



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS**  
**CAMPUS SERTÃO**  
**ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

**ISIS CAROLINE CAVALCANTE SILVA**

**ANÁLISE DA INFLUÊNCIA DAS CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS E**  
**DOS FATORES OCUPACIONAIS DO BURNOUT EM DOCENTES DO**  
**MAGISTÉRIO SUPERIOR**

**Delmiro Gouveia**  
**2025**

**ISIS CAROLINE CAVALCANTE SILVA**

**ANÁLISE DA INFLUÊNCIA DAS CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS E  
DOS FATORES OCUPACIONAIS DO BURNOUT EM DOCENTES DO  
MAGISTÉRIO SUPERIOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Engenharia de Produção da Universidade Federal de Alagoas, Campus Sertão, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharelado em Engenharia de Produção.

Orientador: Prof. Dr. Jonhatan Magno Norte da Silva.

Delmiro Gouveia - AL

2025

**Catálogo na Fonte**  
**Universidade Federal de Alagoas**  
**Biblioteca Central**  
**Divisão de Tratamento Técnico**

Bibliotecário: Marcelino de Carvalho Freitas Neto – CRB-4 – 1767

S586a Silva, Isis Caroline Cavalcante.

Análise da influência das características sociodemográficas e dos fatores ocupacionais do *burnout* em docentes do magistério superior / Isis Caroline Cavalcante Silva. - 2025.

72 f. : il.

Orientador: Robério José Rogério dos Santos.

Monografia (Trabalho de conclusão de curso em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Alagoas. Campus Sertão. Delmiro Gouveia, 2025.

Bibliografia: f. f. 64-66.

Apêndices: f. 67-72.

1. Esgotamento psicológico - Docentes. 2. Carga de trabalho. 3. Saúde mental. 4. Ensino superior. I. Título.

CDU: 613.65

## **Folha de Aprovação**

ISIS CAROLINE CAVALCANTE SILVA

### **ANÁLISE DA INFLUÊNCIA DAS CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS E DOS FATORES OCUPACIONAIS DO BURNOUT EM DOCENTES DO MAGISTÉRIO SUPERIOR**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido à  
banca examinadora do curso de Engenharia de  
Produção da Universidade Federal de Alagoas,  
Campus Sertão e aprovada em 02 de maio de  
2025

Documento assinado digitalmente  
 **JONHATAN MAGNO NORTE DA SILVA**  
Data: 12/05/2025 22:05:40-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

(Prof. Dr. Jonhatan Magno Norte da Silva, UFAL)  
(Orientador)

#### **Banca examinadora:**

Documento assinado digitalmente  
 **DEVIDSON SA FERNANDES DE SOUZA**  
Data: 12/05/2025 22:43:50-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

Me. Deividson Sá Fernandes de Souza, UFAL - PPGEQ  
(Examinador (a) Externo(a))

Documento assinado digitalmente  
 **ALLINE THAMYRES CLAUDINO DA SILVA**  
Data: 12/05/2025 22:21:41-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

(Prof. Me. Alline Thamires Claudino da Silva, UFAL)  
(Examinador(a) Interno(a))

Dedico este trabalho a Deus, cujo amor, força e amparo foram essenciais em cada etapa desta jornada, sem Ele eu não teria conseguido. Com a certeza de que "é justo que muito custe o que muito vale," agradeço a Ele por me dar perseverança, resiliência e constância para superar os desafios e alcançar este objetivo. Com Ele, por Ele e para Ele são todas as coisas.

“A Síndrome de Burnout deve ser tratada como um risco significativo para a saúde e segurança em ambientes acadêmicos, exigindo atenção e estratégias adequadas de gestão.” (PEREIRA, 2024, p. 45).

## RESUMO

Este trabalho teve como objetivo investigar como as características sociodemográficas e os fatores ocupacionais impactam a síndrome de Burnout em professores do ensino superior, visando identificar os principais elementos de risco e suas interconexões. O interesse pela temática surgiu da observação de um cenário crescente de esgotamento emocional, distanciamento interpessoal e sensação de ineficácia relatados por professores da região. A pesquisa fundamenta-se em um delineamento quantitativo, por meio da aplicação de um questionário estruturado, composto por 28 questões, elaboradas com base em estudos e revisões sistemáticas que abordam a síndrome de Burnout em contextos educacionais. O instrumento foi submetido à validação por especialistas através do Índice de Validade de Conteúdo (IVC), alcançando um valor geral de 0,975, e à análise de confiabilidade utilizando o coeficiente *Alfa de Cronbach*, que resultou em 0,79, o que indica boa consistência interna dos itens. A amostra da pesquisa foi composta por 56 docentes vinculados a uma instituição federal localizada no Sertão de Alagoas. A análise dos dados foi realizada por meio do *software* estatístico R, utilizando testes de normalidade (*Shapiro-Wilk*), testes não paramétricos (*Mann-Whitney e Spearman*) e modelo de regressão logística binária. Os resultados apontaram que a carga de trabalho elevada está significativamente associada à exaustão emocional, um dos pilares do *Burnout*, enquanto a percepção de suporte institucional revelou-se como fator protetivo. A análise da regressão indicou que docentes que percebem maior suporte da instituição têm 57% menos chances de desenvolver esgotamento emocional. Observou-se, ainda, que mesmo professores que não relataram níveis elevados de estresse apresentaram risco de *Burnout*, segundo o modelo preditivo aplicado, o que reforça a importância de ferramentas diagnósticas preventivas. Além dos aspectos objetivos, identificou-se que a realidade regional exerce influência significativa sobre os indicadores de *Burnout*. Fatores como a distância dos familiares, infraestrutura limitada, sobrecarga de funções e carência de reconhecimento institucional e interpessoal impactam diretamente a saúde emocional dos docentes. Os achados reforçam a necessidade de que gestores educacionais considerem políticas voltadas à valorização do professor, ao fortalecimento do suporte institucional e à promoção do equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Conclui-se que, mais do que tratar sintomas, é preciso criar estratégias sustentáveis para preservar a saúde mental dos educadores, especialmente em regiões onde os desafios extrapolam os muros das salas de aula.

**Palavras-chave:** *Burnout* em Docente; Suporte Institucional; Carga de Trabalho; Saúde Mental; Ensino Superior.

## ABSTRACT

This study aims to analyze how sociodemographic characteristics and occupational factors influence the development of Burnout syndrome among higher education teachers, with an emphasis on the reality of professionals working in the Sertão region of Alagoas. The interest in the topic arose from the observation of a growing scenario of emotional exhaustion, interpersonal distancing and a feeling of ineffectiveness reported by teachers in the region. The research is based on a quantitative design, through the application of a structured questionnaire, composed of 28 questions, prepared based on studies and systematic reviews that address Burnout syndrome in educational contexts. The instrument was subjected to validation by experts through the Content Validity Index (CVI), reaching an overall value of 0.975, and to reliability analysis using Cronbach's Alpha coefficient, which resulted in 0.79, which indicates good internal consistency of the items. The research sample consisted of 56 teachers linked to a federal institution located in the Sertão region of Alagoas. Data analysis was performed using R statistical *software*, using normality tests (*Shapiro-Wilk*), nonparametric tests (*Mann-Whitney* and *Spearman*) and binary logistic regression model. The results showed that high workload is significantly associated with emotional exhaustion, one of the pillars of Burnout, while the perception of institutional support proved to be a protective factor. The regression analysis indicated that teachers who perceive greater support from the institution are 57% less likely to develop emotional exhaustion. It was also observed that even teachers who did not report high levels of stress were at risk of Burnout, according to the applied predictive model, which reinforces the importance of preventive diagnostic tools. In addition to the objective aspects, it was identified that the regional reality exerts a significant influence on Burnout indicators. Factors such as distance from family members, limited infrastructure, work overload and lack of institutional and interpersonal recognition directly impact the emotional health of teachers. The findings reinforce the need for educational managers to consider policies aimed at valuing teachers, strengthening institutional support, and promoting work-life balance. The conclusion is that, more than treating symptoms, it is necessary to create sustainable strategies to preserve the mental health of educators, especially in regions where challenges go beyond the classroom walls.

**Keywords:** Teacher *Burnout*; Institutional Support; Workload; Mental Health; Higher Education.

## LISTA DE FIGURAS

|                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1 – Distribuição dos Docentes por Sexo .....                          | 36 |
| Figura 2 – Distribuição dos Docentes por Idade .....                         | 37 |
| Figura 3 – Distribuição por Tempo de Atuação .....                           | 37 |
| Figura 4 – Distribuição por Regime de Trabalho .....                         | 38 |
| Figura 5 – Distribuição por Carga de Trabalho .....                          | 39 |
| Figura 6 – Distribuição por Atividades de Pesquisa e Extensão .....          | 39 |
| Figura 7 – Distribuição por Percepção de Suporte Institucional .....         | 40 |
| Figura 8 – Distribuição Por Percepção Reconhecimento Profissional .....      | 40 |
| Figura 9 – Distribuição por Reconhecimento dos Alunos .....                  | 41 |
| Figura 10 – Distribuição por Equilíbrio e Vida Pessoal .....                 | 41 |
| Figura 11 – Distribuição por Saúde Mental.....                               | 42 |
| Figura 12 – Distribuição por Ambiente de Trabalho .....                      | 42 |
| Figura 13 – Distribuição por Suporte Institucional .....                     | 43 |
| Figura 14 – Exaustão Emocional.....                                          | 44 |
| Figura 15 – Esgotamento.....                                                 | 44 |
| Figura 16 - Fadiga.....                                                      | 45 |
| Figura 17 - Despersonalização .....                                          | 46 |
| Figura 18 – Conexão Emocional .....                                          | 46 |
| Figura 19 – Tratamento Impessoal .....                                       | 47 |
| Figura 20 – Insensibilidade Com Os Colegas De Trabalho.....                  | 48 |
| Figura 21 – Insensibilidade com os Alunos.....                               | 48 |
| Figura 22 – Baixa Realização Pessoal.....                                    | 49 |
| Figura 23 – Incompetência .....                                              | 50 |
| Figura 24 – Sensação de Diferença no Ensino dos Alunos .....                 | 50 |
| Figura 25– Reconhecimento.....                                               | 51 |
| Figura 26 – Resultados e Credibilidade.....                                  | 52 |
| Figura 27 – Pressão Intelectual.....                                         | 52 |
| Figura 28 – Competição E Desempenho .....                                    | 53 |
| Figura 29– Mapa de Correlação entre Variáveis de Estresse e Burnout.....     | 56 |
| Figura 30 - Correlação entre Estresse e Fadiga .....                         | 57 |
| Figura 31 - Classificação de Risco de Burnout Emocional entre Docentes ..... | 60 |
| Figura 32 - Classificação de Risco de Burnout Emocional entre Docentes ..... | 60 |
| Figura 33 - Classificação de Risco de Burnout entre Docentes .....           | 61 |

## LISTA DE TABELAS

|                                                                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Quadro 1 - Questionário com referências de revisões sistêmicas e suas relevâncias .....                                              | 26 |
| Tabela 5 – Cálculo do Índice de Validade do Conteúdo do Questionário .....                                                           | 31 |
| Tabela 6 – Interpretação Dos Odds Ratios para o Modelo de Regressão Logística com Variável Dependente “Esgotamento Emocional”. ..... | 58 |
| Tabela 7 – Probabilidades Previstas de Burnout Emocional Elevado .....                                                               | 58 |
| Tabela 2 – Questões da Seção De Informações Demográficas.....                                                                        | 67 |
| Tabela 3 – Questões da Seção de Fatores de Trabalho .....                                                                            | 67 |
| Tabela 4 – Questões Relacionadas aos Sintomas de Burnout .....                                                                       | 69 |
| Tabela 8 – Probabilidades Individuais De Burnout .....                                                                               | 71 |

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

|          |                                                                                                            |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| BURNOUT  | Termo técnico utilizado para descrever o esgotamento emocional e físico causado por estresse profissional. |
| COVID-19 | Coronavírus Disease 2019                                                                                   |
| IVC      | Índice de Validade de Conteúdo                                                                             |
| OMS      | Organização Mundial da Saúde                                                                               |
| LGPD     | Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018)                                                        |

## LISTA DE SÍMBOLOS

|            |                                                                                                                                                                         |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| %          | Porcentagem                                                                                                                                                             |
| Odds Ratio | (razão de chances) é uma medida estatística que mostra quanto mais provável (ou menos provável) é que um determinado evento ocorra em um grupo em comparação com outro. |
| $\beta$    | Coeficiente Beta                                                                                                                                                        |
| $\alpha$   | Coeficiente Alfa                                                                                                                                                        |
| Rho        | Coeficiente de Correlação de <i>Spearman</i>                                                                                                                            |
| U          | Teste U de <i>Mann-Whitney</i>                                                                                                                                          |
| p          | p-value (ou valor de p)                                                                                                                                                 |
| W          | Teste de Normalidade de <i>Shapiro-Wilk</i>                                                                                                                             |
| N          | Tamanho da População                                                                                                                                                    |
| n          | Tamanho da Amostra                                                                                                                                                      |
| Z          | Nível de Confiança desejado                                                                                                                                             |
| P          | Proporção Esperada da Característica da População                                                                                                                       |
| q          | 1-P                                                                                                                                                                     |
| e          | Margem de Erro                                                                                                                                                          |
| k          | Número de Itens                                                                                                                                                         |
| $\Sigma$   | Letra grega "Sigma" (Somatório)                                                                                                                                         |

