúde.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout; saúde ocupacional; professores.

KNOWLEDGE OF TEACHERS ABOUT THE BURNOUT SYNDROME: PROCESS, RISK FACTORS AND CONSEQUENCES

ABSTRACT. Burnout Syndrome (BS) is a psychosocial phenomenon that occurs as a chronic response to interpersonal stressors in work-related situations. This qualitative study aimed to explore the knowledge of teachers about the BS and to comprehend the elements used to interpret this process. Six Elementary School teachers participated in the study, and a semi-structured interview protocol was used in three investigations axes. Data was analyzed through content analysis, from six categories defined a priori, generating new sub-categories analyzed according to the BS theoretical model proposed by Gil-Monte. The results pointed that, in spite of some approximations to the theoretical model, considering the BS as a type of stress or depression indicates an important gap in knowledge, just as not naming it or not identifying it in its initial stages contributes to its aggravation. Relational aspects and organizational characteristics are linked to triggering factors, and the meaning and characteristics of a job, realistic expectations and social support are perceived as protective factors of the syndrome. The fact of considering prevention measures centered on the individual and on the organization shows a need for the expansion of the view to the macro social sphere. Understanding the job, its meaning and impacts, based on the experience and knowledge of the workers, constituted an indispensable teaching to deepen the comprehension about the BS and, thus, to propose efficient alternatives of prevention and health promotion.

Keywords: Burnout Syndrome; occupational health; teachers.

¹ *Apoio e financiamento:* Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

² *Endereço para correspondência:* Rua Francisco Oscar Karnal, n. 397, ap. 801, Centro, CEP 95.900-000, Lajeado-RS, Brasil. *E-mail:* lici@univates.br.

CONOCIMIENTO DE LOS PROFESORES SOBRE EL SÍNDROME DE BURNOUT: PROCESO, FACTORES DE RIESGO Y CONSECUENCIAS

RESUMEN. El Síndrome de Burnout (SB) se caracteriza como un fenómeno psicosocial que ocurre como respuesta crónica a factores estresantes interpersonales en situaciones de trabajo. El presente estudio de diseño cualitativo tuvo como objetivo explorar el conocimiento de los profesores sobre el SB, así como comprender los elementos que se utilizan para interpretar este proceso. Participaron del estudio seis maestras de la escuela primaria y utilizó un protocolo de entrevista semiestructurada en tres áreas de investigación. El análisis de los datos se realizó mediante el análisis de contenido a partir de seis categorías establecidas *a priori*, generando nuevas subcategorías analizadas según el modelo teórico de Gil-Monte (2005) del SB. Los resultados mostraron que, a pesar de algunas aproximaciones al modelo teórico, considerar el SB una especie de estrés o depresión indica una falla importante de conocimiento, así como no nombrarlo ni identificarlo en sus primeras etapas contribuye a su empeoramiento. Aspectos relacionales y características organizacionales están vinculados a factores desencadenantes, así como el significado y las características del trabajo, las expectativas realistas y el apoyo social se perciben como factores protectores del síndrome. El hecho de considerar medidas preventivas centradas en el individuo y en la organización demuestra la necesidad de expandir la mirada hacia la esfera macrosocial. Comprender el trabajo, su significado y sus impactos, a partir de la experiencia y del conocimiento de los trabajadores, se constituye como una enseñanza esencial para profundizar el conocimiento sobre el SB y así proponer alternativas eficaces para la prevención y promoción de la salud.

Palabras-clave: Síndrome de burnout; salud ocupacional; profesores.

As últimas décadas têm sido marcadas por profundas alterações econômicas, políticas, sociais e culturais que repercutiram intensamente nas organizações e formas de trabalho. Crescem, assim, os casos de depressão, síndrome do pânico e de Burnout, estresse, transtornos psicóticos, transtornos mentais relacionados ao uso de álcool, etc., distúrbios dos quais cada um tem maior relação com determinadas categorias profissionais (Lima, 2003).

O aparecimento de novos agravos à saúde ocupacional possui estreita relação com fatores psicossociais, condições presentes em uma situação de trabalho diretamente relacionada com a organização do trabalho, o conteúdo do trabalho e a realização de tarefas (Gil-Monte, 2005). Neste sentido, o Burnout pode ocorrer quando há um desequilíbrio entre as demandas e exigências no trabalho e os recursos disponibilizados pela organização (Bakker & Demerouti, 2013), esforços e (Schaufeli, 2006) conflitos entre os valores e motivações individuais e a missão e orientações institucionais (Leiter, Bakker, & Maslach, 2014; Maslach & Leiter, 1999).

A persistência e a intensidade com que os estressores são vivenciados pelo indivíduo, associadas a sucessivas tentativas de lidar adequadamente com fatores de estresse, podem tornar esse indivíduo vulnerável ao surgimento da Síndrome de Burnout (SB), que se caracteriza como um fenômeno psicosocial que ocorre

como resposta crônica aos estressores interpessoais nas situações de trabalho (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Muitas são as definições e modelos de Burnout, no entanto, o mais utilizado e consolidado na literatura é o de Maslach e Jackson (1981), constituído de três dimensões: 1- Exaustão Emocional, caracterizada pela falta ou carência de energia e entusiasmo e sentimento de esgotamento de recursos; 2- despersonalização, situação em que o profissional passa a tratar os clientes, colegas e a organização como objetos e em que os trabalhadores podem desenvolver certa insensibilidade emocional; 3- baixa realização pessoal, definida como uma tendência do trabalhador a autoavaliar-se de forma negativa, sentindo-se infeliz consigo e insatisfeito com seu desenvolvimento profissional.

