

Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Etec Rodrigues de Abreu

**Ensino Médio com Habilitação Profissional
em Técnico em Administração**

Hiro Martins Santos

Maria Clara da Silva

Rafaela Vieira dos Santos

**A RELAÇÃO ENTRE A CARGA DE TRABALHO DOCENTE
E O *BURNOUT*:**

Análise do Equilíbrio Entre a Demanda e o Bem-estar

Bauru
2025

HIRO MARTINS SANTOS
MARIA CLARA DA SILVA
RAFAELA VIEIRA DOS SANTOS

A RELAÇÃO ENTRE A CARGA DE TRABALHO DOCENTE E O *BURNOUT*:

Análise do Equilíbrio Entre a Demanda e o Bem-estar

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Rodrigues de Abreu, como requisito parcial para a obtenção do título de Técnico em Administração

Orientadora: Profa. Glaucia Fernanda Canela Losila

Bauru
2025

Dedicamos este trabalho aos nossos amados mentores, Elias e Daiane, por todo apoio, paciência e incentivo oferecidos a cada um de nós com tanto carinho. Saibam que sempre lembraremos, com gratidão, de toda a ajuda e compreensão recebidas.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos à Etec por nos proporcionar conhecimento e oportunidades, tanto na base comum do Ensino Médio, quanto no técnico em Administração. Somos gratos, sobretudo, por esta instituição ter possibilitado que os caminhos dos autores deste trabalho se cruzassem, permitindo que nos tornássemos não só colegas de turma, mas grandes amigos e parceiros nesta jornada.

Agradecemos aos pais da autora Rafaela, Elias e Daiane, pelo apoio incondicional e incentivo constante durante todo o desenvolvimento deste trabalho. Sua paciência, compreensão e encorajamento foram essenciais para que pudéssemos concretizar este projeto. Não teríamos conseguido sem vocês.

Agradecemos a nossa orientadora, Profa. Glaucia, por todo o aconselhamento, auxílio e orientação na concretização deste trabalho.

Agradecemos também a todos os nossos professores, em especial ao Wellington, Thaís Hermoso, Thaís Pollice, Gilberto, Oswaldo e Paulo Sérgio. Obrigado por todos os ensinamentos e lições que guardaremos conosco pra sempre.

Agradecemos ao nosso Coordenador, Prof. Fernando, por desde sempre acreditar em nosso potencial e nos incentivar a buscar mais conhecimento.

Agradecemos também a todos os participantes de nossa pesquisa, os professores que responderam nosso questionário. Obrigado pela colaboração, vocês tornaram essa pesquisa possível.

A autora Rafaela, agradece:

Agradeço a Miriam, que além de uma tia muito querida, também considero uma grande amiga, por todo amor, carinho, compreensão e lembranças felizes mesmo nos momentos difíceis.

Agradeço aos meus primos: Aurora, a menina mais linda, fofa e inteligente do mundo, e Ian, o bebê mais amoroso, sorridente e carinhoso do mundo. Obrigada pelas brincadeiras, risadas e madrugadas em claro que vou me lembrar pra sempre. Vocês dois tem todo meu coração.

Por fim, agradeço aos meus avós, Ester e Elizeu, por todo o cuidado e acolhimento, por enfrentarem tudo o que vocês aprenderam para me amar e me respeitar como eu sou. Serei eternamente grata por tudo que vocês fazem por mim e por todo o carinho.

O autor Hiro, agradece:

Agradeço ao meu avô, Tadeu, que além de ter sido como um pai para mim, sempre foi uma pessoa em quem eu posso confiar, me sentir acolhido e amado.

Por fim, agradeço ao meu tio, Lucas, e aos meus irmãos, Rafael e João Pedro, por serem meus amigos fiéis de todos os momentos, e que mesmo com nossas diferenças, nunca deixaram de me apoiar e celebrar quem eu realmente sou

A autora Maria, agradece:

Agradeço ao meu galo Carlos Miguel, também conhecido como Frederico, por todos os Cacarejos que me motivaram a não desistir.

Agradeço também, ao meu cachorro fiel e leal Chaese, que me acompanhou não só fisicamente, mas também emocionalmente, por todos os 3 longos anos de formação

A todos, o nosso muito obrigado!

*“Quando uma flor não desabrocha,
você corrige o ambiente em que ela cresce,
não a flor.”*

Alexandre Den Heijer

SANTOS, Hiro Martins, SILVA, Maria Clara, SANTOS, Rafaela Vieira dos. **A Relação entre a Carga de Trabalho Docente e o *Burnout***: análise do equilíbrio entre a demanda e o bem-estar. 2025. 112f. Trabalho de Conclusão de Curso (Técnico em Administração) – Etec Rodrigues de Abreu, Bauru, 2025.

RESUMO

A Síndrome de *Burnout* representa um desafio crítico para a gestão de pessoas e a saúde pública contemporânea, afetando severamente a categoria docente devido ao desequilíbrio crônico entre as altas demandas laborais e a escassez de recursos organizacionais. O presente Trabalho de Conclusão de Curso teve como objetivo geral, após apresentar a fundamentação teórica com uma revisão da literatura sobre a Síndrome de *Burnout* em professores, investigar a prevalência de indícios de *Burnout* em uma amostra de 194 professores e analisar a relação estatística entre as variáveis de demanda, os recursos pessoais e organizacionais e o nível de esgotamento profissional. A metodologia adotada consistiu em uma abordagem quantitativa, descritiva e correlacional, realizada por meio da aplicação de um questionário online que integrou o levantamento do perfil sociodemográfico a um instrumento de sondagem de *Burnout* adaptado por Chafic Jbeli, inspirado no *Maslach Burnout Inventory* (MBI). O processamento e a análise dos dados foram realizados utilizando a linguagem Python, aplicando-se testes estatísticos rigorosos como a Correlação de *Pearson*, *Mann-Whitney* e *Kruskal-Wallis*, além do desenvolvimento de *Dashboards* interativas para a visualização e exploração dinâmica dos dados. Os resultados revelaram um cenário alarmante, com 79,4% da amostra apresentando algum indício da síndrome e 34,0% situando-se já em níveis críticos de instalação ou fase considerável. A análise inferencial identificou que a Carga Administrativa, ou burocracia, constitui os fatores de risco mais agressivo ($r = 0.43$), superando o impacto da própria carga horária letiva, seguida pela Exposição à Violência, que elevou drasticamente a mediana de esgotamento. Em contrapartida, a percepção de Tempo para Lazer ($r = -0.41$), o Apoio da Gestão e a Cultura de *Feedback* consolidaram-se como recursos protetores essenciais. A segmentação dos dados revelou que a atuação no Ensino Superior funciona como um fator de proteção, associado à maior satisfação salarial, enquanto o Ensino Fundamental Anos Finais representa um ponto de vulnerabilidade crítica na Educação Básica. Adicionalmente, constatou-se uma forte associação positiva entre o *Burnout* e a Intenção de Abandonar a Profissão ($r = 0.60$), evidenciando o risco estratégico de evasão de talentos. Conclui-se que o adoecimento docente nesta amostra não é um fenômeno isolado, mas reflexo direto de um ambiente organizacional disfuncional. Portanto, recomenda-se a implementação urgente de políticas de desburocratização e o fortalecimento do suporte institucional como condições indispensáveis para a sustentabilidade da qualidade do ensino e a preservação da saúde do educador.

Palavras-chave: Síndrome de *Burnout*. Saúde Docente. Estresse Ocupacional. Carga de Trabalho. Prevenção ao Esgotamento.

SANTOS, Hiro Martins, SILVA, Maria Clara, SANTOS, Rafaela Vieira dos. **The Relationship Between Teaching Workload and Burnout: analysis of the balance between demand and well-being.** 2025. 112f. Course Completion Work (Technical Course in Administration) – Etec Rodrigues de Abreu, Bauru, 2025.

ABSTRACT

Burnout Syndrome represents a critical challenge for human resource management and contemporary public health, severely affecting the teaching category due to the chronic imbalance between high labor demands and the scarcity of organizational resources. This Course Completion Work aimed, after presenting the theoretical foundation with a literature review on Burnout Syndrome in teachers, to investigate the prevalence of Burnout indications in a sample of 194 teachers and analyze the statistical relationship between demand variables, personal and organizational resources, and the level of professional exhaustion. The methodology adopted consisted of a quantitative, descriptive, and correlational approach, carried out through the application of an online questionnaire that integrated the sociodemographic profile survey with a Burnout probing instrument adapted by Chafic Jbeli, inspired by the Maslach Burnout Inventory (MBI). Data processing and analysis were performed using the Python language and the Pandas library, applying rigorous statistical tests such as Pearson Correlation, Mann-Whitney, and Kruskal-Wallis, in addition to the development of interactive Dashboards for dynamic data visualization and exploration. The results revealed an alarming scenario, with 79.4% of the sample showing some indication of the syndrome and 34.0% already situated at critical levels of installation or considerable phase. Inferential analysis identified that Administrative Load, or bureaucracy, constitutes the most aggressive risk factor ($r=0.43$), surpassing the impact of the teaching workload itself, followed by Exposure to Violence, which drastically raised the median of exhaustion. In contrast, the perception of Time for Leisure ($r = -0.41$), Management Support, and Feedback Culture consolidated themselves as essential protective resources. Data segmentation revealed that working in Higher Education functions as a protective factor, associated with greater salary satisfaction, while Elementary Education Final Years represents a point of critical vulnerability in basic education. Additionally, a strong positive association was found between Burnout and the Intention to Leave the Profession ($r = 0.60$), evidencing the strategic risk of talent turnover. It is concluded that teacher illness in this sample is not an isolated phenomenon, but a direct reflection of a dysfunctional organizational environment. Therefore, the urgent implementation of debureaucratization policies and the strengthening of institutional support are recommended as indispensable conditions for the sustainability of teaching quality and the preservation of the educator's health.

Key-words: Burnout Syndrome. Teacher Health. Occupational Stress. Workload. Burnout Prevention.

LISTA DE FIGURAS

Gráfico 1 – Distribuição de Professores por Gênero (N=194)	37
Gráfico 2 – Distribuição de Professores por Faixa Etária (N=194)	38
Gráfico 3 – Boxplot da Distribuição de Professores por Faixa Etária	38
Gráfico 4 – Distribuição de Professores por Carga Horária Semanal (N=194)	39
Gráfico 5 – Distribuição de Professores que sofreram violência (N=194)	40
Gráfico 6 – Distribuição dos Níveis de Indício de <i>Burnout</i> (N=194)	42
Gráfico 7 – Distribuição Geral dos Escores de Indício de <i>Burnout</i> (N=194)	43
Gráfico 8 – Correlação Positiva Moderada entre Carga Administrativa e Indício de <i>Burnout</i>	44
Gráfico 9 – Correlação Positiva Fraca entre Carga Horária Semanal e Indício de <i>Burnout</i>	45
Gráfico 10 – Correlação Negativa Moderada entre Tempo/Energia para Lazer e Indício de <i>Burnout</i>	45
Gráfico 11 – Correlação Negativa Fraca entre Apoio da Gestão e Indício de <i>Burnout</i>	46
Gráfico 12 – Correlação Positiva Moderada/Forte entre Indício de <i>Burnout</i> e Intenção de Abandonar a Profissão	46
Gráfico 13 – Distribuição do Indício de <i>Burnout</i> por Exposição à violência	48
Gráfico 14 – Distribuição do Indício de <i>Burnout</i> por Cultura de Feedback	48
Gráfico 15 – Distribuição do Indício de <i>Burnout</i> por Acompanhamento de Saúde Mental	51
Gráfico 16 – Distribuição do Indício de <i>Burnout</i> por Acompanhamento de Saúde Mental, Psicológico ou Psiquiátrico	52
Gráfico 17 – Distribuição do Indício de <i>Burnout</i> por Lecionar no Ensino Superior	53
Gráfico 18 – Distribuição da Percepção Salarial por Lecionar no Ensino Superior	54
Gráfico 19 – Distribuição do Indício de <i>Burnout</i> por Lecionar no Ensino Fundamental Anos Finais ...	55
Gráfico B-1 – Distribuição de Professores por Gênero (N=194)	81
Gráfico B-2 – Distribuição Percentual de Professores por Gênero (N=194)	82
Gráfico B-3 – Distribuição de Professores por Estado Civil (N=194)	83
Gráfico B-4 – Distribuição Percentual de Professores por Estado Civil (N=194)	84
Gráfico B-5 – Distribuição de Professores por número de Filhos (N=194)	85
Gráfico B-6 – Distribuição Percentual de Professores por número de Filhos (N=194)	85
Gráfico B-7 – Distribuição de Professores por número Nível de Escolaridade (N=194)	86
Gráfico B-8 – Distribuição de Professores por Tempo de Profissão (N=194)	87
Gráfico B-9 – Distribuição de Professores por Tipo de Instituição (N=194)	90
Gráfico B-10 – Distribuição Percentual de Professores por Tipo de Instituição (N=194)	90
Gráfico B-11 – Distribuição de Professores por Tipo de Instituição: Grupos de Análise (N=194)	91
Gráfico B-12 – Distribuição Perc. Professores por Tipo de Instituição: Grupos de Análise (N=194) ...	92
Gráfico B-13 – Distribuição de Professores por Número de Instituições que Atua (N=194)	93
Gráfico B-14 – Distribuição de Professores por Outras Atividades Remuneradas (N=194)	94
Gráfico B-15 – Distribuição de Professores por Sofreu Violência (N=194)	95
Gráfico B-16 – Distribuição de Professores por Cultura de Feedbacks Contínuos (N=194)	96
Gráfico B-17 – Distribuição de Professores por Tempo/Energia para Lazer (N=194)	97
Gráfico B-18 – Distribuição de Professores por Frequência de Autocuidado (N=194)	98
Gráfico B-19 – Distribuição de Professores por Apoio da Gestão (N=194)	99
Gráfico C-1 – Correlação Negativa Fraca entre Idade e Indício de <i>Burnout</i>	100
Gráfico C-2 – Correlação Negativa Fraca entre Tempo de Profissão e Indício de <i>Burnout</i>	100
Gráfico C-3 – Correlação Negativa Fraca entre Frequência de Autocuidado e Indício de <i>Burnout</i> ...	101
Gráfico C-4 – Correlação Positiva Moderada entre Frequência de Autocuidado e Tempo/Energia para Lazer	101
Gráfico D-1 – Distribuição do Indício de <i>Burnout</i> por Gênero	102
Gráfico D-2 – Distribuição do Indício de <i>Burnout</i> por Tipo de Instituição	102
Figura E-1 – Dashboard versão 1 (sem aplicação de filtros)	104
Figura E-2 – Dashboard v1 aplicação do “filtro Gênero: Feminino” e do “filtro Gênero: Masculino” .	105
Figura E-3 – Dashboard v1 com aplicação do “filtro Nível de Ensino: Ensino Superior” e do “filtro Nível de Ensino: Ensino Fundamental Anos Finais”	106
Figura E-4 – Dashboard versão 2 (sem aplicação de filtros)	107
Figura E-5 – Dashboard v2 com aplicação do “filtro Correlação (Person): <i>Burnout</i> e Intenção de Abandonar a Profissão”, e “comparação de Grupos (Boxplot): Exposição à Violência”	108

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição por Nível de Ensino (Principais Combinações)	40
Tabela 2 – Distribuição de Frequência do Indício de <i>Burnout</i> (N=194)	41
Tabela 3 – Síntese da Análise Exploratória de Subgrupos via Dashboard (N=194)	49
Tabela B-1 – Distribuição de Professores por Gênero (N=194).....	81
Tabela B-2 – Distribuição de Professores por Faixa Etária (N=194)	82
Tabela B-3 – Distribuição de Professores por Estado Civil (N=194).....	83
Tabela B-4 – Distribuição de Professores por Filhos (N=194)	84
Tabela B-5 – Distribuição de Professores por Escolaridade (N=194).....	86
Tabela B-6 – Distribuição de Professores por Tempo de Profissão (N=194)	87
Tabela B-7 – Distribuição por Nível de Ensino que atua	88
Tabela B-8 – Tipos de Instituições da Coleta de Dados.....	89
Tabela B-9 – Distribuição de Professores por Tipo de Instituição que trabalha (N=194)	89
Tabela B-10 – Distribuição de Professores por Tipo de Instituição: Grupos de Análise.....	91
Tabela B-11 – Distribuição de Professores por Nº de Instituições que atua (N=194)	92
Tabela B-12 – Distribuição dos Professores por Carga Horária Semanal (N=194).....	93
Tabela B-13 – Distribuição Professores por Outras Atividades remuneradas (N=194).....	94
Tabela B-14 – Distribuição de Professores por Sofreu Violência no Trabalho (N=194)	95
Tabela B-15 – Distribuição de Professores por Cultura de Feedbacks (N=194)	96
Tabela B-16 – Distribuição de Professores por Possui Tempo/Energia para Lazer (N=194).....	97
Tabela B-17 – Distribuição de Professores por Prática de Autocuidado (N=194)	98
Tabela B-18 – Distribuição de Professores por Apoio da Gestão (N=194).....	99

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	Problema	12
1.2	Hipóteses	12
1.3	Objetivos	13
1.3.1	Objetivo Geral	13
1.3.2	Objetivos Específicos	13
1.4	Justificativa	13
1.5	Metodologia	14
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	17
2.1	Aspectos da Síndrome de <i>Burnout</i>	17
2.2	Fatores que contribuem para o desenvolvimento de <i>Burnout</i>	19
2.3	Prevalência do <i>Burnout</i> em profissionais da Educação	22
2.4	Medidas eficazes para prevenção	31
3	RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS	37
3.1	Perfil da amostra: análise descritiva	37
3.2	Nível do Indício de <i>Burnout</i> na amostra: resultado principal	41
3.3	Análise das correlações (<i>Pearson</i>) com o indício de <i>Burnout</i>	44
3.4	Análise comparativa entre grupos (boxplots)	47
3.5	Análises detalhadas: Fatores explicativos	49
4	DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	56
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	60
	REFERÊNCIAS	63
	APÊNDICES	67
	APÊNDICE A – Instrumento de Pesquisa Utilizado na Coleta de Dados	68
	APÊNDICE B – Perfil da Amostra: Análise Descritiva Detalhada	81
	APÊNDICE C – Correlações de Análises Secundárias	100
	APÊNDICE D – Distribuições de Análises Secundárias (BLOXPOT)	102
	APÊNDICE E – Dashboard Interativa: permitindo análise exploratória dos dados	103
	ANEXOS	109
	ANEXO A – Instrumento de Sondagem Síndrome de <i>Burnout</i>	110

1 INTRODUÇÃO

O tema escolhido é pertinente à área de Administração, visto que está diretamente relacionado à gestão de pessoas e ao ambiente organizacional. A Administração tem a função essencial na definição de políticas de trabalho que influenciam a saúde e o bem-estar dos funcionários, o que impacta fortemente na produtividade e eficiência das empresas. O estudo desse tema permite entender como a distribuição de carga de trabalho pode afetar o desempenho e a qualidade de vida dos profissionais, além de auxiliar na criação de estratégias que tornem o ambiente corporativo mais saudável e sustentável, prevenindo o Estresse ocupacional.

É de grande relevância no contexto atual de mercado de trabalho, uma vez que as empresas ainda não sabem como lidar com o crescente problema que é o *Burnout*. Cargas de trabalho excessivas nunca trazem um resultado agradável para os funcionários, comprometendo a saúde, produtividade e, muitas vezes, desmotivando o funcionário.

1.1 PROBLEMA

A sobrecarga de trabalho tem se tornado uma realidade comum em várias profissões, o que leva muitos trabalhadores ao esgotamento físico e mental. A síndrome de *Burnout* é o ponto extremo desse cansaço causado pela carga de trabalho abusiva, geralmente se apresentando com exaustão excessiva, dificuldade para se concentrar e sentimentos de fracasso e de insegurança. Nesse contexto, percebemos o desafio de equilibrar demandas de trabalho e a saúde mental dos profissionais. Como é possível garantir um ambiente ocupacional que diminua os riscos de *Burnout* sem afetar o funcionamento e a eficácia das empresas?

1.2 HIPÓTESES

Ambientes de trabalho com cargas horárias excessivas e pouca flexibilidade impactam diretamente o bem-estar dos trabalhadores, proporcionando o surgimento e/ou agravamento da Síndrome de *Burnout*. A inexistência de políticas organizacionais voltadas à preservação da saúde mental dos colaboradores está relacionada ao crescimento dos índices de absentismo por causas psicológicas. Por

fim, os profissionais da área da educação, como os professores, são mais propensos à Síndrome de *Burnout*, em razão do intenso desgaste emocional a que são submetidos em suas funções.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo Geral

Investigar a relação entre Síndrome de *Burnout* e um ambiente de trabalho exaustivo, e apresentar estratégias para minimizar o Estresse Laboral, auxiliando os funcionários a evitarem a síndrome desde o início.

1.3.2 Objetivos Específicos

- 1) Identificar as principais causas da Síndrome de *Burnout* em docentes.
- 2) Descrever os principais sintomas da síndrome e a forma como evoluem.
- 3) Observar a recorrência do Estresse Ocupacional em docentes.
- 4) Apresentar estratégias para evitar o *Burnout*.

1.4 JUSTIFICATIVA

O aumento da Síndrome de *Burnout* tem sido um fenômeno cada vez mais alarmante. Segundo dados do INSS, entre 2019 e 2023, o número de afastamento de funcionários por conta do Estresse Laboral aumentou 136%, passando de 178 para 421 casos registrados, e ainda assim, é raramente abordado nas corporações do Brasil (Carvalho, 2024). Complementarmente, pesquisas da ISMA-BR indicam que cerca de 30% dos trabalhadores brasileiros sofrem com sintomas relacionados ao *Burnout*, o que coloca o Brasil como o segundo país do mundo com mais casos diagnosticados, ficando atrás somente do Japão (Silva, 2023). Esses indicadores comprovam a importância do tema e justificam a execução dessa pesquisa.

1.5 METODOLOGIA

Com o objetivo de investigar a relação entre a carga de trabalho, o bem-estar e o risco de *Burnout* em professores, o presente estudo foi realizado por meio de uma revisão da literatura e de uma pesquisa de campo.

A etapa inicial consistiu na elaboração da fundamentação teórica, conduzida mediante uma revisão bibliográfica exploratória, para dessa forma cumprir os objetivos específicos de identificar as causas, descrever as características e apresentar medidas de prevenção da Síndrome de *Burnout*. O estudo teórico foi efetuado com base na consulta a livros, documentos oficiais, artigos e trabalhos científicos, focando no contexto dos educadores.

Em seguida, foi executada uma pesquisa de campo de caráter quantitativo, com abordagem descritiva, correlacional e comparativa, buscando estabelecer a relação e a força entre as variáveis, utilizando a Correlação de *Pearson* (VASCONCELOS; MARTINO; FRANÇA. 2018), e identificar diferenças estatisticamente significativas nos indícios de *Burnout* entre diferentes grupos, utilizando testes *Mann-Whitney* e *Kruskal-Wallis* (Barbosa *et al.*, 2018; Fogaça *et al.*, 2012).

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário administrado de forma online via da plataforma Google Forms, com respostas totalmente anônimas e utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos. O questionário foi estruturado em duas seções, iniciando com um Questionário de Perfil composto por 24 questões com o objetivo de caracterizar a amostra e registrar as variáveis de demanda e bem-estar, divididas em quatro blocos:

- Bloco 1 (Perfil Sociodemográfico): Idade, Gênero, Estado Civil e Filhos;
- Bloco 2 (Saúde e Bem-Estar): Acompanhamento de Saúde Mental, Frequência de Autocuidado e Tempo/Energia para Lazer;
- Bloco 3 (Formação e Atuação): Escolaridade, Tempo de Profissão, Nível de Ensino, Área de Formação, Carga Horária, Número de Escolas em que Atua, Tipo de Instituição, Nível de Demandas Administrativas e a Realização de outras Atividades Remuneradas;
- Bloco 4 (Percepção Organizacional): Capacidade de Parar de Pensar

no Trabalho, Aplicação de Estratégias de Prevenção pela Empresa, Cultura de *Feedbacks* Contínuos, Sofreu Violência no Trabalho, Intenção de Abandonar a Profissão, Demanda dos Responsáveis, Apoio da Gestão e Conhecimento sobre a Síndrome.

A segunda seção é constituída por um Questionário Preliminar de Identificação da Síndrome de *Burnout* com 20 questões, elaborado e adaptado por Chafic Jbeli inspirado no *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Este é um instrumento de sondagem, que tem como objetivo avaliar o risco de *Burnout* no indivíduo, sem qualquer intenção de diagnóstico. Todas as questões utilizam a escala tipo Likert de 5 pontos, de 1=Nunca a 5=Sempre (Silva *et al.*, 2020).

A pesquisa foi aplicada a uma amostra de professores de diferentes níveis de ensino, atuantes nas redes pública e/ou privada. O estudo teve como público-alvo a categoria docente, reconhecida como grupo de alto risco psicossocial. A coleta foi realizada por amostragem de conveniência, não probabilística, baseada na acessibilidade e voluntariado dos participantes.

Para realizar a análise, os dados coletados foram processados utilizando a linguagem Python com a biblioteca Pandas, convertendo as respostas do formulário em um formato numérico e consistente para o tratamento inicial. Todas as colunas de perguntas, cabeçalhos longos, foram renomeadas para códigos padronizados, como b1_1_idade, Q1, b4_1_desligar_trabalho. Respostas textuais das escalas foram convertidas em valores numéricos.

O Escore Total de Indício de *Burnout* foi calculado para cada participante com base no instrumento de Jbeli. Com base na metodologia original do MBI, a Questão 9, nomeada de Q9, referente à Realização Pessoal, um fator protetor, teve sua pontuação invertida, ou seja, 1=5, 2=4, 3=3, 4=2 e 5=1. Essa inversão garante que uma baixa realização pessoal contribua com uma pontuação alta para a pontuação final (Zeng; Wen; Zhang, 2020). O Escore Total foi calculado pela soma dos 20 itens, já com a Q9 invertida.

A partir disso, os dados foram analisados, inicialmente, de forma descritiva, na qual foi realizada uma análise de frequência para descrever o perfil da amostra e para classificar os participantes nos 5 Níveis de Indício de *Burnout*, conforme a tabela de referência do instrumento (Anexo A).

Em seguida, para testar a relação entre duas variáveis numéricas,

como o Escore Total de Indício de *Burnout* e a Carga Horária, foi utilizado o Teste de Correlação de *Pearson*, que tem o coeficiente de *Pearson* denotado por r . Este teste mede a força e a direção, positiva ou negativa, da relação (Vasconcelos; Martino; França, 2018). Para testar a diferença no Indício de *Burnout* entre grupos categóricos, foram utilizados o teste de *Mann-Whitney*, utilizado para comparar a mediana do Escore Total entre dois grupos, e o teste de *Kruskal-Wallis*, utilizado para comparar a mediana do Escore Total entre três ou mais grupos (Barbosa *et al.*, 2018; Fogaça *et al.*, 2012).

Para complementar a análise estatística e permitir a exploração interativa dos dados, foram desenvolvidas duas *dashboards*, que são painéis de controle interativos, utilizando a linguagem Python e a biblioteca Streamlit. A *Dashboard* de Segmentação foca na filtragem da amostra, permitindo ao leitor cruzar múltiplas variáveis, como Gênero, Faixa Etária, Violência etc., e observar o impacto direto na distribuição dos Níveis de *Burnout* e na significância estatística do grupo filtrado. A *Dashboard* de Análise apresenta os principais achados estatísticos do estudo, permitindo ao leitor visualizar interativamente as Correlações (*Pearson*) e Comparações de Grupo (*Boxplots*) discutidas nos resultados. Ambas as ferramentas estão hospedadas publicamente e podem ser acessadas nos links disponíveis no Apêndice E.

Dessa forma, com o percurso metodológico e as ferramentas de análise definidos, o presente trabalho encontra-se estruturado em capítulos subsequentes. O Capítulo 2 dedica-se à Fundamentação Teórica, revisando a literatura sobre a Síndrome de *Burnout*, suas causas e especificidades no contexto docente. O Capítulo 3 apresenta a Análise dos Dados Coletados, detalhando o perfil da amostra, a prevalência da síndrome e os resultados dos testes estatísticos. No Capítulo 4, realiza-se a Discussão dos Resultados, interpretando os achados empíricos à luz do referencial teórico. Por fim, o Capítulo 5 traz as Considerações Finais, retomando os objetivos propostos e apresentando recomendações para a gestão escolar e para futuras pesquisas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção, apresentamos a fundamentação teórica sobre *Burnout*, particularmente no contexto de profissionais da educação. Considerando essa como uma etapa essencial para a compreensão das características, causas, prevalência e estratégias de prevenção dessa síndrome.

Segundo Benevides-Pereira (2002), o termo *Burnout* se refere àquilo que, por absoluta falta de energia, não consegue exercer sua função. A autora também menciona a existência de muitas outras denominações que já foram utilizadas para designar essa síndrome, porém nenhuma delas se tornou tão conhecida como a expressão *Burnout*, que se popularizou nos anos 70.

No Brasil, há diversas nomenclaturas utilizadas para se referir ao *Burnout*. Entre elas estão Estresse Laboral, que descreve uma forma de estresse relacionada diretamente ao trabalho; Estresse Ocupacional, termo que destaca a influência da atividade desempenhada no surgimento da síndrome, e não necessariamente o trabalho ou a profissão em si; Neurose Profissional, que ressalta os transtornos psíquicos associados ao exercício profissional; e Síndrome de Esgotamento Profissional, embora este último não abrange o *Burnout* completamente, pois o esgotamento representa apenas um dos seus aspectos (Benevides-Pereira, 2002).

A partir das pesquisas realizadas por Freudenberg (1974, 1975), os estudos sobre o *Burnout* aumentaram significativamente. Mesmo que não tenha sido ele o criador deste termo, seu trabalho representou um grande impacto no âmbito científico e organizacional, sendo responsável por grande parte de sua popularidade. Por isso, este autor é considerado a razão da propagação e do interesse instaurado no meio científico em relação a esse tema, assim como Christina Maslach e Susan Jackson, após a publicação de seus artigos nos anos 70 (Benevides-Pereira, 2002).