## SUMÁRIO

|                                                                                             |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1 INTRODUÇÃO .....</b>                                                                   | <b>15</b> |
| 1.1. Justificativa e Relevância.....                                                        | 17        |
| 1.2. Problema de Pesquisa.....                                                              | 17        |
| 1.3.1. Geral .....                                                                          | 18        |
| 1.3.2. Específicos.....                                                                     | 18        |
| <b>1.4. Delimitações do Estudo .....</b>                                                    | <b>19</b> |
| <b>1.5. Estrutura do Trabalho .....</b>                                                     | <b>19</b> |
| <b>2. REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>                                                         | <b>20</b> |
| 2.1. Definição, Dimensões e Fatores que afetam o <i>Burnout</i> em Docentes.....            | 20        |
| 2.2. Características Sociodemográficas E Sua Influência No <i>Burnout</i> .....             | 21        |
| 2.3. Pesquisas Sobre <i>Burnout</i> Em Docentes .....                                       | 22        |
| 2.4. O Fenômeno <i>Burnout</i> no Contexto Brasileiro e Sertão Alagoano.....                | 23        |
| <b>3. METODOLOGIA.....</b>                                                                  | <b>25</b> |
| 3.1. Estrutura do Questionário .....                                                        | 25        |
| 3.2. Validade e Confiabilidade do Questionário.....                                         | 27        |
| 3.3. Análise dos Dados – Regressão Logística .....                                          | 29        |
| 3.4. Considerações Éticas .....                                                             | 29        |
| <b>4. RESULTADOS E DISCUSSÕES .....</b>                                                     | <b>30</b> |
| <b>4.1. Validação do Questionário por Especialistas .....</b>                               | <b>30</b> |
| 4.1.1. Divisão do Instrumento de Coleta e Identificação dos Especialistas Consultados... 31 |           |
| 4.1.2. Cálculo Do Índice de Validade de Conteúdo (IVC) .....                                | 31        |
| <b>4.2. Cálculo da Amostra .....</b>                                                        | <b>32</b> |
| 4.2.1. Cálculo do <i>Alfa de Cronbach</i> .....                                             | 34        |
| <b>4.3. Coleta dos Docentes .....</b>                                                       | <b>35</b> |
| 4.3.1. Seção de Informações Demográficas .....                                              | 36        |
| 4.3.2. Seção de Fatores de Trabalho .....                                                   | 38        |
| 4.3.3. Seção de Análise dos Sintomas de <i>Burnout</i> .....                                | 43        |
| <b>4.4. Análise Crítica dos Sintomas de <i>Burnout</i> nos Resultados.....</b>              | <b>53</b> |
| <b>4.5. Análise Estatística.....</b>                                                        | <b>54</b> |
| 4.5.1. Teste de Normalidade .....                                                           | 54        |
| 4.5.2. Testes não Paramétricos.....                                                         | 55        |
| 4.5.3. Regressão Logística no <i>Software R</i> .....                                       | 57        |
| 4.5.4. Probabilidades Previstas de <i>Burnout</i> .....                                     | 58        |
| 4.5.5. Visualização dos Preditores do Esgotamento .....                                     | 59        |
| <b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>                                                         | <b>63</b> |

|                                                                                |           |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>REFERÊNCIAS.....</b>                                                        | <b>64</b> |
| <b>APÊNDICE A – PERGUNTAS DO INSTRUMENTO DE COLETA POR SEÇÃO .....</b>         | <b>67</b> |
| <b>APÊNDICE B – PROBABILIDADES INDIVIDUAIS DE <i>BURNOUT</i> ESTIMADAS ...</b> | <b>70</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho em várias profissões tem passado por mutações significativas, impulsionadas por mudanças tecnológicas rápidas e pela necessidade de adaptabilidade antes, durante e após à pandemia. Essas alterações impactaram a forma como todos os profissionais se organizam e desempenham suas funções, levando a uma redefinição das dinâmicas de trabalho no dia a dia. As novas tecnologias, que antes eram vistas como facilitadoras, agora exigem um nível elevado de adaptação e resiliência, tornando-se agora um fator estressor no cotidiano dos trabalhadores (Sharma; Tian; Zhang, 2023).

A pressão para acompanhar inovações e a integração de atividades profissionais ao espaço doméstico, exacerbadas pela pandemia, geraram um aumento na carga de trabalho e na expectativa de disponibilidade constante, que muitas vezes se estende a horários não laborais, feriados e finais de semana (Wang; Hao, 2023).

Essa nova realidade laboral tem exigido não apenas um maior esforço físico, mas também uma intensa demanda mental, cognitiva e emocional dos trabalhadores. A dificuldade em separar a vida profissional do pessoal nunca esteve tão em pauta, somada ao aumento das responsabilidades e atribuições, tem levado a um crescimento na incidência de problemas psicológicos, como ansiedade, depressão e, particularmente, a síndrome de *Burnout*. Este último é caracterizado por um estado de exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal que pode atingir qualquer indivíduo esgotado pelo trabalho executado (Malach, 2021).

A síndrome de *Burnout* se configura como uma condição psicológica que impacta profissionais em diversas áreas, afetando seu engajamento emocional, social e mental. No âmbito do magistério superior, o *Burnout* assume uma atenção ainda mais particular, já que os educadores enfrentam uma variabilidade grande de demandas, atribuições e responsabilidades que incluem ensino, pesquisa, extensão, orientação e acompanhamento educativo.

Essas obrigações podem se tornar extremamente exaustivas quando combinadas com uma carga de trabalho excessiva, distância dos entes queridos, falta de suporte institucional e dificuldades para equilibrar a vida pessoal e profissional, resultando em consequências avassaladoras para a saúde mental dos docentes e para a qualidade do ensino que oferecem (Souza; Oliveira, 2021).

Além dos fatores relacionados ao fator laboral, características sociodemográficas como idade, sexo, tempo de experiência, horas trabalhadas e regime de trabalho também exercem um

papel no surgimento do *Burnout* entre docentes. Essa dinâmica pode ser entendida pelo modelo de demandas e recursos do trabalho, que propõe que o esgotamento psicológico surja do desbalanceamento entre as exigências do trabalho e os recursos disponíveis para enfrentá-las nas instituições. Esse modelo ilustra como o suporte institucional e o reconhecimento do desempenho por parte dos alunos, dos colegas e da instituição são decisivos para amenizar os efeitos do *Burnout*, ou na ausência desses fatores, podem intensificá-los (Demerouti *et al.*, 2001; Bakker; Demerouti, 2017).

A síndrome de *Burnout* acomete diferentes profissões, como na saúde, onde profissionais ligados a medicina e enfermeiros enfrentam níveis elevados de estresse e exaustão emocional devido à carga de trabalho intensa e à pressão constante (Ghaffari *et al.*, 2022). Outros âmbitos, como o atendimento ao cliente e a área de vendas, também têm mostrado taxas alarmantes de *Burnout*, resultado de exigências elevadas para cumprimento de metas e falta de reconhecimento (Holmgren; Henriksson, 2023). Essas evidências sublinham a necessidade de se abordar o *Burnout* como um fenômeno multifacetado, que afeta profissionais em diversas áreas.

No contexto educacional superior, a síndrome de *Burnout* é um tema cada vez mais relevante e necessário, pois os docentes enfrentam um conjunto específico de desafios que contribuem para o desenvolvimento da doença ocupacional. Os professores estão suscetíveis ao *Burnout* devido à pressão para atender a metas acadêmicas, o aumento da carga de trabalho e a falta de apoio institucional (Birgand *et al.*, 2023). Além disso, a desmotivação, distância de familiares em alguns casos e o desgaste emocional são comuns entre docentes, afetando não apenas sua saúde mental, mas também a qualidade da educação oferecida aos alunos (Freitas; Cavalcanti, 2022). Diante desse contexto, é fundamental investigar como as características sociodemográficas e os fatores ocupacionais influenciam o desenvolvimento da síndrome de *Burnout* entre os docentes do ensino superior.

Partindo disto, este estudo tem por objetivo investigar como as características sociodemográficas e os fatores ocupacionais impactam a síndrome de *Burnout* em professores do ensino superior, visando identificar os principais elementos de risco e suas interconexões. A expectativa é que os resultados possam contribuir para a qualidade pesquisas futuras sobre o tema, bem como para a formulação de políticas institucionais que promovam o bem-estar e a saúde mental dos educadores, criando um ambiente acadêmico mais saudável e sustentável emocionalmente.

## 1.1. Justificativa e Relevância

O tema "Análise da Influência das Características Sociodemográficas e dos Fatores Ocupacionais no *Burnout* em Docentes do Magistério Superior" nasceu da necessidade identificar quais fatores laborais ocupacionais diretamente influenciam o desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* em docentes que se encontram em um contexto de vida e ensino muito específicos, como no contexto da realidade dos professores do sertão, que enfrentam não apenas as exigências do ensino superior, mas também um cenário marcado por limitações estruturais e sociais, além de muitas vezes o distanciamento familiar para lecionar.

Além disso, as dificuldades socioeconômicas da região contribuem para uma realidade que pode desmotivar os docentes ao distanciamento familiar, já que em muitos casos, o docente já possui uma residência fixada na capital do estado, o que propicia o aumento da sensação de isolamento e impotência diante de uma realidade única. Apesar das adversidades, é essencial considerar que o significado do trabalho pode atuar como um fator atenuador.

Muitos educadores no sertão, mesmo diante dos desafios, reconhecem a relevância de sua atuação e a importância de contribuir para a formação de seus alunos, o que pode proporcionar um senso de propósito que ameniza o impacto negativo do *Burnout*. Partindo disto, há lacunas na pesquisa que precisam ser preenchidas, especialmente no que diz respeito à interação de fatores sociodemográficos e ocupacionais em contextos específicos, como o Sertão Alagoano. Esse ambiente, com suas peculiaridades, esta pesquisa oferece uma oportunidade valiosa para investigar como as condições locais podem moldar a experiência do *Burnout* entre os docentes do ensino superior.

Logo, a realização desta pesquisa não apenas visa contribuir para o entendimento acadêmico sobre a saúde mental dos docentes, mas também apresenta um ineditismo que pode trazer à tona a urgência de políticas de apoio e intervenções que melhorem as condições de trabalho e a qualidade de vida dos docentes do magistério da região.

## 1.2. Problema de Pesquisa

Diante do exposto, a pesquisa buscará responder à seguinte questão: De que forma as características sociodemográficas e fatores ocupacionais impactam na síndrome de *Burnout* em professores do ensino superior da região do Sertão Alagoano?

### 1.3. Objetivos

Com base nos desafios enfrentados por docentes do magistério superior, este estudo propõe objetivos que ajudarão a compreender melhor como fatores pessoais e de trabalho influenciam o surgimento de sintomas da síndrome de *Burnout*. A seguir, são apresentados o objetivo geral e os objetivos específicos que nortearam a condução da pesquisa.

#### 1.3.1. Geral

Investigar como as características sociodemográficas e os fatores ocupacionais impactam a síndrome de *Burnout* em professores do ensino superior, visando identificar os principais elementos de risco e suas interconexões.

#### 1.3.2. Específicos

Os objetivos específicos a seguir guiam a pesquisa em pontos-chave, facilitando a análise dos fatores que podem influenciar o *Burnout* nos docentes.

- Mapear as características sociodemográficas dos professores envolvidos na pesquisa, incluindo idade, gênero, tempo de atuação e regime de trabalho, e analisar como esses aspectos estão relacionados à ocorrência da síndrome de *Burnout*.
- Analisar a carga de trabalho dos educadores, levando em conta tanto suas atividades acadêmicas quanto as extracurriculares, e investigar de que maneira essas exigências influenciam os níveis de estresse e *Burnout*.
- Examinar a percepção dos docentes sobre o suporte institucional que recebem e como isso afeta sua saúde mental e a incidência da síndrome de *Burnout*.
- Investigar o reconhecimento profissional percebido pelos docentes em relação à sua instituição e aos alunos, analisando como essa percepção se correlaciona com os sintomas de *Burnout*.
- Aplicar técnicas de análise estatística, utilizando regressão logística e testes não paramétricos para identificar quais fatores têm maior influência no desenvolvimento da síndrome de *Burnout* entre os professores.
- Estabelecer a relação entre o ambiente de trabalho e o estresse emocional dos docentes, explorando como um ambiente de trabalho positivo pode reduzir os efeitos da síndrome de *Burnout*.

#### **1.4. Delimitações do Estudo**

Esta pesquisa se limita à análise da Síndrome de *Burnout* entre docentes do magistério de uma Instituição de Ensino Superior localizada na região do Sertão Alagoano. Os participantes da pesquisa são exclusivamente docentes vinculados a essa instituição, não abrangendo professores do ensino fundamental ou médio, o que restringe a generalização dos resultados a outras categorias de profissionais da educação. Além disso, uma coleta de dados foi realizada em um único momento no tempo, o que implica que as conclusões sobre a prevalência e os fatores associados ao *Burnout* refletem a situação dos professores apenas naquele período específico de análise. Essa delimitação é fundamental para a compreensão das preocupações dentro do contexto particular da instituição e da região, permitindo uma análise mais focada, singular e aprofundada sobre os desafios enfrentados pelos educadores no Sertão Alagoano.

#### **1.5. Estrutura do Trabalho**

A organização deste estudo é composta por cinco capítulos estruturais, cada uma abordando aspectos essenciais da investigação sobre o *Burnout* em docentes do magistério superior na área do Sertão Alagoano.

**Introdução:** Este primeiro capítulo introduz o tema da pesquisa, define o problema de pesquisa, os objetivos gerais e específicos a serem alcançados, delimitação de estudo, além da justificativa e relevância do estudo no cenário educacional. **Referencial Teórico:** Neste segmento, será realizada uma avaliação das principais teorias e investigações que tratam do *Burnout*, incluindo suas definições, dimensões e os fatores que podem afetar sua incidência entre os educadores. **Metodologia:** Este capítulo detalha os métodos empregados para a coleta e análise dos dados, incluindo a descrição da amostra, os instrumentos utilizados na pesquisa e as etapas seguidas para garantir a validade e a confiabilidade dos resultados.

**Resultados e Discussão:** Aqui, serão apresentados os dados coletados durante a pesquisa, seguidos por uma análise crítica dos resultados, que será relacionada com a literatura revisada e destacará as implicações para a prática docente. **Considerações Finais:** O último capítulo desta pesquisa será dedicado à apresentação dos principais achados e à reflexão crítica sobre os resultados obtidos. Além disso, este capítulo retoma os objetivos propostos e sugere caminhos para pesquisas futuras sobre o *Burnout* em docentes do magistério superior.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico na sequência reúne estudos e conceitos que ajudam a entender melhor o *Burnout*, suas causas e impactos no contexto dos docentes. A partir disso, foi possível construir uma base sólida para analisar os dados da pesquisa.

### 2.1. Definição, Dimensões e Fatores que afetam o *Burnout* em Docentes

A Síndrome de *Burnout* é uma doença ocupacional que leva o indivíduo a um estado de esgotamento emocional, mental e físico que surge em decorrência de estresses simultâneos relacionados a ocupação laboral. Muito embora tenha sido inicialmente reconhecido entre profissionais de saúde devido ao alto nível de estresse e pressão que esses profissionais são submetidos diariamente, a síndrome se tornou uma preocupação crescente no campo docente superior, já que os educadores enfrentam pressões constantes e altas expectativas.