Gil-Monte (2005), mais recentemente, desenvolveu um modelo de dimensões da SB baseado em estudos qualitativos, semelhante ao já desenvolvido por Maslach e Jackson (1981), tendo como diferencial a inclusão da dimensão culpa. Nesse modelo, o Burnout é representado por quatro dimensões: 1- Ilusão pelo trabalho, indicando o desejo individual de atingir metas relacionadas ao trabalho, sendo estas percebidas pelo sujeito como atraentes e fonte de satisfação pessoal; 2- desgaste psíquico, caracterizado pelo sentimento de Exaustão Emocional e física em relação ao contato direto com pessoas que são fonte ou causadoras de

problemas; 3- Indolência, evidenciada pela presença de atitudes de indiferença junto às pessoas que necessitam ser atendidas no ambiente de trabalho; 4- culpa, caracterizada pelo surgimento de sentimentos de culpabilização por atitudes e comportamentos não condizentes com as normas internas e de cobrança social acerca do papel profissional.

O modelo permite delimitar dois tipos de perfil de Burnout: perfil 1, caracterizado pela presença de um conjunto de sentimentos e condutas ligados ao estresse laboral que dão origem a uma forma moderada de mal-estar, sem impossibilitar o profissional de realizar suas atividades laborais, embora pudesse executá-las de uma melhor forma; e perfil 2 - que se constitui dos mesmos sintomas do perfil 1, mas é acrescido do sentimento de culpa. Esses dão origem a casos clínicos com maior comprometimento, os quais, não raras vezes, levam o trabalhador à incapacidade total para o trabalho.

O Burnout em professores vem recebendo crescente atenção por parte de pesquisadores e estudiosos, tendo em vista que sua severidade nos profissionais de ensino coloca a atividade docente como uma das profissões de alto risco (Mallmann, Palazzo, Carlotto, & Aerts, 2009). Hypolito e Grishcke (2013) afirmam que este é um campo de estudo a ser explorado em virtude das profundas transformações da escola e da educação dos últimos tempos, as quais afetam emocional e afetivamente o professorado e incentivam sentimentos de responsabilidade pelo desempenho e pela qualidade da escola, produzindo, conseqüentemente, sentimento de culpa.

Especificamente em relação aos professores, Cephe (2010) destaca a importância de desenvolver pesquisas qualitativas a partir da investigação dos níveis de estressores (macro, meso, micro) percebidos que poderiam ocasionar o Burnout. Mazzola, Schonfeld e Spector (2011) pontuam que resultados de pesquisas qualitativas podem adicionar profundidade ao detalharem as experiências pessoais originalmente não contempladas por pesquisadores que utilizam instrumentos estruturados em investigação orientada quantitativamente. Vieira, Barros e Lima (2007) complementam que, para entender o trabalho, seu sentido e suas repercussões, é preciso colocar no centro da discussão o saber dos trabalhadores, o que é um ensinamento

indispensável para todas as pesquisas/pesquisadores dessa área: o conhecimento do trabalho real só é possível por meio dos trabalhadores, de sua experiência, do que sabem e do modo como sabem.

Pelo exposto, o presente estudo de delineamento qualitativo tem como objetivo explorar o conhecimento de professores sobre a Síndrome de Burnout, assim como compreender os elementos utilizados para interpretar esse processo.

MÉTODO

Participaram do estudo seis professoras de Ensino Fundamental de escolas públicas. As entrevistadas tinham idades entre 40 e 51 anos; cinco delas eram casadas e quatro tinham de um a três filhos, e o tempo de docência variou entre dez e trinta anos; três possuíam graduação completa e três, formação de nível de especialização. Em relação à carga horária de trabalho, quatro professoras atuavam por 40 horas semanais (duas dividiam esta carga horária em 20 horas entre outra atividade ou outra escola e duas trabalhavam o total da carga horária de 40 horas na mesma escola); as outras duas professoras lecionavam 20 horas semanais.

Para a determinação do tamanho e o fechamento do número de participantes foi utilizado o critério de amostragem por saturação, isto é, foi interrompida a captação de novos componentes quando as informações fornecidas pelos participantes da pesquisa pouco acrescentavam ao material já obtido, não mais contribuindo significativamente para o aperfeiçoamento da reflexão teórica fundamentada nos dados que estavam sendo coletados, considerando-se os objetivos e o modelo teórico utilizado (Fontanella, Ricas & Turato, 2008). Para apoiar a decisão do pesquisador, foi utilizada avaliação interjuízes com vista à validação do conteúdo e ao momento de fechamento do número de participantes.

Para a coleta de dados, utilizou-se um protocolo de entrevista semiestruturada dividido em três eixos, contemplando: 1- questões sociodemográficas e laborais (idade, formação, tempo de profissão, histórico de afastamento, estado civil, ter tido filhos e quantos); 2- modelo e roteiro de entrevista de Sackman, 1992

(referência para investigação de processos psicossociais) que abordou: a) conhecimento sobre o fenômeno; b) atribuições analítico-causais, com descrição do processo de Burnout de forma cronológica; c) conhecimento axiomático, isto é, fatores desencadeantes e protetores da SB; d) componentes descritivos, como sintomas, sinais e critérios; e) atribuições causal-normativas (recomendações para melhorar a situação e prevenir a SB); 3-significado do trabalho docente, satisfação e insatisfação no trabalho, permanência e tendência ao abandono da profissão.

Inicialmente, contatou-se a Secretaria Municipal da Educação de São Leopoldo-RS com o intuito de organizar, em conjunto com as diretoras das escolas, o momento apropriado para a realização das entrevistas. Posteriormente, por intermédio da direção de cada escola, foram convidados oral e pessoalmente os professores que tinham algum conhecimento sobre a SB, abrindo-se, assim, oportunidade de inscrição para participarem da entrevista individual. O agendamento de dia e horário ocorreu de acordo com a disponibilidade do participante e a escolha se deu por ordem de inscrição.