2.1 ASPECTOS DA SÍNDROME DE *BURNOUT*

A Síndrome de *Burnout* é um tema de grande relevância no contexto organizacional, em especial entre indivíduos cuja função requer um contato exacerbado com pessoas, como médicos ou professores, que são mais propensos a desenvolvê-la. Todavia, podendo atingir também trabalhadores que são expostos a

tensão e estresse intensos (Corrêa, 2018).

Segundo Freudenberg (1974), o *Burnout* pode ser entendido como “um incêndio interno” que se apresenta como resultado a exposição prolongado ao estresse provocado pela vida contemporânea (ROSENDO, 2022). Essa questão deve despertar uma preocupação, tanto pelos funcionários quanto pela empresa, visto que a saúde do profissional traz complicações na qualidade do cumprimento de suas funções e no nível produtivo. Com os custos que são somados ao absenteísmo, auxílio-doença, substituição de funcionário, transferência, treinamento e contratações novas, os lucros também são afetados de forma significativa (Benevides-Pereira, 2002).

Conceitualmente, e para fins avaliativos, a Síndrome se caracteriza por três fatores principais: exaustão emocional, despersonalização e ausência de realização pessoal (Levy; Sobrinho; Souza, 2009).

A exaustão emocional, segundo Corrêa (2018), se refere a sensação de estar completamente desgastado, físico e emocionalmente, além dos próprios limites. Os colaboradores se sentem esgotados e sem energia para lidar com suas responsabilidades ou com eventuais problemas. É principalmente causada por sobrecarga de trabalho e por conflitos pessoais nesse ambiente.

Já a despersonalização diz respeito ao desenvolvimento de reações ou sentimentos negativos, insensíveis ou até mesmo hostis em relação ao trabalho, sobretudo com clientes e usuários, onde há insensibilidade afetiva por parte do profissional. Inicialmente, a característica é para autoproteção, em resposta à sobrecarga de exaustão emocional, onde eles se retraem ou reduzem o que estão efetuando, no entanto existe um risco de que o desligamento se transforme na completa desumanização do outros, e quanto mais se desenvolve, o funcionário passa a fazer o mínimo necessário ou menos que isso (Corrêa, 2018).

A ausência de realização profissional se apresenta como forte sensação de incompetência e falta de satisfação com suas conquistas profissionais, acompanhada de frustração e sentimento de falta de perspectiva para o futuro. Como resultado de uma falta de recursos no trabalho, pouco apoio social ou oportunidades de desenvolvimento profissional, o trabalhado demonstra essa autodepreciação (Corrêa, 2018).

Para realizar a medição de *Burnout* existem instrumentos variados,

mas atualmente aquele que é reconhecido como líder é denominado de *Maslach Burnout Inventory* (MBI), desenvolvido por Cristina Maslach e Susan Jackson. Por ser considerado confiável, válido e de fácil aplicação, este instrumento utiliza os parâmetros da exaustão emocional, despersonalização e realização profissional. Podendo classificar a síndrome como baixa, moderada ou alta, dependendo dos níveis de cada característica em determinado indivíduo (Corrêa, 2018).

O *Burnout* se manifesta de várias formas, tanto psicológicas quanto fisiológicas. Entre as consequências físicas inclui dor musculoesquelética, dores de cabeça, taquicardia, problemas gastrointestinais e respiratórios, tontura, náusea, sudorese, fadiga prolongada e até mesmo mortalidade abaixo dos 45 anos (Ferreira, 2024; Avalos; Álvarez; Beltrán, 2024).

Já em relação aos sintomas psicológicos, pode se apresentar distúrbios do sono, sintomas depressivos, hospitalização por transtornos mentais e mal-estar psicológico (Ferreira, 2024). O colaborador também pode apresentar manifestações comportamentais como diminuição da motivação e produtividade, higiene pessoal precária, maior absenteísmo e atitudes passivo-agressivo (Avalos; Álvarez; Beltrán, 2024).

Apesar de estar presente entre suas características o “estado depressivo”, Freudenberg (1974) evidenciou a diferença do *Burnout* em relação ao Transtorno Depressivo. Já que na síndrome esse sintoma é temporário e atrelado a um único contexto da vida do indivíduo, no caso o trabalho, assim como o sentimento de culpa, que na depressão afeta todas as áreas da vida da pessoa, enquanto na Síndrome de *Burnout* atinge apenas no campo profissional (Rosendo, 2022).

Mesmo que não sejam o mesmo problema, ambos estão relacionados, considerando que o Estresse Ocupacional pode ser responsável por desencadear o Transtorno Depressivo no funcionário e podendo levar o mesmo a tirar sua própria vida (Benevides-Pereira, 2002).

2.2 FATORES QUE CONTRIBUEM PARA O DESENVOLVIMENTO DE *BURNOUT*

Os fatores que contribuem para o desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* são diversos, pois essa se configura como uma das consequências do estresse no ambiente de trabalho, é classificada como uma doença ocupacional e um problema de saúde pública, podendo acometer várias profissões, sendo aquelas com

grande contato com pessoas e que lidam com o sofrimento alheio as mais propensas (Corrêa, 2018).

O trabalho e a saúde estão intrinsecamente ligados, assim a saúde mental de uma pessoa que tem dificuldades significativas no desempenho de suas funções profissionais é colocada em sério risco. Pode-se dizer que, por conta da exposição constante ao estresse, essa condição se origina da divergência entre a realidade enfrentada no contexto organizacional e as expectativas do trabalhador (Rosendo, 2022).

Alguns dos fatores que podem desencadear o *Burnout* são turnos constantes, sobrecarga de trabalho, alto nível de ruído, conflitos nas relações interpessoais, ausência de incentivo dos superiores ou da instituição, falta de apoio e de autonomia desses funcionários, e em alguns casos, o contato direto com a dor e morte (Corrêa, 2018).

A síndrome normalmente representa os últimos estágios do estresse, onde as fases iniciais refletem anos de trabalho rotineiro, o aumento gradual de trabalho como resultado de uma cobrança exacerbada de produção sem uma remuneração justa e tempo para lazer e descanso escassos, o que resulta no surgimento ou agravamento do *Burnout*. Também pode ser interpretada como uma reação a tensão emocional crônica originada ao ser exposto ao contato, direto e excessivo, com outras pessoas. Alguns funcionários que se demonstram altamente motivados, podem ter uma reação contraditória ao estresse ocupacional, trabalhando ainda mais até estarem em completo colapso. Para funcionários envolvidos em atividades que exigem cuidado com os outros, a tensão entre a necessidade de estabelecer uma conexão emocional e a incapacidade de alcançá-la corroboram para que, nessa área, seja mais comum o desenvolvimento do Estresse Ocupacional (Rosendo, 2022).

Segundo Ferreira (2024), a manifestação da síndrome tem como aspectos principais a carga de trabalho e os relacionamentos no ambiente organizacional. Além disso, este autor menciona a pesquisa de Carlotto e Câmara (2019), que demonstra como organizações do setor público apresentam várias características que tornam seus funcionários mais suscetíveis ao *Burnout*, entre elas incluem o tipo de público atendido, a organização e o conteúdo do trabalho, as condições físicas do ambiente, os relacionamentos com superiores e colegas, as

jornadas de trabalho longas e as demandas dos cidadãos.

Inicialmente, pesquisas internacionais apresentavam um grande foco na área da saúde e educação. Contudo, na atualidade, com um conhecimento mais aprofundado desse fenômeno, percebe-se como a síndrome pode atingir praticamente qualquer área profissional, sem se limitar somente aqueles que exercem funções de cuidado. Dessa forma, as profissões podem ser classificadas como de risco e de alto risco, sendo difícil a existência de alguma que não seja suscetível ao surgimento do Estresse Laboral (Rosendo, 2022).

Existem outros fatores que interferem na ocorrência do *Burnout*, como a idade, o gênero ou o tempo de atuação. Porém, de todas as variáveis, aquela que é relacionada ao Estresse Organizacional com maior frequência é a idade dos funcionários, pois a maior incidência da síndrome ocorre em profissionais mais jovens, em geral aqueles que tem menos que 30 anos. Esse fator pode ser atribuído à ausência ou baixa experiência profissional, que resultam em uma quebra de expectativa em relação à realidade do trabalho, gerando profunda insegurança (Benevides-Pereira, 2002; Ferreira, 2024).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o risco psicossocial está relacionado ao conteúdo, organização e gestão do trabalho, considerando a comunicação entre esses três elementos, as capacidades e necessidades dos trabalhadores, entre outras condições ambientais e empresariais. A instituição também destaca várias mudanças no ambiente laboral que contribuem para o estresse dos profissionais. Sendo estas derivadas da globalização, como a procura por contratos de trabalho flexíveis, a fragmentação do mercado de trabalho, a diminuição da força de trabalho por meio de demissões, a contratação temporária, a terceirização e a precarização do emprego. Além disso, percebe-se o aumento da carga de trabalho e das pressões, assim como a falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos funcionários (Ferreira, 2024).

As transformações no ambiente organizacional podem interferir nos aspectos do trabalho, que correspondem aos fatores de risco psicossociais. Ao afetarem tal interação, quando desequilibradas, contribuem para a ocorrência de doenças ocupacionais como a Síndrome de *Burnout*. Esses riscos representam um grande desafio no contexto laboral para a área da saúde (Ferreira, 2024).

Acredita-se que o *Burnout* começa a se desenvolver desde o início da

função profissional, mas podendo externar-se posteriormente, diante de mudanças organizacionais (Benevides-Pereira, 2002). Sendo este influenciado por fatores decisivos que favorecem sua manifestação, como a carga de trabalho mental e física, os turnos de trabalho, o ambiente físico e as condições psicossociais (Avalos; Álvarez; Beltrán, 2024).

Em um boletim elaborado pela Previdência Social (2017), a instituição evidenciou o cenário de benefícios por incapacidade referentes a transtornos mentais e comportamentais, como o auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez. Diversas funções manifestavam um nível elevado de metas a serem atingidas, um alto grau de atribuição, contato diretamente com os clientes e alto nível de atenção necessária, com estes sendo indicativos que podem estar relacionados a riscos ocupacionais. O documento também destaca características pertinentes e constantes entre os fatores de risco, sendo eles as jornadas longas sem intervalos adequados e a alta demanda, juntamente com o baixo controle na realização das funções (Ferreira, 2024).

As Normas Regulamentadoras (NRs), fundamentais para a regulamentação das condições de trabalho conforme determinado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), contemplam os fatores de risco psicossociais referentes ao trabalho. Segundo o Guia Técnico da NR 33, através das tensões da vida diária, pressão da ocupação e outros aspectos, os riscos psicossociais desempenham influência na saúde mental dos profissionais. Conforme a NR 35, a empresa tem a responsabilidade de avaliar a saúde de seus funcionários, considerando os fatores psicossociais como características que atuam como “estressores” no ambiente de trabalho (Ferreira, 2024).

Quando não oferecida a devida atenção a estes aspectos, a fadiga organizacional pode acarretar profundas consequências sociais, econômicas e ocupacionais. Levando a diminuição da produtividade, redução da segurança no trabalho, complicações na adequação em certos empregos e absenteísmo crônico (Avalos; Álvarez; Beltrán, 2024).

2.3 PREVALÊNCIA DO *BURNOUT* EM PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

O cenário atual da educação brasileira é considerado preocupante, principalmente pela frequente insatisfação de diversos docentes (Esteves-Ferreira; Santos; Rigolon, 2014). Observa-se que esta profissão já recebeu grande prestígio

em outra época, sendo apontada até mesmo como uma forma de heroísmo. Porém, as atividades exercidas pelo professor, que em grande parte vão além de seu entusiasmo e de sua jornada de trabalho, possuem diversos fatores que podem ocasionar o estresse ocupacional (Pinto, 2016; Carlotto, 2014).

Considerando que os professores realizam uma função assim como qualquer outro trabalhador, a Síndrome de *Burnout* torna-se um assunto de grande importância em relação a essa área. Ainda mais sendo estes classificados como um grupo vulnerável ao problema em questão, por estar associado a várias interações e relacionamentos com outros indivíduos (Levy; Sobrinho; Souza, 2009; Lorenzo, 2020).

Atualmente, considera-se o ofício deste profissional um dos mais exaustivos, com maiores possibilidades de prejudicar sua integridade psicológica e física, assim como sua performance na sala de aula. Isto ocorre devido a circunstâncias que saem de seu domínio, o que, conforme a sua compreensão, leva ao cansaço extremo (Esteves-Ferreira; Santos; Rigolon, 2014; Morte; Deps, 2015).

Foi realizado um estudo durante o período de 1996 a 1998, no qual a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) utilizou de entrevistas para investigar a saúde mental de 52 mil professores de todo o país. Essa investigação apontou que 50% dos participantes demonstravam sintomas do *Burnout*. É perceptível que existe uma conexão entre o contexto do profissional, sua saúde mental, as atividades exercidas, o ensino e a má conduta dos estudantes. Tais aspectos ocasionam o agravamento de sua disposição física e mental, o que os torna suscetíveis ao *Burnout* e a diminuição do interesse pelo trabalho, resultando no abandono da profissão (Esteves-Ferreira; Santos; Rigolon, 2014; Silva *et al.*, 2015).

Estes apontamentos são alarmantes, visto que o professor é percebido como a peça principal para a aprendizagem dos alunos. Tal ocupação é uma das únicas a correlacionar a vida profissional com a pessoal, o que demanda muito do trabalhador e resulta na privação de seus momentos familiares e de descanso (Dalcin; Carlotto, 2018).

Acredita-se que os professores estão com uma visão de extrema desilusão com o dever de lecionar, entendendo seu trabalho como um fardo doloroso e repleto de obstáculos (Morte; Deps, 2015). Isso é resultado de uma rotina repleta de aspectos ambientais e organizacionais prejudiciais que interferem diretamente na saúde e qualidade da função deste profissional (Silva *et al.*, 2015; Lorenzo, 2020).

Segundo Silva *et al.* (2015), as características laborais que contribuem para o desenvolvimento desta síndrome são divididas em três classificações: condições ambientais, como níveis de temperatura, qualidade da ventilação, má iluminação, poluição sonora e falta de estrutura; condições institucionais, sendo estas uma carga horária exaustiva que sobrecarrega o funcionário, o pagamento e o reconhecimento recebidos pelo trabalho exercido; e por fim a infraestrutura da escola, como a preparação e formação dos trabalhadores, a acessibilidade de instrumentos e recursos de ensino, adequações de alunos, entre outros. A união desses aspectos pode resultar em um ambiente estressante e prejudicial para o exercício da função do docente.

O professor enfrenta situações estressantes que podem se apresentar em qualquer área, como a hostilidade, a concorrência, a falta de confiança e a comunicação ineficiente, que por si só possuem grandes riscos para a saúde do profissional, podendo levar ao alcoolismo e ao abandono de sua profissão (Maciel *et al.*, 2016). Além disso, também precisa suportar fatores específicos ou mais frequentes em sua profissão, entre eles foram observados a insuficiência de materiais didáticos, jornada de trabalho extensa, sobrecarga, relacionamentos conturbados com alunos e pais, ausência nos planejamentos da escola, insegurança na instituição, alta demanda física e mental, perda de identidade, desmotivação e conduta negativa dos discentes, falta de ascensão de carreira, escassez de reconhecimento, pressão com prazos, alterações nas exigências dos currículos, pouco tempo de preparação das aulas, baixa autonomia, severidade nas correções por mal desempenho, insuficiência de ventilação, temperatura insatisfatória, mobiliário escolar inadequado, burocratização das atividades, violência dos alunos, desinteresse das famílias e do Estado pela educação, altos níveis de ruído, ritmo de trabalho acelerado, grande número de alunos por sala de aula, baixos salários, pressão por resultados e exclusão de reestruturações curriculares (Silva *et al.*, 2015; Lorenzo, 2020; Esteves-Ferreira; Santos; Rigolon, 2014; Pinto., 2016; Moraes, 2017; Morte; Deps, 2015; Avalos; Álvarez; Beltrán, 2014; Carlotto, 2014; Carlotto, 2003).

Entre todas estas características que contribuem para o desenvolvimento de *Burnout* em docentes, existem aquelas que se destacam, se apresentando com frequência em queixas destes profissionais. O baixo retorno financeiro provoca diversas dificuldades, principalmente em instituições públicas,

como o sentimento de desvalorização e a necessidade de uma dupla ou tripla jornada de trabalho para complementar sua renda (Esteves-Ferreira; Santos; Rigolon, 2014).

Segundo estudos realizados no Brasil, em comparação com outras profissões com ensino superior, a docência recebe o menor salário, sendo esse um motivo que afeta a escolha do trabalho, assim como no nível de realização do profissional. Essa falta de investimentos leva a deterioração da educação, o que afeta gravemente a saúde do professor, resultando em ausências e na desistência do cargo (Lorenzo, 2020). A questão salarial também demonstra uma relação significativa com a Exaustão Emocional, principal característica do estresse ocupacional. Dessa forma, o aumento da satisfação com a remuneração está associado à diminuição do sentimento de esgotamento (Pinto, 2016).

Outro problema que se sobressai é o acúmulo exacerbado de responsabilidades que esta profissão demanda. Segundo Lorenzo (2020), atualmente o magistério adota uma visão mercantil de produção, na qual espera-se uma mão de obra de baixo custo e alta produtividade. Esta característica se torna evidente devido às turmas excessivamente grandes, o que resulta em graves prejuízos tanto para a qualidade da educação, quanto para a integridade do profissional.

Além da alta demanda física e mental, frequentemente suas atribuições ultrapassam sua carga horária, com diversas obrigações que, em geral, não fariam parte de sua função, como trabalhos administrativos, atendimento dos pais, organização de atividades extracurriculares, entre outros (Carlotto, 2014). Também há as diversas metas que o próprio professor impõe para si mesmo, que muitas vezes não estão ao seu alcance, pretendendo ajudar os discentes com questões não relacionadas à educação (Moraes, 2017).

Todas estas responsabilidades sobrecarregam o docente, resultando na necessidade de utilizar o tempo que deveria ser dedicado ao lazer e descanso para o planejamento das aulas, correção de atividades ou ocupando-se com uma dupla jornada de trabalho para a melhoria de sua renda. Para as mulheres em especial, que na maioria das vezes são submetidas aos trabalhos domésticos, tais atribuições ocupam o tempo que poderia ser utilizado para a realização de afazeres domiciliares (Lorenzo, 2020).

O excesso de cobranças recebidas da escola e da família em relação à atuação do profissional, principalmente em escolas particulares, mesmo em

situações em que a qualidade e o desempenho de sua função são considerados satisfatórios também representa um aspecto estressante dessa área (Esteves-Ferreira; Santos; Rigolon, 2014). Diversos pais dos estudantes impõem exigências exorbitantes aos professores, transferindo-lhes a responsabilidade pelo sucesso acadêmico e profissional dos filhos, o que resulta em grandes preocupações nos docentes (Moraes, 2017).

Segundo Carlotto (2003), atualmente as instituições de ensino privado assumem uma postura empresarial, que tem como objetivo principal oferecer um bom tratamento e atendimento para seus alunos, que são vistos como clientes adquirindo um serviço, o que causa grande cobrança nos trabalhadores, visando sempre obter maiores lucros. Se comportando cada vez mais como uma empresa, a educação passa a ser vista como comércio, atraindo compradores através do marketing com equipamentos modernos e conforto dos estabelecimentos. Esta característica prejudica gravemente os educadores, assim como os que usufruem de seu trabalho.

A exigência cada vez maior em questões específicas dessa área representa um estressor, como a integração de alunos com necessidades educacionais especiais, que apesar de ser uma conquista recente no âmbito da inclusão destes dentro da sociedade, a forma como é realizada gera muitas dificuldades aos professores e instituições (Lorenzo, 2020).

Apesar desta inserção simbolizar um progresso importante, não é aplicado o devido investimento para transformar a educação em algo acessível de fato para todos, ou para não sobrecarregar nenhuma das partes envolvidas, o que resulta em problemas como a formação insuficiente de docentes e a falta de recursos das escolas, além da grande quantidade de alunos por sala de aula, que também dificulta a atenção para as dificuldades de cada indivíduo. Essas questões impossibilitam o atendimento dos alunos com necessidades específicas em sua totalidade (Lorenzo, 2020).

Mesmo que a responsabilidade não pertença inteiramente ao educador, este costuma estar no centro das atenções em relação às exigências de melhorias da inclusão, principalmente por parte dos pais, que muitas vezes estão fora de seu alcance, sendo dever da instituição proporcionar a preparação dos ambientes escolares, a capacitação dos profissionais e a incorporação da comunidade educativa como um todo. Essa cobrança resulta em estresse e desânimo pelo despreparo para

lidar com a situação e por não atender tais expectativas (Lorenzo, 2020).

Um estudo realizado por Esteves-Ferreira, Santos e Rigolon (2014) buscando identificar o nível de contentamento com a profissão e a presença de *Burnout* em professores através de questionários, foi apresentado que 34% dos entrevistados não se sentem recompensados pelo seu empenho, principalmente em instituições públicas, com a baixa remuneração e o desinteresse dos discentes sendo os principais motivos citados. Nas respostas obtidas, é possível perceber uma contradição entre o prazer e a realização profissional, onde ainda que exista uma forte afeição pela docência, a sobrecarga de trabalho e a falta de tempo para lazer causam uma baixa realização pessoal. Também foi verificado que o retorno negativo de seus alunos, seja pelo desinteresse ou mau comportamento, pode tornar estes profissionais mais suscetíveis a despersonalização, aspecto muito presente no *Burnout*. Ao questionarem os docentes se relacionavam suas questões de saúde com as atribuições de sua função, suas respostas indicaram que os fatores que realmente levam à estas são consequências da quantidade de tempo em que estes educadores estão submetidos as características estressantes de seu trabalho.

Esta pesquisa também destaca os prejuízos que atingem a integridade física e psicológica dos professores, assim como o desempenho de sua função, onde 43% dos trabalhadores atribuíram alguma de suas condições de saúde ao exercício de suas obrigações. Foram citadas como dores no ombro, enxaqueca, lesão por esforço repetitivo (LER), depressão, estresse, insônia, entre outros (Esteves-Ferreira; Santos; Rigolon, 2014).

Na literatura, destacam-se diversas destas consequências da exposição prolongada a situações de estresse. Suas manifestações físicas são doenças cardiovasculares, problemas respiratórios, fadiga, dores de cabeça, problemas na voz, doenças musculoesqueléticas, cansaço excessivo, hemorroidas, problemas no sistema digestório e amigdalite (Silva *et al.*, 2015; Esteves-Ferreira; Santos; Rigolon, 2014; Avalos; Álvarez; Beltrán, 2024). Enquanto aquelas que afetam a parte psicológica do indivíduo são neuroses, insônia, tensão nervosa, ansiedade, depressão, irritabilidade, hostilidade, transtornos do sono, cansaço excessivo, déficit de memória, problemas na concentração, perda de criatividade, baixo entusiasmo, redução da empatia e pouco otimismo com o futuro (Esteves-Ferreira; Santos; Rigolon, 2014; Moraes, 2017).

Em algumas delas, é possível estabelecer uma relação direta com certas circunstâncias da rotina do educador, como a necessidade de elevar o volume da voz pelo nível de ruído acima do normal na sala de aula, que resulta na fadiga, ou a temperatura inadequada do ambiente escolar, que afeta a memória e a atenção do trabalhador (Morte; Deps, 2015).

Um estudo realizado por Lorenzo (2020) possibilitou determinar uma conexão entre alguns comprometimentos emocionais e psicológicos e a Síndrome de *Burnout*. De acordo com os resultados, docentes que possuem o estresse ocupacional são mais suscetíveis ao desenvolvimento de ansiedade e depressão, assim como a diminuição da satisfação no trabalho e na qualidade de vida.

Além disso, o âmbito pedagógico também é afetado pela saúde do profissional. Considerando que o esgotamento ocupacional causa nestes a despersonalização, o distanciamento emocional, a apatia pelo seu trabalho, tensão e irritabilidade, podendo interferir na realização das metas didáticas ou levar ao absenteísmo, ou até mesmo ao abandono da profissão (Morte; Deps, 2015; Moraes, 2017). Essas questões podem desencadear graves problemas, como a redução ou ausência de motivação, dificuldades ou descuidos com a elaboração das aulas, diminuição da empatia pelos seus estudantes, assim como o distanciamento e muitas vezes chegando até a hostilidade (Esteves-Ferreira; Santos; Rigolon, 2014; Silva *et al.*, 2015).

Acredita-se que o modo como os professores agem e a forma como exercem sua função tem um grande impacto no desenvolvimento acadêmico, social e comportamental de seus alunos, o que significa que as práticas do educador poderão ter consequências na conduta do discente, assim como em suas habilidades sociais. Foi observado que, em uma sala de aula onde o educador possui algum desequilíbrio psicológico, um número maior de estudantes apresenta ansiedade ou depressão, podendo associar esta situação à falta de ânimo e energia e ao afastamento emocional com seus alunos gerado pelo estresse ocupacional. Dessa forma, é possível perceber como a saúde deste profissional não deve ser uma preocupação apenas do próprio, mas uma questão que deve ser considerada por toda a instituição e toda a equipe escolar, visto que estes também são atingidos pela forma como o *Burnout* afeta o desempenho profissional do docente (Silva *et al.*, 2015).

Apesar de todos esses problemas, o esgotamento também é

responsável por uma forte redução do interesse em procurar possíveis práticas ou medidas para resolver a situação, ou seja, mesmo estando em sofrimento, o indivíduo não possui energia para encontrar uma solução, como resultado da exaustão emocional (Moraes, 2017).

Além disso, mesmo que todos os profissionais de ensino sejam suscetíveis ao *Burnout*, existem certas características que apresentam uma maior incidência da síndrome. Com base na literatura, é possível estabelecer um perfil de indivíduos com um maior risco, esta seria uma pessoa do sexo feminino, jovem, sem um relacionamento estável, com pouca experiência na área, que trabalha uma quantidade exaustiva de horas por semana, atuando majoritariamente em escolas públicas, dedicando-se a salas excessivamente grandes, que se ausentaram das atividades laborais por questões de saúde e que se mostrou insatisfeito com a estrutura escolar onde exercita sua função (Lorenzo, 2020; Silva *et al.*, 2015).

Mesmo que o *Burnout* se manifeste mais frequentemente em mulheres, os homens também apresentam sintomas semelhantes, sendo mais comum nesse grupo a despersonalização, enquanto nas mulheres é mais perceptível a exaustão emocional (Esteves-Ferreira; Santos; Rigolon, 2014). Além de exercerem sua função como professoras, as mulheres também são atribuídas às obrigações como mãe, esposa e dona de casa. Estas responsabilidades geralmente são associadas ao gênero feminino, visto que a expectativa da sociedade para com a submissão da mulher é algo enraizado em nossa rotina (Morte; Deps, 2015).

Quanto ao envolvimento em um relacionamento tornar o indivíduo menos propenso ao desenvolvimento do estresse ocupacional, é estabelecido que para profissionais que estão inseridos em uma relação, é mais significativo que esta seja saudável do que simplesmente o fato de ter um parceiro (Esteves-Ferreira; Santos; Rigolon, 2014).

Outra característica presente em indivíduos que possuem *Burnout* é a idade e o tempo de experiência em sala de aula. Professores de idade mais avançada que desempenham suas funções há mais de dez anos aparentam ter se conformado com a permanência na profissão e acabam apresentando menos descontentamento, por já estarem acostumados a lidar com condições em suas classes, possuindo desenvoltura adquirida com a vivência (Esteves-Ferreira; Santos; Rigolon, 2014).

Existe uma discrepância significativa entre a satisfação dos profissionais que operam em instituições públicas e dos que operam em instituições privadas. Docentes de escolas administradas pelo governo são suscetíveis a manifestar o estresse ocupacional, devido à baixa remuneração, à carga horária excessiva e às condições de trabalho inadequadas. Estudos realizados nesta área apontam que somente os trabalhadores do ensino público solicitaram um distanciamento de sua função com a justificativa de questões psicológicas, como estresse, ansiedade e depressão (Esteves-Ferreira; Santos; Rigolon, 2014).

Já os educadores de escolas particulares se tornam menos propícios aos sintomas de *Burnout* devido as instituições que possuem uma estrutura de qualidade maior, disponibilizam materiais de ensino melhores, reconhecem seu desempenho e os remuneram adequadamente. Grande parte desses trabalhadores apresentam satisfação considerável com seu ofício, tanto que, segundo pesquisas, não houve afastamentos por desequilíbrios psicológicos, apenas por fatores físicos (Esteves-Ferreira; Santos; Rigolon, 2014).

De igual maneira, o professor universitário também sofre com os estressores citados anteriormente, porém, mesmo tendo maior reconhecimento salarial e social, são atribuídas a eles mais responsabilidades, como a realização de publicações de estudos, atendimento às normas técnicas da Universidade e governamentais, o comparecimento em eventos e a aquisição de recursos tecnológicos inovadores. Todas estas obrigações fazem com que este tenha um cotidiano estressante e sobrecarregado, tornando-o suscetível ao *Burnout* (Pinto, 2016).

Em contrapartida, o estudo realizado por Silva *et al.* (2015) determinou que, conforme apresentam-se melhores condições de trabalho, ocorre menor degradação da saúde física e psicológica do professor, resultando em um aumento da satisfação com seu ofício, assim como a redução nos problemas de conduta dos estudantes. Estes dados esclarecem a necessidade da adoção de medidas para prevenir e intervir no atual estado de integridade dos docentes, sendo estas insuficientes ou quase inexistentes atualmente (Silva *et al.*, 2015).

2.4 MEDIDAS EFICAZES PARA PREVENÇÃO

É possível observar que diversas doenças são originadas de fatores estressantes do trabalho, visto que um ambiente desfavorável afeta negativamente a saúde e a produtividade do indivíduo. Dessa forma, um contexto seguro e flexível é recomendado para preservar seu desempenho e integridade, beneficiando não apenas o colaborador, como também a instituição. Entre estes benefícios, destacam-se a redução de rotatividade na empresa, prevalência de atitudes positivas, maior satisfação profissional e melhoria da relação interpessoal entre a equipe (Ferreira, 2024).