Em 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) classificou o *Burnout* como uma síndrome ocupacional, sublinhando a sua relevância como um problema de saúde pública (OMS, 2019). Essa condição é comumente descrita por três dimensões principais: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal. Analisar as particularidades de cada dimensão do *Burnout* é fundamental para avaliar como esses fatores impactam a vida dos educadores de maneira singular:

- **Exaustão Emocional:** Refere-se à sensação de estar sobrecarregado emocionalmente, uma condição frequentemente observada entre aqueles que enfrentam uma carga de trabalho elevada e a pressão por um desempenho pressionado (Bakker & Demerouti, 2017).
- **Despersonalização do indivíduo:** Esta dimensão envolve o desenvolvimento de uma atitude negativa ou cínica em relação a alunos e colegas. A despersonalização resulta em um distanciamento emocional, o que pode prejudicar a interação com os alunos e comprometer o processo de ensino-aprendizagem (Demerouti *et al.*, 2001).
- **Baixa Realização Pessoal:** Refere-se à sensação de ineficácia e insatisfação com o desempenho profissional. Educadores que não percebem seu impacto positivo na vida dos alunos ou que não recebem reconhecimento adequado podem cultivar uma visão negativa sobre sua profissão, o que afeta sua autoestima e motivação (Köhler *et al.*, 2020).

Os fatores que propiciam o *Burnout* entre educadores podem ser divididos em duas categorias: individuais e organizacionais, estes estão diretamente interligados a fatores como:

- **Carga de Trabalho:** O acúmulo de responsabilidades é um dos principais fatores associados ao *Burnout*. A combinação de deveres acadêmicos, administrativos e de pesquisa pode gerar estresse que resulta em exaustão emocional (Malik *et al.*, 2022).
- **Suporte Institucional:** A percepção do apoio institucional é crucial. Professores que recebem recursos ou reconhecimento profissional têm menor probabilidade de experimentar *Burnout*. A ausência de suporte pode acentuar a sensação de isolamento e impotência (Bakker & Demerouti, 2017).
- **Reconhecimento Profissional:** O reconhecimento da administração e dos alunos é fundamental para a satisfação no trabalho. A falta de feedback positivo e a desvalorização podem resultar em desmotivação e, por consequência, *Burnout* (Köhler *et al.*, 2020).
- **Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal:** Dificuldades em poder equilibrar demandas profissionais e pessoais geram estresse significativo. A dedicação excessiva ao trabalho em detrimento da vida pessoal pode criar um ciclo de estresse que contribui para o *Burnout* (Demerouti *et al.*, 2001).

## **2.2. Características Sociodemográficas E Sua Influência No *Burnout***

As características sociodemográficas de cada docente são um fator significativo na experiência do *Burnout*. Variáveis como idade, sexo e tempo de serviço estão interligadas e podem afetar e desencadear a vulnerabilidade ao *Burnout*:

- **Idade:** A idade dos docentes pode influenciar suas estratégias de enfrentamento e resiliência ao estresse. Professores mais jovens podem ter mais dificuldades em lidar com a pressão, enquanto os mais experientes podem desenvolver habilidades de enfrentamento mais eficazes (Köhler *et al.*, 2020).
- **Sexo:** O sexo do indivíduo pode alterar a percepção e a vivência do *Burnout*. Pesquisas mostram que as mulheres frequentemente relatam níveis mais elevados de exaustão emocional, possivelmente devido a expectativas sociais e responsabilidades adicionais (Malik *et al.*, 2022).
- **Tempo de Serviço:** A experiência na instituição pode impactar a vivência do *Burnout*. Educadores mais experientes podem ter mais recursos e estratégias para enfrentar as demandas do trabalho, enquanto os iniciantes podem sentir-se sobrecarregados e vulneráveis (Demerouti *et al.*, 2001).

A doença não afeta apenas o indivíduo, mas suas consequências se estendem ao ambiente educacional como um todo. Educadores que adquirem *Burnout* geralmente têm desempenho reduzido e menor motivação para ensinar, o que pode comprometer o aprendizado dos alunos e o repasse do conhecimento (Bakker & Demerouti, 2017). Além disso, o *Burnout* pode gerar um clima negativo na instituição, impactando a colaboração entre colegas e a relação com os alunos.

A rotatividade de professores, impulsionada pelo *Burnout*, resulta na perda de conhecimento institucional e na interrupção de projetos pedagógicos, o que prejudica a qualidade do ensino e afeta a continuidade do aprendizado dos alunos, criando um ciclo vicioso que perpetua a insatisfação e o desgaste emocional entre os docentes (Köhler *et al.*, 2020).

Diante do alarmante contexto de *Burnout* entre educadores, é indispensável incorporar medidas eficazes para minimizar os riscos a doença e a promoção de um ambiente sustentável emocionalmente. As estratégias de prevenção devem abordar tanto os fatores individuais quanto os organizacionais. Algumas abordagens sugeridas incluem:

- **Promoção do Bem-estar:** A melhoria de programas benéficos para o bem-estar, que promove o autocuidado, a saúde mental e o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, é fundamental. Essas iniciativas podem incluir atividades de relaxamento, apoio psicológico e *workshops* sobre gestão do estresse (Malik *et al.*, 2022).
- **Apoio Institucional:** Reforçar o suporte institucional é essencial. Garantir que os educadores tenham acesso a recursos e *feedback* positivo pode diminuir a sensação de isolamento e aumentar a satisfação no trabalho. Fomentar uma cultura de reconhecimento e valorização dos professores é vital para prevenir o *Burnout* (Bakker & Demerouti, 2017).
- **Formação Contínua:** Oferecer oportunidades de formação contínua pode ajudar os docentes a desenvolverem habilidades de enfrentamento e se atualizarem nas melhores práticas educacionais. Isso não apenas melhora a qualidade do ensino, mas também contribui para a satisfação profissional (Demerouti *et al.*, 2001).

### **2.3. Pesquisas Sobre *Burnout* Em Docentes**

A importância crescente de estudos que abordam a síndrome de *Burnout* entre educadores, especialmente no magistério superior é cada vez mais necessária, já que esses profissionais atuam não apenas na sala de aula, mas também em orientações, pesquisa, extensão, entidades e grupos de pesquisa. Partindo disto, a síndrome de *Burnout* tem evidenciado a vulnerabilidade dos docentes frente às exigências da profissão. Fatores como sobrecarga de trabalho, múltiplas

disciplinas lecionadas e presença de doenças pré-existentes estão significativamente associados ao desenvolvimento da síndrome (Revista Brasileira De Medicina Do Trabalho, 2020).

Ademais, a percepção de suporte organizacional desempenha um papel crucial na manifestação do *Burnout*. Pesquisas demonstram que a falta de apoio institucional pode intensificar os sintomas da síndrome entre professores universitários (Pucinnelli; Pereira; Uchoa, 2021; *Science Electronic Library Online et al.*, 2020). Além disso, a autoeficácia docente tem sido correlacionada com os níveis de *Burnout*. Professores que percebem menor capacidade de lidar com os desafios da profissão tendem a apresentar maiores índices da síndrome (Revistas Científicas UFRJ, 2021).

O contexto pandêmico agravou ainda mais essa realidade, com estudos apontando um aumento significativo nos casos de *Burnout* entre docentes durante a pandemia de COVID-19. Fatores como a necessidade de adaptação ao ensino remoto e o isolamento social contribuíram para esse cenário (Revista Brasileira De Medicina Do Trabalho, 2021).

Nesse sentido, um estudo realizado por Santos *et al.* (2021) mostrou que instituições que implementaram programas de bem-estar reduziram significativamente os níveis de *Burnout* entre os professores, evidenciando a eficácia dessas intervenções. Por fim, apesar da crescente atenção ao tema, ainda há lacunas na literatura, especialmente no que tange a estratégias preventivas e de intervenção eficazes para mitigar os efeitos do *Burnout* entre docentes (Repositório Institucional Unifametro, 2022).

Diante desse cenário, o desenvolvimento de questionários como o que será utilizado nesta pesquisa é essencial para compreender a prevalência e os fatores associados ao *Burnout* em circunstâncias específicas, principalmente em contextos em que a amostra é diretamente afetada pelas características regionais, como ocorre no Sertão Alagoano. Escalas de avaliação validadas permitem uma análise quantitativa robusta e informam políticas e práticas que podem ser adotadas para mitigar esse problema (Köhler *Et al.*, 2020).

Nesse contexto, esta pesquisa busca contribuir para a compreensão do *Burnout* entre docentes do Sertão Alagoano, oferecendo dados que possam fundamentar futuras intervenções voltadas à promoção da saúde mental dos docentes.

## **2.4.O Fenômeno *Burnout* no Contexto Brasileiro e Sertão Alagoano**

No Brasil, a discussão sobre o *Burnout* ganha relevância, considerando as particularidades do sistema educacional. A pressão por resultados acadêmicos, a falta de recursos e as condições de trabalho desfavoráveis caracterizam um cenário em que muitos educadores enfrentam o

esgotamento. O estigma em torno da saúde mental ainda é um obstáculo que deve ser vencido, mesmo diante de uma geração que discute muito sobre saúde e equilíbrio mental, o que acaba dificultando a busca por ajuda e a implementação de políticas preventivas nas instituições de ensino superior (Malik *et al.*, 2022).

A crescente demanda por professores capacitados, aliada à escassez de investimentos em formação e pós-graduação no desenvolvimento profissional, cria também um ambiente propício ao *Burnout*. Portanto, as políticas educacionais devem incorporar estratégias que abordem diretamente as causas do estresse ocupacional e promovam o bem-estar dos educadores. Além disso, uma análise crítica da literatura existente evidencia a necessidade de estudos longitudinais que acompanhem a evolução do *Burnout* ao longo do tempo, bem como uma eficácia de intervenções inovadoras nas escolas.

Já o Sertão Alagoano apresenta uma realidade complexa e multifacetada que impõe desafios importantes aos educadores e aumenta os riscos de *Burnout*. Diversos fatores contextuais podem propiciar a intensificação do estresse ocupacional laboral, refletindo as particularidades socioeconômicas e culturais da região como infraestrutura precária, muitas instituições de ensino no sertão enfrentam dificuldades estruturais, como falta de salas adequadas, ausência de laboratórios equipados, mobiliário insuficiente e deficiência de recursos tecnológicos. Essas limitações não apenas comprometem a qualidade do ensino, mas também impactam a motivação dos docentes, que se sentem limitados em suas práticas pedagógicas (Santos *et al.*, 2021). A busca constante por condições adequadas de trabalho é um fator que gera um clima de insatisfação e frustração, contribuindo assim também para a exaustão emocional dos docentes.

Além disso, acesso restrito a recursos educacionais como falta de acesso a materiais didáticos também pode ser considerado um outro gatilho para o desenvolvimento da síndrome.

### 3. METODOLOGIA

A presente pesquisa busca compreender como as características sociodemográficas e os fatores ocupacionais influenciam o *Burnout* em docentes do ensino superior na região do Sertão Alagoano. Para atingir esse objetivo, foi adotada uma metodologia quantitativa, com coleta de dados realizada por meio de um questionário estruturado com 28 questões, distribuídas em três seções: Informações Demográficas, Fatores de Trabalho e Sintomas de *Burnout*. A análise dos dados será realizada por meio de regressão logística e testes não paramétricos com o auxílio do *software* R, escolhida pela sua robustez em modelagem estatística, visando identificar relações entre as variáveis independentes e dependentes.

#### 3.1.Estrutura do Questionário

O questionário desenvolvido para esta pesquisa foi estruturado em seções para identificar os fatores associados ao *Burnout* entre docentes do Sertão Alagoano. Este, inclui perguntas sobre dados sociodemográficos, condições de trabalho, apoio institucional e a percepção de autoeficácia profissional, com o objetivo de mapear possíveis sintomas relacionados à síndrome de forma clara e objetiva.

Informações Demográficas (Variáveis Independentes): Esta seção coleta dados sobre gênero, faixa etária, tempo de atuação na instituição e regime de trabalho. Essas variáveis servirão para descrever a amostra e investigar se há influência dessas características nos sintomas de *Burnout*. Fatores de Trabalho (Variáveis Independentes).

As questões abordam aspectos da carga de trabalho, percepção de suporte institucional, reconhecimento profissional, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, saúde mental e ambiente de trabalho. Cada fator será analisado como possível preditor dos sintomas de *Burnout*, permitindo entender quais aspectos do trabalho estão mais associados ao desenvolvimento da síndrome. Sintomas de *Burnout* (Variáveis Dependentes): Esta seção é dedicada a avaliar os sintomas de *Burnout* dos docentes, divididos em três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal.

Os participantes respondem esta parte do questionário por meio de uma escala *Likert* de 5 pontos (1 = Nunca, 2 = Raramente, 3 = Às vezes, 4 = Frequentemente, 5 = Sempre). As respostas servirão para avaliar a prevalência e intensidade dos sintomas. A tabela 1 a seguir apresenta as questões do questionário autoral desta pesquisa, desenvolvidas com base em revisões

sistemáticas sobre o tema. A relevância de cada pergunta foi atribuída considerando as evidências dessas referências.