Antes da realização das entrevistas foi realizada uma entrevista-piloto com uma professora não participante do estudo para verificar o entendimento e adequação das questões em relação aos objetivos propostos. As entrevistas foram realizadas em sala específica da escola, assegurando-se questões pertinentes ao sigilo, e foram gravadas em mídia eletrônica para posterior transcrição. As entrevistas foram analisadas utilizando-se a técnica de análise de conteúdo proposta por Bardin (1977), que considera o acesso a diversos conteúdos presentes em um texto, explícitos ou não, fato a ser focalizado não apenas no tocante à semântica da língua, mas também quanto à interpretação do sentido que um indivíduo atribui às mensagens. Os dados foram categorizados por dois juízes independentes (Bardin, 1977), tendo-se obtido um percentual de 90% de concordância. Para os conteúdos discordantes, foi solicitada a avaliação de um terceiro juiz.

Foram respeitados os aspectos éticos estabelecidos pela Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde. Este estudo faz parte de um projeto maior encaminhado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da PUCRS.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A seguir, no quadro 2, são descritas as principais categorias e subcategorias identificadas nas respostas das participantes da pesquisa.

Quadro 2 – Categorias e códigos definidos através da análise de conteúdo

Categorias	Subcategorias
Conhecimento sobre o fenômeno (definição e nível de conhecimento sobre a SB)	Estresse
	Depressão
	Doença dos profissionais que lidam com pessoas
	Distanciamento
Atribuições analítico-causais (descrição do processo da SB)	Ocorre ao longo do tempo
	Resultado de pressão emocional associada com intenso envolvimento com pessoas
	Não é percebido pela pessoa
Conhecimento axiomático (fatores desencadeantes da SB)	Indisciplina dos alunos
	Falta de apoio dos pais e da direção da escola
	Sobrecarga de trabalho
	Cobrança social
Componentes descritivos (sintomas, sinais e critérios para identificar a SB)	Sintomas físicos
	Sintomas psíquicos
	Distúrbios comportamentais
Conhecimento axiomático (fatores protetores)	Significado do trabalho
	Características do trabalho
	Expectativas realísticas
	Suporte social
Atribuições causal-normativas (possíveis medidas para prevenir a SB)	Centradas no indivíduo
	Centradas na organização

Conhecimento sobre o fenômeno (definição e nível de conhecimento sobre a SB)

A partir dos relatos das entrevistadas, foi possível identificar temas que geraram subcategorias relacionadas ao conhecimento da SB manifestadas na forma de estresse, distanciamento, depressão e doença dos profissionais que lidam com pessoas. Observa-se que há um conhecimento ainda incipiente sobre a doença, declarado por meio de um senso comum, originado de conversas entre

colegas de trabalho no cotidiano e de intervenções realizadas por psicólogos.

A SB como sinônimo de estresse é evidenciada como estado decorrente do excesso de trabalho, entendimento associado à Exaustão Emocional, primeira dimensão a surgir na SB, no modelo processual de Maslach e Jackson (1981), assim como ao Desgaste Psicológico no modelo de Gil-Monte (2005). Ambas as dimensões são comumente associadas à sobrecarga de trabalho permitindo esta aproximação. O fato de Burnout ser identificado como sinônimo de estresse, embora indique desconhecimento sobre a correta definição da síndrome, não é incomum. A própria literatura, em sua fase inicial, tratou tais conceitos como sinônimos (Maslach & Jackson, 1981), fato que parece ainda persistir e pode ser verificado nas seguintes falas: “É o estresse... Vem da questão, ali, do dia a dia, estar assoberbado de trabalho. Isso que causa a doença” (S2); “Por estar muito ocupado, gera um estresse muito grande, muito alto e, por isso, se desenvolve algumas dificuldades” (S4).

A SB também é comumente confundida com depressão, como aponta a seguinte fala: “Uma certa depressão, de ter que vir para o trabalho, lidar com a nossa rotina, com os alunos” (S3). Embora a Síndrome de Burnout tenha alguma relação com sentimentos de depressão, não são iguais (Maslach & Jackson, 1981). O indivíduo com Burnout pode apresentar dificuldades em uma esfera de sua vida e funcionar muito bem em outras, ao passo que, na depressão clássica, os sintomas se manifestam em todas as situações de sua vida (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Pode-se pensar que tal associação ocorra porque Burnout, não raras vezes, é diagnosticado em sua fase final, na qual a depressão é uma comorbidade (Gil-Monte, 2012).

O estresse típico de algumas profissões que mantêm relação direta com pessoas fica evidenciado na fala de S2, o que vai ao encontro da definição de Burnout como resultante da constante e repetitiva pressão emocional associada com intenso envolvimento com pessoas por longos períodos de tempo (Pines, Aronson, & Kafry, 1981):

Um estresse que adoce esses profissionais, mas são profissionais específicos, né? Mais os que lidam com a questão do conflito, da segurança também... A linha de frente, digamos

assim, professor, da saúde, enfermagem... Quem está sempre com o povo, em contato! O que é o policial e o professor? Linha de frente! Não estão no gabinete (S2).

Entender a SB como distanciamento dos clientes evidencia uma concepção mais próxima ao seu conceito e a uma das suas dimensões centrais, a *Indolência*. Essa dimensão é elemento essencial da SB, enquanto a Exaustão Emocional e a Redução da Realização Pessoal podem estar associadas a outros tipos de síndromes (Moreno, Oliver, & Aragoneses, 1991): “Uma certa aversão. ... Eu já senti isso, de não querer [lidar com alunos]... De atravessar até no sinal errado sem pensar, porque sabia que tinha que ir para tal lugar e ter que enfrentar certos alunos, aquele ambiente...” (S3).

Associar a SB com estresse ocupacional ou um tipo de estresse de quem lida com pessoas e, por vezes, percebê-la como depressão são resultados que não surpreendem, pois, conquanto a SB já seja reconhecida legalmente pelo Ministério da Previdência e Assistência Social (DOU, 1999), ainda não é amplamente conhecida pelos profissionais de saúde (Batista, Carlotto, Coutinho, & Augusto, 2011) e não é prática consolidada nas ações de saúde por parte da maioria de gestores do setor público e privado.