É essencial para o gestor reconhecer que a saúde mental de seus funcionários traz maiores lucros. Portanto, a prevenção e intervenção de doenças ocupacionais devem ser prioridades na administração dos recursos humanos (Avalos; Álvarez; Beltrán, 2024). Dessa forma, o papel da organização é estar atenta aos riscos humanos, além das questões comerciais, desenvolvendo meios de enfrentamento com o objetivo de apoiar os trabalhadores e garantir boas condições de vida dentro e fora do trabalho. Porém, a grande maioria das medidas aplicadas trata a fonte do *Burnout* como algo individual do profissional, ao invés de tratar a disfuncionalidade colaborativa no ambiente em que exerce sua profissão. A culpa individualizada tem origem devido à crença de que seria mais custoso alterar toda a estrutura organizacional do que simplesmente mudar o colaborador (Lima; Dolabela, 2021).

Para assegurar que o trabalhador se sinta instigado a frequentar seu local de trabalho, é fundamental que este disponibilize recursos físicos e psicológicos para que seja possível o exercício de sua função com eficácia. Além disso, é de extrema importância a valorização profissional por parte da sociedade (Carvalho; Magalhães, 2013).

É primordial que sejam estabelecidos os objetivos que irão auxiliar na prevenção, uma vez que são estes que possibilitam a construção de um plano de ação relacionado a esta situação (Lima; Dolabela, 2021). Para que este planejamento seja colocado em prática serão necessárias normas empresariais que estimulem que o funcionário busque uma harmonia entre sua vida pessoal e profissional, oferecendo-lhes suporte e ressaltando que suas preocupações são válidas, com a identificação prévia dos sintomas da Síndrome de *Burnout* facilitando a execução destas providências (Santos *et al.*, 2024). Tendo em vista esta situação, é importante

destacar que os trabalhadores consigam desfrutar de um contexto laboral que lhes oferece apoio e segurança (Lima; Dolabela, 2021).

Em relação ao professor, podemos reconhecer diversos meios para o cuidado com o seu bem-estar psicológico, como a realização de mais estudos sobre a integridade do docente, um tema pouco citado quando se comparam as questões notadas nos estudantes. Nesse contexto, o maior foco das intervenções realizadas é o aluno, desprezando o educador, mesmo que a condição deste interfira no aprendizado dos jovens. Estudos recentes afirmam a urgência da implementação de medidas dedicadas à execução de projetos que englobem toda a melhora do indivíduo (Morte; Deps, 2015).

Os métodos de intervenção podem ser classificados de três diferentes maneiras, sendo estas institucionais, que focam na mudança das condições de trabalho, pessoais, que focam no profissional e em seus comportamentos, e combinadas, que mescla ambos os tipos. Comumente, são utilizados tratamentos com práticas que não envolvem o uso de medicamentos, sendo direcionados a hábitos saudáveis ou terapias (Lima; Dolabela, 2021).

Entre as diversas estratégias desenvolvidas para o enfrentamento da síndrome, algumas apresentaram resultados promissores ao serem aplicadas. De forma geral, tais métodos são o oferecimento de apoio psicológico aos indivíduos, o incentivo de práticas de autocuidado, a realização de alterações na cultura organizacional, a implementação de programas de *mindfulness*, a adoção de normas organizacionais flexíveis, a capacitação de líderes, o encorajamento para a realização de exercícios físicos, a utilização de *feedbacks* relativos ao desempenho do profissional e a dedicação ao equilíbrio entre o lazer e o trabalho. É importante ressaltar a necessidade da cooperação tanto da instituição quanto do profissional (Santos *et al.*, 2024; Silva *et al.*, 2025).

Uma das intervenções comumente citadas na literatura é a utilização de *mindfulness*, uma técnica de meditação que busca focar a sua atenção no momento presente, também chamada de atenção plena. Seu principal objetivo é o aprimoramento da inteligência emocional, que procura trazer ao indivíduo uma visão de seu futuro mais esperançosa, trazendo-lhe conhecimento de seus sentimentos. Estudos apresentaram que a aplicação desta medida trouxe uma redução significativa no estresse laboral, e em destaque na despersonalização, dos colaboradores. Para a

implementação de tal método, são criados espaços para meditação e programas de treinamento, assim como o incentivo da prática pelos gestores (Lima; Dolabela, 2021; Silva *et al.*, 2025).

Pode ocorrer certa dificuldade para a implementação dessas iniciativas disponibilizadas pelas organizações devido à resistência dos funcionários em adotá-las. Como consequência da falta de conhecimento sobre o assunto, pouco tempo disponível ou se sentir apreensivo com a possível discriminação, pode existir hesitação inicial em envolver-se nestes programas de meditação. Por isso, é essencial o incentivo de participação, assim como uma comunicação clara e aberta com seus funcionários por parte da empresa (Silva *et al.*, 2025).

Sobre a implementação de programas de treinamento, pesquisas destacam a relevância das capacitações direcionadas às habilidades socioemocionais que possibilitem à liderança auxiliar os funcionários com *Burnout*, assim como a identificação deste. A ausência do treinamento adequado pode ocasionar um contexto organizacional hostil, o que dificulta a recuperação da síndrome. O desenvolvimento de uma liderança empática, além de melhorar o desempenho do trabalhador, torna o local de trabalho mais acolhedor e agradável (Silva *et al.*, 2025).

Uma modificação complementar que poderia ser adotada no funcionamento da empresa é a cultura do *feedback* constante, baseada na valorização do funcionário. Por meio da aclamação de suas conquistas, juntamente com a criação de canais seguros para a exposição dos problemas encontrados no local de trabalho, é possível identificar uma evolução nos níveis de contentamento dos colaboradores. Essa evolução é fundamental para a construção de um ambiente agradável e a dissipação do sentimento de desvalorização profissional (Silva *et al.*, 2025).

O exercício físico também é apontado como um hábito eficaz para a diminuição dos sintomas do estresse laboral, auxiliando tanto em condições físicas quanto mentais, como a ansiedade, depressão e estresse, assim como na promoção da disposição e bom humor. Segundo Moraes (2017), a prática frequente de exercícios está relacionada à ausência ou até mesmo à diminuição dos sintomas de *Burnout*, especialmente os exercícios aeróbicos, que funcionam como uma forma de aprimorar a capacidade de enfrentar o estresse e reduzir a ansiedade. Na pesquisa realizada por este autor, foi observado um nível de sedentarismo maior em pessoas que apresentaram aspectos da síndrome, demonstrando como o incentivo deste

hábito na vida dos trabalhadores funcionaria como uma ação preventiva.

Realizar atividades não relacionadas ao trabalho e reservar um tempo dedicado ao autocuidado e ao lazer representa uma parte fundamental para a eficácia do tratamento. Entre essas práticas estão meditar, designar um tempo para descansar, conversar com um amigo, praticar esportes, aproveitar momentos com a família e praticar passatempo que lhe agradem, distanciando-se momentaneamente das preocupações ocupacionais. A promoção destas atividades possibilita um amortecimento das dificuldades encontradas em seu trabalho (Lima; Dolabela, 2021; Maciel *et al.*, 2016).

Por meio da educação para o ócio, torna-se possível que os funcionários se sintam realizados e entusiasmados com seu ofício, beneficiando-os assim como a instituição. Este método de educação possibilita que os trabalhadores compreendam a contribuição do lazer para sua saúde e para a redução do descontentamento com sua função. É notável a diminuição das principais características do estresse laboral conforme se dedica ao cuidado pessoal e ao descanso. A partir de estudos, foi identificado que o ócio, além de suas funções de socialização e simbólica, também apresenta uma função terapêutica, na qual atua com um efeito calmante e curativo para com o estresse, promovendo o desenvolvimento pessoal e a habilidade de se expressar (Maciel *et al.*, 2016).

Na literatura, foi apresentado como forma de reduzir o estresse e o esgotamento dos trabalhadores a flexibilização empresarial, por meio da utilização parcial do *home office* e de uma jornada de trabalho adaptável. Foram observados nesses casos a diminuição de afastamento por questões psicológicas e o aumento da qualidade do trabalho destes profissionais. Apesar disso, muitas instituições apresentam oposições quanto à mudança no modelo de trabalho clássico, insistindo em seus sistemas rígidos e dificultando a aplicação deste método. Como estratégia para a resolução deste obstáculo, é necessário o empenho de todos os envolvidos para que a modernização das estruturas de trabalho nas organizações, adaptada às demandas dos funcionários, seja possível (Silva *et al.*, 2025).

A respeito de estratégias para a prevenção da Síndrome de *Burnout* em docentes, é relevante que seja dedicada atenção especial para este grupo em específico, com a introdução da otimização dos equipamentos e da estrutura do ambiente laboral. Além disso, pode ser incluída a realização de palestras que auxiliem

o educador em questões como a harmonia entre exigências do ofício e atividades de lazer que abordem o aprimoramento de suas habilidades para enfrentar o estresse laboral (Morte; Deps, 2015; Dalcin; Carlotto, 2018).

Uma das principais ações identificada como benéfica para a integridade psicológica do professor é a melhora do ambiente de trabalho como um todo. Entre estas melhorias estão a criação de grupos de apoio que possibilitem a demonstração das preocupações do trabalhador, o incentivo da colaboração dos responsáveis no processo de aprendizagem e o reconhecimento do docente. Também é possível realizar alterações para tornar o clima escolar mais saudável que incluam as condições laborais e relações entre os funcionários. Outra questão importante é a ergonomia, na qual a instituição deve buscar o aperfeiçoamento dos instrumentos utilizados, como mobílias, iluminação, acústica e temperatura adequadas (Morte; Deps, 2015).

Além disso, a literatura pontua como a valorização do trabalho desempenha um grande papel nos baixos níveis de desânimo em relação ao trabalho, contribuindo para a realização pessoal do indivíduo. A participação dos responsáveis representa uma das peças principais desta estratégia, abrangendo reuniões familiares que utilizem da agenda positiva e que ultrapassem a abordagem de notas baixas e mau comportamento dos estudantes. É importante ressaltar que a sociedade também deve ser conscientizada e ensinada a reconhecer a relevância do educador. Para que isso aconteça é ideal a criação de campanhas informativas que apresentem a influência deste ofício, divulgando projetos e histórias bem-sucedidas dos trabalhadores. Dessa forma, a imagem destes profissionais é reconquistada, o que consequentemente reduz a pressão social colocada sobre o professor (Carlotto, 2003).

A aprendizagem do controle comportamental, uma técnica psicológica que possibilita a aplicação de uma gestão eficiente dos fatores que originam o estresse no docente, foi observado como um recurso para a diminuição das características da Síndrome de *Burnout*. Esta estratégia lhes permite a melhor compreensão sobre os aspectos exaustivos de seu contexto de trabalho (Carlotto 2014; Dalcin; Carlotto, 2018).

Para o enfrentamento eficaz do esgotamento profissional é necessário alertar o trabalhador sobre o funcionamento da síndrome e suas causas,

aprofundando seus conhecimentos, facilitando sua identificação e reduzindo o preconceito sobre esta condição. Essa conscientização pode ser implementada por meio de palestras que apresentem os agentes estressores laborais que contribuem para o desenvolvimento deste problema (Pinto, 2016).

Dessa forma, é notável que empresas que aplicam as medidas citadas apresentam funcionários mais saudáveis e com melhor desempenho, o que é essencial para o sucesso das operações da instituição, assim como da qualidade de seus serviços. Tais estratégias não são capazes de erradicar a exaustão decorrente do exercício da função, principalmente relacionada à educação, mas têm poder de mitigá-la, colaborando para a integridade dos profissionais (Ferreira, 2024; Dalcin; Carlotto, 2018).

Com base no referencial teórico explorado neste capítulo, foram identificados os principais construtos associados à Síndrome de *Burnout*, nomeadamente os fatores de demanda, como a Carga Administrativa e a Violência, e os fatores de recurso, como o Apoio da Gestão e o Lazer. No próximo capítulo, o Capítulo 3, será apresentada a análise empírica dos dados coletados na pesquisa de campo, buscando verificar se estas relações teóricas se confirmam na amostra de 194 docentes investigada.

3 RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

Este capítulo apresenta os resultados da pesquisa de campo, na qual foi aplicado um questionário a 194 professores. A análise está dividida em cinco seções: o perfil da amostra (3.1), o nível de Índice de *Burnout* encontrado (3.2), a análise das correlações entre as variáveis (3.3), a comparação estatística entre os grupos (3.4) e, por fim, as análises detalhadas (3.5).

3.1 PERFIL DA AMOSTRA: ANÁLISE DESCRITIVA

Esta seção apresenta o perfil da amostra final (N=194) sob a ótica das variáveis que se mostraram mais relevantes para a investigação da Síndrome de *Burnout*. A análise descritiva completa de todas as 16 variáveis coletadas, incluindo Estado Civil, Número de Filhos, Tempo de Profissão, entre outras, encontra-se detalhadas na Tabela de Detalhamento no Apêndice B.

Perfil Demográfico Essencial

Primeiramente, iniciamos a análise do perfil demográfico, dividido como Bloco 1 de questões. O perfil da amostra é caracterizado por uma forte predominância feminina (Gráfico 1), representando 76,3% dos participantes (N=148), enquanto o gênero masculino totalizou 23,7% (N=46), enquanto o gênero masculino totalizou 23,7% (N=46).

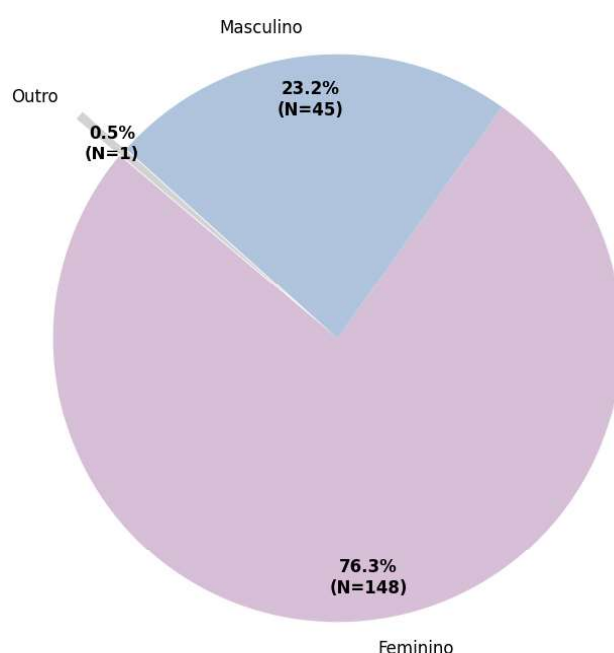


Gráfico 1 – Distribuição de Professores por Gênero (N=194)
Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A idade dos participantes (Gráfico 2) mostrou-se bem distribuída, com o professor mais novo tendo 19 anos e o mais velho 66. A Mediana de idade da amostra é de 40 anos (Gráfico 3). A maior concentração de professores, cerca de 60%, está na faixa etária entre 31 e 50 anos, indicando um corpo docente experiente.

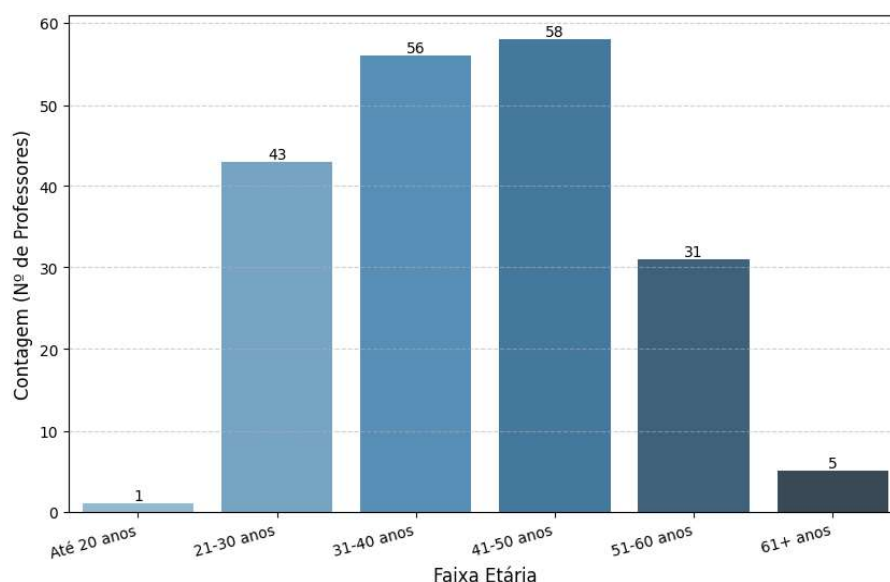


Gráfico 2 – Distribuição de Professores por Faixa Etária (N=194)
Fonte: Dados da pesquisa (2025)

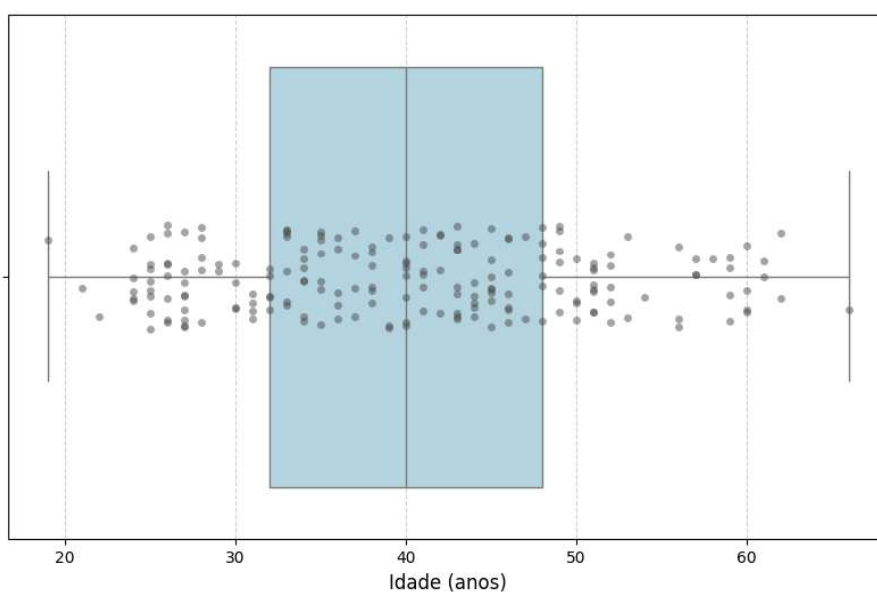


Gráfico 3 – Boxplot da Distribuição de Professores por Faixa Etária
Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Perfil Profissional e de Atuação

Em seguida, foi analisado o perfil profissional de atuação da amostra, a qual apresenta um foco nas demandas do trabalho. Em relação à formação, a maioria dos docentes (45,4%) possui Especialização como nível mais alto, seguida de Graduação (22,2%), Mestrado (17,5%) e Doutorado (13,4%). O valor mediano da Carga Horária Semanal foi de 40 horas. Notavelmente, a Faixa de 31-40h apresenta uma concentração maior (37,1%) de respostas, como apresentado no Gráfico 4.

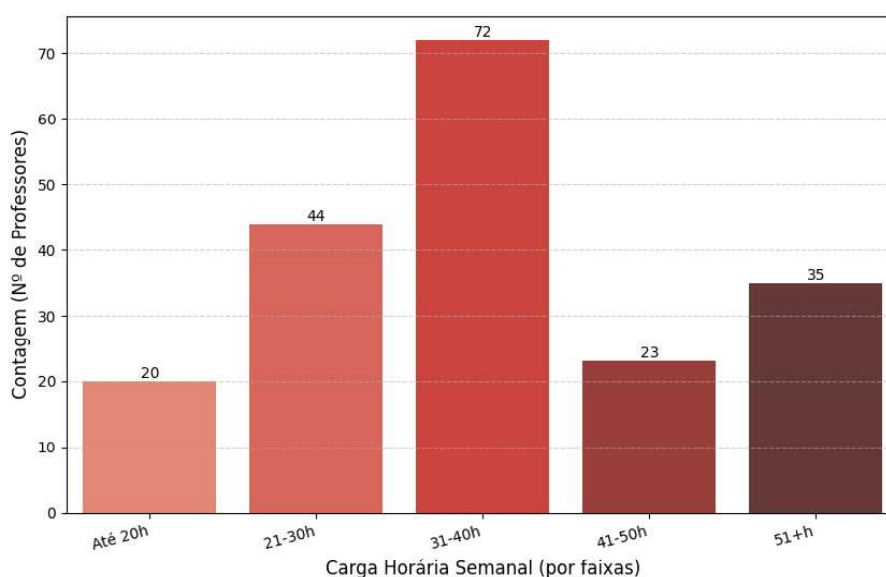


Gráfico 4 – Distribuição de Professores por Carga Horária Semanal (N=194)
Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Para o Tipo de Instituição, a maioria dos professores atua na Rede Pública (77,8%), enquanto 21,1% atuam no setor privado, seja exclusivamente ou em conjunto com a rede pública. A variável Nível de Ensino demonstrou ser a mais complexa, pois 34 combinações distintas de atuação foram identificadas, nas quais o professor atua em múltiplos níveis simultaneamente. A Tabela 1 resume as combinações mais frequentes, revelando que a atuação exclusiva na Educação Infantil (26,8%) é a modalidade isolada mais comum. A tabela com a Distribuição completa é apresentada no Apêndice B.

Tabela 1 – Distribuição por Nível de Ensino (Principais Combinações)

Nível de Ensino (Combinações)	Frequência (N)	Porcentagem
Educação Infantil	52	26.8
Ensino Fundamental Anos Iniciais	12	6.2
Ensino Fundamental Anos Finais	10	5.2
Ensino Médio	7	3.6
Ensino Técnico	2	1.0
Ensino Superior	22	11.3
Educação Especial	6	3.1
Educação de Jovens e Adultos	1	0.5
Ensino Fund. Anos Finais; Ensino Médio	22	11.3
Educação Infantil; Educação Especial	9	4.6
Outras 23 combinações	51	26.4
Total	194	100.0

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Nota: A tabela completa com todas as 34 combinações encontra-se no Apêndice B.

Contexto Organizacional e de Bem-Estar

A seguir, examinamos as questões relacionadas as variáveis de contexto organizacional e de bem-estar. Um dado alarmante é que mais da metade dos professores (53,1%) relatou ter sofrido algum tipo de violência (verbal ou física) no trabalho nos últimos 12 meses, conforme apresentado no Gráfico 5. Este alto índice é um dado central na identificação dos fatores de risco.

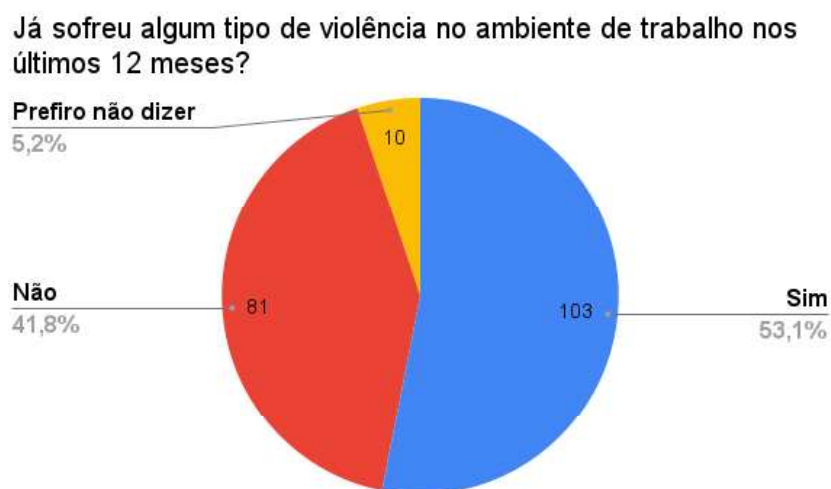


Gráfico 5 – Distribuição de Professores que sofreram violência (N=194)

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Além disso, a análise dos Recursos Pessoais também revela um cenário de alerta. Em relação a percepção de Tempo/Energia para Lazer, um total de 34,0% dos professores relatou Raramente ou Nunca ter tempo ou energia para o lazer, que representa um recurso crucial contra o esgotamento. Apenas 8,8% (N=17) afirmaram ter Sempre tempo para o lazer. De forma similar, um total combinado de 33,5% (N=65) relatou Raramente (23,7%) ou Nunca (9,8%) praticar atividades de autocuidado. Em termos de suporte institucional, 64,9% dos professores reportaram não possuir uma cultura de *feedback* contínuo, e 40,2% sentem que o Apoio da Gestão é insuficiente.

3.2 NÍVEL DO INDÍCIO DE *BURNOUT* NA AMOSTRA: RESULTADO PRINCIAL

A análise central do estudo buscou identificar a prevalência do Indício de *Burnout* na amostra total de 194 professores. Para isso, foi calculado o Escore Total de cada participante, conforme a metodologia do instrumento de sondagem, baseado em Jbeli. Os escores brutos, variando de 24 a 96 na amostra, foram classificados nos 5 Níveis de Risco definidos pela tabela de referência do instrumento, conforme o Anexo A. A distribuição de frequência dos participantes por nível de risco é apresentada na Tabela 2 e no Gráfico 6.

Tabela 2 – Distribuição de Frequência do Indício de *Burnout* (N=194)

Nível de Indício de <i>Burnout</i>	Frequência (N)	Porcentagem
Nível 1 (Nenhum Indício)	0	0.0
Nível 2 (Possibilidade)	40	20.6
Nível 3 (Fase Inicial)	88	45.4
Nível 4 (Instalação)	50	25.8
Nível 5 (Fase Considerável)	16	8.2
Total	194	100.0

Fonte: Dados da Pesquisa (2025)

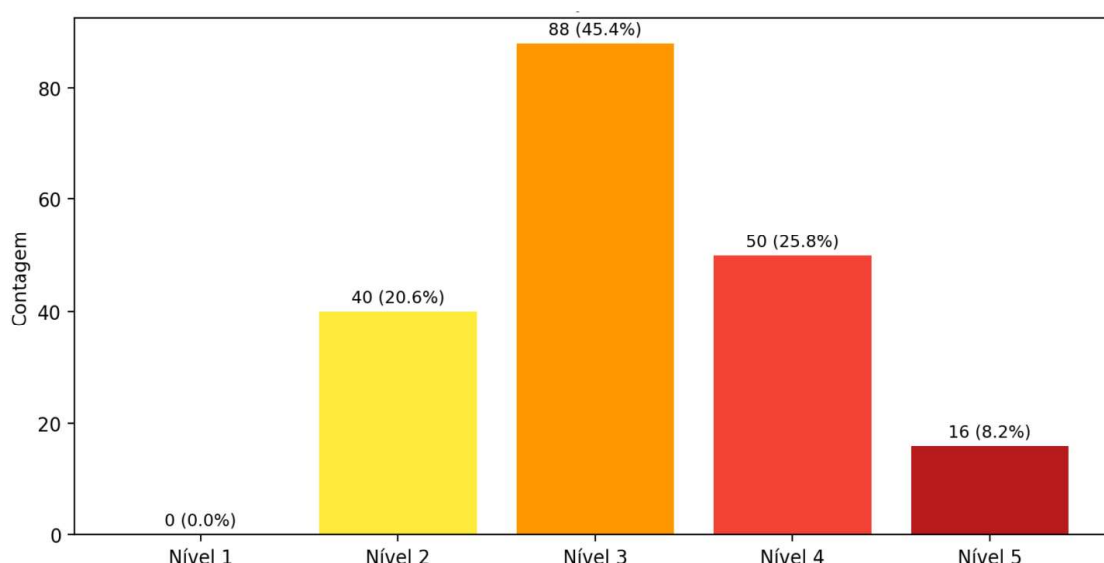


Gráfico 6 – Distribuição dos Níveis de Índice de *Burnout* (N=194)
Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Um primeiro ponto de destaque metodológico na Tabela 2 e Gráfico 6 é que nenhum participante (0,0%) da amostra (N=194) foi classificado no “Nível 1 (Nenhum indício aparente)”. Este achado (N=0) era esperado e confirma uma característica teórica do instrumento de sondagem utilizado (Silva *et al.*, 2020). A tabela de referência (Anexo A) define o Nível 1 como a faixa “De 0 a 20 pontos”. No entanto, o questionário é composto por 20 questões, onde a pontuação mínima de resposta para cada item é “1” (Nunca). Desta forma, o escore total de Índice de *Burnout* mínimo matematicamente possível que um participante pode alcançar é 20 pontos (20 questões x 1 ponto) tornando a faixa de 0-19 pontos inatingível.

Para um professor atingir os 20 pontos, o escore mínimo possível, seria necessário responder com a pontuação mínima a todas as 20 questões do instrumento. Conclui-se que o Nível 1, no contexto deste instrumento, representa um ideal teórico, ou “utópico”, de ausência total de sintomas, o qual não foi alcançado por nenhum dos 194 docentes da amostra.

A Tabela 2 também nos mostra que a grande maioria dos professores, 45,4% (N=88), encontra-se no “Nível 3 (Fase inicial da *Burnout*)”. O achado mais preocupante, no entanto, é a soma dos níveis de risco mais elevados: 34,0% dos professores (N=66, somando Nível 4 e Nível 5) já se encontram nos estágios em que, segundo o instrumento, “A *Burnout* começa a se instalar” (Nível 4) ou já estão em uma “fase considerável” (Nível 5).

Conclui-se que a grande maioria da amostra (79,4%), somando Níveis 3, 4 e 5, já apresenta algum estágio de Indício de *Burnout*, desde o inicial até o considerável, validando a relevância do tema e justificando a análise dos fatores de risco e proteção nas seções seguintes. Para visualizar a distribuição completa dos escores brutos do Indício de *Burnout* na amostra (N=194), o Gráfico 7 apresenta o Gráfico de Caixa, ou *Boxplot*, da pontuação geral. Esta visualização complementa a Tabela 2, ilustrando a dispersão dos dados.