Quadro 1 - Questionário com referências de revisões sistêmicas e suas relevâncias

| Pergunta                                                                                                                                  | Referência                  | Relevância                                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gênero                                                                                                                                    | Köhler <i>et al.</i> , 2020 | A variável de gênero é frequentemente investigada para verificar diferenças nos níveis de <i>Burnout</i> entre homens e mulheres. |
| Idade                                                                                                                                     | Skaalvik & Skaalvik, 2017   | A idade está relacionada com o tempo de experiência docente, influenciando a suscetibilidade ao <i>Burnout</i> .                  |
| Tempo de atuação na instituição                                                                                                           | Malik <i>et al.</i> , 2022  | O tempo de atuação pode indicar resistência ou vulnerabilidade ao <i>Burnout</i> .                                                |
| Regime de trabalho                                                                                                                        | Köhler <i>et al.</i> , 2020 | A carga horária e a dedicação exclusiva são fatores determinantes na sobrecarga de trabalho.                                      |
| Em média, quantas horas por semana você dedica às suas atividades acadêmicas como (ensino, pesquisa, extensão)?                           | Skaalvik & Skaalvik, 2017   | A carga de trabalho é um dos principais fatores associados ao <i>Burnout</i> .                                                    |
| Quantas horas você dedica a atividades extracurriculares relacionadas ao seu trabalho (orientação de alunos, projetos, entidades e etc.)? | Köhler <i>et al.</i> , 2020 | A dedicação extracurricular pode aumentar o risco de <i>Burnout</i> .                                                             |
| Você sente que a instituição oferece o suporte material necessário para o desempenho das suas funções?                                    | Malik <i>et al.</i> , 2022  | A percepção de suporte institucional impacta diretamente a saúde mental do docente.                                               |
| O quanto você se sente reconhecido(a) pela instituição de educação federal?                                                               | Skaalvik & Skaalvik, 2017   | O reconhecimento institucional é um fator de proteção contra o <i>Burnout</i> .                                                   |
| O quanto você se sente reconhecido(a) pelos alunos?                                                                                       | Bakker & Demerouti, 2017    | O reconhecimento interpessoal pode influenciar positivamente a realização pessoal.                                                |
| Como você classificaria o equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional?                                                               | Köhler <i>et al.</i> , 2020 | O equilíbrio entre vida pessoal e profissional pode proteger contra o <i>Burnout</i> .                                            |
| Como você avalia a sua saúde mental atualmente?                                                                                           | Malik <i>et al.</i> , 2022  | A autoavaliação da saúde mental permite identificar impactos diretos do trabalho no bem-estar.                                    |
| Como você avalia o ambiente emocional do seu local de trabalho?                                                                           | Skaalvik & Skaalvik, 2017   | Ambientes positivos tendem a reduzir os sintomas de <i>Burnout</i> .                                                              |
| Como você avalia o suporte institucional para lidar com o estresse?                                                                       | Souza <i>et al.</i> , 2021  | O apoio institucional no manejo do estresse é crucial para prevenir o <i>Burnout</i> .                                            |
| Sinto-me emocionalmente exausto(a) devido ao meu trabalho.                                                                                | Köhler <i>et al.</i> , 2020 | A exaustão emocional é a dimensão central do <i>Burnout</i> .                                                                     |
| Tenho me sentido esgotado(a) ao                                                                                                           | Skaalvik & Skaalvik, 2017   | O esgotamento diário é um                                                                                                         |

|                                                                                                          |                                |                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| final do dia.                                                                                            |                                | indicador direto da sobrecarga emocional.                                        |
| Tenho me sentido fatigado(a) pela manhã ao pensar nas atividades de trabalho.                            | Malik <i>et al.</i> , 2022     | A fadiga matinal é um forte sinal de exaustão emocional.                         |
| Sinto que estou me distanciando emocionalmente dos alunos.                                               | Köhler <i>et al.</i> , 2020    | O distanciamento emocional é típico da despersonalização.                        |
| Sinto que não consigo me conectar emocionalmente com os alunos para entendê-los melhor.                  | Skaalvik & Skaalvik, 2017      | A perda de empatia é uma manifestação de despersonalização.                      |
| Tenho tratado os alunos de maneira impessoal, como se fossem objetos.                                    | Malik <i>et al.</i> , 2022     | A impessoalidade indica alto grau de despersonalização.                          |
| Tenho me tornado mais insensível em relação às demandas dos colegas de trabalho.                         | Köhler <i>et al.</i> , 2020    | A insensibilidade entre pares é sintoma de desgaste emocional.                   |
| Tenho me tornado mais insensível em relação às demandas dos alunos.                                      | Bakker & Demerouti, 2017       | A insensibilidade aos alunos revela agravamento da despersonalização.            |
| Tenho me sentido insatisfeito(a) com os resultados que tenho alcançado na instituição federal de ensino. | Malik <i>et al.</i> , 2022     | A insatisfação profissional é um componente da baixa realização pessoal.         |
| Tenho tido a sensação de que sou incompetente para lidar com as demandas do trabalho.                    | Köhler <i>et al.</i> , 2020    | A percepção de incompetência está diretamente ligada à baixa realização pessoal. |
| Sinto que meu ensino não está fazendo uma diferença significativa na graduação dos alunos.               | Skaalvik & Skaalvik, 2017      | A sensação de inutilidade é característica da baixa realização pessoal.          |
| Sinto que meus colegas de trabalho não me reconhecem como referência de atuação na minha área.           | Demerouti <i>et al.</i> , 2001 | A falta de reconhecimento pelos pares pode afetar a autoestima e o engajamento.  |
| Sinto que meu método de lecionar não gera credibilidade entre os alunos.                                 | Köhler <i>et al.</i> , 2020    | A dúvida quanto à eficácia pedagógica agrava a baixa realização.                 |
| Me sinto pressionado (a) intelectualmente por meus colegas de trabalho.                                  | Malik <i>et al.</i> , 2022     | Pressão entre pares pode aumentar o desgaste emocional.                          |
| Sinto que a competição entre colegas afeta meu desempenho.                                               | Köhler <i>et al.</i> , 2020    | A competitividade pode afetar negativamente a cooperação e a saúde mental.       |

*Fonte: Autora (2025)*

### 3.2. Validade e Confiabilidade do Questionário

Para garantir a validade e confiabilidade do questionário desenvolvido para este estudo, foi realizada uma validação de conteúdo utilizando o Índice de Validade de Conteúdo (IVC). De acordo com Polit e Beck (2006), o IVC é amplamente adotado para avaliar a relevância de itens em questionários, baseado na análise de especialistas quanto à adequação de cada questão. Para esta pesquisa, foram consultados dez especialistas como recomendado pelo método do Índice

de Validade de Conteúdo (IVC) sendo estes: três psicólogos (a), cinco professores do ensino superior e dois engenheiros (a) de produção sendo um deles engenheiro de produção e segurança do trabalho.

Cada especialista avaliou a relevância dos itens do questionário numa escala de 1 a 4, em que 1 indica "Irrelevante," 2 "Pouco relevante," 3 "Relevante" e 4 "Muito relevante." O IVC foi calculado a partir da média das avaliações atribuídas, seguindo as diretrizes de Lynn (1986) e Alexandre e Coluci (2011), que recomendam um valor mínimo de 0,78 para que o item seja considerado adequado. O cálculo foi feito dividindo-se o número de respostas 3 ou 4 pelo número total de especialistas, conforme a fórmula:

$$IVC = \frac{\text{Número de respostas 3 ou 4 para cada item}}{\text{Número total de especialistas}} \quad (1)$$

Para a avaliação da confiabilidade das respostas dos especialistas, será aplicado o *Alfa de Cronbach*, um indicador comum de consistência interna em escalas. O cálculo foi realizado com os dados das avaliações dos especialistas, usando o *software R* e a função *alpha()* do pacote *psych*, conforme sugerido por Tavakol e Dennick (2011). Considerando o critério de Hair *et al.* (2019), valores superiores a 0,7 indicam boa consistência interna. O *Alfa de Cronbach* foi calculado com a seguinte fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma_{\text{item}}^2}{\sigma_{\text{total}}^2} \right) \quad (2)$$

Onde k representa o número de itens e alfa ao quadrado é a variância total das respostas de cada item.

Esse procedimento de validação assegura que o questionário possui clareza, relevância e consistência adequadas para medir com precisão os fatores associados ao *Burnout*.

Os dados serão coletados em uma amostra de docentes do ensino superior localizados no Sertão Alagoano, escolhidos por acessibilidade. O preenchimento do questionário ocorrerá em um único momento (estudo transversal), e os docentes responderão de forma anônima, assegurando a confidencialidade de suas informações. As respostas obtidas serão digitalizadas e organizadas em uma planilha para análise.

### **3.3. Análise dos Dados – Regressão Logística**

Os dados serão analisados utilizando regressão logística no *software* R, permitindo identificar a relação entre as variáveis independentes (fatores demográficos e ocupacionais) e as variáveis dependentes (sintomas de *Burnout*). A regressão logística é apropriada para modelar a relação entre variáveis categóricas independentes e o desfecho do *Burnout*, permitindo estimar a probabilidade de que diferentes fatores contribuem para o desenvolvimento da síndrome. Essa análise fornecerá dados detalhados sobre a influência de fatores como carga de trabalho, reconhecimento e suporte institucional na manifestação de *Burnout*.

### **3.4. Considerações Éticas**

A pesquisa foi desenvolvida em conformidade com as normas éticas aplicáveis à pesquisa com seres humanos. Todos os participantes foram informados sobre os objetivos da pesquisa, e sua participação foi voluntária, com o direito de se retirar a qualquer momento. O anonimato e a confidencialidade dos dados serão garantidos, sendo o resultado da pesquisa usado apenas para fins acadêmicos. É importante ressaltar que esta pesquisa não passou pelo comitê de ética da instituição e que apenas será utilizada para fins de defesa de conclusão de curso.

## 4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta seção, será apresentado os resultados obtidos a partir da análise dos dados coletados com os especialistas e com os docentes do ensino superior no Sertão Alagoano. A validação do questionário foi realizada por meio do Índice de Validade de Conteúdo (IVC) e do *Alfa de Cronbach*, garantindo a consistência das respostas. A seguir, os resultados serão apresentados de forma objetiva, destacando os fatores mais relevantes e suas possíveis implicações para a saúde mental dos docentes da região.

### 4.1. Validação do Questionário por Especialistas

Para garantir a qualidade e adequação do questionário à temática abordada, foi adotado o método de validação de conteúdo. Esse procedimento permitiu avaliar a clareza, pertinência e adequação das questões ao objetivo do estudo. Assim, o instrumento foi submetido a avaliação de dez especialistas com atuação nas áreas de Psicologia, Professor (a), Engenharia de Produção e Segurança do Trabalho. Esses profissionais analisaram cada item do questionário, verificando sua relevância em relação à proposta da pesquisa. A avaliação seguiu uma escala *Likert* de 4 pontos, categorizada da seguinte forma: 1 – Irrelevante; 2 – Pouco relevante; 3 – Relevante; 4 – Muito relevante.

Cada pergunta do questionário foi avaliada seguindo as seguintes perguntas para atingir o objetivo dos critérios da coleta:

- Relevância: O item é relevante para medir o que se propõe?
- Clareza: O item é claro e compreensível?
- Completude: O item cobre todas as dimensões necessárias?

Os critérios para análise das perguntas por parte dos especialistas da pesquisa foram: Relevância, Clareza e Completude, desta forma, a relevância foi utilizada para verificar a pertinência de cada questão em relação ao tema da pesquisa, garantindo que os itens fossem essenciais para medir o problema da pesquisa, a clareza para medir a objetividade e compreensão dos itens, garantindo que não houvesse ambiguidades ou termos técnicos que dificultassem a interpretação dos docentes e a completude para analisar se o questionário possuía todas as dimensões necessárias do estudo.

#### 4.1.1. Divisão do Instrumento de Coleta e Identificação dos Especialistas Consultados

O questionário desenvolvido para esta pesquisa tem como propósito investigar a relação entre características sociodemográficas, fatores ocupacionais e a ocorrência da síndrome de *Burnout* em docentes do ensino superior. Para garantir uma abordagem estruturada, o formulário *google* utilizado foi organizado em três seções principais, onde as Informações Demográficas são variáveis independentes, os Fatores de Trabalho são variáveis independentes e os Sintomas de *Burnout* são variáveis dependentes.

Ao todo, o questionário é composto por 28 questões para análise, como descrito no quadro 1 no capítulo metodológico desta pesquisa. O instrumento completo por suas partes se encontra no Apêndice A, que demonstra como cada pergunta se subdivide nas seções correspondentes, através das Tabelas 2, 3 e 4.

#### 4.1.2. Cálculo Do Índice de Validade de Conteúdo (IVC)

O cálculo do Índice de Validade de Conteúdo (IVC) foi realizado para verificar a adequação e a relevância das questões do questionário, conforme a percepção dos especialistas. O processo detalhado para obtenção desse índice foi descrito na seção de metodologia, em que foram apresentados os critérios adotados e a fórmula utilizada na análise. De forma geral, o IVC foi determinado com base na proporção de especialistas que classificaram cada item como relevante (nota 3) ou muito relevante (nota 4), conforme a escala *Likert* utilizada na validação.

Os valores de IVC iguais ou superiores a 0,80 indicam que a questão apresenta validade satisfatória para ser mantida no questionário. A seguir, a Tabela 5 apresenta os valores obtidos para cada questão, demonstrando o nível de concordância entre os especialistas.

Tabela 5 – Cálculo do Índice de Validade do Conteúdo do Questionário

| Questão   | Valor Encontrado do IVC |
|-----------|-------------------------|
| Questão 1 | 1                       |
| Questão 2 | 1                       |
| Questão 3 | 1                       |
| Questão 4 | 1                       |
| Questão 5 | 0,9                     |
| Questão 6 | 1                       |
| Questão 7 | 1                       |
| Questão 8 | 1                       |

|                                           |              |
|-------------------------------------------|--------------|
| Questão 9                                 | 1            |
| Questão 10                                | 1            |
| Questão 11                                | 1            |
| Questão 12                                | 1            |
| Questão 13                                | 1            |
| Questão 14                                | 1            |
| Questão 15                                | 1            |
| Questão 16                                | 1            |
| Questão 17                                | 0,9          |
| Questão 18                                | 0,9          |
| Questão 19                                | 0,9          |
| Questão 20                                | 1            |
| Questão 21                                | 1            |
| Questão 22                                | 1            |
| Questão 23                                | 0,8          |
| Questão 24                                | 1            |
| Questão 25                                | 0,9          |
| Questão 26                                | 1            |
| Questão 27                                | 1            |
| Questão 28                                | 1            |
| <hr/>                                     |              |
| <b>Valor do IVC geral do questionário</b> | <b>0,975</b> |

*Fonte: Autora (2025)*

Os resultados indicam que a maioria das questões atingiu um IVC de 1,0, evidenciando um alto nível de concordância entre os especialistas. Apenas algumas questões apresentaram valores entre 0,8 e 0,9, o que ainda é considerado aceitável dentro dos critérios estabelecidos para a validação do instrumento. Já o cálculo do IVC geral do questionário resultou em 0,975, o que indica que as questões desenvolvidas apresentam um alto nível de validade de conteúdo. Esse valor demonstra que, de maneira global, os especialistas consideraram as questões relevantes para a pesquisa, validando a adequação do questionário ao objetivo do estudo.

#### 4.2. Cálculo da Amostra

Para determinar o tamanho da amostra necessária de docentes para que o estudo possua confiabilidade, foi utilizado uma equação para populações finitas, conforme apresentado por Cochran (1977), que se dá por:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q} \quad (3)$$

Onde:

- $n$  é o tamanho da amostra;
- $N$  é o tamanho da população;
- $Z$  é o valor correspondente ao nível de confiança desejado;
- $p$  é a proporção esperada da característica na população;
- $q$  é igual a  $1 - p$ ;
- $e$  é a margem de erro tolerada.

Considerando uma população de 66 docentes no campus Sertão de estudo, adotou-se os seguintes parâmetros:

- Nível de confiança de 95%, correspondendo a  $Z = 1,96$ ;
- Proporção esperada  $p = 0,5$  (assumindo máxima variabilidade);
- Margem de erro  $e = 0,05$  (5%).

Substituindo os valores na equação e calculando:

$$n = \frac{66 \cdot 3,8416 \cdot 0,25}{0,0025 \cdot 65 + 3,8416 \cdot 0,25} \quad (4)$$

$$n = \frac{63,3864}{0,1625 + 0,9604} \quad (5)$$

$$n = \frac{63,3864}{1,1229} \approx 56 \quad (6)$$

Logo, o tamanho mínimo da amostra para garantir a representatividade estatística da população de docentes como também a confiabilidade do estudo, dentro de uma margem de erro aceitável é de 56 docentes, após arredondamento para o número inteiro.