Atribuições analítico-causais (descrição do processo da SB)

As expressões das entrevistadas permitem identificar três subcategorias relacionadas ao processo de desenvolvimento da SB: 1- ocorre ao longo do tempo; 2- resulta da pressão emocional associada a intenso envolvimento com pessoas; 3- não é percebida pela pessoa. De acordo com a perspectiva psicossocial, a SB é considerada um processo cujos aspectos interpessoais e do contexto de trabalho, em que situações de estresse são vivenciadas de forma frequente e persistente, contribuem efetivamente para o seu desenvolvimento (Gil-Monte, 2005). A compreensão adequada dos pressupostos teóricos é explicitada através da fala: “Vai acontecendo aos poucos, eu acho... É uma coisinha que acontece no início, depois isso vai acumulando, acumulando” (S2).

A SB resulta da constante e repetitiva pressão emocional associada com intenso envolvimento com pessoas por longos períodos de tempo (Pines, Aronson, & Kafry, 1981).

Quando persiste a inabilidade para lidar com o estresse, haverá seu prolongamento e sua cronicidade, podendo assim ocorrer Burnout (Guimarães, 2000): *“Esse agito de sala de aula pode desencadear... Problemas com alunos, uma resposta mal dada... Esses problemas vão se somando, problemas com pais, o próprio problema da escola, sabe?”* (S5).

O surgimento do Burnout é paulatino, cumulativo e com incremento progressivo em severidade, e o indivíduo não o percebe em suas fases iniciais, e geralmente se recusa a acreditar na possibilidade de estar acontecendo algo de errado com ele (Guimarães, 2000). A falha na percepção e as fases finais do processo são identificadas nas seguintes expressões: *“Já presenciei professores que surtaram dentro da sala de aula e nunca mais entraram ‘Aqui eu não fico, nunca mais volto! Esse não é o meu papel, eu não fui contratada para isso!’ E não conseguiram lidar com a situação...”* (S4).

Porque às vezes tu tem alguma coisa, tu não sabe se tu tem essa doença, se tu não tem... Eu acho que a maioria das pessoas nem sabe que tem... Tu vai num médico, tu vai num outro... Tem uma dor no pescoço tu vai num traumato, tu tem uma dor de estômago tu vai lá no gastro. ... Às vezes dá vontade, dá vontade de morrer! (pausa), sabe, de tal era o esgotamento, esgotamento físico assim muito grande. Muito, muito, muito grande. Fui até o meu limite...” (S1).

Neste sentido, é importante observar que as professoras identificam um adoecimento, porém não reconhecem sua classificação. O desconhecimento, tanto por parte dos médicos como dos próprios profissionais, dificulta o diagnóstico da SB e o adequado tratamento. Silva e Pinheiro (2013) referem que, como os trabalhadores desconhecem as manifestações e causas desse fenômeno, não buscam formas efetivas de prevenção ou intervenção.

As doenças originadas no trabalho são frequentemente percebidas em estádios avançados, pois muitas delas, em suas fases iniciais, apresentam sintomas comuns a outras patologias, e assim se torna difícil identificar os processos que as geraram. Destarte, as medidas que deveriam assegurar a saúde do trabalhador acabam por restringir-se a intervenções pontuais sobre os riscos mais evidentes e, a essa forma inconsequente de lidar com a saúde e a vida,

une-se a resistência dos indivíduos em aceitar a condição de doente (Minayo-Gomez & Thedim-Costa, 1997).

Conhecimento axiomático (fatores desencadeantes da SB)

Do ponto de vista das professoras entrevistadas, a indisciplina dos alunos, a falta de apoio dos pais e da direção da escola, a sobrecarga de trabalho e a cobrança social são os principais desencadeadores da SB. As entrevistadas mencionam que mudanças significativas ocorreram na carreira docente nos últimos anos, especialmente em relação ao comportamento dos alunos, ao envolvimento dos pais na educação dos filhos e ao papel do professor. Isso aumentou as cobranças em relação à qualidade e quantidade de tarefas a serem realizadas, às quais se soma o sentimento de impotência gerado por políticas educacionais consideradas como ineficazes que dificultam o exercício da profissão.

Esse entendimento vem ao encontro do que menciona Santos (2009) como determinantes do Burnout em professores, a saber, sobrecarga de trabalho somada ao baixo interesse dos alunos pelos conteúdos escolares, problemas disciplinares dos alunos e a falta de apoio proveniente da negligência de pais ou superiores e de políticas inconsistentes. Skaalvik e Skaalvik (2011) complementam referindo que aspectos do contexto escolar como a falta de apoio da supervisão, a relação com os pais e problemas de disciplina têm contribuído para o aumento da Exaustão Emocional e a desistência da profissão. As falas a seguir exemplificam o sentimento gerado pela indisciplina dos alunos, ligado ao desrespeito e ao cansaço decorrente da frequência dos fatos. Percebe-se a sensação de incapacidade diante da inconsistência das regras e da indiferença dos pais, que, ao contrário, deveriam servir de apoio aos professores:

Tem dias que tu não consegues dar aula. Tem aluno que perturba tanto, tudo é motivo de piada... Pega o material de um, dá um tapa no outro, o professor está explicando alguma coisa, ele passa, levanta e fica circulando. (S1).

Em último caso, tu manda para a direção. Aí, faz um registro, e o aluno volta para sala de aula. E a direção, fica chamando os pais, os pais não vêm.

Chama os pais, os pais não vêm. Aí chama os pais de novo, e aquilo vai constantemente, não vêm, não veêm... E... e a gente fica sem suporte. E, por outro lado, a vice-direção "O que que nós vamos fazer?" (S2).