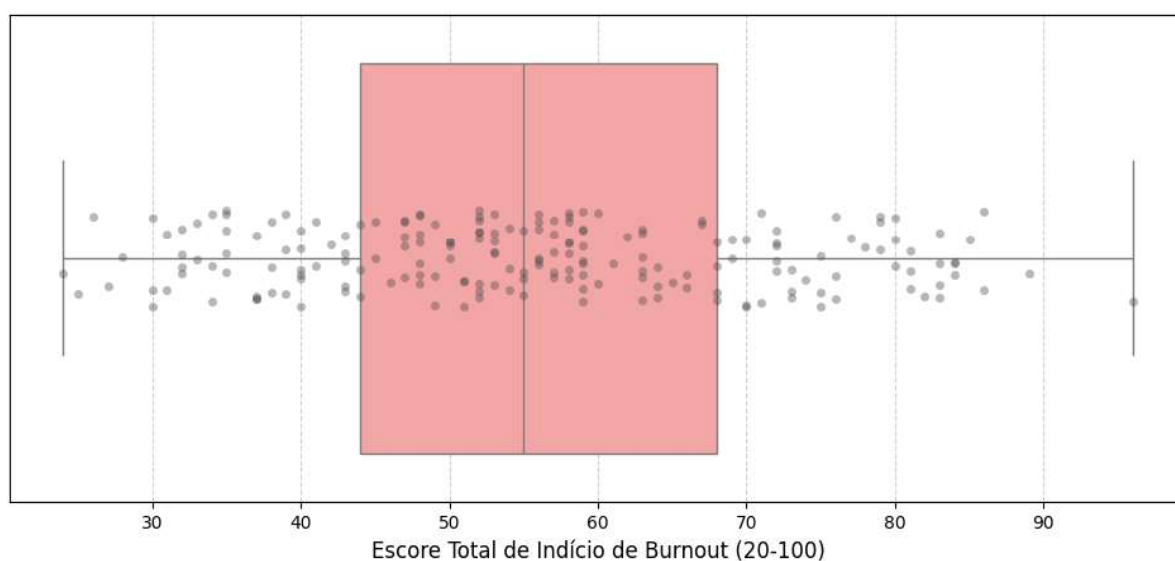


Gráfico 7 – Distribuição Geral dos Escores de Indício de *Burnout* (N=194)
Fonte: Dados da pesquisa (2025)

O *Boxplot* confirma que a Mediana, a linha central da caixa, da amostra está em 55.0 pontos. Este valor situa o professor “médio” da amostra exatamente no meio da “Fase Inicial da *Burnout*”, Nível 3, faixa de 41-60 pontos.

O Intervalo Interquartil mostra que os 50% centrais da amostra estão concentrados entre 44.0 e 68.0. Isso indica que metade de todos os professores pesquisados já se encontra entre o Nível 3 e o Nível 4, “*Burnout* começa a se instalar”. O gráfico de *Boxplot* demonstra a ampla variabilidade dos escores, indo do mínimo de 24 (Nível 2) até o máximo de 96 (Nível 5), confirmando que a amostra inclui docentes em quase todas as fases do esgotamento profissional.

3.3 ANÁLISE DAS CORRELAÇÕES (*PEARSON*) COM O INDÍCIO DE *BURNOUT*

Após a caracterização da amostra e a identificação da prevalência do Índice de *Burnout*, esta seção dedica-se a investigar as relações entre as variáveis independentes, fatores de demanda, recursos pessoais e organizacionais, e a variável dependente, o Escore Total de Índice de *Burnout*.

Para testar essas relações, foi utilizado o Coeficiente de Correlação de *Pearson* (r), que mede a força e a direção de uma associação linear entre duas variáveis numéricas (Vasconcelos; Martino; França. 2018). Os resultados são interpretados considerando a magnitude de r , onde temos: valores próximos a 0 indicando correlação nula; valores próximos a 1 ou -1 indicando correlação forte; e o nível de significância estatística, sendo o resultado considerado estatisticamente significativo quando o $\text{valor} - p < 0.05$.

Fatores de Demanda e Risco

Foram analisadas as duas principais variáveis de demanda. Carga Administrativa apresentou a correlação positiva mais forte com o esgotamento, com $r = 0.4306$ e $p < 0.001$, sugerindo que a quantidade de burocracia é um fator de risco mais impactante do que a própria Carga Horária Semanal, que também se mostrou significativa, com $r = 0.2669$ e $p < 0.001$, conforme apresentado nos Gráficos 8 e 9.

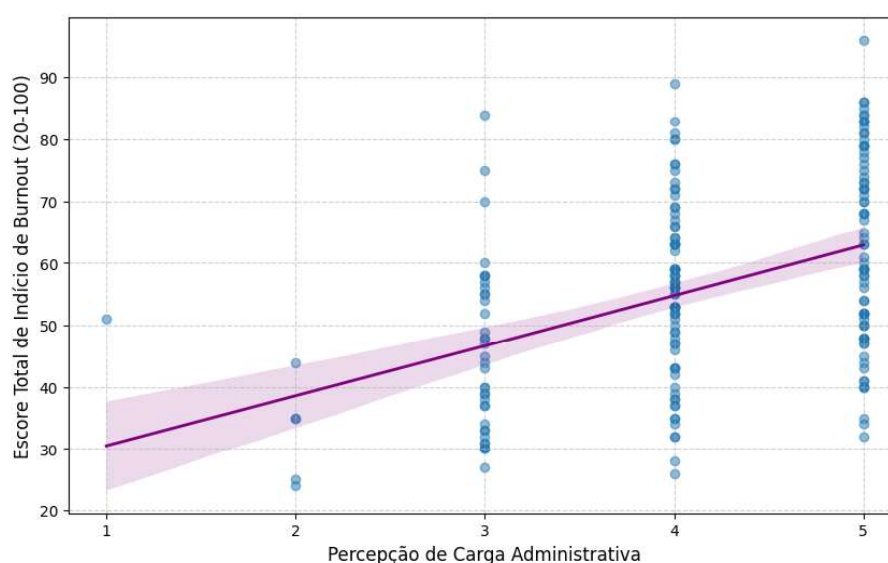


Gráfico 8 – Correlação Positiva Moderada entre Carga Administrativa e Índice de *Burnout*
 $r = 0.4306$, $p < 0.001$, altamente significativa
Fonte: Dados da pesquisa (2025)

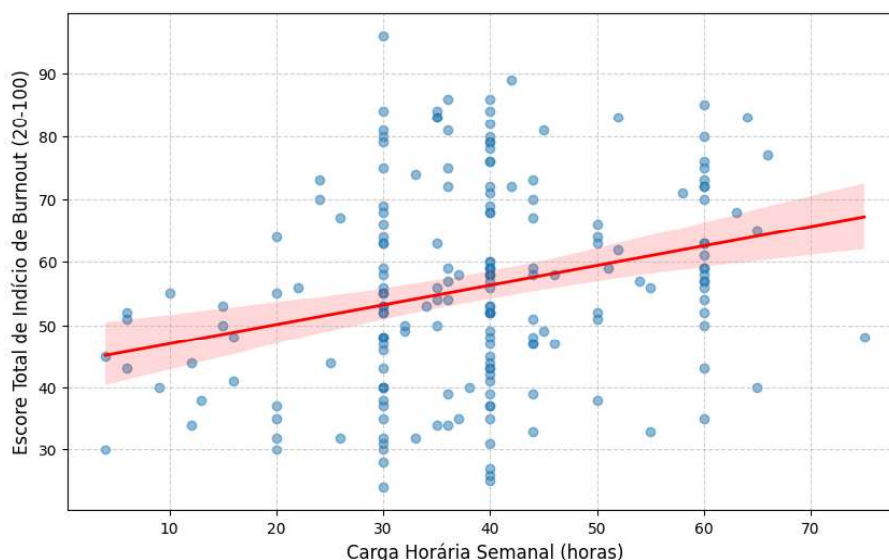


Gráfico 9 – Correlação Positiva Fraca entre Carga Horária Semanal e Índice de *Burnout*
 $r = 0.2669$, $p < 0.001$, altamente significativa

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Fatores de Recurso e Proteção

Inversamente, e conforme apresentado nos Gráficos 10 e 11, algumas das variáveis observadas mitigam o esgotamento. O recurso pessoal Tempo/Energia para Lazer foi o fator de proteção mais forte, com uma correlação negativa moderada, apresentando $r = -0.4097$ e $p < 0.001$. O recurso organizacional Apoio da Gestão também se mostrou um protetor relevante, com correlação negativa fraca, na qual $r = -0.2948$ e $p < 0.001$.

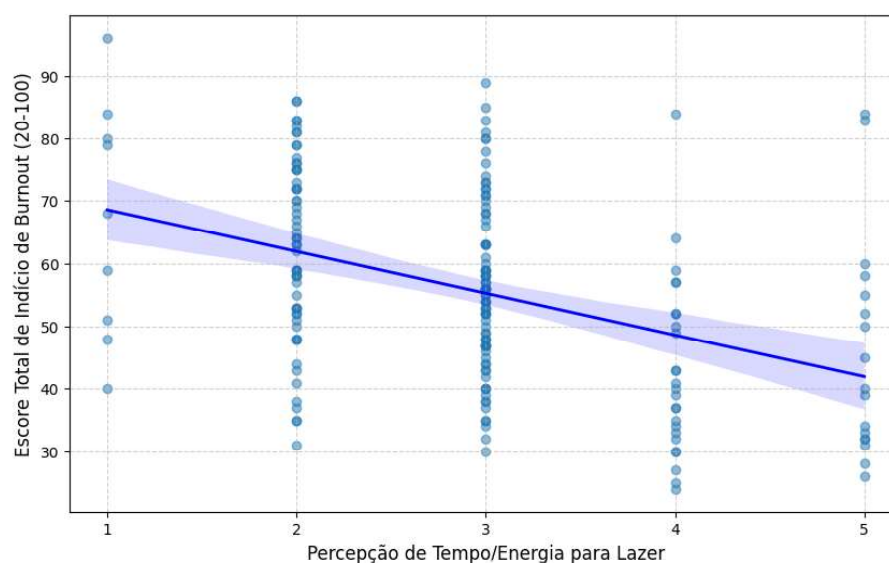


Gráfico 10 – Correlação Negativa Moderada entre Tempo/Energia para Lazer e Índice de *Burnout*

$r = -0.4097$, $p < 0.001$, altamente significativa

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

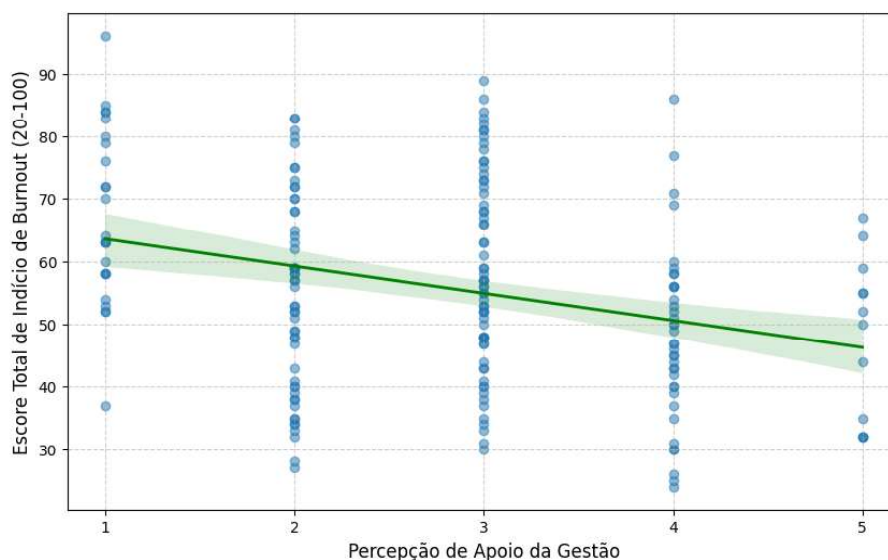


Gráfico 11 – Correlação Negativa Fraca entre Apoio da Gestão e Índice de *Burnout*
 $r = -0.2948$, $p < 0.001$, altamente significativa
Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Análise das Consequências

A correlação mais forte de todo o estudo foi encontrada entre o Índice de *Burnout* e a Intenção de Abandonar a Profissão. O resultado, com $r = 0.5991$ e $p < 0.001$, demonstra uma relação moderada/forte, indicando que o esgotamento é um preditor direto da intenção de abandonar a profissão e, consequentemente, está associado com altos níveis de rotatividade, como apresentado no Gráfico 12.

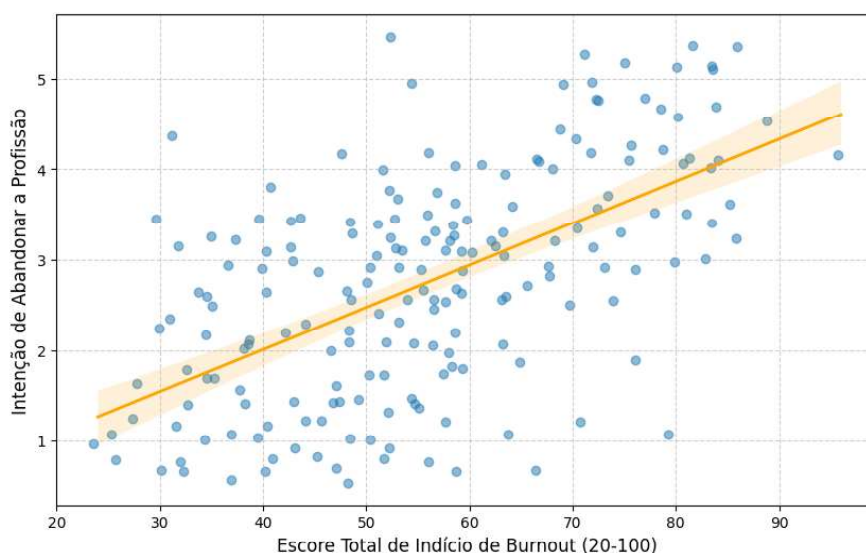


Gráfico 12 – Correlação Positiva Moderada/Forte entre Índice de *Burnout* e Intenção de Abandonar a Profissão
 $r = 0.5991$, $p < 0.001$, altamente significativa
Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Análise Secundária e Outras Correlações

As demais correlações testadas, embora relevantes, apresentaram resultados mais fracos ou não significativos. A Idade apresentou uma correlação protetora fraca, mas significativa, com valores de $r = -0.2068$ e $p = 0.004$, enquanto o Tempo de Profissão não se mostrou estatisticamente significativo, com $p = 0.135$. Os gráficos detalhados para estas e outras correlações secundárias, como Autocuidado, encontram-se no Apêndice B.

3.4 ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE GRUPOS (BOXPLOTS)

Diferentemente das variáveis numéricas analisadas na seção anterior, muitos fatores cruciais para o entendimento do *Burnout* são de natureza categórica, dividindo a amostra em grupos distintos, como Gênero, Tipo de Instituição, Exposição à Violência, entre outros. Para investigar se existem diferenças estatisticamente significativas no Índicio de *Burnout* entre esses grupos, foram utilizados testes não paramétricos, adequados para a comparação de medianas em amostras que podem não seguir uma distribuição normal ou apresentar tamanhos desbalanceados.

O Teste de *Mann-Whitney* foi aplicado para comparações entre dois grupos, como Sim e Não, enquanto o Teste de *Kruskal-Wallis* foi utilizado para comparar três ou mais grupos, como os Tipos de Instituição (Barbosa *et al.*, 2018; Fogaça *et al.*, 2012). Os resultados são visualizados por meio de Gráficos de Caixa, ou *Boxplots*, que ilustram a mediana e a dispersão dos dados em cada grupo.

Fatores de Risco e Proteção Significativos

A análise de grupos revelou a Exposição à Violência como um fator de impacto estatístico significativo, sendo este o achado mais drástico. O grupo que sofreu violência (N=103) apresentou uma mediana de Escore Total de Índicio de *Burnout* de 61.00, significativamente maior que o grupo que não sofreu (N=81, Mediana = 47.00), com $p < 0.001$ (Gráfico 13).

De forma contrária, a presença de uma cultura de *Feedbacks* contínuos na instituição representa um fator protetor no desenvolvimento da síndrome. O grupo que “Sim” (N=68) possui *Feedbacks* apresentou uma mediana de 52.50, significativamente menor que o grupo “Não” (N=126, Mediana = 58.00), com valor de $p = 0.019$ (Gráfico 14).

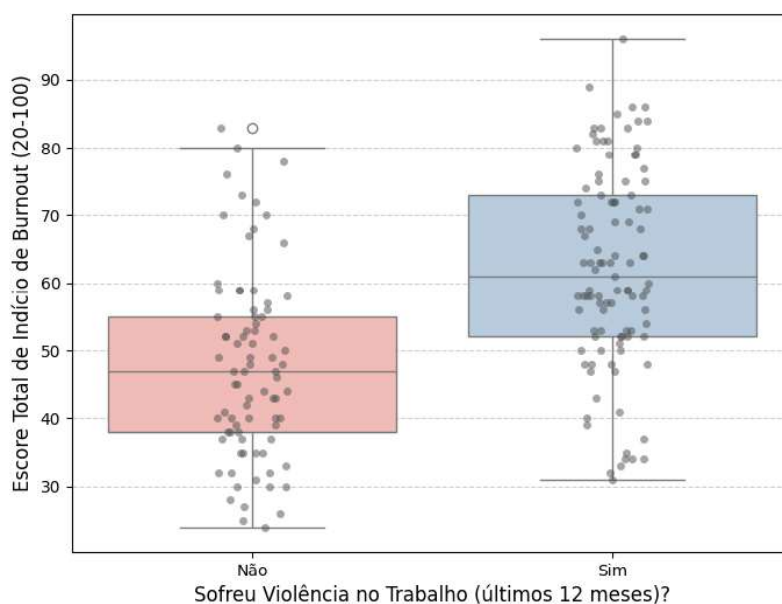


Gráfico 13 – Distribuição do Índice de *Burnout* por Exposição à violência
Fonte: Dados da pesquisa (2025)

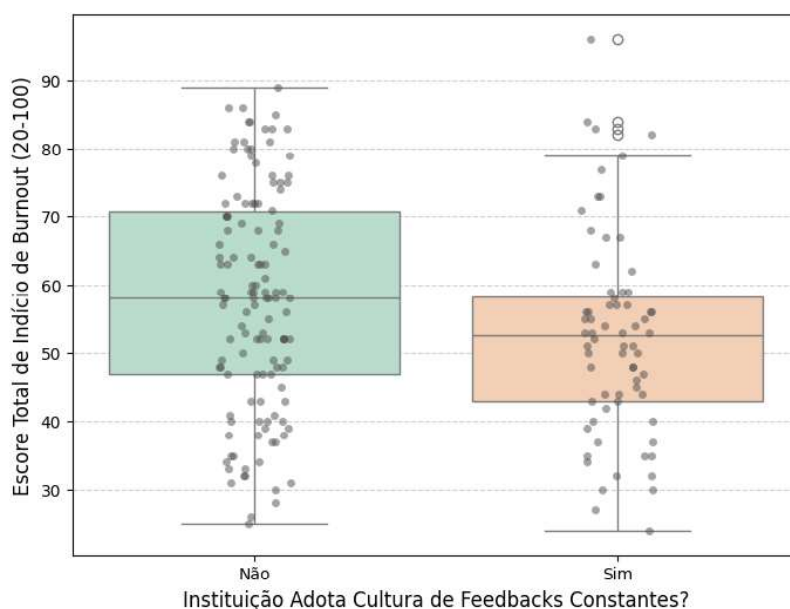


Gráfico 14 – Distribuição do Índice de *Burnout* por Cultura de Feedback
Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Análise de Gênero e Tipo de Instituição

Testes comparativos para Gênero, com $p = 0.115$, e Tipo de Instituição, Pública e Privada, com $p = 0.861$, foram realizados. Embora a mediana do grupo Feminino (56.00) tenha sido maior que a do Masculino (50.00), nenhuma dessas diferenças se mostrou estatisticamente significativa. Os Gráficos *Boxplots* detalhados para Gênero e Tipo de Instituição encontram-se no Apêndice D.

3.5 ANÁLISES DETALHADAS: FATORES EXPLICATIVOS

Após identificar as correlações gerais e as diferenças significativas entre os grupos principais, esta seção dedica-se a um aprofundamento analítico. O objetivo é investigar fatores explicativos para alguns dos achados mais relevantes, ou contraintuitivos, observados nas seções anteriores, cruzando variáveis adicionais para compreender melhor a dinâmica do *Burnout* na amostra estudada.

Além dessas comparações, a *Dashboard* de Segmentação (Apêndice E) permitiu uma análise aprofundada da prevalência do Risco Alto/Crítico (Níveis 4 e 5) em subgrupos específicos, como nos apresentados a seguir, na Tabela 3.

Tabela 3 – Síntese da Análise Exploratória de Subgrupos via Dashboard (N=194)

Grupo Filtrado	Participantes (N)	Porcentagem em Risco Alto/Crítico (Níveis 4-5)	Mediana (Grupo) vs. Mediana (Restante)	P-Value (Significância)
Amostra Total	194	34%	-	-
Gênero: Feminino	148	37,2%	56.00 vs. 50.00	Não Sig. (p=0.1784)
Gênero: Masculino	45	22,2%	50.00 vs. 56.00	Não Sig. (p=0.103)
Nível: Ensino Superior	32	9,4%	5.00 vs. 57.00	Significativo (p < 0.001)
Nível: Ensino Fund. Anos Finais	46	47,8%	59.00 vs. 53.00	Significativo (p=0.0034)
Faz Acompanhamento de Saúde Mental	76	44,7%	59.00 vs. 52.00	Significativo (p=0.0027)

Fonte: Dados da pesquisa, extraídos da *Dashboard* Interativa (2025)

Analizando a Tabela 3, que sintetiza os achados da *Dashboard* de Segmentação, podemos verificar que, enquanto a Amostra Total (N=194) apresentou 34,0% dos participantes em Risco Alto/Crítico (Níveis 4 e 5), a segmentação revelou diferenças notáveis.

Em termos demográficos, embora os testes não tenham sido significativos (Seção 3.4), o grupo 'Gênero: Masculino' (N=45) apresentou um índice de risco visivelmente menor (22,2%) que o grupo 'Gênero: Feminino' (N=148, 37,2%).

A diferença mais drástica foi observada nos níveis de atuação, ambos estatisticamente significativos. É possível analisar que professores que atuam no “Ensino Superior” (N=32) mostraram o menor índice de risco da amostra, com apenas 9,4%, classificando esta característica como um Fator Protetor. Em contraste direto, professores do “Ensino Fundamental Anos Finais” (N=46) apresentaram o índice mais alarmante, com 47,8% dos participantes em Risco Alto/Crítico, classificando este nível de ensino como um Fator de Risco. A Tabela 3 também destaca o achado contraintuitivo do “Faz Acompanhamento de Saúde Mental” (N=76), que apresentou um índice de risco 44,7% e uma mediana de risco elevada. .

Apresentamos a seguir o aprofundamento da análise desses três achados significativos: Acompanhamento, Ensino Superior e Anos Finais.

A Causalidade Reversa do Acompanhamento Psicológico

Uma das análises comparativas mais reveladoras foi a relação entre o Indício de *Burnout* e o fato de o professor estar em Acompanhamento de Saúde Mental. O teste de *Mann-Whitney* revelou uma diferença estatisticamente significativa, com $p = 0.003$, entre os grupos.

Contraintuitivamente, o grupo que “Faz Acompanhamento” (N=76) apresentou uma mediana de Indício de *Burnout* (Mediana = 59.00) significativamente mais alta do que o grupo que “Não Faz” (N=117, Mediana = 52.00). Este achado (Gráfico 15) não sugere que o tratamento cause o esgotamento. A interpretação correta, alinhada à Fundamentação Teórica, é a de causalidade reversa: o Indício de *Burnout*, os sintomas, é o que leva os professores a procurarem ajuda profissional.

Os professores que se encontram nos níveis mais altos de esgotamento, Níveis 4 e 5, que exigem ajuda profissional conforme a tabela do instrumento, são, de fato, aqueles que compõem o grupo em tratamento, elevando a mediana deste. O fato de quase 40% da amostra estar em acompanhamento reforça a gravidade do problema na população estudada.

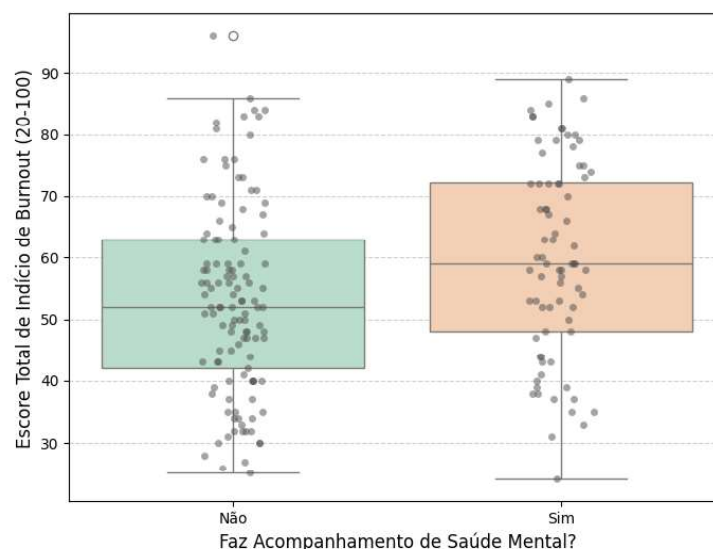


Gráfico 15 – Distribuição do Indício de *Burnout* por Acompanhamento de Saúde Mental
Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Para aprofundar esta análise, os participantes em tratamento (N=76) foram separados em seus respectivos grupos. O teste de *Kruskal-Wallis* foi aplicado para comparar os quatro grupos, sendo estes “Não”, “Só Psicológico”, “Só Psiquiátrico” e “Ambos”. O teste confirmou uma diferença altamente significativa no Indício de *Burnout* entre os grupos, com $p = 0.004$.

O *Boxplot* (Gráfico 16) destaca a nuance deste achado: enquanto o grupo “Não” (N=117) apresentou a menor mediana (≈ 52), os três grupos em tratamento apresentaram medianas significativamente mais altas. Notavelmente, o grupo “Só Psiquiátrico” (N=26) apresentou a mediana mais elevada (≈ 63), sugerindo que os professores que buscam intervenção medicamentosa são os que percebem os sintomas de esgotamento com maior intensidade, reforçando a interpretação da causalidade reversa.

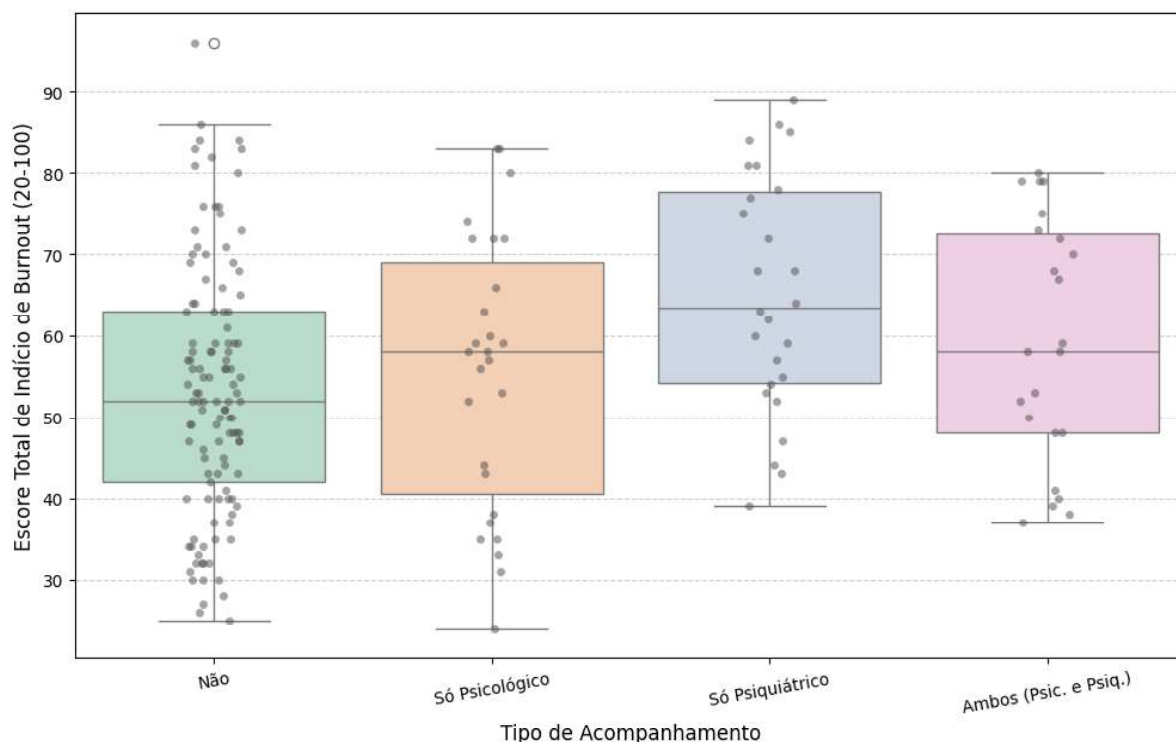


Gráfico 16 – Distribuição do Índice de *Burnout* por Acompanhamento de Saúde Mental, Psicológico ou Psiquiátrico

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

O Fator Protetor do Ensino Superior

Em relação aos fatores protetores, uma das análises mais reveladoras foi a comparação do Índice de *Burnout* com a Atuação no Ensino Superior. A amostra foi dividida entre professores que lecionam neste nível (N=32) e os que não lecionam (N=162). O teste de *Mann-Whitney* revelou uma diferença estatisticamente significativa, com $p < 0.001$.

Conforme ilustrado no *Boxplot* (Gráfico 17), o grupo que leciona no Ensino Superior apresentou uma mediana de Índice de *Burnout* (Mediana = 45.00) significativamente mais baixa em comparação com aqueles que não atuam neste nível (Mediana = 57.00).