#### 4.2.1. Cálculo do *Alfa de Cronbach*

Para verificar a consistência interna do questionário da pesquisa dentro da amostra mínima, foi utilizado o método do *Alfa de Cronbach* nas respostas coletadas nos docentes, um coeficiente estatístico que mede a confiabilidade da pesquisa. Esse cálculo avalia o quanto os itens de um questionário estão correlacionados entre si, garantindo que o instrumento mede de forma consistente o fenômeno estudado. Como o questionário possui questões tanto numéricas quanto textuais, foi necessário aplicar a conversão dessas respostas para números, pois somente assim, o *Alfa de Cronbach* pode ser calculado de forma assertiva, logo os valores definidos são: Nunca; 1 Raramente; 2 Às vezes; 3 Frequentemente; 4 Sempre; 5, partindo disto:

Após a conversão, foi mantido apenas as colunas com as respostas do questionário, descartando informações demográficas. Onde o número total de questões foi  $(k) = 28$  e o número total de respondentes foi de 56.

Em seguida, foi calculado a variância individual de cada questão, que mede a dispersão das respostas. A soma dessas variâncias foi:

$$\sum \sigma_i^2 = 31.89 \quad (7)$$

Depois, a variância total das respostas, ou seja, a variância da soma das respostas de cada respondente ao longo das 28 questões:

$$\sigma_t^2 = 151.73 \quad (8)$$

Como descrito na metodologia, o cálculo do *Alfa de Cronbach* se dar por:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma_{\text{item}}^2}{\sigma_{\text{total}}^2} \right) \quad (9)$$

Substituindo todos os valores na equação:

$$\alpha = \frac{28}{28 - 1} \left( 1 - \frac{31.89}{151.73} \right)$$

$$\alpha = \frac{28}{27} \times (1 - 0.21)$$

$$\alpha = 1.037 \times 0.79$$

$$\alpha = 0.79 \quad (10)$$

O *Alfa de Cronbach* = 0,79 indica que o questionário possui boa confiabilidade interna, ou seja, as questões estão bem alinhadas para medir o que a pesquisa propõe. Para avaliar esse valor, foi adotada a classificação proposta por Souza *et al.* (2017) e Vasconcelos *et al.* (2020), que estabelecem os seguintes critérios para o *Alfa de Cronbach*:  $\geq 0,90 \rightarrow$  Excelente confiabilidade;  $0,80 - 0,89 \rightarrow$  Muito boa confiabilidade;  $0,70 - 0,79 \rightarrow$  Boa confiabilidade;  $0,60 - 0,69 \rightarrow$  Aceitável;  $< 0,60 \rightarrow$  Baixa confiabilidade.

O cálculo no *software* R posteriormente utilizado, também determinou que a correlação média entre os itens foi de 0,54, o que reforça a homogeneidade da pesquisa. Ao analisar a confiabilidade se cada item fosse removido, observou-se que a retirada de qualquer um deles reduziria o alfa, especialmente o item Fadiga, cujo alfa cairia para 0,62, o que evidencia sua importância na escala. Portanto, os dados indicam que a subescala pode ser utilizada de forma confiável na análise do *Burnout* entre os docentes avaliados.

Com um resultado de 0,79, conclui-se que o questionário apresenta boa confiabilidade e consistência interna, o que significa que os itens possuem coerência e podem ser considerados adequados para a investigação desta pesquisa.

#### 4.3. Coleta dos Docentes

A etapa de coleta de dados foi conduzida com uma abordagem sistêmica, garantindo a fidedignidade das informações e a representatividade da população de docentes dentro da amostra mínima selecionada. Para este estudo, os docentes do campus Sertão selecionado para a coleta, foram convidados a participar da pesquisa voluntariamente através de abordagem presencial, como também através de veículos de comunicação como *e-mails* e *whatsapp*. A aplicação do questionário foi realizada dentro do período de disponibilidade dos docentes entre os meses de novembro de 2024 até abril de 2025, assegurando tempo suficiente para a participação de todos os professores interessados. A pesquisa respeitou as diretrizes éticas

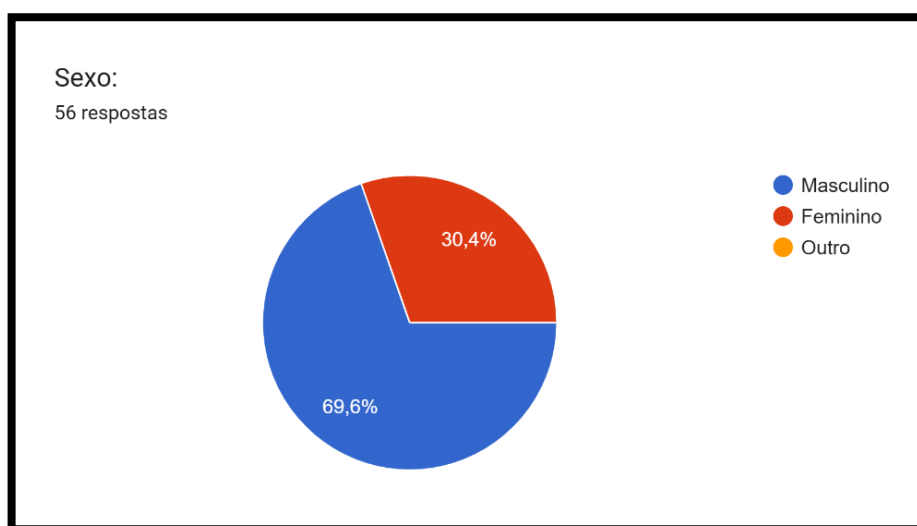
estabelecidas de anonimato, como também de uso exclusivo desta pesquisa para fins acadêmicos, respeitando integralmente a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD - Lei nº 13.709/2018). Todos os dados coletados serão utilizados apenas para análises agregadas, de modo que nenhuma resposta individual possa ser identificada. Nas subseções a seguir, será demonstrado através dos gráficos obtidos pela coleta dos docentes do magistério superior, os resultados encontrados por seção de análise.

#### 4.3.1. Seção de Informações Demográficas

Nesta seção, será demonstrado as Figuras com os dados obtidos na parte do questionário que trata das informações pessoais dos participantes. Esses dados ajudam a entender melhor quem respondeu à pesquisa e servem como ponto de partida para analisar os demais resultados relacionados ao *Burnout*.

A Figura 1 representa a distribuição percentual dos docentes do campus Sertão selecionado por sexo, com base nos dados coletados na pesquisa. Observa-se que 69,6% dos participantes se identificam como do sexo masculino e 30,4% como do sexo feminino. Nenhum participante indicou outra opção de sexo

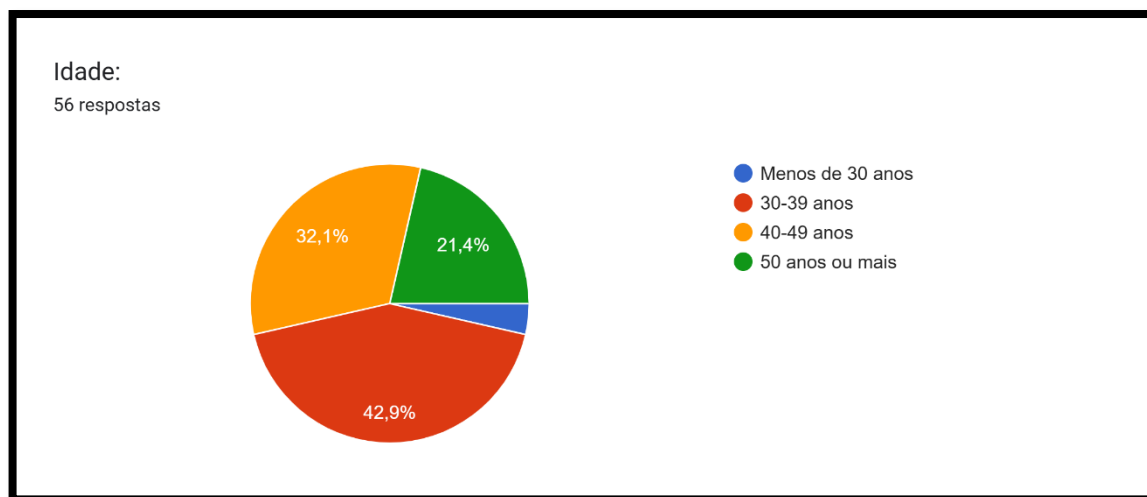
Figura 1 – Distribuição dos Docentes por Sexo



*Fonte: Autor(a) (2025)*

Observa-se na Figura 2 que a maior parte dos respondentes tem entre 30 e 39 anos 42,9%, seguido pelo grupo de 40 a 49 anos 32,1%. Docentes com 50 anos ou mais representam 21,4% do total, enquanto aqueles com menos de 30 anos compõem a menor parcela da amostra.

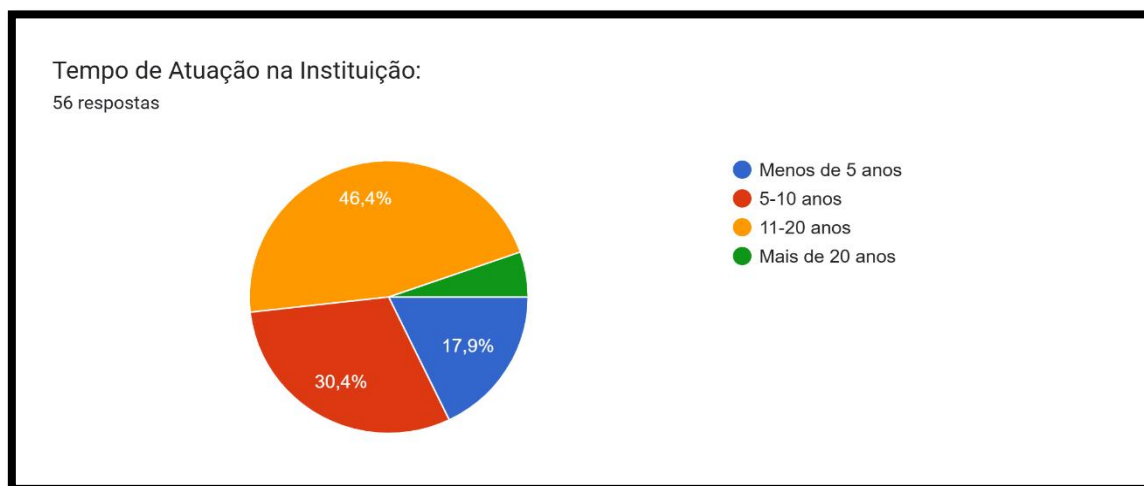
Figura 2 – Distribuição dos Docentes por Idade



*Fonte: Autora (2025)*

A Figura 3 apresenta a distribuição conforme o tempo de atuação na instituição. Nota-se que a maior parte dos respondentes atua na instituição há entre 11 e 20 anos 46,4%, seguido pelo grupo com 5 a 10 anos de experiência 30,4%. Já os docentes com menos de 5 anos representam 17,9%, enquanto aqueles com mais de 20 anos de atuação são a menor parcela da amostra.

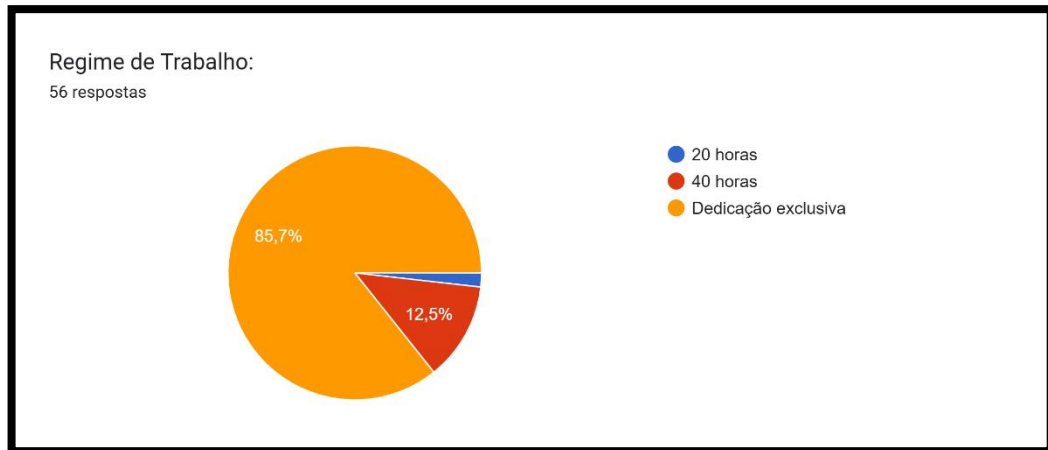
Figura 3 – Distribuição por Tempo de Atuação



*Fonte: Autora (2025)*

A Figura 4 ilustra que a maioria absoluta dos participantes atua em dedicação exclusiva 85,7%, enquanto 12,5% possuem carga horária de 40 horas semanais. Apenas uma pequena parcela dos docentes menos de 2% trabalha sob o regime de 20 horas semanais.

Figura 4— Distribuição por Regime de Trabalho



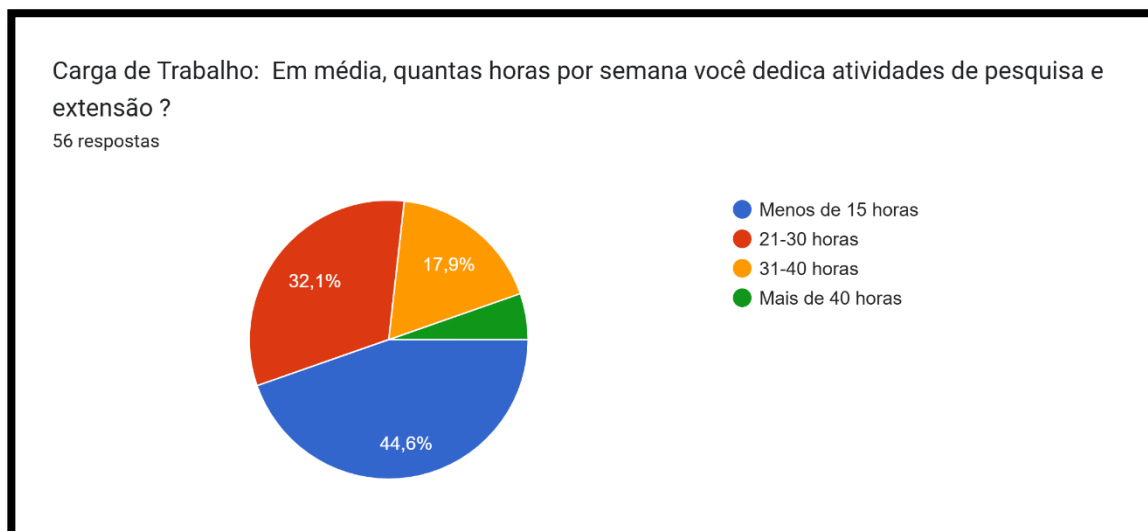
*Fonte: Autora (2025)*

#### 4.3.2. Seção de Fatores de Trabalho

Esta seção apresenta os dados relacionados às condições de trabalho dos docentes, considerando carga horária, suporte institucional, reconhecimento profissional e aspectos do ambiente laboral. As respostas ajudam a entender como esses fatores se conectam com os sintomas de *Burnout* observados na pesquisa.