Para muitos professores, é na relação professor-aluno que se estabelece a busca do sucesso da aprendizagem e é essa relação a principal razão de escolha da profissão e, geralmente, umas das principais causas de satisfação ou insatisfação com o trabalho, de desilusão e sofrimento. Relações tensas com os alunos têm sido apontada como um dos principais estressores que podem conduzir ao desenvolvimento de SB (Young & Yue, 2007): *"É essa conversa excessiva que eles têm, que daí tu não consegue te pronunciar, porque eles às vezes não permitem. Essa falta de... de limite, dentro da sala de aula. Eles não conseguem se controlar. É uma agitação excessiva" (S3).*

Embora o estresse e o Burnout ocorram há muito tempo entre os professores, seu reconhecimento como problema sério ficou mais explícito nos últimos anos, pois estão cada vez mais presentes nesse campo aspectos potencialmente estressores, como baixos salários, classes superlotadas, excesso de carga horária, inexpressiva participação nas políticas e no planejamento institucional, sentimentos de ameaça em sala de aula (Levy, Nunes Sobrinho & Souza, 2009) e necessidade de improviso em razão da falta de material pedagógico (Santos, 2009). A figura atual do professor diferencia-se daquela que o inspirou a escolher essa profissão, que era motivo de prestígio e valorização de sua condição social e financeira (Hypolito & Grishcke, 2013), como aponta o relato abaixo:

Essa coisa de ter que estar cada vez trabalhando mais, mais, mais, procurando alternativas, então, eu acho que isso deixa ele [o professor] mais estressado, porque, além de ser desvalorizado na importância da profissão, também tem a desvalorização financeira e ele acaba, às vezes, tendo que vender isso, vender aquilo (S4).

Observam-se na fala acima contradições que contribuem para o adoecimento do professor. A desvalorização da profissão vem acompanhada pela expansão das funções docentes (Hypolito & Grishcke, 2013). O professor, ao mesmo tempo

em que se sente cobrado, não encontra condições de responder às exigências a ele impostas: *"A gente lida com muita criança, sabe? É muita criança... Então, isso é bem complicado. E têm muitos professores que trabalham sessenta horas, três escolas diferentes, então, isso é bastante complicado (S5).*

Tu ainda tens que ser tudo, né? Porque tu tens que ter um tom de voz calmo, tu tens que estar equilibrada, tu tens que motivar os alunos, tu tens que ser educada com os pais e tu tens que dar o bom exemplo. ... Como é que eu vou me portar de um jeito deselegante ou explosivo? E, de repente, se é o pai de um aluno? Não posso, né? No entanto eu sou ser humano, então, se eu estou naquele momento de estresse, onde é que eu coloco meu estresse? (S6).

Assim, a sobrecarga de trabalho expressa na quantidade de alunos a serem atendidos e no excesso de carga horária e a cobrança social - que se reflete em conflito e ambiguidade de papéis - são fatores que influenciam no desenvolvimento de Burnout (Moriani-Elvira, & Herruzo-Cabrera 2004). As demandas de trabalho não necessariamente acompanham os recursos disponibilizados pela organização, sendo este desequilíbrio uma das questões relacionadas à ocorrência do Burnout (Bakker & Demerouti, 2013).

Componentes descritivos (sintomas, sinais e critérios para identificar a SB)

Ao serem questionadas sobre sinais e critérios para identificar a SB, as entrevistadas revelaram expressões que se relacionaram a três tipos de sintomas: físicos, psíquicos e comportamentais. Os sintomas físicos incluem reações psicossomáticas relacionadas à exaustão física, em que os profissionais apresentam falta de energia e esgotamento físico que podem ser fatais (Kaschka, Korczak & Broich, 2011). No depoimento de S2 fica explícita a sensação de exaustão mental até surgir a dor física, e em S5, o excesso de trabalho sem adequadas pausas e descansos, o que gera vertigem e dificuldade de relaxamento: *"Tu te sente sugado, sabe? Parece que retiram de ti todas as energias. Daí cansa teu físico, teu mental.... Doença própria do trabalho, como tendinite, dor na coluna" (S2); "Hoje é um dos piores dias, porque eu fico quatro períodos*

dentro de sala de aula e eu cuido do recreio, então, eu chego em casa bem tonta, porque é muita, é muita agitação” (S5).

No que se refere a sintomas psíquicos, Kaschka, Korczak e Broich (2011) salientam a presença de reações psicológicas que incluem ansiedade, redução de desempenho cognitivo, comportamento vacilante e diminuição da memória evocativa, conforme exemplifica o relato:

Eu imagino que sejam sintomas repetitivos, né? ... Não sei se é perda de memória momentânea, se é tique nervoso. ... Eu saía, eu fechava a porta, eu não sabia se eu tinha fechado, voltava para casa para ver se a porta estava fechada... Eu pegava uma coisa, não sabia, não lembrava que eu tinha pegado aquilo... (S1).

Quando o professor não entrevê possibilidades de mudanças, é comum ocorrer ele perder a esperança e pensar em abandonar a profissão (Yong & Yue, 2007), como sugerem as entrevistadas: *“Aí tu não vê uma perspectiva, uma luz no final do túnel... Por isso que muitos abandonam a carreira, viu?” (S3); “Age como se estivesse sem esperança da vida, perspectiva de melhora” (S2).*

Os sinais comportamentais são manifestados através da tendência ao isolamento, levando a pessoa a ter dificuldades em contatar seus clientes e a evitar encontros sociais (Kaschka, Korczak, & Broich 2011). O distanciamento, dimensão importante para a caracterização de Burnout, fica evidente nas falas que seguem: *“Chega uma hora que tu não consegue mais dizer [para o aluno] ‘Isso aqui não é assim!’ É como se fosse: ‘Ah, deixa isso assim por isso mesmo!’ Muitas vezes a gente escuta: ‘Ah, faz de conta que não veio!’” (S2); “Tem aqueles professores que eles entram em sala de aula, dão o conteúdo ali, a sua matéria, viram as costas e vão embora porque eles não têm, assim, um relacionamento maior com os alunos” (S4).* As pessoas procuram preservar a sua integridade física e psíquica e para isso buscam não sensibilizar-se nem responsabilizar-se por problemas oriundos do trabalho, e assim se defendem de um ambiente que as agride (Santos, 2009).