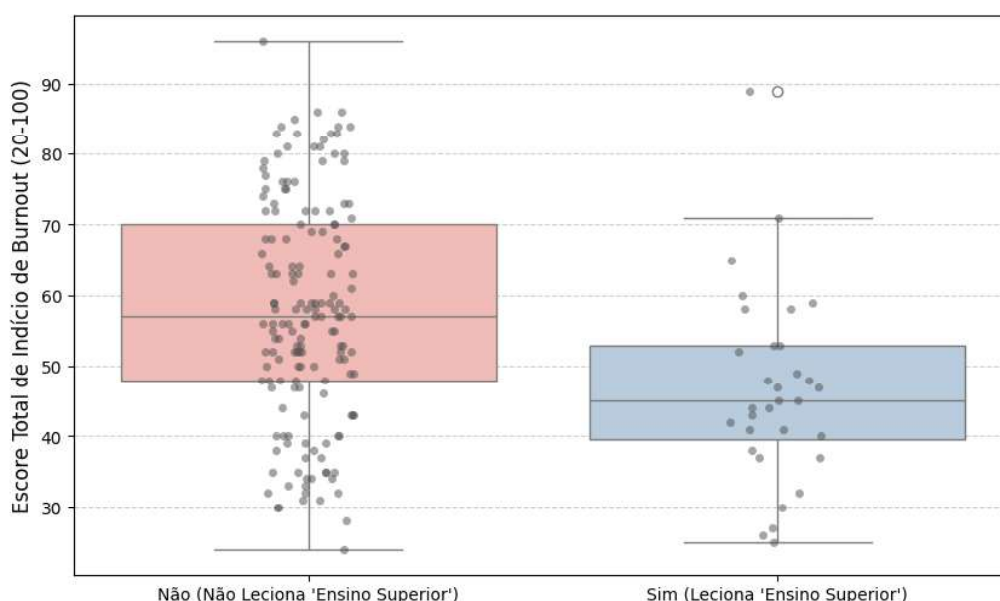


Gráfico 17 – Distribuição do Índice de *Burnout* por Lecionar no Ensino Superior
Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Este achado sugere que, nessa amostra, fatores associados ao Ensino Superior, como maior autonomia, maior realização profissional, ou uma percepção de remuneração mais justa, atuam como fatores de proteção que mitigam o esgotamento profissional, em comparação com os outros níveis de ensino.

Para entender por que professores do Ensino Superior apresentaram um Índice de *Burnout* significativamente menor (Mediana = 45.00), foi testada a hipótese sobre a percepção de justiça salarial, demonstrada pela questão 8 do instrumento de sondagem: “Sinto que o meu salário é desproporcional às funções que executo”. O teste de *Mann-Whitney* revelou uma diferença altamente significativa, com $p < 0.001$. O grupo que leciona no Ensino Superior (N=32) apresentou uma mediana de insatisfação salarial significativamente mais baixa (Mediana = 3.00, “Às vezes”) em comparação com o grupo que não leciona (N=162, Mediana = 4.00, “Frequentemente”), conforme ilustrado no Gráfico 18.

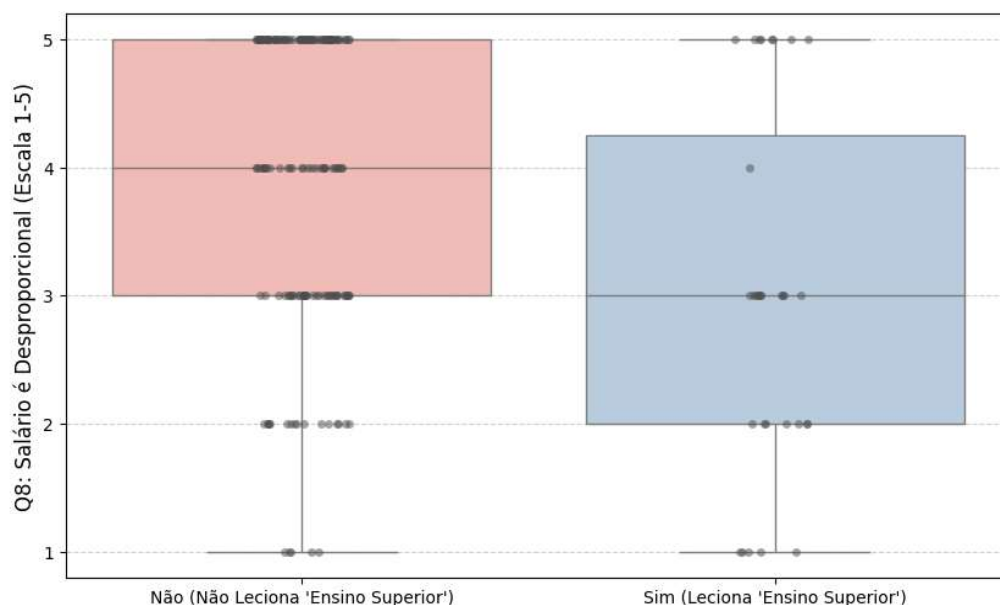


Gráfico 18 – Distribuição da Percepção Salarial por Lecionar no Ensino Superior
Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Estes dados sugerem fortemente que a menor incidência de *Burnout* no Ensino Superior está, pelo menos em parte, associada a uma maior satisfação com a remuneração. A percepção de um salário mais justo, ou menos desproporcional, atua como um importante Recurso Organizacional contra o esgotamento profissional.

O Fator de Risco do Ensino Fundamental Anos Finais

Em contraste com o efeito protetor do Ensino Superior, a análise exploratória identificou o Ensino Fundamental - Anos Finais associado a um risco significativamente maior. O teste de *Mann-Whitney* comparou os professores que atuam neste nível (N=46) com o restante da amostra (N=148). O resultado foi estatisticamente significativo, com $p = 0.003$. O grupo que leciona nos Anos Finais apresentou uma mediana de Índice de *Burnout* (Mediana = 59.00) significativamente mais alta do que o grupo que não atua neste nível (Mediana = 53.00), conforme ilustrado no *Boxplot* (Gráfico 19).

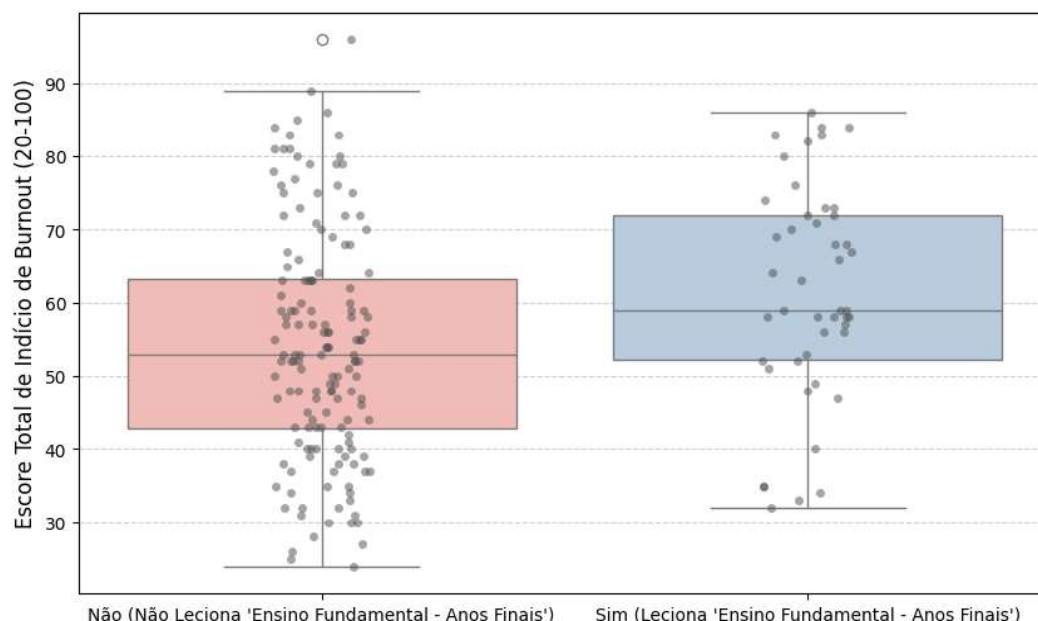


Gráfico 19 – Distribuição do Índice de *Burnout* por Lecionar no Ensino Fundamental Anos Finais
Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Este achado sugere que as demandas específicas desta etapa da educação básica, como lidar com pré-adolescentes, maior número de turmas e alunos por professor, desafios disciplinares, entre outras questões, podem constituir um fator de risco adicional para o esgotamento profissional nesta amostra.

Em suma, a análise estatística detalhada ao longo deste capítulo permitiu mapear não apenas a prevalência global da síndrome, mas também as nuances que distinguem os grupos de risco e de proteção dentro da amostra. O cruzamento das variáveis de demanda, como a carga administrativa e a violência, com os dados de recursos e contextos específicos de atuação, oferece um diagnóstico quantitativo robusto sobre a realidade desses docentes. Com os dados consolidados e as diferenças estatísticas estabelecidas, o capítulo a seguir será dedicado a interpretar tais evidências, confrontando os achados empíricos aqui apresentados com o referencial teórico que fundamenta este estudo.

4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados obtidos nesta pesquisa fornecem evidências empíricas significativas sobre a relação entre as demandas do trabalho docente, os recursos disponíveis e o desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*. A alta prevalência de indícios da síndrome na amostra (79,4% a partir da fase inicial) corrobora os alertas da literatura, que classifica a docência como uma das profissões mais exaustivas e vulneráveis ao esgotamento (Carlotto, 2014; Levy; Sobrinho; Souza, 2009; Morte; Deps, 2015; Pinto, 2016; Silva *et al.*, 2015). Esse cenário se alinha a estudos nacionais anteriores, como o da CNTE, que já apontavam que cerca de 50% da categoria demonstrava sintomas da síndrome (Esteves-Ferreira; Santos; Rigolon, 2014).

A análise correlacional destacou a Carga Administrativa ($r = 0.43$) como o fator de risco mais crítico identificado na amostra, superando a força da correlação com a própria carga horária total. Este achado empírico corrobora o apontamento teórico de Carlotto (2014), que destaca como o desvio de função atua como um potente estressor na docência. Segundo o autor, as atribuições do professor frequentemente extrapolam a sala de aula, impondo obrigações que não fariam parte de sua função principal, como o excesso de trabalhos administrativos, gerando uma sobrecarga que compete com a atividade pedagógica. Dessa forma, a correlação significativa encontrada nesta pesquisa valida a premissa teórica, evidenciando estatisticamente que a percepção de excesso de burocracia é um preditor central para o aumento do Índicio de *Burnout* nos participantes.

Outro fator de risco alarmante identificado foi a Exposição à Violência, que demonstrou um impacto devastador sobre o bem-estar docente nesta amostra. O grupo exposto à violência apresentou uma mediana de *Burnout* 14 pontos superior à do grupo não exposto, uma diferença estatisticamente confirmada, com $p < 0.001$. Este resultado empírico reforça a urgência de discutir a segurança no ambiente escolar, alinhando-se ao que Maciel *et al.* (2016) descrevem sobre como a hostilidade no ambiente de trabalho atua como um risco severo à saúde profissional. Adicionalmente, Morte e Deps (2015), assim como Esteves-Ferreira, Santos e Rigolon (2014), apontam a violência dos alunos e a má conduta discente como estressores centrais que agravam a disposição mental do professor. Portanto, os dados desta pesquisa validam a premissa de que a violência não é apenas um problema de

segurança física, mas um determinante direto e potente do esgotamento psicológico do educador.

Em contrapartida, os Recursos Pessoais analisados mostraram-se fatores de proteção robustos. A percepção de Tempo/Energia para Lazer ($r = -0.41$) apresentou correlação negativa significativa, confirmando que o ócio atua na redução do esgotamento. Este achado valida empiricamente a literatura, que destaca que a realização de atividades não relacionadas ao trabalho e direcionadas ao lazer representa uma parte fundamental para a prevenção e o tratamento da síndrome, servindo como um amortecimento das dificuldades laborais (Lima; Dolabela, 2021; Maciel *et al.*, 2016). Portanto, os dados corroboram que a manutenção de espaços de desconexão, o lazer, é uma estratégia complementar e indispensável para a integridade do docente.

Ao aprofundar a análise do Autocuidado ($r = -0.25$), os resultados dialogam diretamente com a literatura que prescreve intervenções específicas. A correlação negativa encontrada corrobora as conclusões de Moraes (2017), que aponta o exercício físico, especialmente o aeróbico, como um mecanismo eficaz para aprimorar a capacidade de enfrentamento do estresse e reduzir a ansiedade. Da mesma forma, a prática de técnicas de meditação, como o mindfulness, é sustentada por Lima e Dolabela (2021) e Silva *et al.* (2025) como uma estratégia capaz de promover a inteligência emocional e reduzir significativamente a despersonalização. Portanto, embora a correlação estatística do Autocuidado tenha sido mais fraca que a do Lazer nesta amostra, a base teórica sugere que a qualidade dessas práticas, exercício e meditação, é um componente vital na prevenção da síndrome.

Além dos recursos individuais, a análise dos dados evidenciou o papel determinante dos Recursos Organizacionais na mitigação do esgotamento profissional. Primeiramente, foi observada uma correlação negativa significativa entre o Indício de *Burnout* e a percepção de Apoio da Gestão ($r = -0.29$). Este resultado empírico corrobora a visão de Corrêa (2018), que classifica explicitamente a ausência de incentivo dos superiores e a falta de apoio institucional como gatilhos primários para o desenvolvimento da síndrome, reforçando que a percepção de suporte é um pilar central na saúde ocupacional.

De forma complementar, os dados revelaram uma diferença estatística clara a favor dos docentes inseridos em uma Cultura de *Feedback*

($p = 0.019$), que apresentaram níveis significativamente menores de *Burnout*. Este achado valida a proposição de Silva *et al.* (2025), que defendem que a implementação de uma cultura de *feedback* constante, baseada na valorização do funcionário, é fundamental para a dissipação do sentimento de desvalorização profissional. Dessa forma, os dados confirmam que a postura da liderança escolar não é neutra: o estabelecimento de um ambiente de acolhimento e canais claros de comunicação constitui um fator de proteção ativo e indispensável contra o adoecimento docente.

A análise também revelou nuances importantes sobre o contexto de atuação. O Ensino Superior emergiu como um claro fator de proteção, fortemente associado a uma menor percepção de injustiça salarial. Isso sugere que melhores condições de trabalho e remuneração podem mitigar significativamente o risco de *Burnout*, corroborando os estudos que indicam que quanto maior a satisfação com a remuneração, menor o sentimento de esgotamento (Pinto, 2016). Além disso, a literatura aponta que, apesar das demandas específicas da academia, o professor universitário frequentemente desfruta de maior reconhecimento salarial e social, o que atua como um recurso compensatório (Pinto, 2016).

Um achado contraintuitivo, porém, revelador, foi a constatação de que o grupo em Acompanhamento de Saúde Mental apresentou níveis de *Burnout* significativamente maiores ($p = 0.003$) do que o grupo que não realiza tratamento. Longe de indicar que o tratamento é ineficaz, este resultado aponta para uma causalidade reversa que é sustentada pela literatura. Segundo Moraes (2017), o próprio estado de exaustão emocional reduz a capacidade e o interesse do indivíduo em buscar medidas de resolução, levando-o a procurar suporte apenas quando o sofrimento se torna insustentável. Portanto, o fato de o tratamento estar associado aos maiores índices de esgotamento sugere que a busca por suporte ocorre predominantemente como um recurso de emergência.

Por fim, a forte associação encontrada entre o Indício de *Burnout* e a Intenção de Abandonar a Profissão ($r = 0.60$) serve como um alerta crítico para a gestão educacional. Este achado empírico valida as conclusões de Esteves-Ferreira, Santos e Rigolon (2014) e Silva *et al.* (2015), que apontam o esgotamento como um precursor direto da diminuição do interesse pelo trabalho e da consequente evasão da carreira docente. Além disso, Lorenzo (2020) destaca que essa deterioração da saúde do professor resulta não apenas em absenteísmo, mas na desistência do cargo,

o que representa uma ameaça à sustentabilidade do corpo docente e, consequentemente, à qualidade do ensino. Portanto, os dados sugerem que o investimento na saúde mental do professor não é apenas uma medida de bem-estar, mas uma estratégia essencial de retenção de talentos.

Em síntese, a discussão dos dados permitiu não apenas confirmar a alta prevalência da síndrome, mas também desvelar as dinâmicas estruturais que a sustentam. Ao confrontar os achados estatísticos com a literatura, tornou-se evidente que o adoecimento docente nesta amostra é multideterminado, onde fatores organizacionais, como a burocracia e a falta de suporte, exercem um peso decisivo sobre a saúde do educador. Com as evidências debatidas e os mecanismos de risco e proteção devidamente esclarecidos à luz da teoria, o estudo encaminha-se para suas considerações finais, visando sistematizar as respostas ao problema de pesquisa e propor caminhos concretos para a mitigação deste cenário.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este Trabalho de Conclusão de Curso teve como objetivo principal investigar a prevalência da Síndrome de *Burnout* em uma amostra de 194 docentes e analisar a relação entre as demandas de trabalho, os recursos pessoais e organizacionais, e o nível de esgotamento profissional. O problema de pesquisa central buscou identificar quais fatores estariam mais fortemente associados ao indício de *Burnout* no contexto educacional contemporâneo.

Com base na análise estatística, a resposta a esta questão é clara: existe uma relação direta, significativa e mensurável entre o ambiente de trabalho docente e o adoecimento mental. O desequilíbrio entre altas demandas, notadamente a carga burocrática e a violência escolar, e baixos recursos, como o tempo para lazer e o apoio da gestão, mostrou-se um preditor-chave para os elevados níveis de *Burnout* encontrados.

A prevalência da síndrome na amostra revelou-se alarmante: 79,4% dos participantes apresentaram indícios a partir da “Fase Inicial” (Nível 3), e 34,0% já se encontram nos estágios críticos (Níveis 4 e 5), onde o esgotamento começa a se instalar ou já é considerável. Este dado, por si só, valida a urgência do tema no cenário atual.

A análise dos fatores de risco identificou que as demandas percebidas são, por vezes, mais impactantes que as demandas objetivas. A Carga Administrativa, ou burocracia, e a Exposição à Violência emergiram como os fatores de risco mais agressivos. Notavelmente, a percepção da burocracia teve uma correlação mais forte com o *Burnout* do que a própria Carga Horária semanal de trabalho, sugerindo que a natureza do trabalho, burocrático ou pedagógico, impacta mais do que o volume de horas.

Em contrapartida, entre os Recursos Pessoais, o Tempo/Energia para o Lazer destacou-se como o fator de proteção mais robusto. No âmbito organizacional, o Apoio da Gestão e uma Cultura de *Feedback* foram validados como recursos essenciais para mitigar o esgotamento. O impacto deste desequilíbrio transcende o indivíduo, considerando que a forte correlação positiva entre o *Burnout* e a Intenção de Abandonar a Profissão ($r=0.60$) demonstra que este é um problema estratégico de gestão de recursos humanos para as instituições de ensino.

A análise detalhada (Seção 3.5) revelou nuances importantes. A

atuação no Ensino Superior destacou-se como um fator de proteção, achado que se mostrou fortemente associado à percepção de satisfação salarial. Em contraste, atuar nos Anos Finais do Ensino Fundamental revelou-se um fator de risco significativo, sugerindo que as demandas dessa faixa etária específica merecem atenção. Além disso, o estudo identificou uma causalidade reversa no Acompanhamento Psicológico: professores em terapia apresentaram medianas de *Burnout* mais altas, indicando que a busca por ajuda ocorre, majoritariamente, de forma reativa, quando os sintomas já estão em estágios avançados.

É fundamental reconhecer as limitações desta pesquisa. A amostra foi obtida por conveniência, não probabilística, não sendo representativa da totalidade dos docentes do país, estado ou região. Houve também um desbalanceamento na amostra, com uma predominância de professores da Rede Pública (77,8%), o que limita a generalização dos achados para a Rede Privada e pode ter neutralizado a significância estatística na comparação entre estes dois grupos.

Com base nos achados, recomendam-se ações práticas para a gestão escolar. A principal recomendação é a revisão de processos para reduzir a Carga Administrativa, investindo em desburocratização para focar o professor na atividade pedagógica. Adicionalmente, é crucial implementar programas de apoio da gestão e *feedback*, além de protocolos rigorosos de segurança e acolhimento para casos de violência.

Para pesquisas futuras, recomenda-se a replicação do estudo com amostras maiores, mais balanceadas entre os setores público e privado, ou com maior foco em níveis de ensino cujos resultados se destacaram nesta pesquisa. Nesse sentido, e em contraste com o efeito protetor observado no Ensino Superior, a análise detalhada dos subgrupos permitiu identificar o Ensino Fundamental Anos Finais como um ponto crítico de vulnerabilidade na educação básica, onde os docentes apresentam um Indício de *Burnout* significativamente superior. No entanto, os dados atuais não foram suficientes para isolar os determinantes específicos deste resultado. Hipotetiza-se que fatores como o excesso de alunos por turma, a dificuldade de gestão de sala e a conduta desafiadora, frequentemente associada à transição da adolescência, atuem como estressores centrais que impactam a integridade do profissional. Dessa forma, sugere-se que pesquisas futuras investiguem essas variáveis, de modo a validar a tese de que os Anos Finais representam um ponto de

estresse no sistema educacional, onde as demandas disciplinares e de volume de trabalho se acumulam de forma mais aguda do que nos Anos Iniciais ou no Ensino Superior, exigindo, portanto, estratégias de suporte diferenciadas.

Em suma, esta pesquisa reforça que o *Burnout* docente é um fenômeno complexo, mas diretamente ligado a fatores organizacionais gerenciáveis. Cuidar de quem ensina não é apenas uma responsabilidade ética, mas também uma condição estratégica indispensável para a sustentabilidade e a qualidade da educação.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Andrea Loly Kraft Horta; GROSSI-MILANI, Rute; SILVA, Eraldo Schunk; MACUCH, Regiane da Silva; CORTEZ, Lucia Elaine Ranieri. Síndrome de *Burnout* em docentes universitários de instituições privadas. **Revista Interdisciplinar de Estudos em Saúde**, p. 70-80, 2018.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria Teresa. ***Burnout***: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. 3º edição. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

CARLOTTO, Mary Sandra. Burnout e o trabalho docente: considerações sobre a intervenção. Revista Eletrônica **InterAção Psy**, v. 1, n.1, p. 12-18, 2003.

CARLOTTO, Mary Sandra. Prevenção da síndrome de Burnout em professores: um relato de experiência. **Mudanças-psicologia da saúde**, v.22, n. 1, p.31-39, 2014.

CARVALHO, Clecilene Gomes; MAGALHÃES, Sérgio Ricardo. Inteligência emocional como estratégia de prevenção contra a Síndrome de *Burnout*. **Revista da Universidade Vele do Rio Verde**, v. 11, n. 2, p. 540-550, 2013. Disponível em: <<http://periodicos.unincor.br/index.php/revistaunincor/article/view/1193>>. Acesso em: 8 out. 2025.

CARVALHO, Rone. **O Brasil enfrenta uma epidemia de “Burnout”?**. BBC News Brasil, São José do Rio Preto, 14 ago. 2024. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/articles/cnk4p78q03vo>>. Acesso em: 22 maio 2025.

CORRÊA, Bruna Maria Cinel. **Avaliação da Síndrome de *Burnout* nos enfermeiros assistenciais de um hospital universitário**. 2018. 50 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Faculdade de Medicina de Botucatu, Universidade Estadual Paulista, Botucatu, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.unesp.br/entities/publication/39a8821b-60c3-4148-8b45-d6445b742661>>. Acesso em: 17 set. 2025.

DALCIN, Larissa; CARLOTTO, Mary Sandra. Avaliação de efeito de uma intervenção para a Síndrome de *Burnout* em professores. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 22, n. 1, p. 141-150, 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/pee/a/6HQTYCVGdFkfnK4Yz94qBcR/?lang=pt>>. Acesso em: 8 out. 2025.

ESTEVES-FERREIRA, Alberto Abrantes; 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**, v. 19, n.59, p. 987-1002, 2014.

FERREIRA, Vitória Oliveira. **Burnout e riscos psicossociais em líderes: indicadores e relações entre as temáticas**. 2024. 78 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem) - Faculdade de Ciências, Universidade Estadual Paulista, Bauru, 2024. Disponível em: <<https://repositorio.unesp.br/entities/publication/6cedfb3f-c681-41c0-ae4b-8797056403b1>>. Acesso em: 18 set. 2025.

FOGAÇA, Monalisa de Cássia; HAMASAKI, Eliana Isabel de Moraes; BARBIERI, Cibele Aparecida Pejan; BORSETTI, Jonas; MARTINS, Rosana Zimbardi; SILVA, Izabela Galindo; RIBEIRO, Leidiana Peixoto. *Burnout* em estudantes de psicologia: diferenças entre alunos iniciantes e concluintes. *Aletheia*, n. 38-39, 2012.

GARCÍA AVALOS, Maria Esthela; CARRERA ÁLVAREZ, Esteban Rodrigo; PERALTA BELTRÁN, Álvaro Raúl. Relación entre la fatiga laboral y el Síndrome de *Burnout* en el personal docente universitario. *Conrado*, v. 20, n. 97, p. 459-471, 2024.

LEVY, Gisele Cristine Tenório de Machado; NUNES SOBRINHO, Francisco de Paula; SOUZA, Carlos Alberto Absalão de. Síndrome de *Burnout* em professores da rede pública. *Production*, v. 19, p. 458-465, 2009. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/prod/a/xFj4j7LPtZ5Sk95G8dhmKys/?format=html&lang=pt>>. Acesso em: 5 set. 2025.

LIMA, Suiane dos Santos Fialho de; DOLABELA, Maria Fâni. Estratégia usadas para a prevenção e tratamento da Síndrome de *Burnout*. *Research, Society and Development*, v. 10, n. 5, p. 1-19, 2021. Disponível em: <<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/14500>>. Acesso em: 6 out. 2025.

LORENZO, Suelen Moraes de. **Indicadores de ansiedade, Burnout, depressão, satisfação no trabalho e qualidade de vida em professores da rede municipal**. 2020. 146 f. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade de Filosofia e Ciência, Universidade Estadual Paulista, Marília, 2020.

MACIEL, Regina Heloisa; MARTINS, José Clerton de Oliveira; PIMENTEL, Fernando Hugo Portela; PINHEIRO, Adriana de Alencar Gomes. Experiência de ócio como possibilidade de prevenção à Síndrome de *Burnout*. *Psicologia Revista*, v. 24, n. 2, 311-326, 2016. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/psicorevista/article/view/27803>>. Acesso em: 8 out. 2025.

MORAES, Mayra Grava de. **Aptidão física e Síndrome de Burnout: um estudo com professores e médicos**. 2017. 49 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia de Desenvolvimento e Aprendizagem) - Faculdade de Ciências, Universidade Estadual Paulista, Bauru, 2017.

MORTE, Sandra Viana dos Reis da Boa; DEPS, Vera Lúcia. Prevenção e tratamento do estresse e da síndrome de *Burnout* em professores da rede pública de ensino.

Linkscienceplace, v. 2, p. 62-75, 2015. Disponível em:

<<https://www.linkscienceplace.com/index.php/lnk/article/view/88>>. Acesso em: 7 out. 2025.

PINTO, Thaís Santos Bezerra. Síndrome de *Burnout* em docentes. In: CONBRACIS, 1, 2016, Campina Grande. **Anais I CONBRACIS**. Campina Grande: Realize Editora, 15 jun. 2016. Disponível em: <<https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/19500>>. Acesso em: 25 nov. 2025.

PYTHON SOFTWARE FOUNDATION. **Python**: versão 3.11. *Software*. Disponível em: <<https://www.python.org>>. Acesso em: 26 out. 2025.

GOOGLE. **Google Forms**: plataforma para criação de formulários. Disponível em: <https://forms.google.com>. Acesso em: 26 out. 2025.

ROSENDO, José Neto. **A Síndrome de *Burnout***: uma análise do esgotamento profissional. 2022. 35 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) – Faculdade Pitágoras, Belo Horizonte, 2022. Disponível em: <https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/54007/1/JOSE_NETO.pdf>. Acesso em: 5 set. 2025.

SANTOS, Inggyrd Eduarda Possidônio de Souza *et al.* Entendendo a Síndrome de *Burnout*: impactos, sintomas e estratégias de intervenção. **Periódicos Brasil. Pesquisa Científica**, v. 3, n.1, p. 141-150, 2024.

SILVA, Juliana Galvão da; SILVA, Luis Felipe Galvão da; PEREIRA, Felipe Ribeiro; RODRIGUES, Luiz Fernando de Freitas; CHAN, Daniely. Reconhecendo e gerenciando o *Burnout* no ambiente de trabalho: estratégias de prevenção e intervenção. **Saúde Mental no Século XXI: Diagnósticos, Tratamentos e Inovações**, v. 1, p. 10-19, 2025. Disponível em: <<https://www.editoracientifica.com.br/books/chapter/reconhecendo-e-gerenciando-o-burnout-no-ambiente-de-trabalho-estrategias-de-prevencao-e-intervencao>>. Acesso em: 9 out. 2025.

SILVA, Liandra Nogueira Soares; MEDEIROS, Gabriela Pires Amâncio; SILVA, Marcibelly Fernandes; SILVA, Crislane Mayara dos Santos; MARRWEIRO, João Vitor de Sousa. Guia prático sobre a Síndrome de *Burnout*. Ministério Público do Estado do Piauí-Comitê de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, Teresina–Piauí, 2020.

SILVA, Nilson Rogério da; BOLSONI-SILVA, Alessandra Turini; RODRIGUES, Olga Maria Piazzentin Rolim; CAPELLINI, Vera Lúcia Messias Fialho. O trabalho do professor, indicadores de *Burnout*, práticas educativas e comportamento dos alunos: correlação e predição. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 21, n.3, p. 363-376, 2015.