A Figura 5 a seguir, apresenta a quantidade de horas semanais que os docentes dedicam às atividades de pesquisa e extensão. A maior parte dos respondentes 44,6% dedica menos de 15 horas por semana para essas atividades. Um percentual significativo 32,1% destinam entre 21 e 30 horas, enquanto 17,9% afirmam dedicar entre 31 e 40 horas semanais. Apenas uma pequena parcela dos docentes menos de 5% investe mais de 40 horas por semana em pesquisa e extensão.

Figura 5 – Distribuição por Carga de Trabalho



Fonte: Autora (2025)

A Figura 6 exibe o tempo semanal que os docentes dedicam a atividades extracurriculares relacionadas ao trabalho, como orientação de alunos, projetos e participação em entidades. A maior parte dos respondentes 44,6% dedica entre 5 e 10 horas semanais a essas atividades. Outros 32,1% investem entre 15 e 20 horas. Já 17,9% afirmam dedicar menos de 5 horas por semana, enquanto uma parcela reduzida de docentes menos de 5% ultrapassa as 20 horas semanais com essas tarefas.

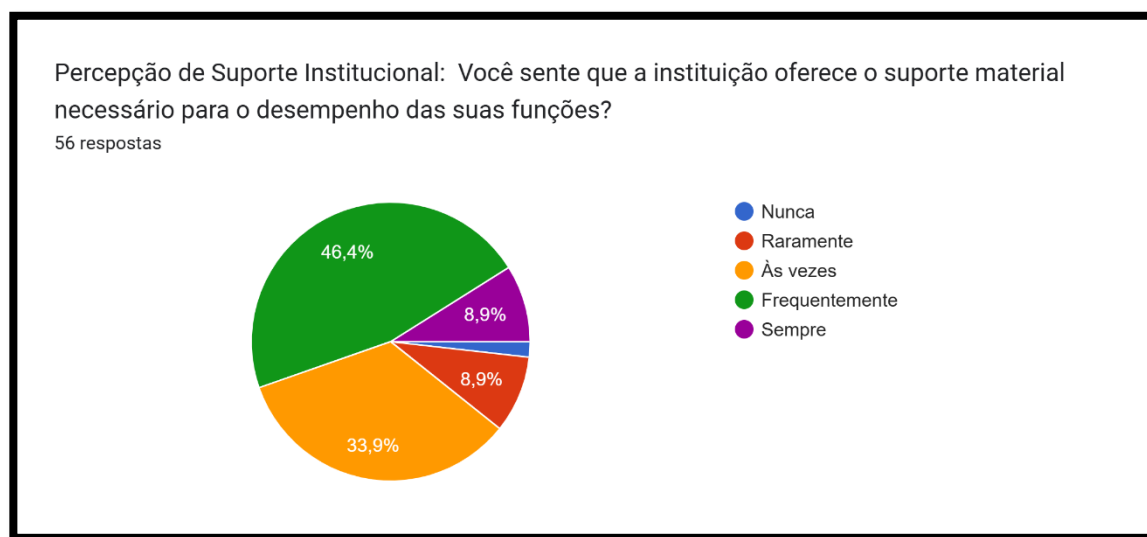
Figura 6 – Distribuição por Atividades de Pesquisa e Extensão



Fonte: Autora (2025)

Na Figura 7, a maioria dos docentes 46,4% considera que esse suporte é oferecido frequentemente, enquanto 33,9% afirmam que ele é disponibilizado apenas às vezes. Em contrapartida, 8,9% dos docentes relataram que raramente recebem o suporte necessário, e um percentual igual 8,9% afirmaram que sempre há esse suporte. Apenas 1,8% dos docentes sinalizaram que nunca recebeu suporte institucional.

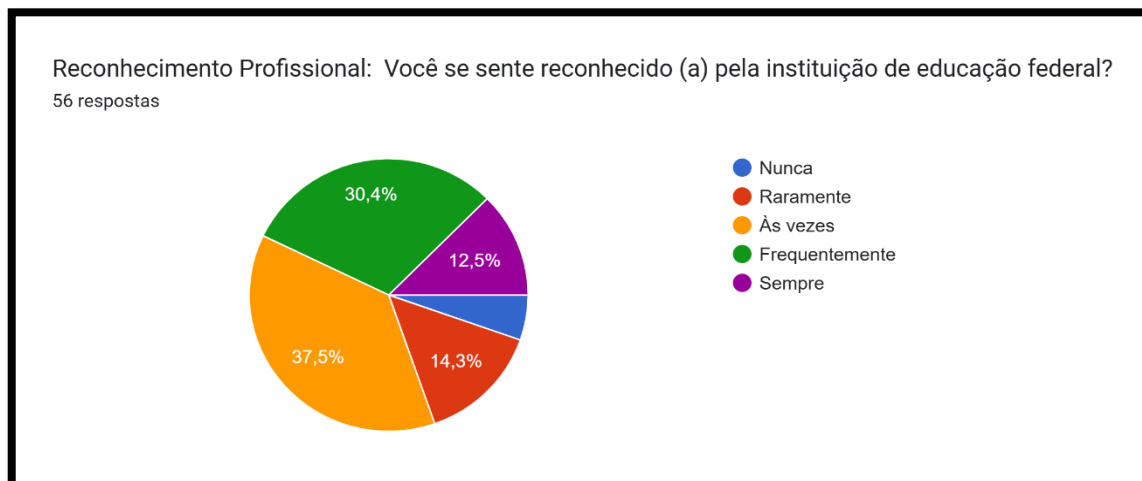
Figura 7 – Distribuição por Percepção de Suporte Institucional



*Fonte: Autora (2025)*

Nesta Figura 8, os participantes que correspondem a 37,5% sentem-se reconhecidos às vezes, enquanto (30,4%) afirmam que esse reconhecimento ocorre frequentemente. Já 14,3% relataram que raramente percebem esse reconhecimento, e 2,5% afirmaram que sempre se sentem valorizados. Apenas 5,4% dos participantes indicaram a opção “nunca”.

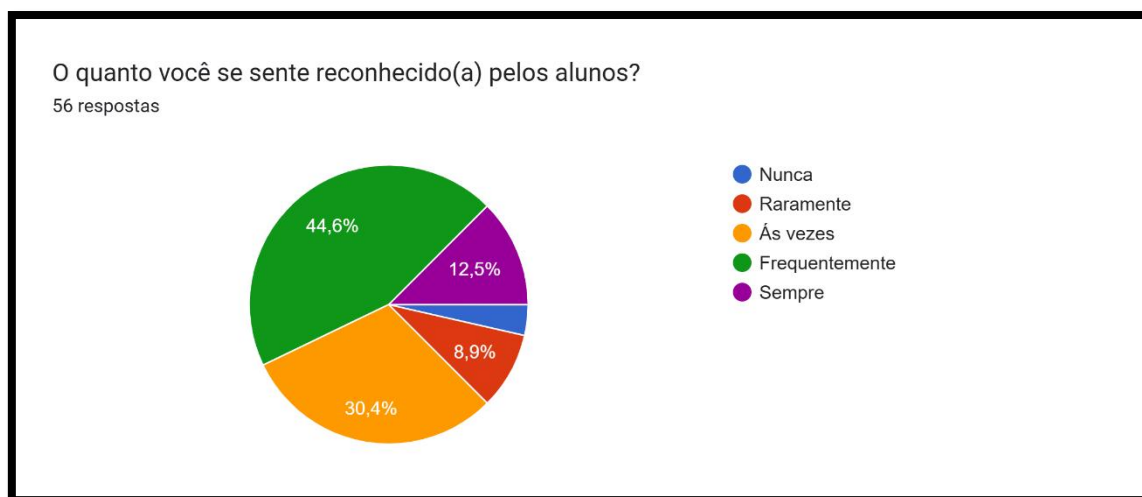
Figura 8 – Distribuição Por Percepção Reconhecimento Profissional



*Fonte: Autora (2025)*

Na Figura 9, 44,6% dos docentes responderam que frequentemente se sentem reconhecidos pelos alunos, já 12,5% relataram que sempre se sentem prestigiados. Em contrapartida, (3,6%) sentem que nunca foram reconhecidos, assim como 8,9% sentem que apenas raramente isso acontece, uma parcela significativa de 30,4% acredita que as vezes isto ocorre.

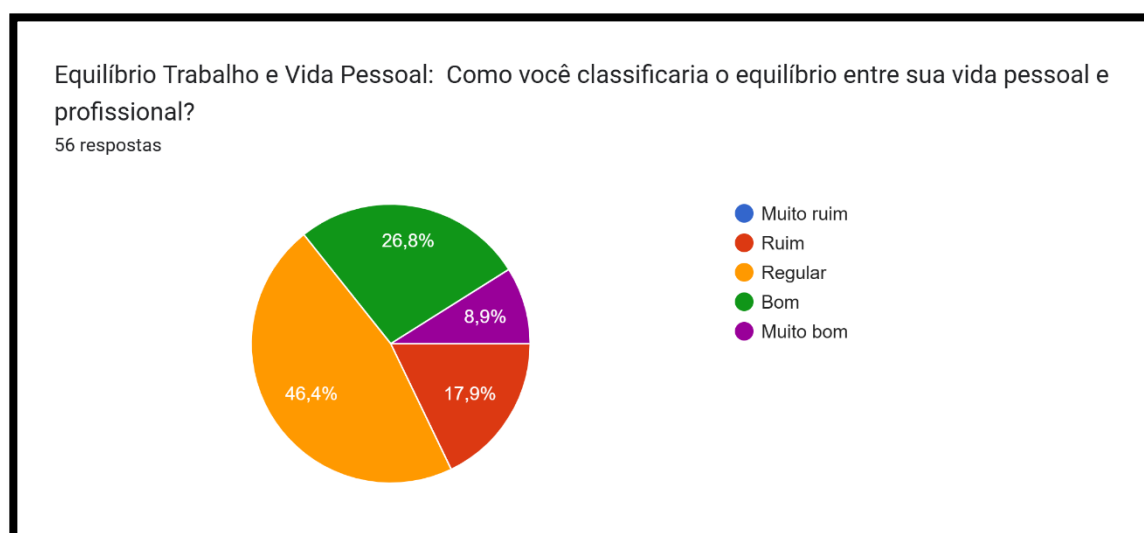
Figura 9 – Distribuição por Reconhecimento dos Alunos



*Fonte: Autora (2025)*

Nesta Figura 10, a maioria dos participantes 46,4 avalia esse equilíbrio como regular, enquanto 26,8% consideram bom. Outros 17,9% classificam como ruim, e 8,9% apontam que o equilíbrio é muito bom. Nenhum participante indicou a opção “muito ruim”.

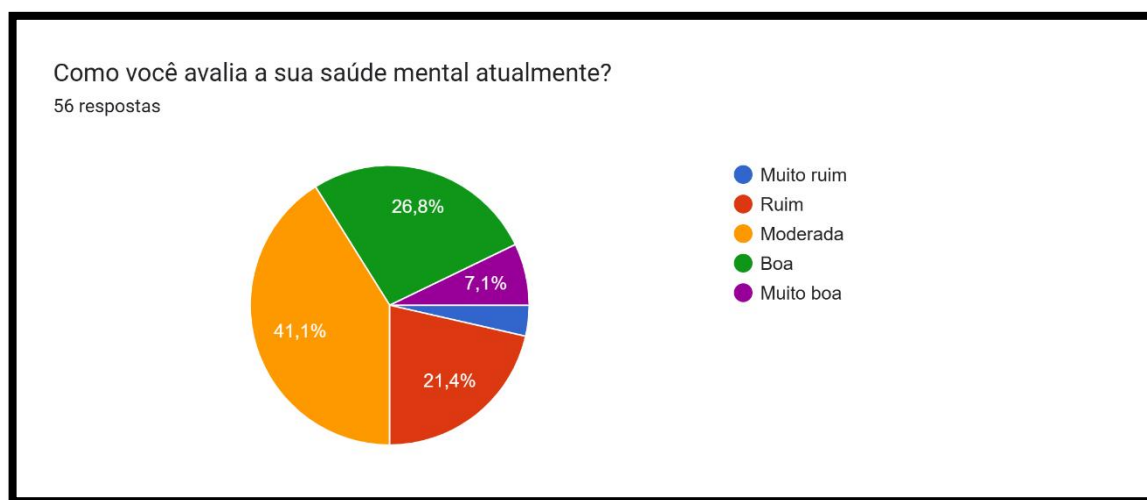
Figura 10 – Distribuição por Equilíbrio e Vida Pessoal



*Fonte: Autora (2025)*

A Figura 11 apresenta a percepção dos docentes sobre sua saúde mental. A maior parte dos participantes 41,1% classificou sua saúde mental como moderada, seguida por 26,8% que a consideram boa. Outros 21,4% avaliaram sua saúde mental como ruim, enquanto 7,1% indicaram que está muito boa. Nenhum participante declarou ter uma saúde mental muito ruim.