Cabe destacar que o professor, mesmo apresentando sinais importantes de desgaste físico, psíquico e comportamental que compromete a qualidade do seu trabalho e

acelera seu processo de adoecimento, permanece trabalhando. Embora pensem em abandonar o trabalho ou a organização, muitos não o fazem e permanecem trabalhando abaixo de seu potencial laboral e apresentando problemas na qualidade de seu trabalho (Maslach & Goldberg, 1998).

Conhecimento axiomático (fatores protetores da SB)

As respostas às perguntas sobre quais seriam os fatores de proteção contra a SB levaram à identificação de quatro subcategorias: 1- Significado do trabalho 2- Características do trabalho; 3- Expectativas realísticas; 4- Suporte social. Os primeiros estudos acerca da temática dos significados do trabalho são atribuídos a Hackman e Oldhan (1976). Segundo esses autores, um trabalho que tem sentido é importante, útil e legítimo para aquele que o realiza, e se fundamenta em três dimensões. A primeira diz respeito à variedade de tarefas, que possibilita a utilização de diferentes competências, de forma que o trabalhador se identifique com a execução. Hackman e Oldhan (1976) sustentam, como segunda dimensão, que um trabalho com significado deve proporcionar que o trabalhador identifique todo o seu processo, percebendo seu sentido e contribuição para o ambiente social. Esses aspectos são retratados nas falas: *“Eu acho interessante essa coisa do conteúdo flexível, porque daí eu vou pegando as coisas do momento e isso não cai numa mesmice para mim, não cai...” (S6); “Eu consigo ver que toda aquela luta diária, aquela coisa de sentar no lugar, de disciplina, disso que tu está sendo ouvida, que tu faz a diferença na vida de alguém e isso eu acho muito bom” (S4).* A terceira dimensão, por sua vez, diz respeito à importância de o trabalhador ter retorno (*feedback*) por seu desempenho nas atividades realizadas, o que lhe permite fazer os ajustes necessários para melhorar sua performance (Hackman & Oldhan, 1976). A fala de S5 mostra a importância de os professores sentirem-se reconhecidos pelo que fazem: *“Os pais também estão reconhecendo o meu trabalho... Eles me mandam retorno pela agenda, me elogiando, sabe, e isso é muito gratificante, para mim é muito bom” (S5).*

Segundo Yong e Yue (2007), a sobrecarga de trabalho, com jornadas semanais excessivas, é fator que gera incômodo entre os professores. Desta forma, a manutenção de uma carga horária compatível com a capacidade de desenvolver seu trabalho e relações saudáveis

com clientes podem revelar-se como fontes de proteção dos profissionais contra o Burnout. S3 refere estar muito feliz neste ano, pois trabalha em uma única escola, “... *que é um desgaste menor, em termos de deslocamento. E eu acho que os alunos... eles chegam, abraçam, beijam e a gente nota que eles gostam da gente também, então, isso para mim é... é ótimo*” (S3).

Expectativas realísticas em relação ao trabalho também têm sido um dos importantes fatores de prevenção de Burnout (Yong & Yue, 2007). O professor deve ter consciência de suas responsabilidades e de seu papel, de suas próprias fronteiras e limites, e entender que o sucesso ou o fracasso de sua atividade dependem de outras variáveis, tão importantes como a relação professor-aluno (Eklund, 2009). A fala de S4 destaca a importância do autoconhecimento e discernimento em relação ao papel do professor. Afirmou a entrevistada: “*Eu me envolvo com o aluno, mas eu sei que tem certos problemas que não são da minha alçada e eu consigo me desligar disso. Quando eu vejo que a coisa não me pertence, eu também consigo me desligar disso*” (S4).

O suporte social pode atuar como um fator moderador da Síndrome de Burnout, pois promove a interação e o apoio mútuo entre os colaboradores, o que contribui para a melhoria do ambiente de trabalho e das relações entre os indivíduos e a organização (Eklund, 2009), conforme aponta uma das entrevistadas: “*Aqui, a gente é muito unido e, se não tem alguma coisa legal, eu converso com a supervisora, a gente conversa com a diretora... É assim, a gente é uma equipe e um dá um suporte pro outro*” (S1).

Destarte, a promoção de uma rede de suporte social entre grupos e chefias para troca de informações, experiências e sentimentos sobre questões relacionadas ao trabalho e à organização pode ser destacada como alternativa de intervenção para prevenção de SB.

Atribuições causal-normativas (possíveis medidas para prevenir a SB)

Os relatos das professoras apontam soluções que envolvem ações centradas no indivíduo e ações centradas na organização do trabalho. Medidas centradas no indivíduo referidas nas falas reforçam o entendimento de Burnout como um problema do indivíduo, atribuindo-lhe a responsabilidade por resolvê-lo.

É importante destacar que estratégias de intervenção centradas no indivíduo são importantes, pois aumentam e qualificam os recursos pessoais do trabalhador; no entanto trazem limitações, pois podem mascarar o problema em razão do consenso de que Burnout tem suas raízes na organização do trabalho (Moriana-Elvira & Herruzo-Cabrera 2004). Carlotto e Gobbi (1999) também advertem quanto às consequências de intervenções unicamente voltadas ao trabalhador, pois podem reforçar seu sentimento de fracasso, isolamento e baixa autoestima.