SILVA, Otávio Pinto e. **Síndrome de *Burnout* acomete 30% dos trabalhadores brasileiros** [entrevista a Roxane Ré]. Jornal da USP no Ar 1ª edição. Atualidades. São Paulo: Rádio USP (93,7 MHz), 30 out. 2023. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/radio-usp/sindrome-de-burnout-acomete-30-dos-trabalhadores-brasileiros/>>. Acesso em: 22 maio 2025.

VASCONCELOS, Eduardo Motta de; MARTINO, Milva Maria Figueiredo De; FRANÇA, Salomão Patrício de Souza. *Burnout* e sintomatologia depressiva em enfermeiros de terapia intensiva: análise de relação. Revista Brasileira de Enfermagem, v. 71, p. 135-141, 2018.

ZENG, Biao; WEN, Hongbo; ZHANG, Junjie. How does the valence of wording affect features of a scale? The method effects in the undergraduate learning burnout scale. Frontiers in Psychology, v. 11, p. 585179, 2020.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Instrumento de Pesquisa Utilizado na Coleta de Dados

Pesquisa de TCC: Burnout em Docentes

Este questionário faz parte da pesquisa desenvolvida para o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) do curso de Administração Integrado ao Ensino Médio da ETEC Rodrigues de Abreu, em Bauru, realizada pelos alunos Hiro Martins Santos, Maria Clara da Silva e Rafaela Vieira dos Santos, sob orientação da Profª Gláucia Fernanda Canela Losila.

O estudo tem como objetivo analisar a relação entre a carga de trabalho docente, o bem-estar e o risco de desenvolvimento da Síndrome de Burnout em professores.

Reforçamos que todas as respostas são anônimas e confidenciais, sendo utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos.

Tempo estimado: 10 a 15 minutos.

Agradecemos sua colaboração e disponibilidade em contribuir com esta pesquisa.

Dúvidas: rafaelavs.bauru@gmail.com

rafaelavs.bauru@gmail.com [Mudar de conta](#)



Não compartilhado

* Indica uma pergunta obrigatória

TERMO DE CONSENTIMENTO

Declaro que fui informado(a) sobre os objetivos desta pesquisa e compreendo que minha participação é voluntária. Estou ciente de que minhas respostas serão utilizadas apenas para fins acadêmicos, de forma anônima e confidencial, sem qualquer identificação pessoal.

Autorizo o uso das informações fornecidas para compor o Trabalho de Conclusão de Curso mencionado acima.

Ao prosseguir e enviar este questionário, confirmo meu consentimento para participar da pesquisa. *

☐ Li e concordo em participar da pesquisa.

☐ Não concordo em participar.

Avançar

Limpar formulário

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. - [Entre em contato com o proprietário do formulário](#) - [Termos de Serviço](#) - [Política de Privacidade](#)

Este formulário parece suspeito? [Denunciar](#)

Google Formulários



Pesquisa de TCC: Burnout em Docentes

rafaelavs.bauru@gmail.com [Mudar de conta](#)



Não compartilhado

* Indica uma pergunta obrigatória

BLOCO 1: PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Qual sua idade? *

Sua resposta

Qual seu gênero? *

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino
- ☐ Outro

Qual seu estado civil? *

- ☐ Solteiro(a)
- ☐ Casado(a) / União Estável
- ☐ Separado(a) / Divorciado(a) / Viúvo(a)



Possui filhos? Se sim, quantos? *

- ☐ Sim, somente 1 filho
- ☐ Sim, tenho 2 filhos
- ☐ Sim, tenho 3 ou mais filhos
- ☐ Não tenho filhos

BLOCO 2 - SAÚDE E BEM-ESTAR GERAL

Você faz acompanhamento psicológico ou psiquiátrico/medicação para sua saúde mental atualmente? *

- ☐ Não
- ☐ Faço apenas acompanhamento psicológico
- ☐ Faço apenas acompanhamento psiquiátrico/medicação
- ☐ Faço acompanhamento psicológico e faço uso de medicação
- ☐ Prefiro não responder

Com que frequência você pratica atividades de autocuidado (exercício físico, meditação)? *

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre



Você sente que tem tempo/energia para se dedicar aos seus hobbies, família, ou ^{*} outra atividade de lazer?

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

BLOCO 3 - Formação, Atuação e Carga de Trabalho

Qual o seu nível de escolaridade mais alto? ^{*}

- ☐ Cursando graduação
- ☐ Técnico
- ☐ Graduação
- ☐ Especialização
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutorado

A quanto tempo você leciona (tempo total na profissão em anos)? ^{*}

Sua resposta



Em qual(is) nível(is)/modalidade(s) de ensino você atua atualmente? (Marque todas as opções que se aplicam) *

- ☐ Educação Infantil
- ☐ Ensino Fundamental - Anos Iniciais (1º ao 5º ano)
- ☐ Ensino Fundamental - Anos Finais (6º ao 9º ano)
- ☐ Ensino Médio
- ☐ Ensino Técnico
- ☐ Educação de Jovens e Adultos (EJA)
- ☐ Educação Especial
- ☐ Ensino Superior (Graduação, Pós-graduação)
- ☐ Outro:

Qual é a sua principal área de formação ou a disciplina que você leciona na maior parte do tempo? (Marque a opção principal, se necessário, ou todas as que se aplicam). *

- ☐ Pedagogia (Educação Infantil e/ou Anos Iniciais)
- ☐ Letras – Língua portuguesa
- ☐ Letras – Língua Estrangeira
- ☐ Matemática
- ☐ Física
- ☐ Química
- ☐ Biologia/ Ciências
- ☐ História
- ☐ Geografia
- ☐ Artes
- ☐ Educação Física
- ☐ Filosofia / Sociologia
- ☐ Áreas Técnicas
- ☐ Outro:



Qual sua carga horária semanal total de docência (todas as instituições, incluindo aula, planejamento e outras funções)? *

Sua resposta

Você leciona em quantas instituições atualmente? *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4 ou mais.

Em qual(is) tipo(s) de instituição você atua atualmente? (Marque todas as opções que se aplicam) *

- ☐ Rede Pública (Municipal, Estadual e/ou Federal)
- ☐ Rede Privada com fins lucrativos
- ☐ Rede Privada sem fins lucrativos
- ☐ Não atuo em nenhuma no momento (ex: estou de licença)

Além da docência, você realiza outras atividades remuneradas (que não sejam em instituições de ensino)? *

- ☐ Sim
- ☐ Não



Você sente que as tarefas administrativas consomem grande parte do seu tempo *
(Ex: preenchimento de documento, reuniões)?

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

BLOCO 4 - Clima Organizacional, Equilíbrio e Bem-estar

Você consegue parar de pensar no trabalho, fora do horário de expediente? *

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

Você sente que a instituição onde você leciona aplica estratégias para a preservação da sua saúde mental? *

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre



A instituição onde você trabalha adota uma cultura de feedbacks contínuos? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

Você já sofreu algum tipo de violência (verbal ou física) no ambiente de trabalho (por alunos, pais, ou colegas) nos últimos 12 meses? *

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Prefiro não dizer

Você já pensou em abandonar sua profissão? *

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

Você sente que recebe demandas excessivas dos pais ou responsáveis dos alunos? *

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre



Você se sente apoiado(a) pela gestão escolar em relação ao equilíbrio entre demandas e bem-estar? *

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

O quanto você conhece sobre a Síndrome de Burnout? *

- ☐ Nada
- ☐ Pouco
- ☐ Razoavelmente
- ☐ Bem
- ☐ Muito bem

[Voltar](#)

[Avançar](#)

[Limpar formulário](#)

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. - [Entre em contato com o proprietário do formulário](#) - [Termos de Serviço](#) - [Política de Privacidade](#)

Este formulário parece suspeito? [Denunciar](#)

Google Formulários



Pesquisa de TCC: Burnout em Docentes

rafaelavs.bauru@gmail.com [Mudar de conta](#)



Não compartilhado

* Indica uma pergunta obrigatória

QUESTIONÁRIO DE SONDAGEM

Aplicaremos agora um questionário preliminar de identificação da Síndrome de Burnout. Avalie a frequência em que a afirmação ocorre na sua vida hoje.
Use a Escala de Frequência: 1: NUNCA, 2: RARAMENTE, 3: ÀS VEZES, 4: FREQUENTEMENTE, 5: SEMPRE



*

	1	2	3	4	5
Q01 - Sinto-me esgotado(a) emocionalmente com relação ao meu trabalho;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Q02 - Sinto-me excessivamente exausto(a) ao final da minha jornada de trabalho;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Q03 - Levanto-me cansado(a) e sem disposição para realizar o meu trabalho;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Q04 - Envolver-me com facilidade nos problemas dos outros;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Q05 - Trato algumas pessoas como se fossem da minha família;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Q06 - Tenho que desprender grande esforço para realizar as minhas tarefas laborais;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Q07 - Acredito que eu poderia fazer mais pelas pessoas assistidas por mim;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Q08 - Sinto que o meu salário é desproporcional às funções que executo;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Q09 - Sinto que sou uma referência para as pessoas que lido diariamente;

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Q10 - Sinto-me com pouca vitalidade, desanimado(a);

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Q11 - Não me sinto realizado(a) com o meu trabalho;

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Q12 - Não sinto mais tanto amor pelo meu trabalho como antes;

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Q13 - Não acredito mais naquilo que realizo profissionalmente;

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Q14 - Sinto-me sem forças para conseguir algum resultado significativo;

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Q15 - Sinto que estou no emprego apenas por causa do salário;

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Q16 - Tenho me sentido mais estressado(a) com as pessoas que atendo;

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Q17 - Sinto-me responsável pelos problemas das pessoas que atendo;

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Q18 - Sinto que as pessoas me culpam pelos seus problemas;

☐ ☐ ☐ ☐ ☐



Q19 - Penso que
não importa o que
eu faça, nada vai
mudar no meu
trabalho;

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Q20 - Sinto que
não acredito mais
na profissão que
exerço.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Mensagem Final:

ATENÇÃO!!! Este instrumento é de uso informativo e não substitui o diagnóstico realizado por médico ou psicoterapeuta de sua preferência e confiança. O intuito é proporcionar uma observação em pesquisa acadêmica com relação aos fatores associados a uma possível causa da Síndrome de Burnout.

Muito obrigado por sua participação!

Caso você tenha percebido em suas respostas, a possibilidade de sua rotina profissional acarretar em um desgaste de sua saúde mental, procure ajuda profissional.

Deixamos também, a seguir, estratégias para uma melhor qualidade de vida.

Estratégias para uma melhor saúde mental.

	Pratique atividades físicas regulares;
	Alimente-se de forma saudável;
	Pratique mindfulness, respirando conscientemente;
	Mantenha uma higiene do sono;
	Diminua o uso da tecnologia;
	Faça atividades que fujam da rotina;
	Evite pensamentos repetitivos sobre o trabalho;
	Organize suas prioridades;
	Defina objetivos a curto prazo;
	Converse com o seu gestor;

[Voltar](#)

[Enviar](#)

[Limpar formulário](#)

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. - Entre em contato [com o proprietário do formulário](#) - [Termos de Serviço](#) - [Política de Privacidade](#)

Este formulário parece suspeito? [Denunciar](#)

Google Formulários

APÊNDICE B – Perfil da Amostra: Análise Descritiva Detalhada

Tabela B-1 – Distribuição de Professores por Gênero (N=194)

Gênero	Frequência (N)	Porcentagem
Feminino	148	76.3
Masculino	45	23.2
Outro	1	0.5

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Qual seu gênero?

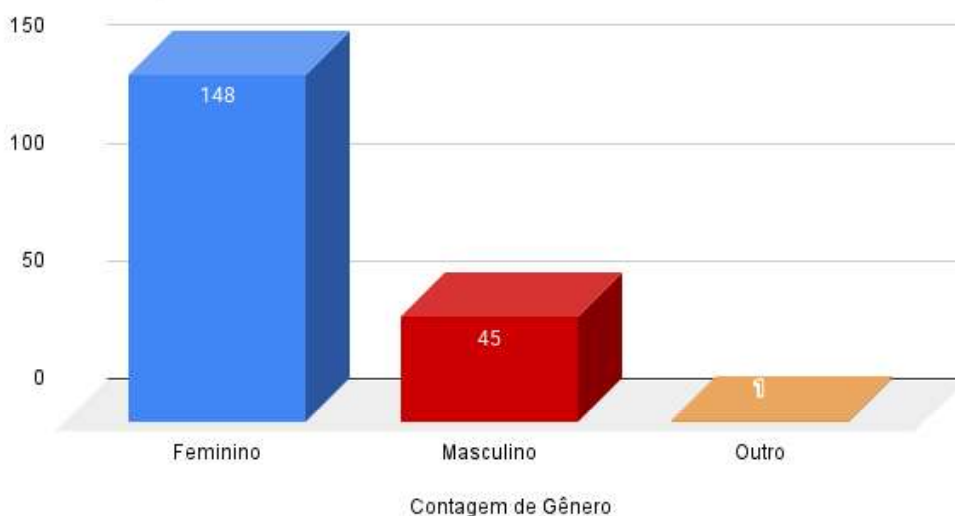


Gráfico B-1 – Distribuição de Professores por Gênero (N=194)

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Qual seu gênero?

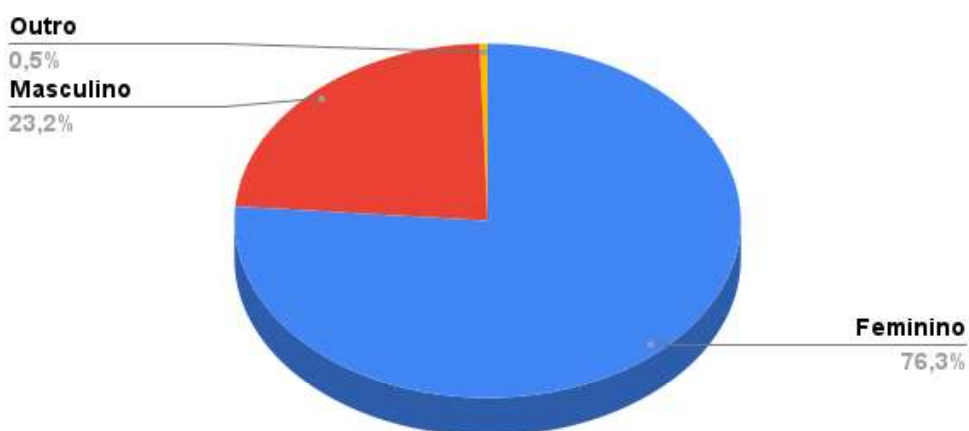


Gráfico B-2 – Distribuição Percentual de Professores por Gênero (N=194)
Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Tabela B-2 – Distribuição de Professores por Faixa Etária (N=194)

Faixa Etária	Frequência (N)	Porcentagem
Até 20 anos	1	0.5
21-30 anos	43	22.2
31-40 anos	56	28.9
41-50 anos	58	29.9
51-60 anos	31	16.0
61+ anos	5	2.6

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Tabela B-3 – Distribuição de Professores por Estado Civil (N=194)

Estado Civil	Frequência (N)	Porcentagem
Casado(a) ou União Estável	133	68.6
Solteiro(a)	45	23.2
Separado(a) ou Divorciado(a) ou Viúvo(a)	16	8.2

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

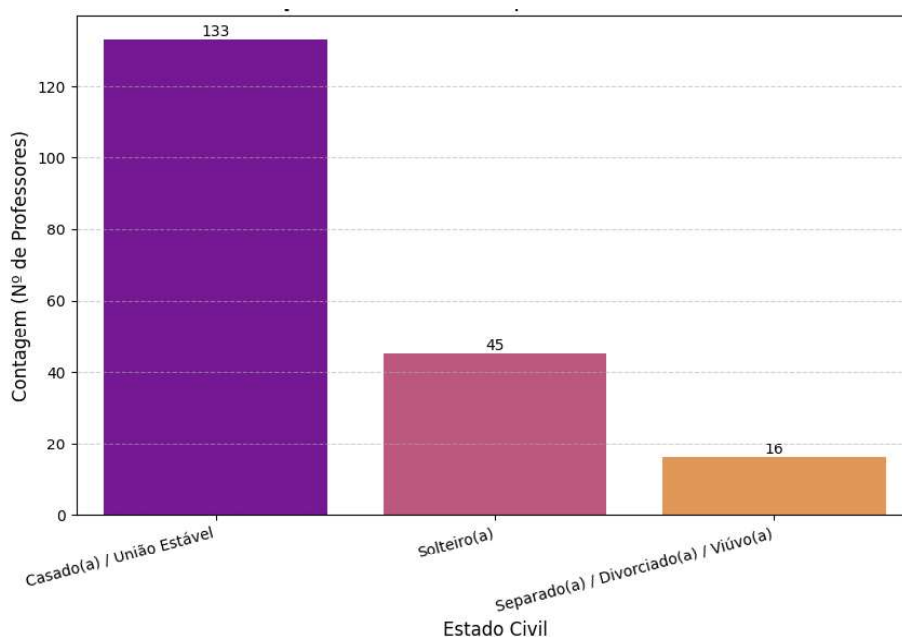


Gráfico B-3 – Distribuição de Professores por Estado Civil (N=194)

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

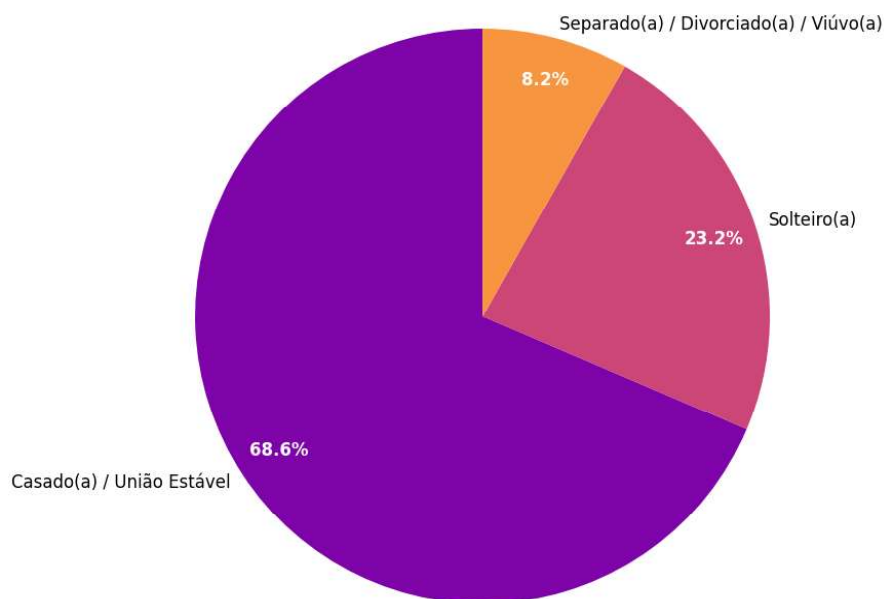


Gráfico B-4 – Distribuição Percentual de Professores por Estado Civil (N=194)
Fonte: Produzido pelos autores (2025)

Tabela B-4 – Distribuição de Professores por Filhos (N=194)

Filhos	Frequência (N)	Porcentagem
Não possui	82	42.3
1 filho	41	21.1
2 filhos	54	27.8
3 ou mais filhos	17	8.8

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

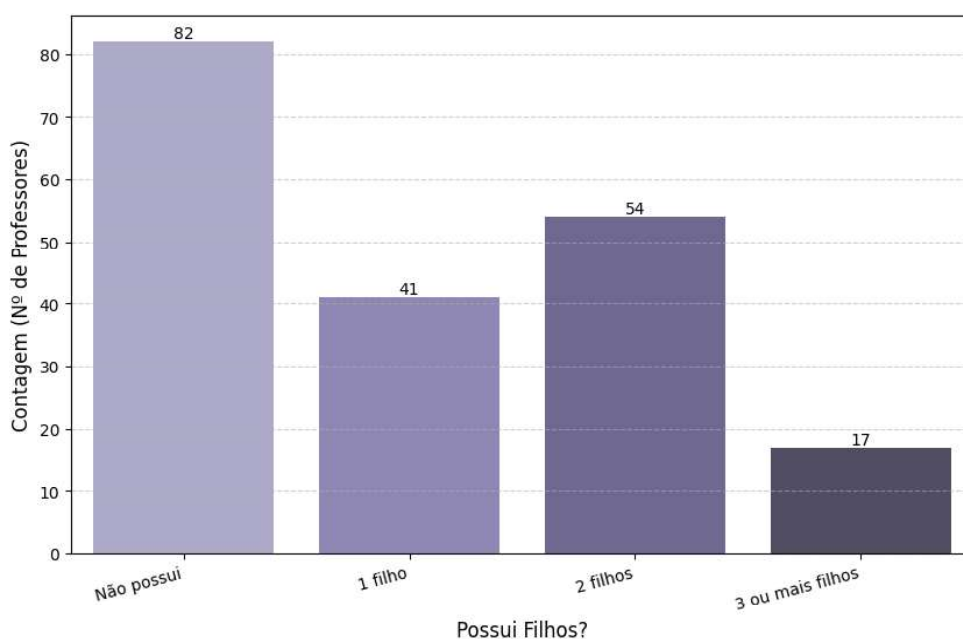


Gráfico B-5 – Distribuição de Professores por número de Filhos (N=194)
Fonte: Dados da pesquisa (2025)

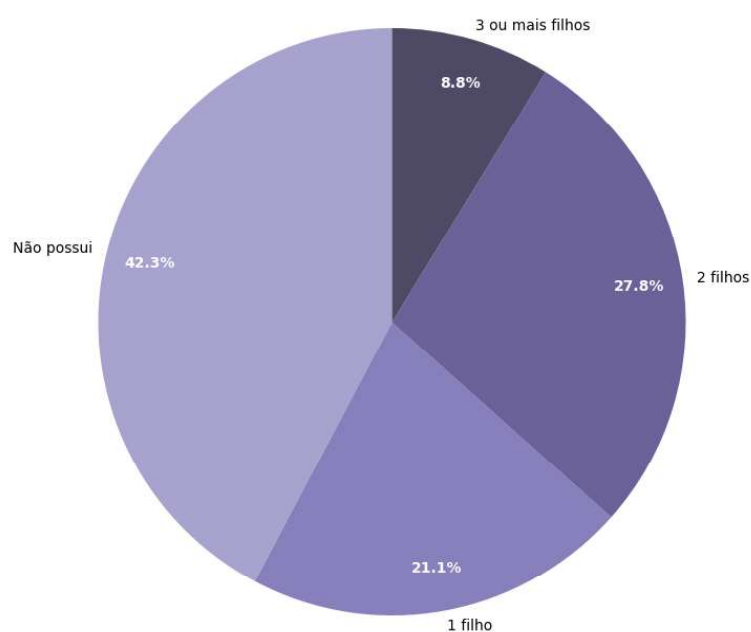


Gráfico B-6 – Distribuição Percentual de Professores por número de Filhos (N=194)
Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Tabela B-5 – Distribuição de Professores por Escolaridade (N=194)

Escolaridade	Frequência (N)	Porcentagem
Cursando graduação	3	1.5
Graduação	43	22.2
Especialização	88	45.4
Mestrado	34	17.5
Doutorado	26	13.4

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

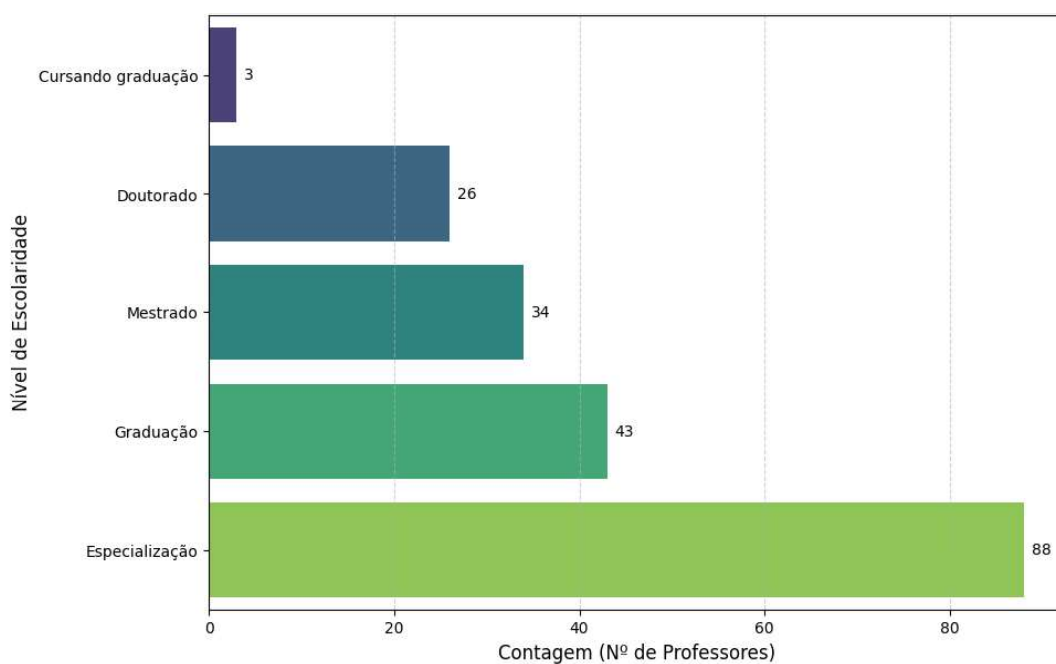


Gráfico B-7 – Distribuição de Professores por número Nível de Escolaridade (N=194)

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Tabela B-6 – Distribuição de Professores por Tempo de Profissão (N=194)

Tempo de Profissão	Frequência (N)	Porcentagem
1-5 anos	76	39.2
6-10 anos	33	17.0
11-20 anos	52	26.8
21+ anos	33	17.0

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

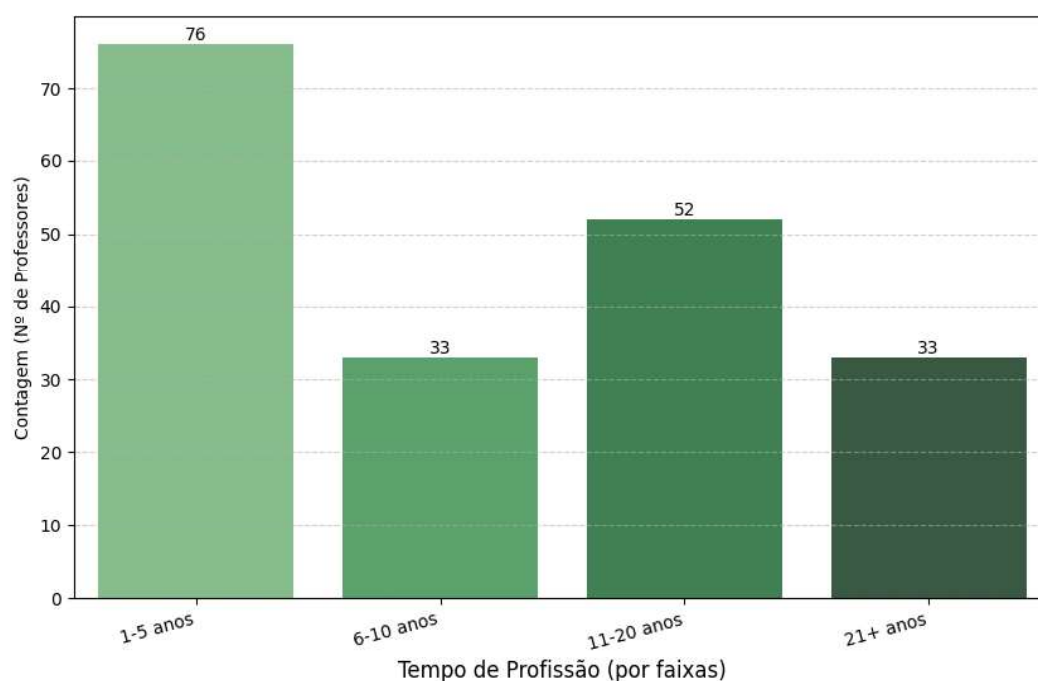


Gráfico B-8 – Distribuição de Professores por Tempo de Profissão (N=194)

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Tabela B-7 – Distribuição por Nível de Ensino que atua

Nível/ Níveis de Ensino que atua	Frequência (N)	Porcentagem
Educação Infantil	52	26.8
Ensino Fundamental - Anos Iniciais	12	6.2
Ensino Fundamental - Anos Finais	10	5.2
Ensino Médio	7	3.6
Ensino Técnico	2	1.0
Ensino Superior	22	11.3
Educação Especial	6	3.1
Educação de Jovens e Adultos	1	0.5
Aposentada	1	0.5
Educação Infantil; Educação Especial	9	4.6
Educação Infantil; Ensino Fundamental - Anos Iniciais	16	8.2
Educação Infantil; Educação de Jovens e Adultos; Educação Especial	1	0.5
Educação Infantil; Ensino Fundamental - Anos Iniciais; Educação Especial	1	0.5
Educação Infantil; Ensino Fundamental - Anos Finais	2	1.0
Educação Infantil; Ensino Fundamental - Anos Iniciais; Ensino Fundamental - Anos Finais; Ensino Médio	1	0.5
Educação Infantil; Ensino Superior	1	0.5
Ensino Fundamental - Anos Iniciais; Ensino Fundamental - Anos Finais	2	1.0
Ensino Fundamental - Anos Iniciais; Ensino Fundamental - Anos Finais; Ensino Médio	1	0.5
Ensino Fundamental - Anos Iniciais; Educação Especial	2	1.0
Ensino Fundamental - Anos Finais; Ensino Médio	22	11.3
Ensino Fundamental - Anos Finais; Ensino Médio; Ensino Técnico	1	0.5
Ensino Fundamental - Anos Finais; Ensino Médio; Educação de Jovens e Adultos	2	1.0
Ensino Fundamental - Anos Finais; Ensino Superior	1	0.5
Ensino Fundamental - Anos Finais; Ensino Médio; Ensino Técnico	1	0.5
Ensino Fundamental - Anos Finais; Ensino Médio; Ensino Superior	1	0.5
Ensino Fundamental - Anos Finais; Ensino Técnico; Ensino Superior	1	0.5
Ensino Fundamental - Anos Finais; Educação de Jovens e Adultos	1	0.5
Ensino Médio; Ensino Técnico	7	3.6
Ensino Médio; Ensino Superior	2	1.0
Ensino Médio; Ensino Técnico; Ensino Superior	2	1.0
Ensino Médio; Educação de Jovens e Adultos	1	0.5
Ensino Médio; Ensino Técnico; Educação de Jovens e Adultos; Ensino Superior	1	0.5
Ensino Técnico; Ensino Superior	1	0.5
Ensino Médio; Pré-vestibular	1	0.5