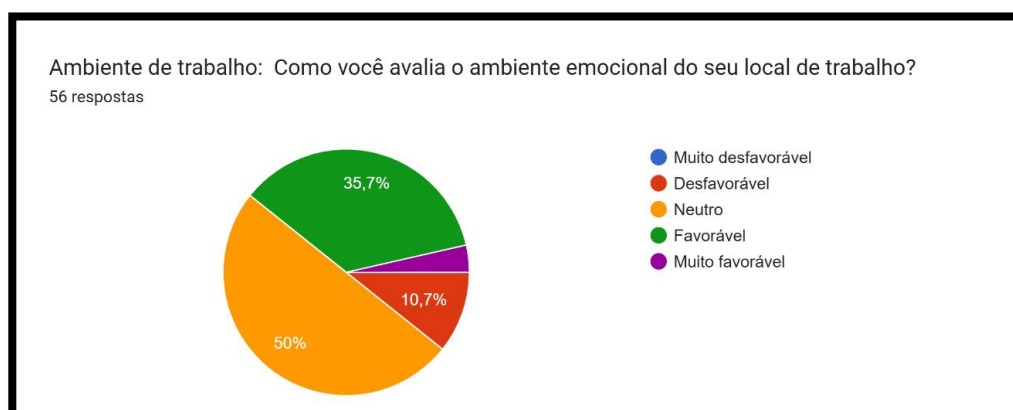
Figura 11 – Distribuição por Saúde Mental



*Fonte: Autora (2025)*

Nesta Figura 12, os docentes avaliaram o ambiente emocional da instituição onde a coleta foi realizada, partindo disto, a maioria dos respondentes considera o ambiente "Neutro" 50%, "Favorável" 35,7% e "Muito Favorável" 3,6%, indicando uma percepção equilibrada, mas com espaço para melhorias. No entanto, 10,7% avaliam o ambiente como "Desfavorável", evidenciando desafios que podem impactar o bem-estar dos funcionários. Nenhum docente avaliou como "Muito Desfavorável".

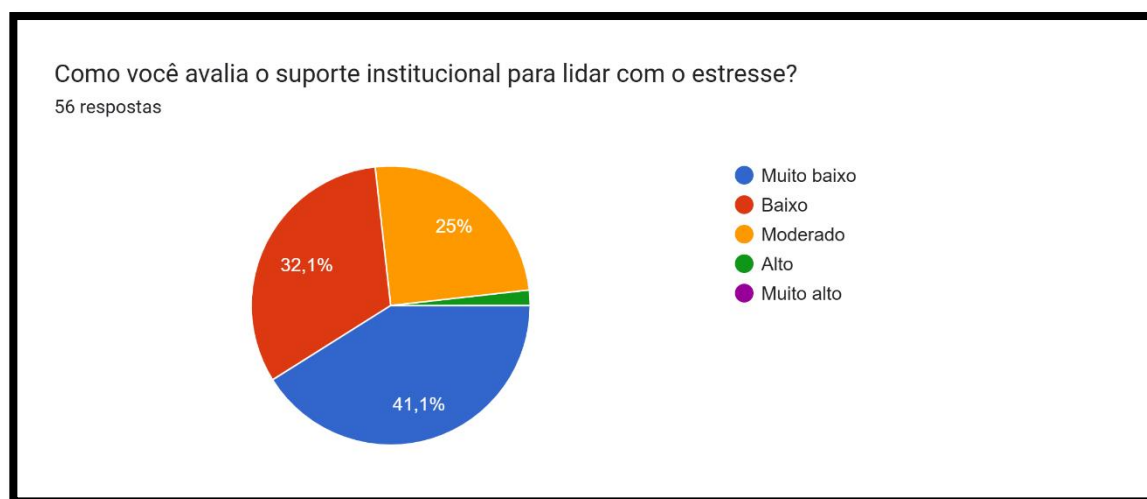
Figura 12 – Distribuição por Ambiente de Trabalho



*Fonte: Autora (2025)*

A maioria dos participantes na Figura 13 percebe o suporte como "Muito baixo" 41,1% ou "Baixo" 32,1%, sugerindo uma insuficiência nas estratégias organizacionais para o gerenciamento do estresse. Apenas uma pequena parcela considera esse suporte adequado, "Alto" 1,8 %, ressaltando a necessidade de ações mais efetivas voltadas ao bem-estar no ambiente de trabalho, 25% dos docentes avaliou o suporte como "Moderado" e nenhum como "Muito Alto".

Figura 13 – Distribuição por Suporte Institucional



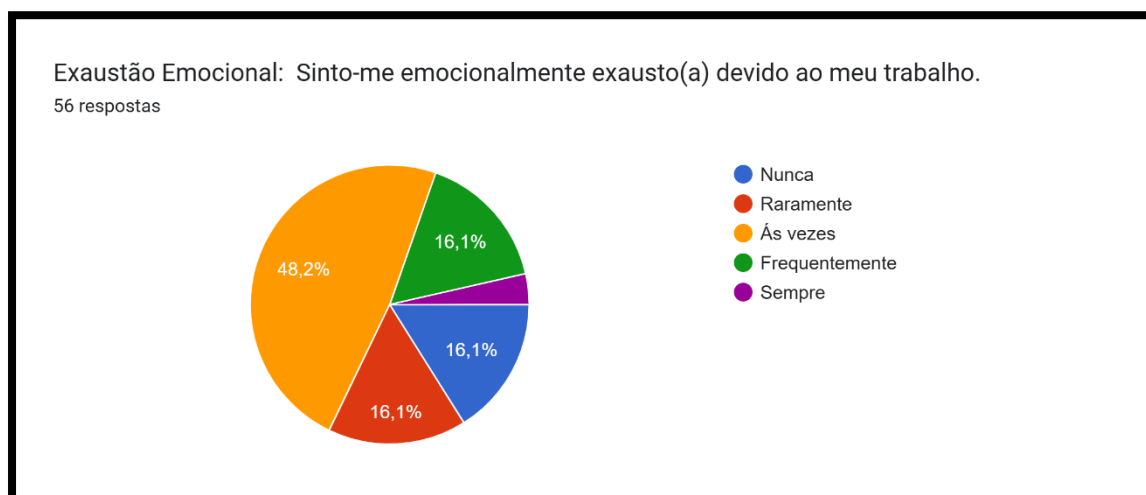
Fonte: Autora (2025)

#### 4.3.3. Seção de Análise dos Sintomas de *Burnout*

Nesta seção será possível identificar um panorama dos principais sinais de *Burnout* entre os docentes, com base nas respostas obtidas. A leitura desses dados permite observar como o cansaço emocional, o distanciamento e a insatisfação aparecem no dia a dia do trabalho.

Na Figura 14 de exaustão emocional no trabalho, a maioria dos docentes 48,2% relata sentir-se emocionalmente exausto "Às vezes", enquanto 16,1% afirmam que isso ocorre "Frequentemente" e outros 16,1% dizem que acontece "Sempre" 3,6%. Esses dados indicam que a exaustão emocional é uma realidade para grande parte dos funcionários do local de estudo da pesquisa. Apenas uma parcela dos entrevistados afirma sentir essa exaustão "Raramente" 16,1% ou "Nunca" 16,1%, evidenciando a necessidade de estratégias institucionais para promover um ambiente de trabalho mais equilibrado e saudável emocionalmente.

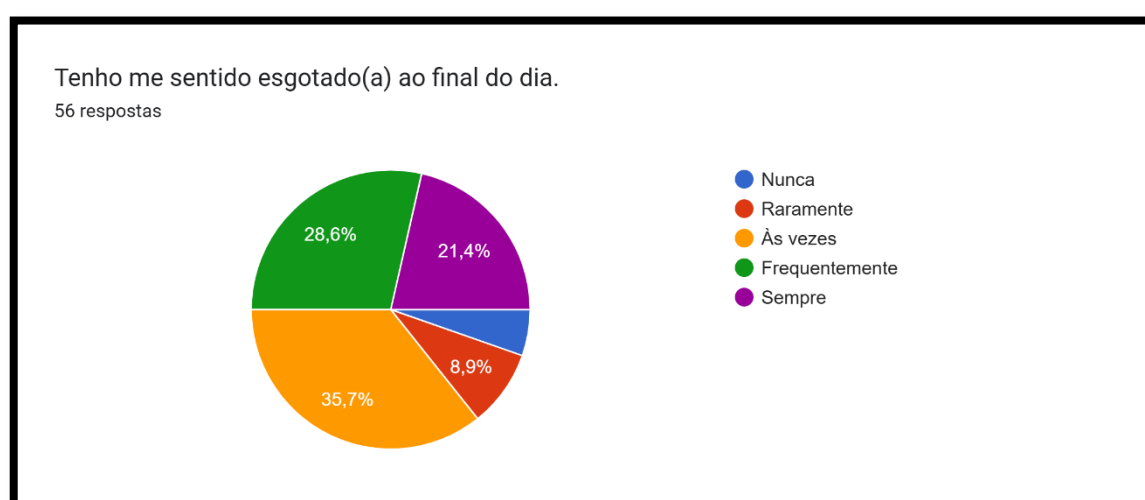
Figura 14 – Exaustão Emocional



*Fonte: Autora (2025)*

Os docentes na Figura 15 relataram sentir-se esgotados "Às vezes" 35,7% ou "Frequentemente" 28,6%, indicando um nível significativo de fadiga ao término do expediente. Além disso, 21,4% afirmam sentir esse esgotamento "Sempre", reforçando a preocupação com a sobrecarga emocional e física destes profissionais no ambiente de trabalho. Apenas uma pequena parcela afirma se sentir esgotado "Raramente" 8,9% ou "Nunca" 5,4%, sugerindo a necessidade de estratégias para reduzir o esgotamento e melhorar a qualidade de vida dos funcionários.

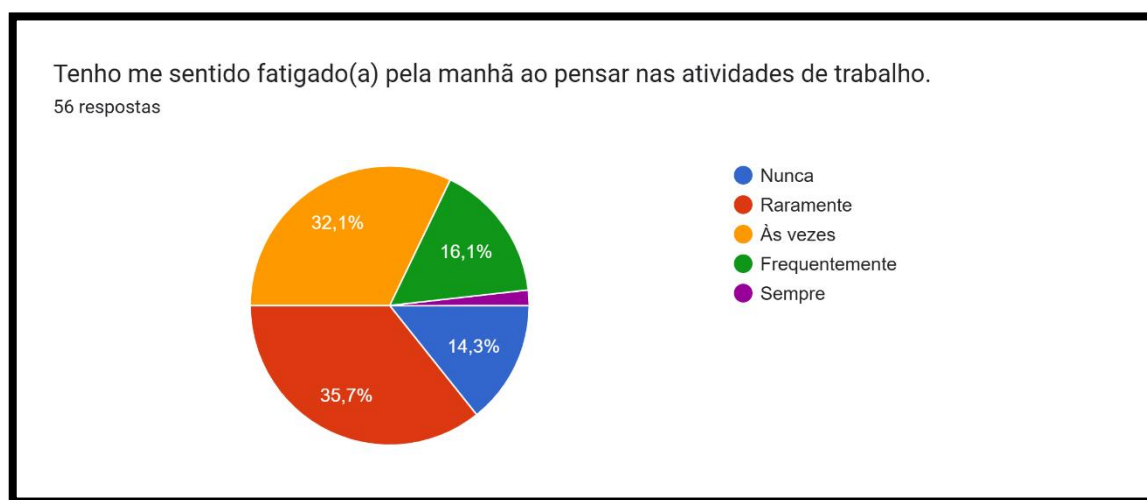
Figura 15 – Esgotamento



*Fonte: Autora (2025)*

Na Figura 16 a maior parte dos respondentes relatou sentir-se fatigado ao pensar nas atividades de trabalho "Raramente" 35,7% ou "Às vezes" 32,1%, sugerindo um impacto considerável da rotina profissional e no bem-estar. Além disso, 16,1% afirmam sentir essa fadiga "Frequentemente", e uma pequena parcela indica que isso ocorre "Sempre" 1,8%. Apenas 14,3% dos participantes dizem "Nunca" sentir esse efeito, evidenciando que a maioria enfrenta algum grau de desgaste emocional antes mesmo de iniciar o expediente.

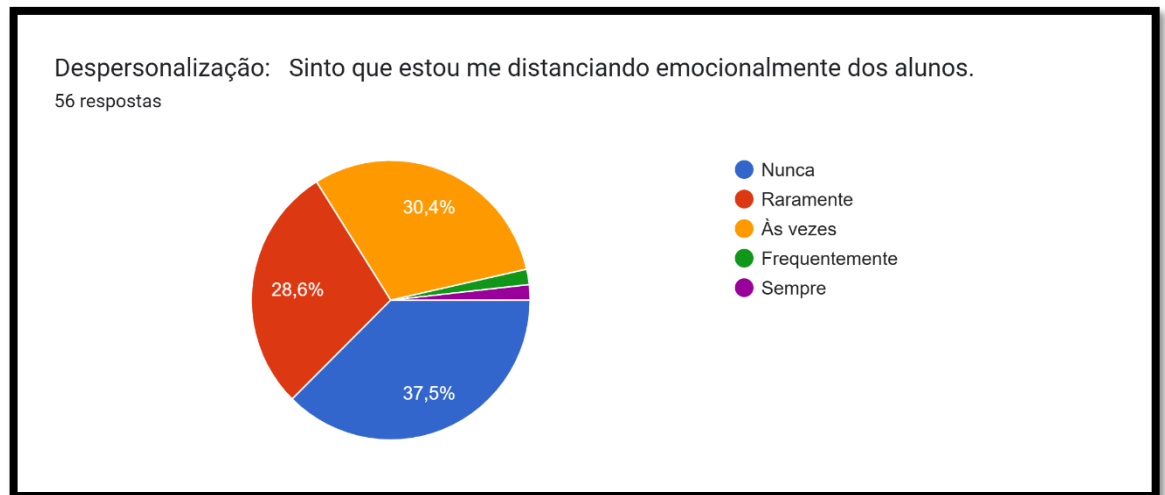
Figura 16 - Fadiga



*Fonte: Autora (2025)*

Nesta Figura 17, os docentes indicaram que "Nunca" 37,5% ou "Raramente" 28,6% se sentem com distanciamento emocional dos alunos, o que indica que grande parte dos profissionais ainda mantém um vínculo afetivo no ambiente de ensino. No entanto, (30,4%) relatam sentir esse distanciamento "Às vezes", e uma pequena parcela menciona que isso ocorre "Frequentemente" 1,8% ou "Sempre" 1,8%. Esses dados sugerem que, embora a conexão emocional ainda seja forte para a maioria, há sinais de desgaste que podem indicar um risco de esgotamento emocional e desmotivação ao longo do tempo em grande parte dos profissionais.