Na sequência, observam-se alternativas sugeridas pelas professoras apontando para a busca de solução em âmbito individual. Destaca-se o estímulo até mesmo à desistência do ofício de professor, o que evidencia a limitação de conhecimento sobre alternativas possíveis de intervenção e, ao mesmo tempo, a desesperança e tendência ao abandono, que são indicativos da SB: “*Ah, quem sabe fazendo uma terapia? Até uma ioga, alternativas, pode ser tanta coisa. ... Tem que procurar uma ajuda e, se tiver condições, trocar de profissão*” (S2); “*A gente tem que se ajudar. Aí gasta-se muito dinheiro com essas coisas também. Eu me automedico. para mim, eu previno esse esgotamento com vitaminas. Mudar de profissão, mudar de... Sei lá, eu não sei se é esse o caminho*” (S3); “*A pessoa tem que estar bem equilibrada. A gente tem que estar bem com a gente mesmo, se a gente não estiver, aí não tem como*” (S5).

As ações centradas na organização indicam a necessidade de apoio social, o que vai ao encontro das considerações de Gavish e Friedman (2010) ao referirem que o clima de aprendizagem, o apoio e a cooperação entre professores e orientadores se mostram associados a níveis mais baixos de Burnout. A rede social pode propiciar ao docente a expectativa de ser apoiado nas circunstâncias em que vivencie dificuldades, por isso deve ser estimulada pela equipe técnica, especialmente no que concerne às habilidades e competências relevantes para o êxito do processo ensino-aprendizagem: “*Ou grupos, formar grupos de professores nos intervalos, que todo mundo possa colocar para fora*” (S2).

Compreender os fatores micro (biografia pessoal e profissional do professor) e meso (institucionais) capazes de prevenir o Burnout é importante, no entanto Cephe (2010) destaca a

relevância de incluir a influência de fatores macrossociais (forças derivadas das tendências globais e políticas governamentais). O fato de nas entrevistas não estarem presentes conteúdos relativos a medidas de prevenção centradas em contexto macro constitui-se como um dado preocupante, pois deixa mais distantes soluções relacionadas a políticas públicas que protejam os direitos e a saúde dos professores por meio do controle, acompanhamento e avaliação das instituições de ensino.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo, cujo objetivo foi explorar o conhecimento de professores sobre a Síndrome de Burnout, contribuiu para aumentar a compreensão a respeito do tema e favorecer a construção de alternativas eficazes para prevenção e promoção de saúde. Apesar de algumas aproximações com o modelo teórico - como perceber que a SB atinge profissionais que lidam com as pessoas e que causa distanciamento dos clientes -, considerá-la como um tipo de estresse ou depressão constitui uma lacuna importante do conhecimento. Esse fato merece atenção, pois o primeiro passo para se conseguir uma solução eficaz a um problema é aprender a identificá-lo. O reconhecimento desse problema e das variáveis nele implicadas possibilita selecionar formas adequadas de enfrentamento.

O desenvolvimento da SB é entendido como processo que ocorre aos poucos, pelo acúmulo gradativo de situações de estresse. Também é percebido como resultado de pressão emocional associada ao intenso envolvimento com alunos, pais e colegas, o que é coerente com o que sustenta a teoria. Apesar disso e de serem reconhecidos sintomas e sinais físicos, psíquicos e comportamentais claros, não nomear a doença e não identificá-la em seus estágios iniciais são fatores que contribuem para o seu agravamento.

Aspectos relacionais e características organizacionais como a sobrecarga de trabalho estão vinculados a fatores desencadeantes da SB e fortemente ligados às transformações na organização do trabalho docente das últimas décadas. Essas constatações direcionam para a reflexão de que a prevenção e a erradicação do Burnout exigem uma ação conjunta entre o trabalhador, o grupo e a organização do trabalho (Carlotto & Gobbi, 1999). É imprescindível

sensibilizar trabalhadores, entidades sindicais, gestores e serviços de saúde a desenvolverem ações para equacionar os problemas relacionados ao trabalho, uma vez que o Burnout tem importantes implicações negativas individuais, sociais e econômicas (Carlotto, 2012). Hoje o Burnout já deixou de ser uma preocupação somente acadêmica e tem se consolidado como importante prática que trabalhadores e gestores (Leiter, Bakker, & Maslach, 2014).

Os fatores de proteção contra a SB manifestados pelas professoras indicam dados importantes que podem subsidiar a criação de programas de intervenção. Estimular o encontro com o significado do trabalho, ajustar expectativas, autogerir adequadamente o tempo e a carga horária e assim favorecer o equilíbrio entre trabalho, vida privada e lazer são exemplos de estratégias com foco no indivíduo. O suporte social também se mostrou como fator de proteção da SB, portanto, este foco de intervenção pode favorecer a criação de estratégias de apoio social e desenvolvimento de habilidades para o trabalho em grupo, aprimorando a comunicação e a troca de *feedback*.

O fato de considerar medidas de prevenção centradas somente no indivíduo e na organização demonstra a necessidade de ampliar o olhar para a esfera macrossocial, com a atribuição de responsabilidades ao poder público no sentido de criar políticas públicas de trabalho num contexto maior, como o plano nacional. Amparar-se em relações sociais estabelecidas com os colegas ou propor ações de caráter individualizante tiram de foco ações mais efetivas das entidades governamentais.

Entender o trabalho, seu sentido e suas repercussões a partir da experiência e do saber dos trabalhadores constitui-se como ensinamento indispensável para aprofundar o conhecimento sobre a SB e, assim, propor alternativas eficazes de prevenção e promoção da saúde. Por fim cabe destacar que, apesar de serem significativas de acordo com o referencial teórico apresentado, as categorias investigadas não esgotam as possibilidades do tema em estudo.