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Tabela B-8 – Tipos de Instituições da Coleta de Dados

Rede Pública (Municipal, Estadual e/ou Federal)
Rede Privada com fins lucrativos
Rede Privada sem fins lucrativos
Não atuo em nenhuma no momento (ex: estou de licença)

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Tabela B-9 – Distribuição de Professores por Tipo de Instituição que trabalha
(N=194)

Tipo de Instituição que trabalha	Frequência (N)	Porcentagem
Rede Pública	151	77.8
Rede Privada com fins lucrativos	14	7.2
Rede Privada sem fins lucrativos	6	3.1
Rede Pública; Rede Privada com fins lucrativos	14	7.2
Rede Pública; Rede Privada sem fins lucrativos	4	2.1
Rede Privada com fins lucrativos; Rede Privada sem fins lucrativos	3	1.5
Não atuo em nenhuma no momento	2	1.0

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

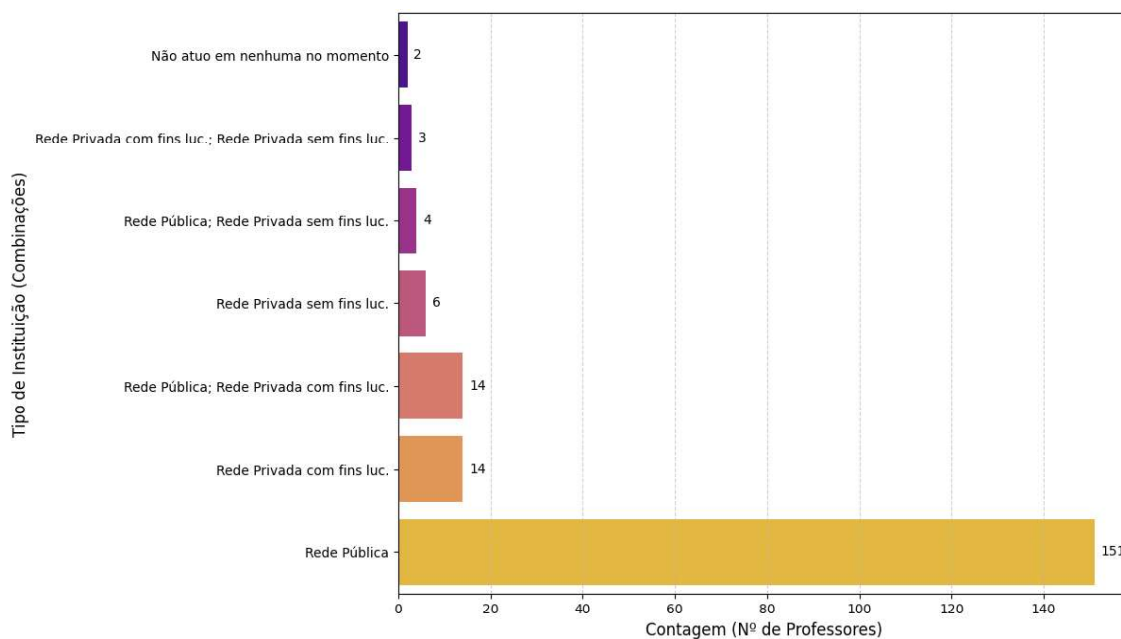


Gráfico B-9 – Distribuição de Professores por Tipo de Instituição (N=194)
Fonte: Dados da pesquisa (2025)

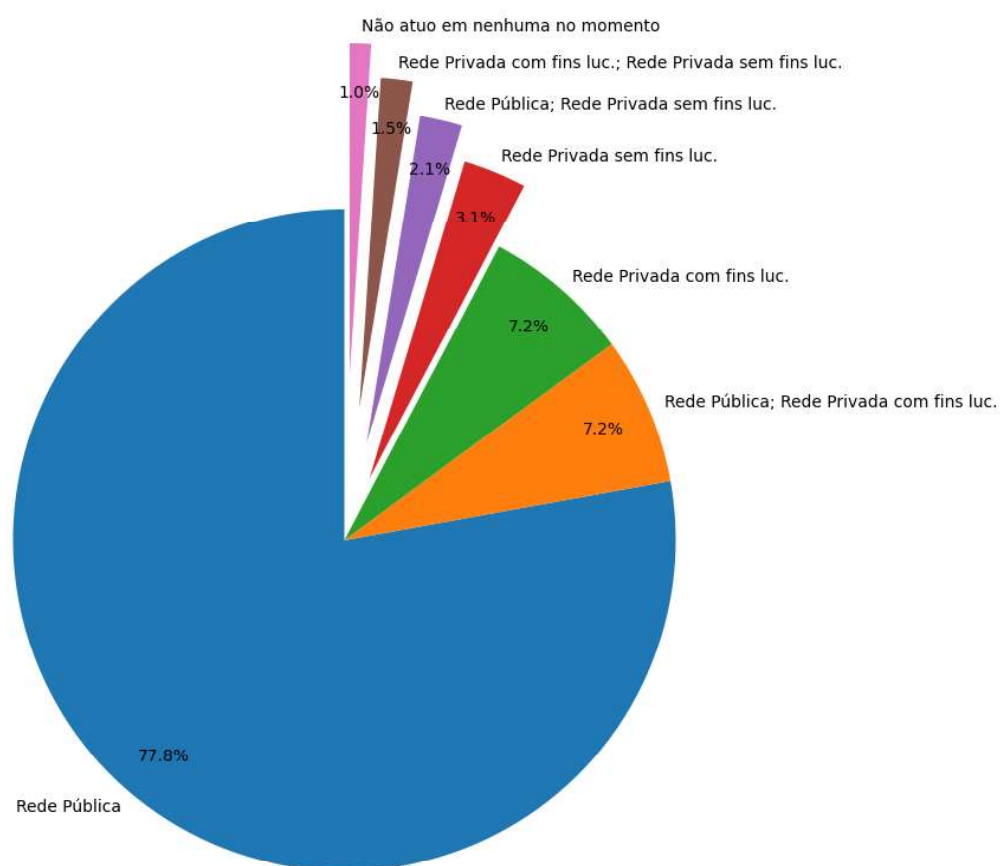


Gráfico B-10 – Distribuição Percentual de Professores por Tipo de Instituição (N=194)
Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Tabela B-10 – Distribuição de Professores por Tipo de Instituição: Grupos de Análise

Tipo de Instituição	Frequência (N)	Porcentagem
Somente Pública	151	77.8
Somente Privada	23	11.9
Ambas (Púb. e Priv.)	18	9.3
Não informado	2	1.0

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

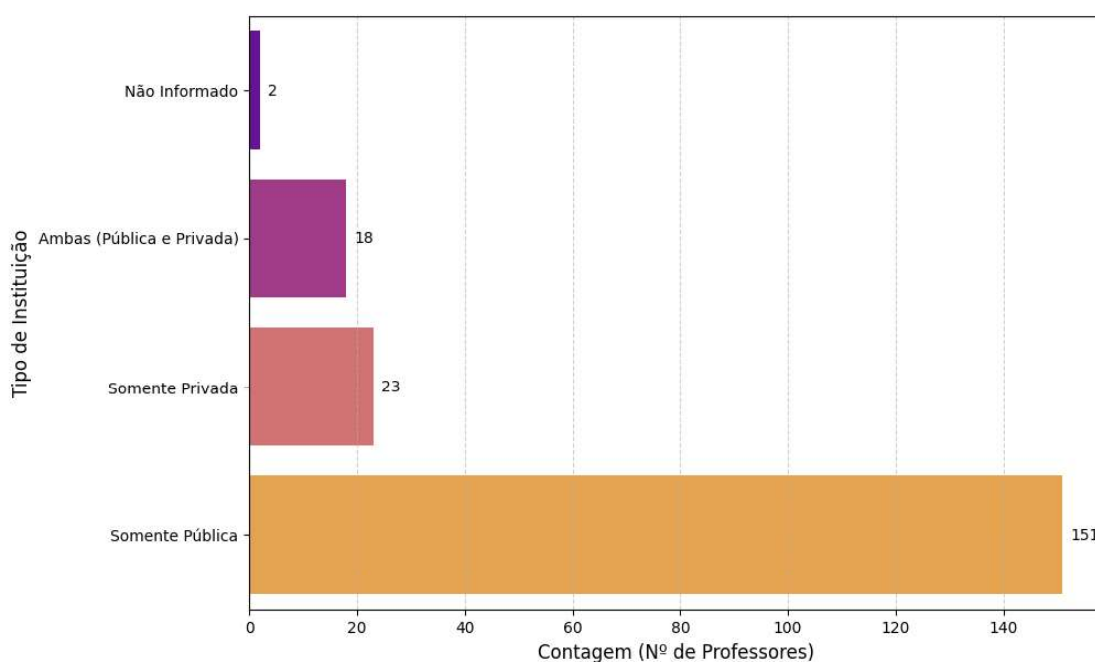


Gráfico B-11 – Distribuição de Professores por Tipo de Instituição: Grupos de Análise (N=194)

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

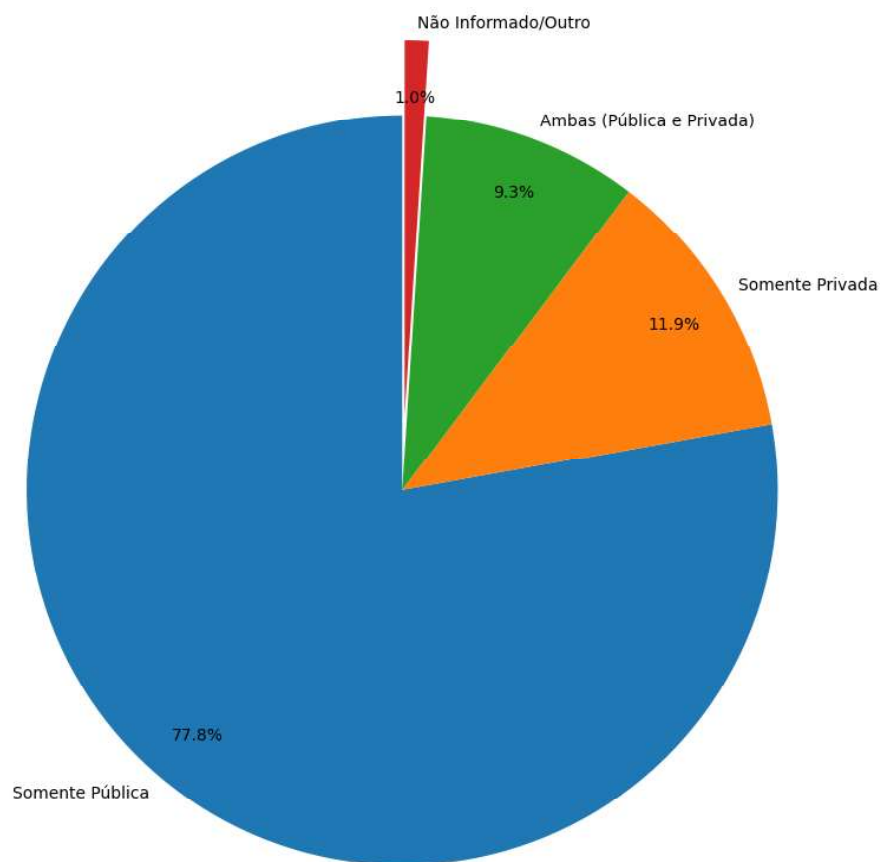


Gráfico B-12 – Distribuição Perc. de Professores por Tipo de Instituição: Grupos de Análise (N=194)
Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Tabela B-11 – Distribuição de Professores por N° de Instituições que atua (N=194)

Número de Instituições que atua	Frequência (N)	Porcentagem
1	130	67.0
2	52	26.8
3	9	4.6
4 ou mais	3	1.5

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

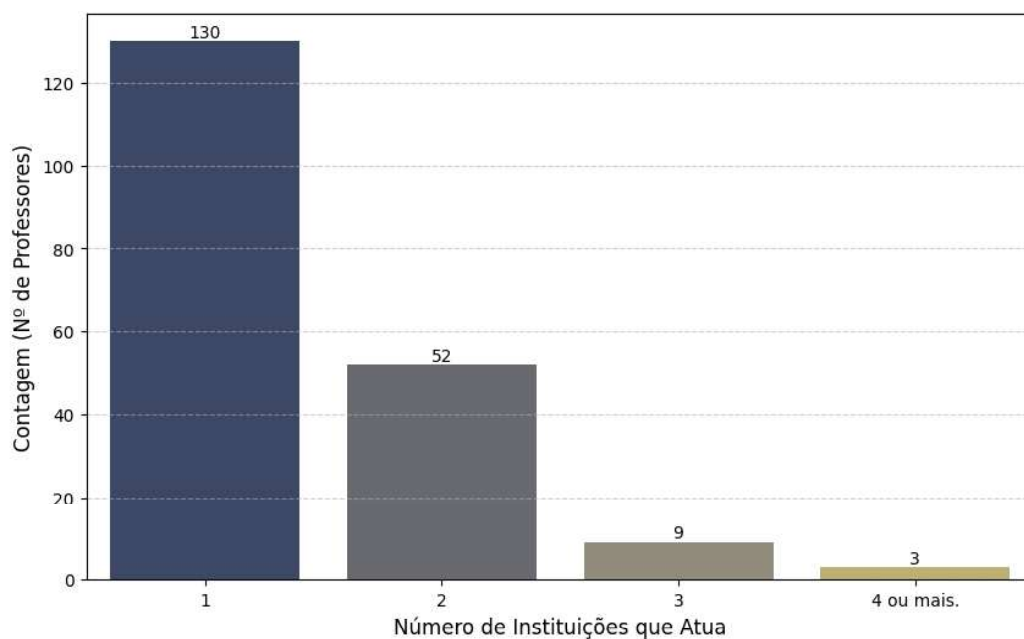


Gráfico B-13 – Distribuição de Professores por Número de Instituições que Atua (N=194)
Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Tabela B-12 – Distribuição dos Professores por Carga Horária Semanal (N=194)

Carga Horária	Frequência (N)	Porcentagem
Até 20h	20	10.3
21-30h	44	22.7
31-40h	72	37.1
41-50h	23	11.9
51+h	35	18.0

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Tabela B-13 – Distribuição Professores por Outras Atividades remuneradas (N=194)

Exerce outras atividades remuneradas	Frequência (N)	Porcentagem (%)
Não	156	80.4
Sim	38	19.6

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Além da docência, realiza outras atividades remuneradas?

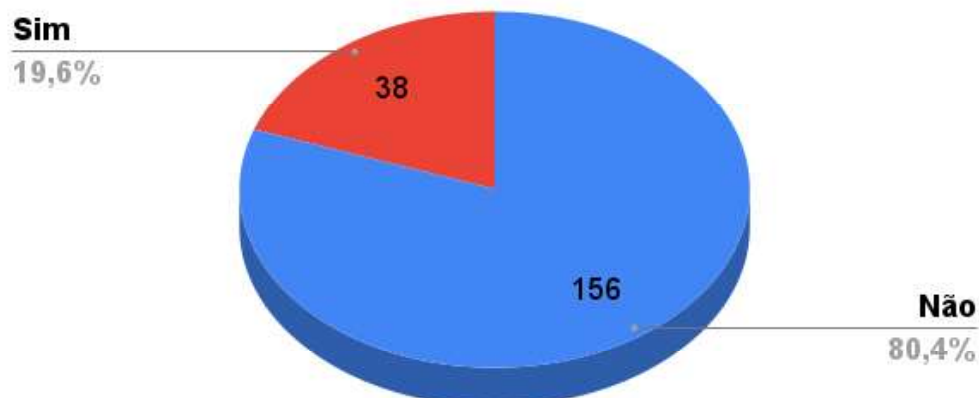


Gráfico B-14 – Distribuição de Professores por Outras Atividades Remuneradas (N=194)

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Tabela B-14 – Distribuição de Professores por Sofreu Violência no Trabalho (N=194)

Sofreu Violência	Frequência (N)	Porcentagem
Sim	103	53.1
Não	81	41.8
Não Informado	10	5.2

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Já sofreu algum tipo de violência no ambiente de trabalho nos últimos 12 meses?

Prefiro não dizer
5,2%

Não
41,8%

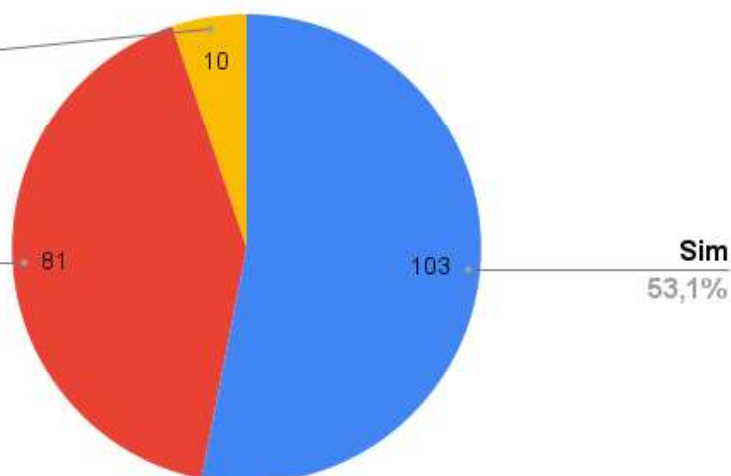


Gráfico B-15 – Distribuição de Professores por Sofreu Violência (N=194)

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Tabela B-15 – Distribuição de Professores por Cultura de Feedbacks (N=194)

Cultura de <i>Feedbacks</i>	Frequência (N)	Porcentagem
Não	126	64.9
Sim	68	35.1

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A instituição onde você trabalha adota uma cultura de feedbacks contínuos?

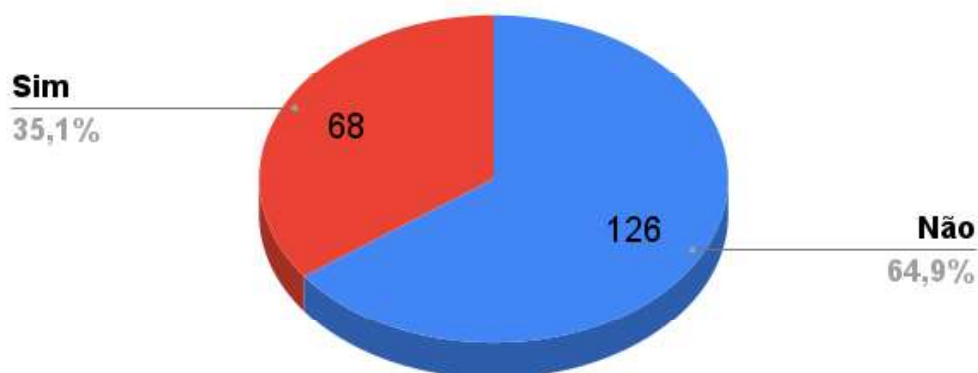


Gráfico B-16 – Distribuição de Professores por Cultura de Feedbacks Contínuos (N=194)

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Tabela B-16 – Distribuição de Professores por Possui Tempo/Energia para Lazer (N=194)

Possui Tempo/Energia para Lazer	Frequência (N)	Porcentagem
Nunca	9	4.6
Raramente	57	29.4
Às vezes	86	44.3
Frequentemente	25	12.9
Sempre	17	8.8

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Você sente que tem tempo/energia para se dedicar aos seus hobbies, família, ou outra atividade de lazer?

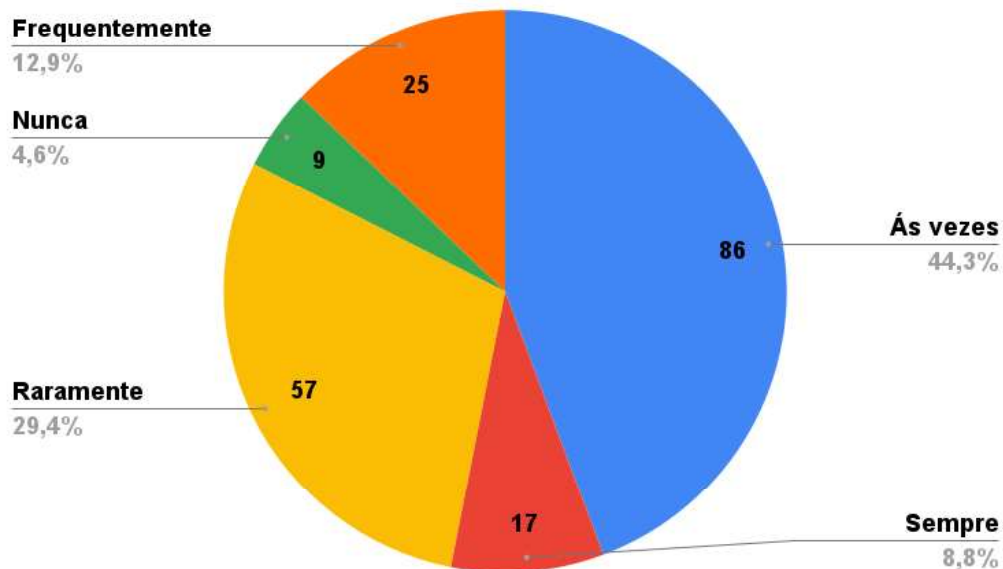


Gráfico B-17 – Distribuição de Professores por Tempo/Energia para Lazer (N=194)

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Tabela B-17 – Distribuição de Professores por Prática de Autocuidado (N=194)

Prática de Atividades de Autocuidado	Frequência (N)	Porcentagem
Nunca	19	9.8
Raramente	46	23.7
Às vezes	38	19.6
Frequentemente	65	33.5
Sempre	26	13.4

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Com que frequência você pratica atividades de autocuidado (exercício físico, meditação)?

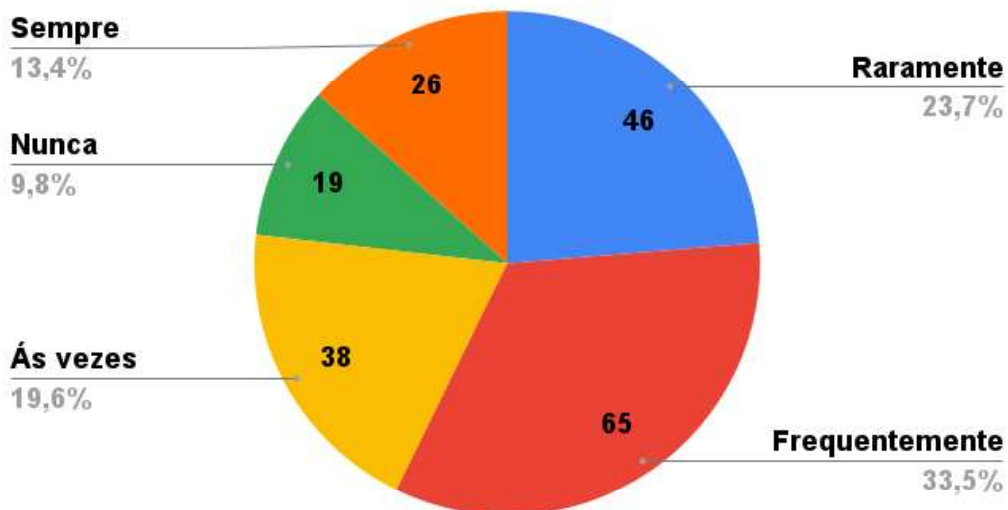


Gráfico B- 18 – Distribuição de Professores por Frequência de Autocuidado (N=194)

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Tabela B-18 – Distribuição de Professores por Apoio da Gestão (N=194)

Possui Apoio da Gestão	Frequência (N)	Porcentagem
Nunca	24	12.4
Raramente	54	27.8
Às vezes	66	34.0
Frequentemente	38	19.6
Sempre	12	6.2

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Você se sente apoiado(a) pela gestão escolar em relação ao equilíbrio entre demandas e bem-estar?

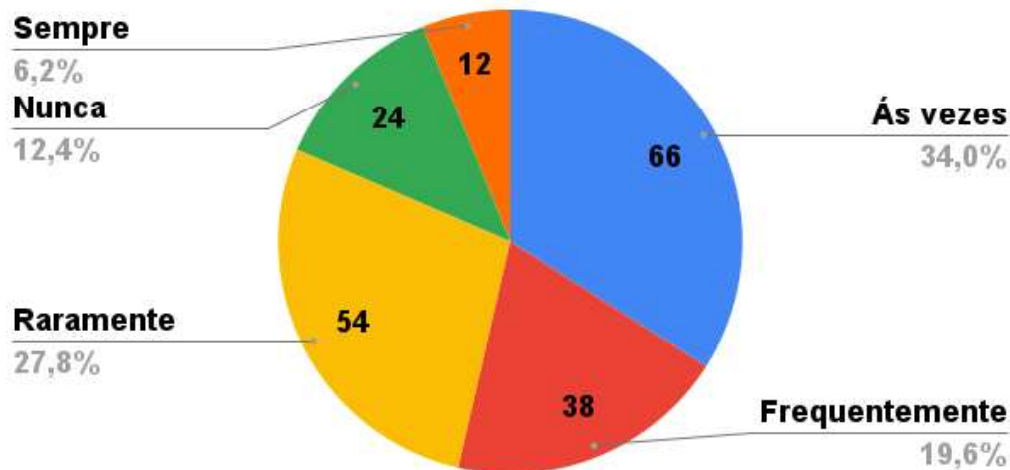


Gráfico B- 19 – Distribuição de Professores por Apoio da Gestão (N=194)

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

APÊNDICE C – Correlações de Análises Secundárias

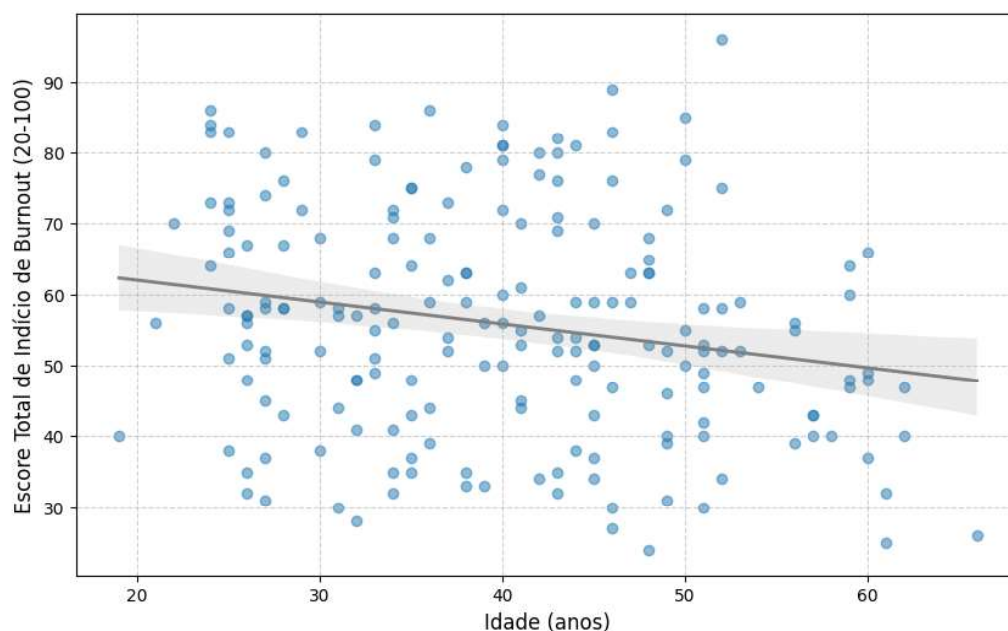


Gráfico C-1 – Correlação Negativa Fraca entre Idade e Índice de *Burnout*

$r = -0.2068$, $p = 0.004$, estatisticamente significativa

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

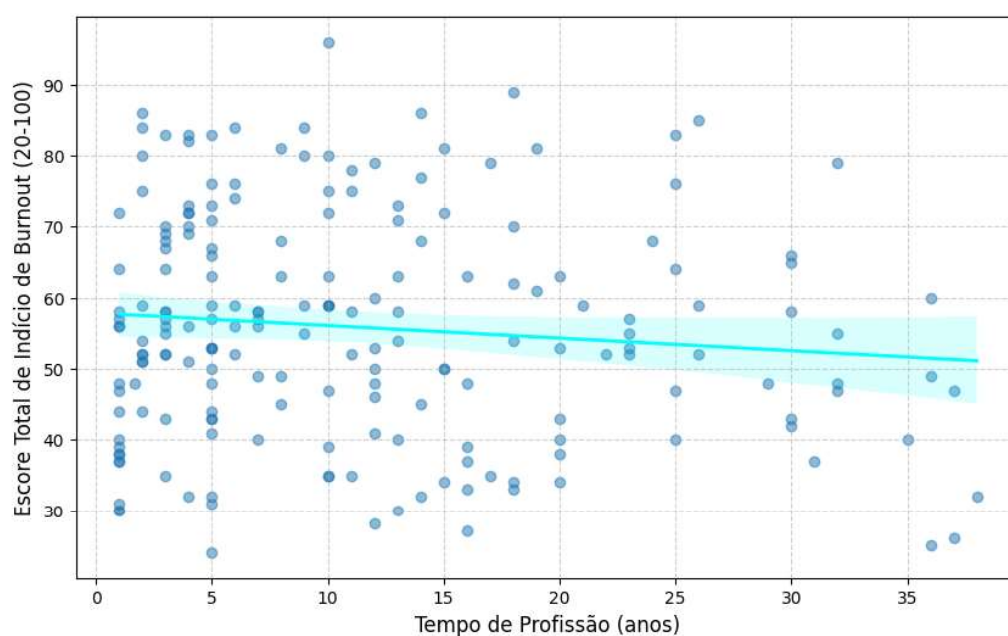


Gráfico C-2 – Correlação Negativa Fraca entre Tempo de Profissão e Índice de *Burnout*