REFERÊNCIAS

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and*

- Organizational Psychology*, 29, 107-115. doi: 10.5093/tr2013a16
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa, Portugal: Edições 70.
- Batista, J. B. V., Carlotto, M. S., Coutinho, A. S., & Augusto, L. G. da S. (2011). Síndrome de Burnout: confronto entre o conhecimento médico e a realidade das fichas médicas. *Psicologia em Estudo*, 16(3), 429-435. doi: 10.1590/S1413-73722011000300010
- Brasil. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Recuperado em 20 maio, 2014, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048compilado.htm.
- Carlotto, M. S. (2012). *Síndrome de Burnout em professores: avaliação, fatores associados e intervenção*. Porto: LivPsic.
- Carlotto, M. S., & Gobbi, M. D. (1999). Síndrome de Burnout: um problema do indivíduo ou de seu contexto de trabalho? *Aletheia*, 10, 103-114.
- Cephe, T. (2010). A study of the factors leading English teacher burnout. *Hacettepe University Journal of Education*, 38, 25-34.
- Fontanella, B. J. B., Ricas, J., & Turato, E. R. (2008). Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. *Cadernos de Saúde Pública*, 24(1), 17-27. doi: 10.1590/s0102-311x2008000100003
- Gavish, B., & Friedman, I. A. (2010). Novice teachers' experience of teaching: a dynamic aspect of burnout. *Social Psychology of Education*, 13(2), 141-167. doi: 10.1007/s11218-009-9108-0
- Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirâmide.
- Gil-Monte, P. R. (2012). The influence of guilt on the relationship between burnout and depression. *European Psychologist* 17(3), 231-236. doi: 10.1027/1016-9040/a000096
- Guimarães, L. A. M. (2000). Saúde mental, estresse e qualidade de vida no trabalho. Em J. C. Souza, L. A. M. Guimarães & S. Grubits (Orgs.). *Interdisciplinaridade em saúde mental* (pp. 17-19). Campo Grande: Universidade Católica Dom Bosco.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279. doi: 10.1016/0030-5073(76)90016-7
- Hypolito, A. M., & Grishcke, P. E. (2013). Trabalho imaterial e trabalho docente. *Educação Santa Maria* 38(2), 507-522. doi: 10.5902/198464448998
- Kaschka, W. P., Korczak, D., & Broich, K. (2011). Burnout: a fashionable diagnosis. *Deutsches Ärzteblatt International*, 108(46), 781-7. doi: 10.3238/arztebl.2011.0781
- Leiter, M. P., Bakker, A. B., & Maslach, C. (2014). *Burnout at work*. New York: Taylor & Francis.
- Levy, G. C. T. M., Nunes Sobrinho, F. de P., & Souza, C. A. A. de. (2009). Síndrome de Burnout em professores da rede pública. *Produção*, 19(3), 458-465. doi: 10.1590/S0103-65132009000300004
- Lima, M. E. A. (2003). A polêmica em torno do nexos causal entre distúrbio mental e trabalho. *Psicologia em Revista*, 10(14), 82-91.
- Mallmann, C. S., Palazzo, L. S., Carlotto, M. S., & Aerts, D. R. G. de C. (2009). Fatores associados à síndrome de burnout em funcionários públicos municipais. *Psicologia: Teoria e Prática*, 11(2), 69-82.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: news perspectives. *Applied & Preventive Psychology*, 7, 63-74. doi: 10.1016/s0962-1849(98)80022-x
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113. doi: 10.1002/job.4030020205
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: how organization cause, personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397-422.
- Mazzola, J. J., Schonfeld, I. S., & Spector, P. E. (2011). What qualitative research has taught us about occupational stress. *Stress and Health*, 27, 93-110. doi: 10.1002/smi.1386
- Minayo-Gomez, C., & Thedim-Costa, S. M. da F. (1997). A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. *Cadernos de Saúde Pública*, 13(2), 21-32. doi: 10.1590/s0102-311x1997000600003
- Moreno, B. J., Oliver, C., & Aragonese, A. (1991). El burnout, una forma específica de estrés laboral. En G. Buela-Casal & V. Caballo (Eds.), *Manual de Psicología Clínica Aplicada* (pp. 271-279). Madrid: Siglo Veintiuno.
- Moriana-Elvira, J. A., & Herruzo-Cabrera, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621.
- Pines, A., Aronson, E., & Kafry, D. (1981). *Burnout: from tedium to personal growth*. New York: Macmillan.
- Sackmann, S. A. (1992). Culture and subcultures: an analysis of organizational knowledge. *Administrative Science Quarterly*, 37(1), 140-161. doi: 10.2307/2393536
- Santos, G. B. dos (2009). Os professores e seus mecanismos de fuga e enfrentamento. *Trabalho, Educação e Saúde*, 7(2), 285-304. doi: 10.1590/s1981-77462009000200006
- Schaufeli, W. B. (2006). The balance of give and take: toward a social exchange model of burnout. *The International Review of Social Psychology*, 19, 87-131.
- Silva, M. T., & Pinheiro, F. G. de M. S. (2013). Análise qualitativa da síndrome de burnout nos enfermeiros de setores oncológicos. *Interfaces Científicas - Saúde e Ambiente*, 2(1), 37-47.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and*

Teacher Education, 27(6), 1029-1038. doi: 10.1016/j.tate.2011.04.001

Vieira, C. E., Barros, V. A., & Lima, F. P. A. (2007). Uma abordagem da Psicologia do Trabalho, na presença do trabalho. *Psicologia em Revista*, 13(1), 155-168.

Yong, Z., & Yue, Y. (2007). Causes for Burnout among secondary and elementary school teachers and preventive strategies. *Chinese Education & Society*, 40(5), 78-85. doi: 10.2753/CED1061-1932400508

Recebido em 30/07/2014

Aceito em 24/11/2014

Liciane Diehl: mestre em Psicologia Social pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul; coordenadora do curso Tecnólogo de Gestão de RH do Centro Universitário UNIVATES; docente de graduação e pós-graduação, orientadora e supervisora acadêmica de estágio em Psicologia.

Mary Sandra Carlotto: mestre em Saúde Coletiva pela Universidade Luterana do Brasil, doutora em Psicologia Social pela Universidade de Santiago de Compostela – Espanha, pós-doutorada pela Universidade de Valencia – Espanha; professora da Faculdade de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, da Faculdade de Educação e do Programa de Pós-Graduação em Educação na mesma instituição.