$r = -0.1077$, $p = 0.135$, estatisticamente não significativa

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

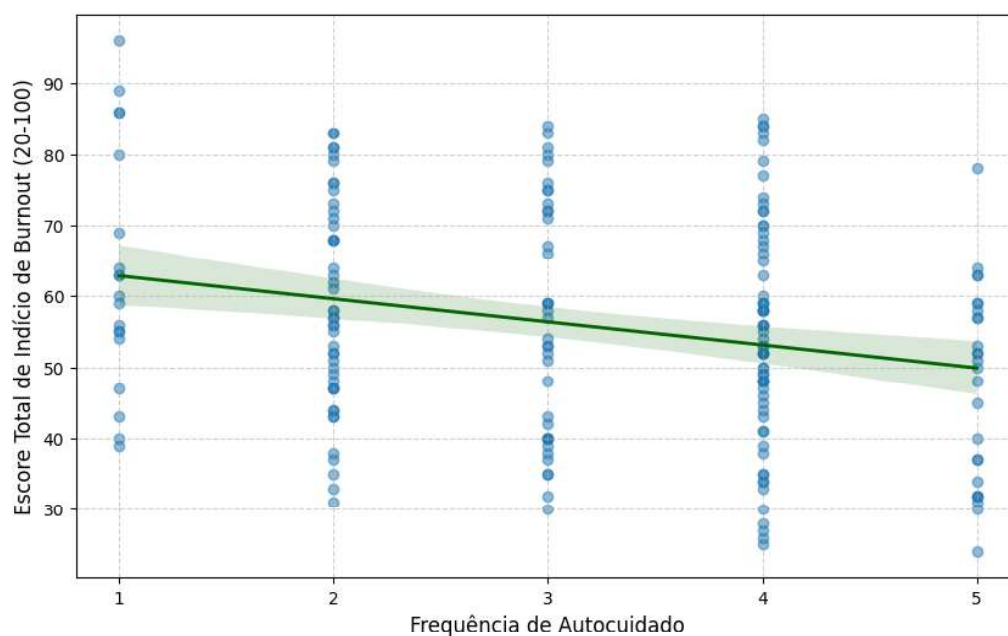


Gráfico C-3 – Correlação Negativa Fraca entre Frequência de Autocuidado e Índice de *Burnout*
 $r = -0.2483$, $p < 0.001$, altamente significativa
 Fonte: Dados da pesquisa (2025)

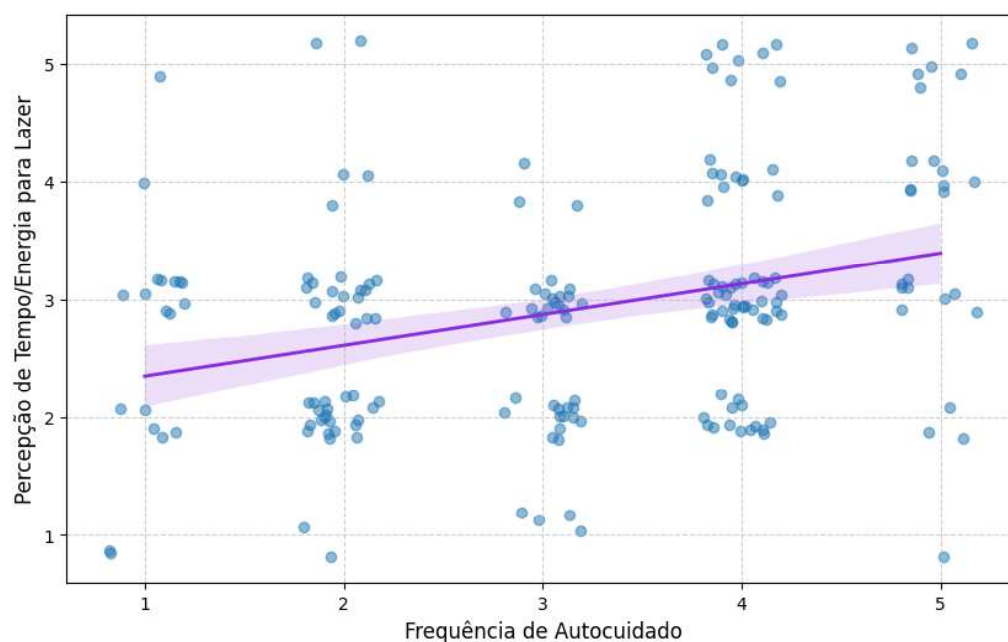


Gráfico C-4 – Correlação Positiva Moderada entre Frequência de Autocuidado e Tempo/Energia para Lazer
 $r = 0.3255$, $p < 0.001$, altamente significativa
 Fonte: Dados da pesquisa (2025)

APÊNDICE D – Distribuições de Análises Secundárias (BLOXPOT)

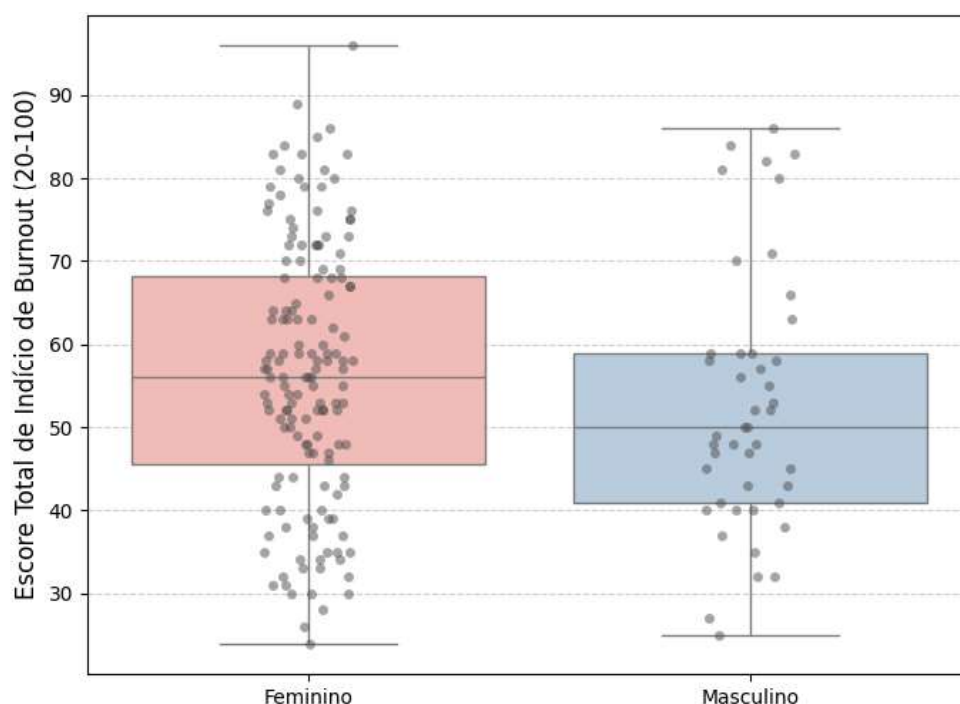


Gráfico D-1 – Distribuição do Indício de *Burnout* por Gênero
 $Mediana_{Fem.} = 56.00$, $Mediana_{Masc.} = 50.00$, $P - Value = 0.115$, Não Significativa
Fonte: Dados da pesquisa (2025)

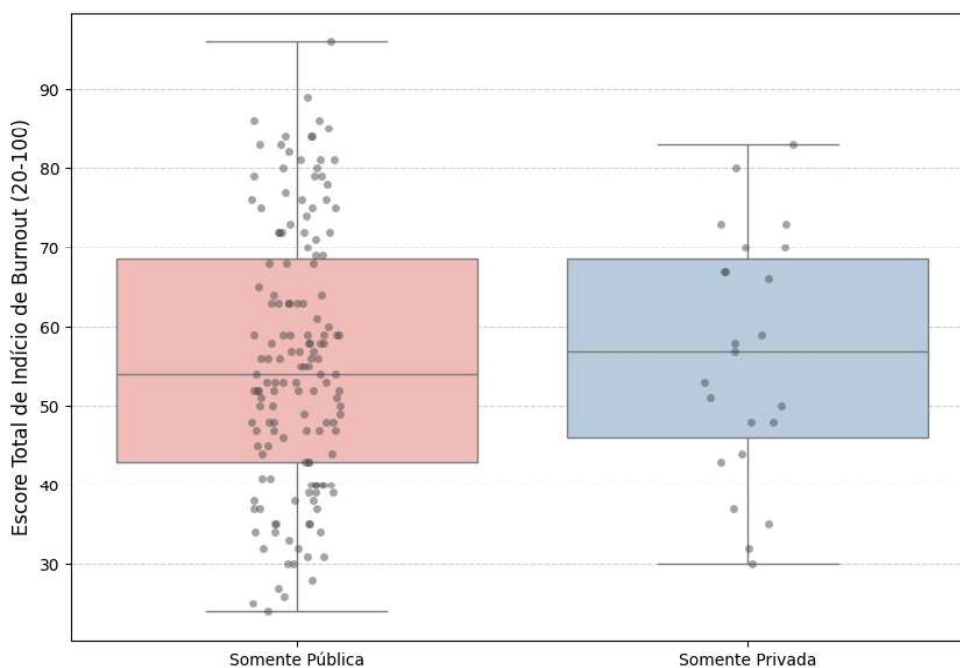


Gráfico D-2 – Distribuição do Indício de *Burnout* por Tipo de Instituição
 $Mediana_{pub.} = 54.00$, $Mediana_{priv.} = 57.00$, $P - Value = 0.861$, Não Significativa
Fonte: Dados da pesquisa (2025)

APÊNDICE E – Dashboard Interativa: permitindo análise exploratória dos dados

Como parte integrante dos objetivos deste trabalho, que visam unir a análise de gestão (Administração) com ferramentas tecnológicas (Informática), foram desenvolvidas duas *dashboards* interativas. Estas ferramentas foram construídas utilizando a linguagem Python e a biblioteca Streamlit, com o objetivo de ir além das tabelas e gráficos estáticos apresentados no corpo deste trabalho.

As *dashboards* permitem que o leitor explore, segmente e analise os dados coletados (N=194) de forma dinâmica. Elas estão hospedadas publicamente e divididas por função:

***Dashboard* Versão 1: Segmentação Interativa por Filtros**

Esta ferramenta foca na análise exploratória (Seção 3.1). Ela permite ao usuário aplicar 12 filtros diferentes (como Gênero, Faixa Etária, Violência, Apoio da Gestão, etc.) para isolar subgrupos específicos. Ao aplicar um filtro, a *dashboard* recalcula instantaneamente a distribuição de *Burnout* (Níveis 1-5) e realiza um teste estatístico (*Mann-Whitney*) para verificar se o grupo filtrado é significativamente diferente do restante da amostra (conforme ilustrado na Figura E1).

***Dashboard* Versão 2: Correlações e Comparações entre Grupos**

Esta ferramenta foca na análise estatística (Seções 3.3 e 3.4). Ela permite ao usuário replicar visualmente os principais achados do TCC, selecionando as Correlações de *Pearson* (Gráficos de Dispersão) e as Comparações de Grupo (*Boxplots*) que foram discutidas no capítulo de resultados (conforme ilustrado na Figura E2).

Ambas as *dashboards* podem ser acessadas a partir da página no *Linktree*, apresentada a seguir:

- Link: https://linktr.ee/dashboard_tcc_burnout

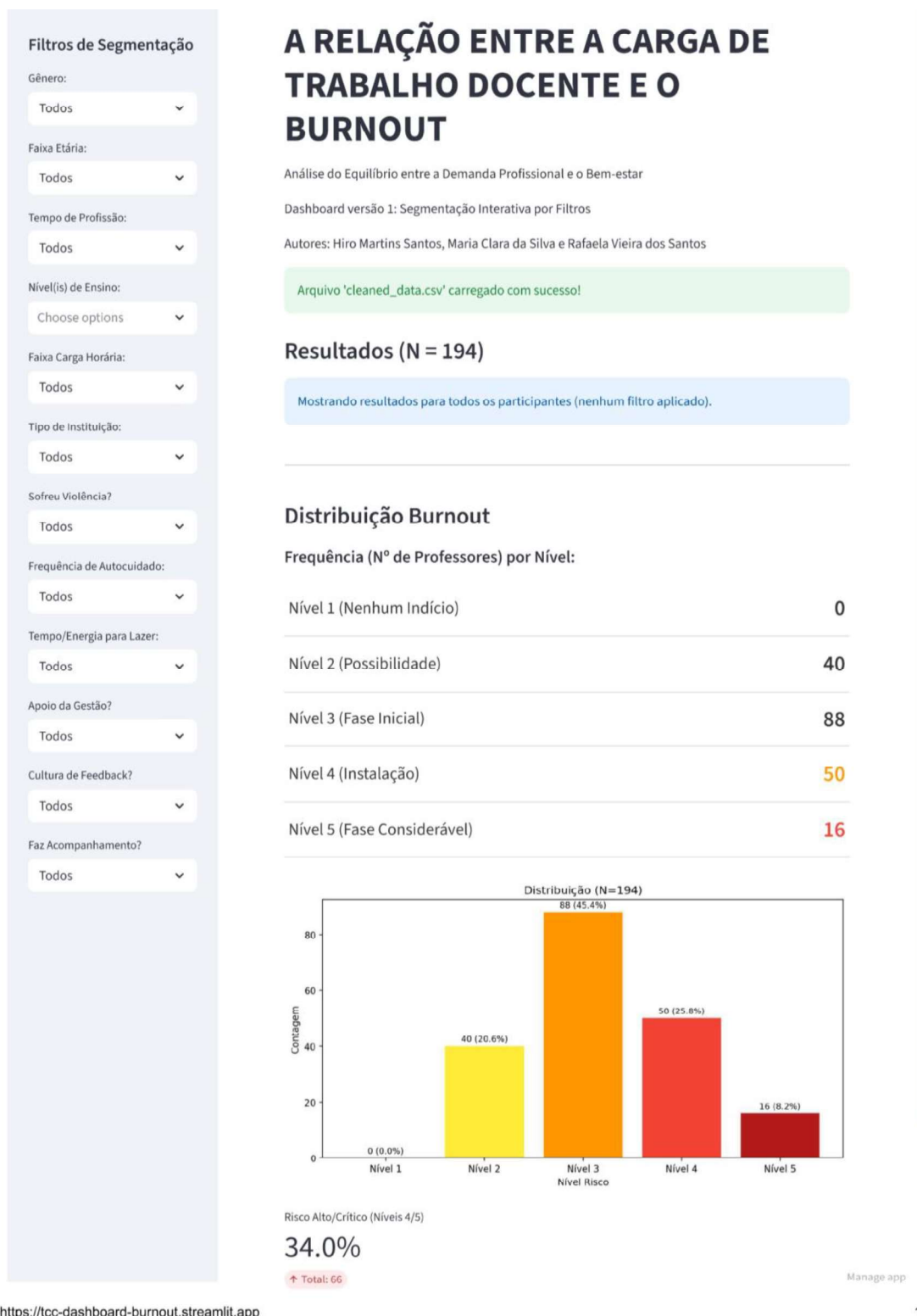


Figura E-1 – Dashboard versão 1 (sem aplicação de filtros)
Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

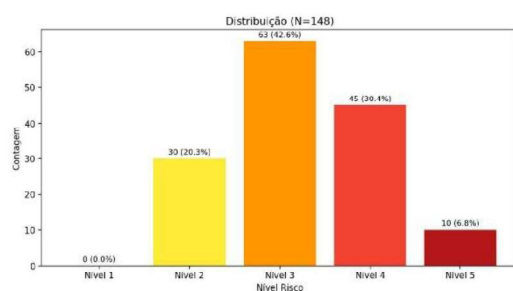
Resultados (N = 148)

Filtros aplicados: Gênero: Feminino

Distribuição Burnout

Frequência (Nº de Professores) por Nível:

Nível 1 (Nenhum Indício)	0
Nível 2 (Possibilidade)	30
Nível 3 (Fase Inicial)	63
Nível 4 (Instalação)	45
Nível 5 (Fase Considerável)	10



Risco Alto/Crítico (Níveis 4/5)

37.2%

↑ Total: 55

Manage app

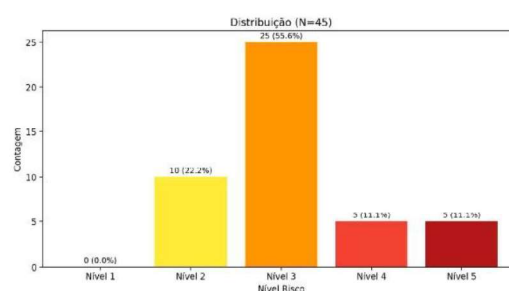
Resultados (N = 45)

Filtros aplicados: Gênero: Masculino

Distribuição Burnout

Frequência (Nº de Professores) por Nível:

Nível 1 (Nenhum Indício)	0
Nível 2 (Possibilidade)	10
Nível 3 (Fase Inicial)	25
Nível 4 (Instalação)	5
Nível 5 (Fase Considerável)	5



Risco Alto/Crítico (Níveis 4/5)

22.2%

↑ Total: 10

Manag

Figura E-2 – Dashboard v1 com aplicação do “filtro Gênero: Feminino” e do “filtro Gênero: Masculino”
Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

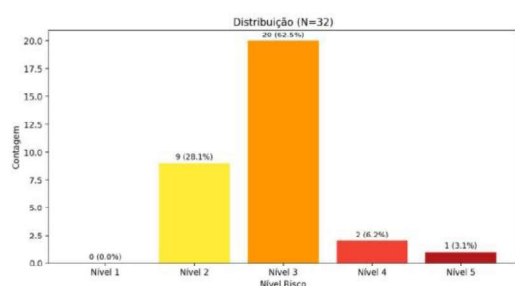
Resultados (N = 32)

Filtros aplicados: **Nível(is) de Ensino:** Ensino Superior

Distribuição Burnout

Frequência (Nº de Professores) por Nível:

Nível 1 (Nenhum Indício)	0
Nível 2 (Possibilidade)	9
Nível 3 (Fase Inicial)	20
Nível 4 (Instalação)	2
Nível 5 (Fase Considerável)	1



Risco Alto/Crítico (Níveis 4/5)

9.4%

↑ Total: 3

Manage app

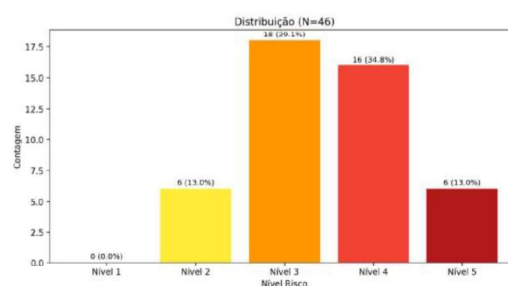
Resultados (N = 46)

Filtros aplicados: **Nível(is) de Ensino:** Ensino Fundamental - Anos Finais

Distribuição Burnout

Frequência (Nº de Professores) por Nível:

Nível 1 (Nenhum Indício)	0
Nível 2 (Possibilidade)	6
Nível 3 (Fase Inicial)	18
Nível 4 (Instalação)	16
Nível 5 (Fase Considerável)	6



Risco Alto/Crítico (Níveis 4/5)

47.8%

↑ Total: 22

Manag

Figura E-3 – Dashboard v1 com aplicação do “filtro Nível de Ensino: Ensino Superior” e do “filtro Nível de Ensino: Ensino Fundamental Anos Finais”
Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

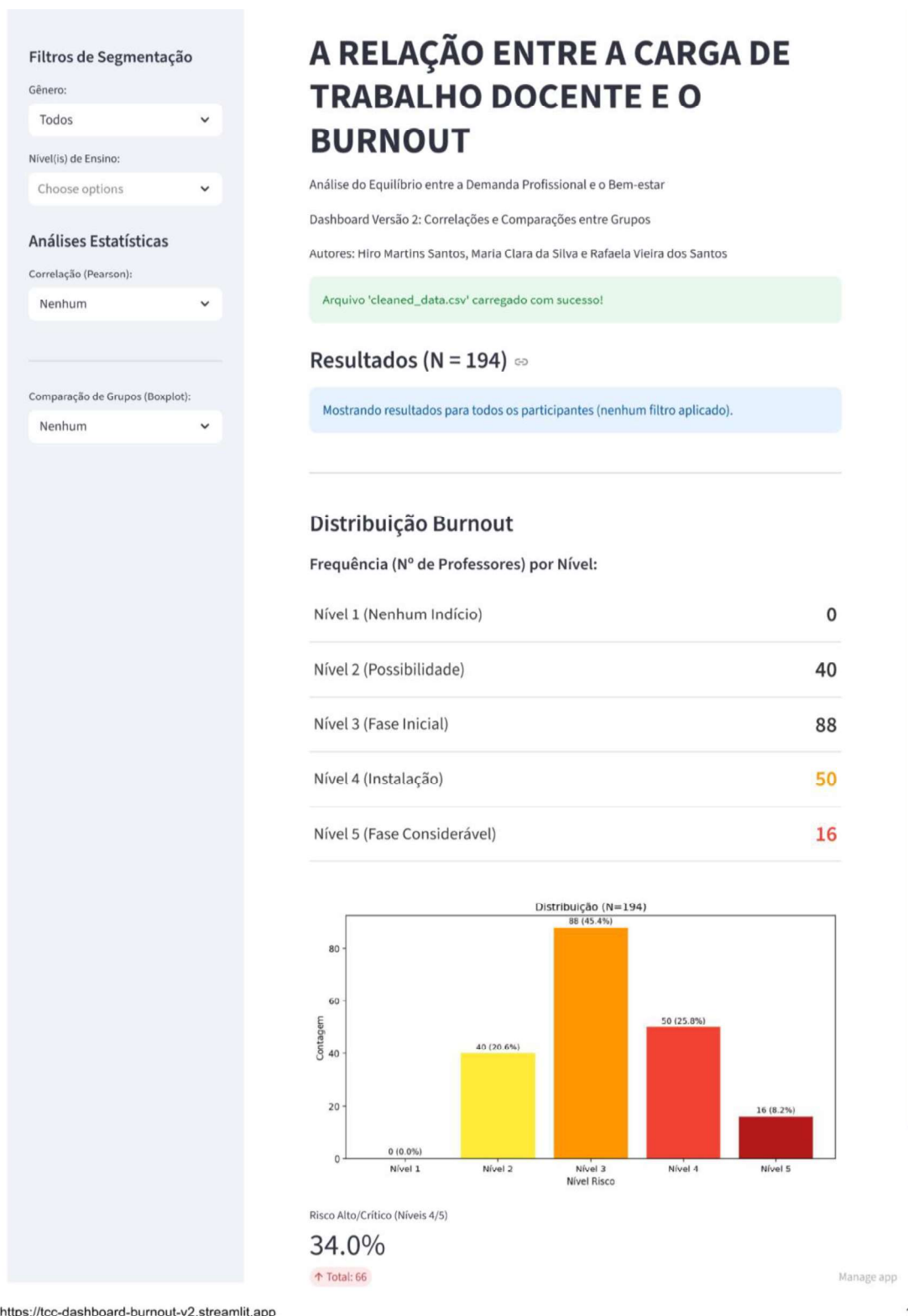


Figura E-4 – Dashboard versão 2 (sem aplicação de filtros)
Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

Análise de Correlação: Burnout e Intenção de Abandonar a Profissão

Nº Participantes (N)

194

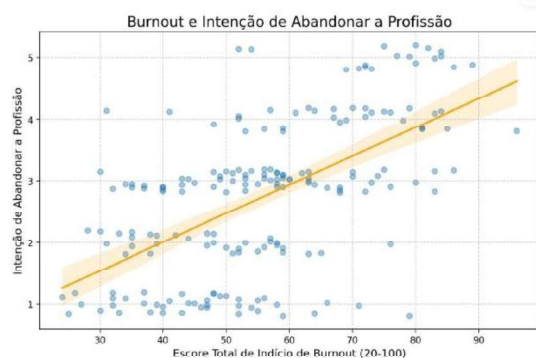
Coefficiente Pearson (r)

0.5991

Significância (P-value): ALTAMENTE SIG. (< 0.001)

Força e Direção: MODERADA (Positiva)

Visualização da Regressão



Comparação Categórica: Exposição à Violência

Nº Participantes (N)

184

Estatística (Mann-Whitney U)

1948.0000

Significância (P-value): ALTAMENTE SIG. (< 0.001)

Distribuição por Grupos

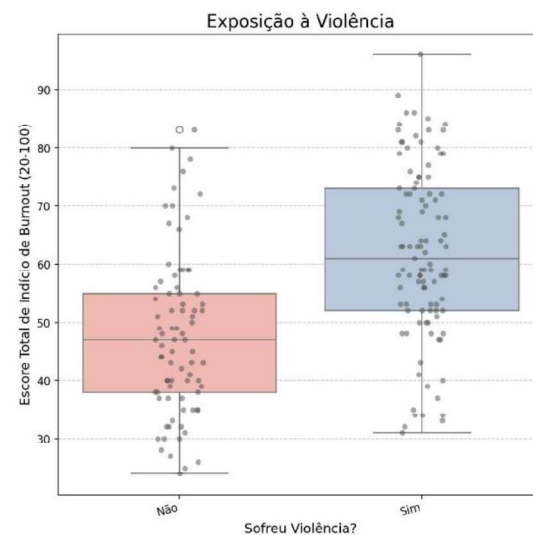


Figura E-5 – Dashboard v2 com aplicação do “filtro Correlação (Person): *Burnout* e Intenção de Abandonar a Profissão”, e “comparação de Grupos (Boxplot): Exposição à Violência”
Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

ANEXOS

ANEXO A – Instrumento de Sondagem Síndrome de *Burnout*



QUESTIONÁRIO DE SONDAGEM DA SÍNDROME DE *BURNOUT*

Instruções:

Avalie as expressões abaixo e marque com um "X" o nível em que está ocorrendo, hoje, na sua vida.

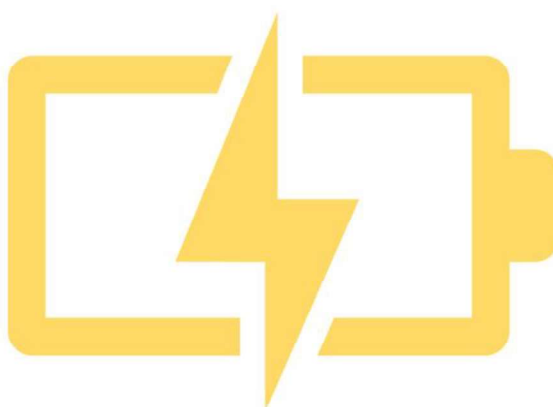
NUNCA	RARAMENTE	ÀS VEZES	FREQUENTEMENTE	SEMPRE
1	2	3	4	5

	CARACTERÍSTICAS FÍSICAS E PSICOLÓGICAS COM RELAÇÃO AO TRABALHO	1	2	3	4	5
1	Sinto-me esgotado(a) emocionalmente com relação ao meu trabalho;					
2	Sinto-me excessivamente exausto(a) ao final da minha jornada de trabalho;					
3	Levanto-me cansado(a) e sem disposição para realizar o meu trabalho;					
4	Envolver-me com facilidade nos problemas dos outros;					
5	Trato algumas pessoas como se fossem da minha família;					
6	Tenho que desprender grande esforço para realizar as minhas tarefas laborais;					
7	Acredito que eu poderia fazer mais pelas pessoas assistidas por mim;					
8	Sinto que o meu salário é desproporcional às funções que executo;					
9	Sinto que sou uma referência para as pessoas que lido diariamente;					
10	Sinto-me com pouca vitalidade, desanimado(a);					
11	Não me sinto realizado(a) com o meu trabalho;					

Fonte: SILVA *et al.* (2020).

12	Não sinto mais tanto amor pelo meu trabalho como antes;					
13	Não acredito mais naquilo que realizo profissionalmente;					
14	Sinto-me sem forças para conseguir algum resultado significativo;					
15	Sinto que estou no emprego apenas por causa do salário;					
16	Tenho me sentido mais estressado(a) com as pessoas que atendo;					
17	Sinto-me responsável pelos problemas das pessoas que atendo;					
18	Sinto que as pessoas me culpam pelos seus problemas;					
19	Penso que não importa o que eu faça, nada vai mudar no meu trabalho;					
20	Sinto que não acredito mais na profissão que exerço.					
Totais (multiplique o número de "X" assinalados pelo valor da coluna):						
Some o total de cada coluna e obtenha o seu escore:						

Fonte: Questionário preliminar de identificação da Síndrome de Burnout. Elaborado e adaptado por Chafic Jbeli, inspirado no Maslach Burnout Inventory - MBI.



Fonte: SILVA et al. (2020).

RESULTADO:	
De 0 a 20 pontos	Nenhum indício aparente da Síndrome de Burnout.
De 21 a 40 pontos	Possibilidade de desenvolver Burnout, procure trabalhar as recomendações de prevenção da Síndrome.
De 41 a 60 pontos	Fase inicial da Burnout. Procure ajuda profissional para debelar os sintomas e garantir, assim, a qualidade no seu desempenho profissional e sua qualidade de vida.
De 61 a 80 pontos	A Burnout começa a se instalar. Procure ajuda profissional para prevenir o agravamento dos sintomas.
De 81 a 100 pontos	Você pode estar em uma fase considerável do Burnout, mas esse quadro é perfeitamente reversível. Procure um profissional competente de sua confiança e inicie o tratamento o quanto antes.

ATENÇÃO!!!

Este instrumento é de uso informativo apenas e não deve substituir o diagnóstico realizado por médico ou psicoterapeuta de sua preferência e confiança. O intuito é proporcionar uma auto-observação com relação aos fatores associados a uma possível causa da Síndrome de Burnout.

Fonte: SILVA *et al.* (2020).