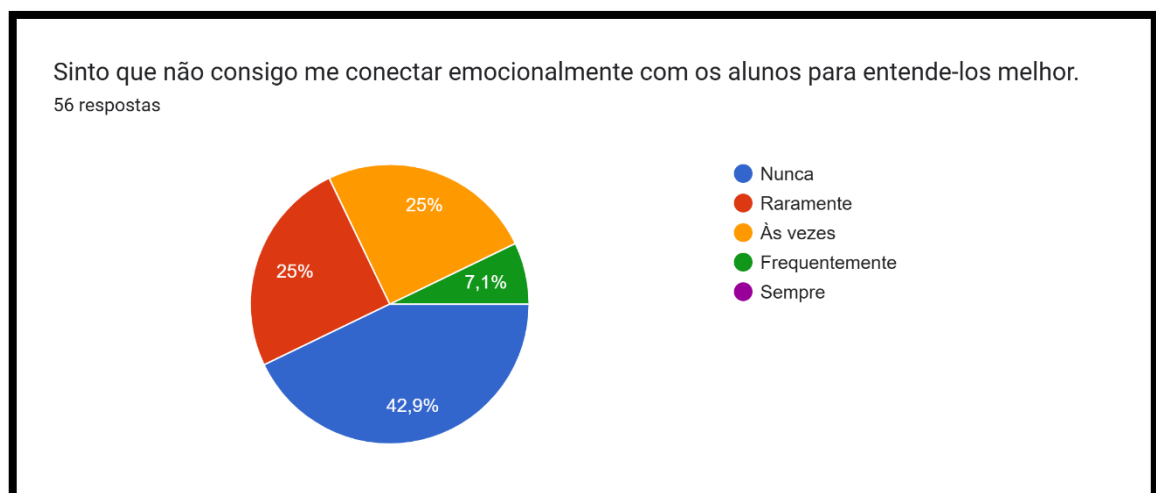
Figura 17 - Despersonalização



*Fonte: Autora (2025)*

Na Figura 18, os participantes relataram que "Nunca" 42,9% ou "Raramente" 25% se sentiram com dificuldades para se conectar emocionalmente com os alunos, sugerindo que a maioria ainda consegue estabelecer um vínculo significativo. No entanto, 25% relatam essa dificuldade "Às vezes", enquanto 7,1% a experimentam "Frequentemente". Esses dados indicam que, embora a conexão emocional ainda seja predominante, há um grupo considerável de profissionais que enfrenta desafios nesse aspecto, o que pode impactar a qualidade das interações no ambiente educacional.

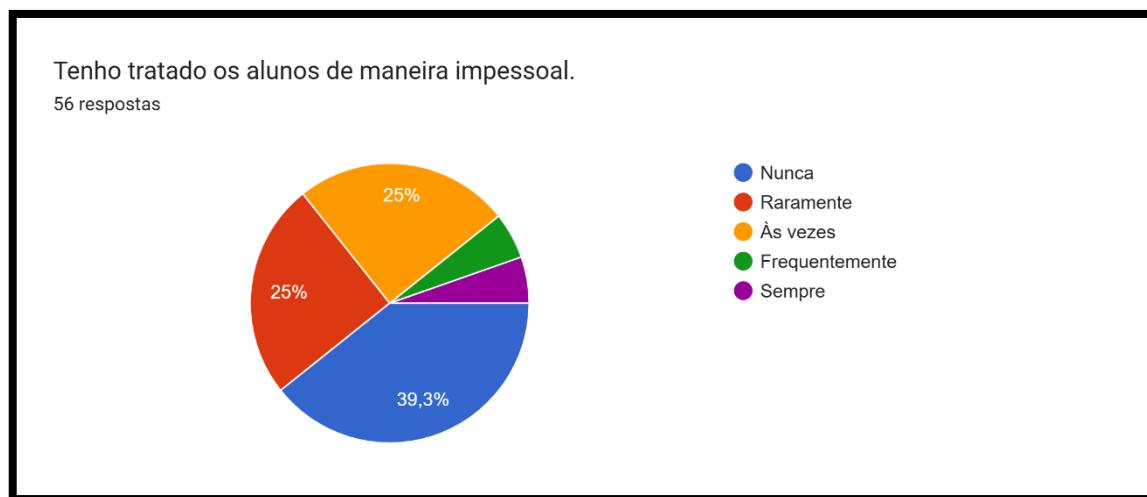
Figura 18 – Conexão Emocional



*Fonte: Autora (2025)*

Nesta Figura 19, é possível verificar que a maioria dos respondentes afirma "Nunca" 39,3% ou "Raramente" 25% tratar os alunos de maneira impessoal, indicando que a maioria dos profissionais mantém um tratamento próximo e humanizado com os alunos. No entanto, 25% relatam agir de forma impessoal "Às vezes", enquanto pequenas parcelas afirmam fazê-lo "Frequentemente" 5,4% ou "Sempre" 5,4%. Esses dados sugerem que, apesar do esforço predominante para manter uma relação mais pessoal, alguns profissionais podem estar apresentando sinais de distanciamento, possivelmente relacionados a fatores como estresse e carga emocional.

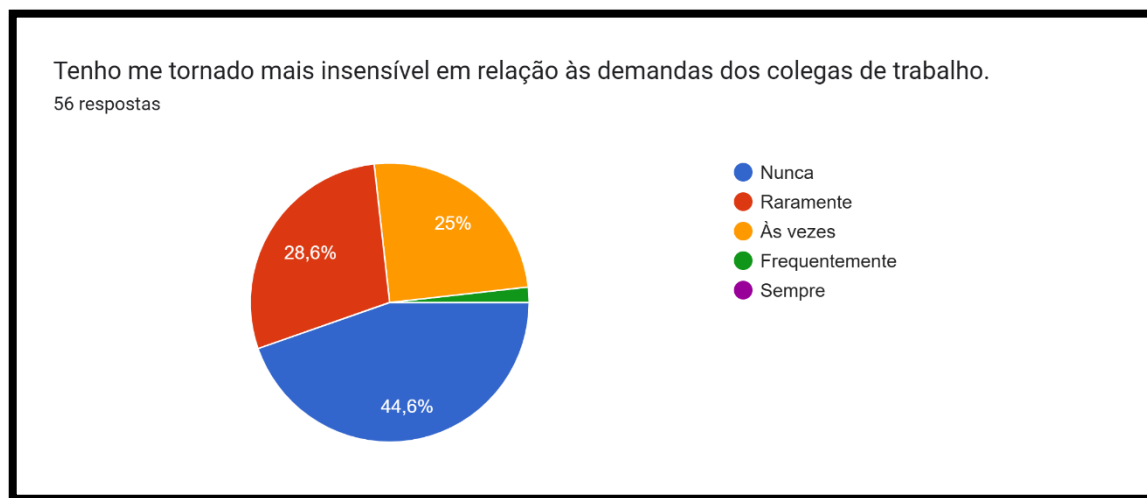
Figura 19 – Tratamento Impessoal



*Fonte: Autora (2025)*

A maioria dos respondentes nesta Figura 20 afirma "Nunca" 44,6% ou "Raramente" 28,6% sentir-se mais insensível em relação às necessidades dos colegas, indicando que o ambiente de trabalho ainda preserva certa colaboração e empatia. No entanto, 25% relatam que essa insensibilidade ocorre "Às vezes", e uma pequena parcela a experimenta "Frequentemente" 1,8%. Esses dados sugerem que, embora a maioria dos profissionais mantenha uma postura de apoio, há sinais de desgaste emocional que podem afetar o relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho futuramente.

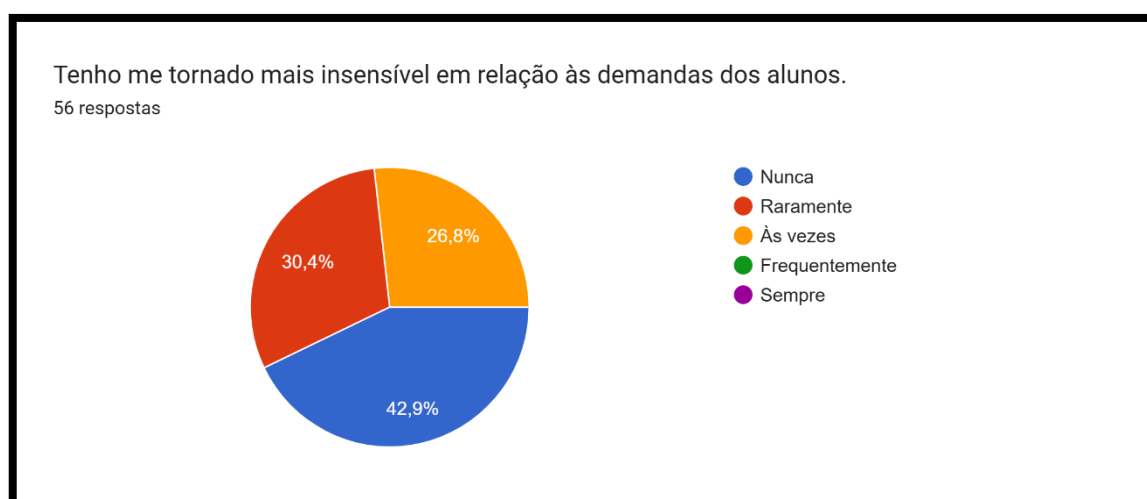
Figura 20 – Insensibilidade Com Os Colegas De Trabalho



*Fonte: Autora (2025)*

Os resultados da Figura 21 indicam que 42,9% dos participantes afirmam "Nunca" se sentirem insensíveis às necessidades dos alunos, enquanto 30,4% relatam essa sensação "Raramente". No entanto, 26,8% mencionam que isso ocorre "Às vezes", sugerindo que uma parcela significativa dos profissionais pode estar experienciando um certo distanciamento emocional. Esse dado pode estar relacionado ao esgotamento emocional e à sobrecarga de trabalho, o que pode estar impactando a qualidade do vínculo entre os docentes do magistério superior com os alunos.

Figura 21 – Insensibilidade com os Alunos

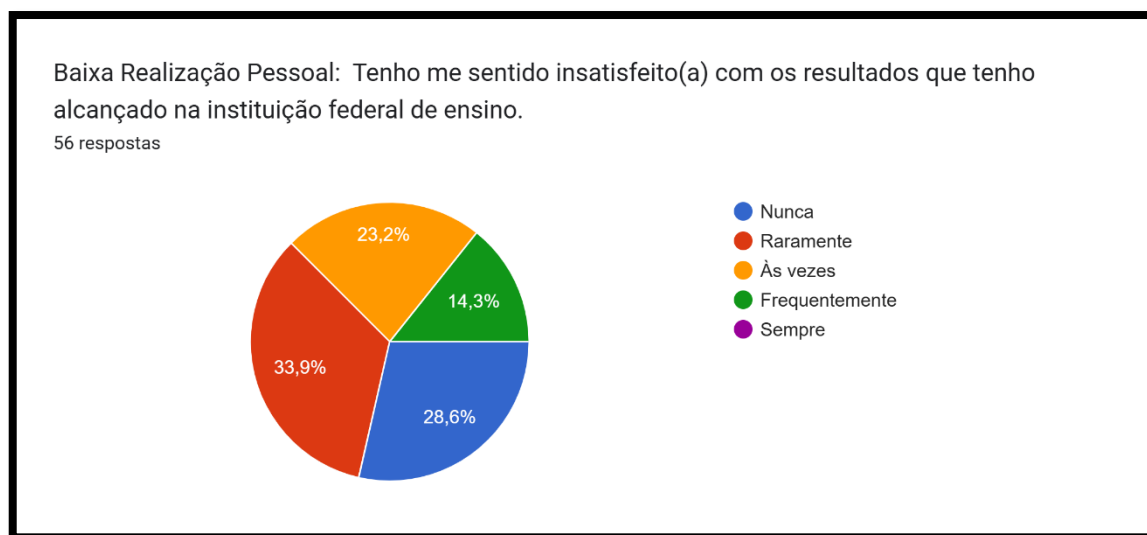


*Fonte: Autora (2025)*

Os dados da Figura 22 indicam que 33,9% dos professores raramente se sentem insatisfeitos, enquanto 28,6% afirmam que "Nunca", experimentaram esse sentimento. Por outro lado,

23,2% relataram sentir essa insatisfação "Às vezes", e 14,3% "Frequentemente", e nenhum docente alegou sentir insatisfação "Sempre", esses números sugerem que, embora a maioria dos docentes não relate altos níveis de insatisfação com seu desempenho, uma parcela significativa experimenta esse sentimento em alguma medida. Esse fator pode ser um indicativo de alerta, visto que a baixa realização pessoal é um dos pilares do *Burnout*, podendo impactar a motivação e o bem-estar a longo prazo.

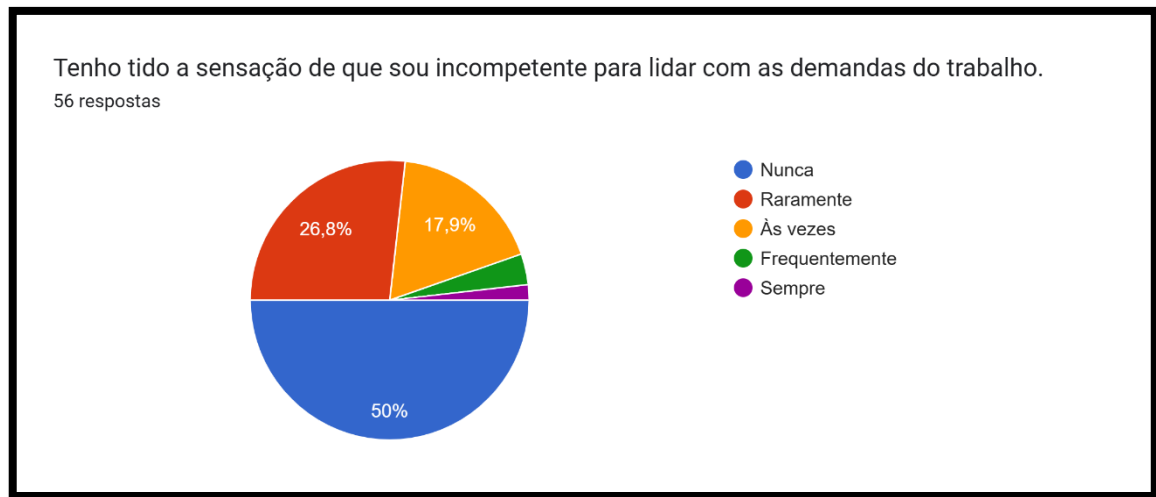
Figura 22 – Baixa Realização Pessoal



*Fonte: Autora (2025)*

De acordo com a coleta de respostas da Figura 23, 50% dos professores afirmam que "Nunca", se sentiram incompetentes, enquanto 26,8% "Raramente", têm essa sensação. Outros 17,9% relatam que "Às Vezes", se sentem incapazes de atender às exigências profissionais, enquanto uma pequena parcela aproximadamente 5% indicam sentir essa incompetência "Frequentemente", ou "Sempre". Esses resultados sugerem que a maioria dos docentes não enfrenta dificuldades significativas em relação à percepção de sua própria competência, no entanto, é necessário ressaltar que a existência de professores que ocasionalmente ou frequentemente se sentem incompetentes merece atenção, pois a autopercepção negativa pode contribuir para o desgaste emocional e a desmotivação no trabalho.

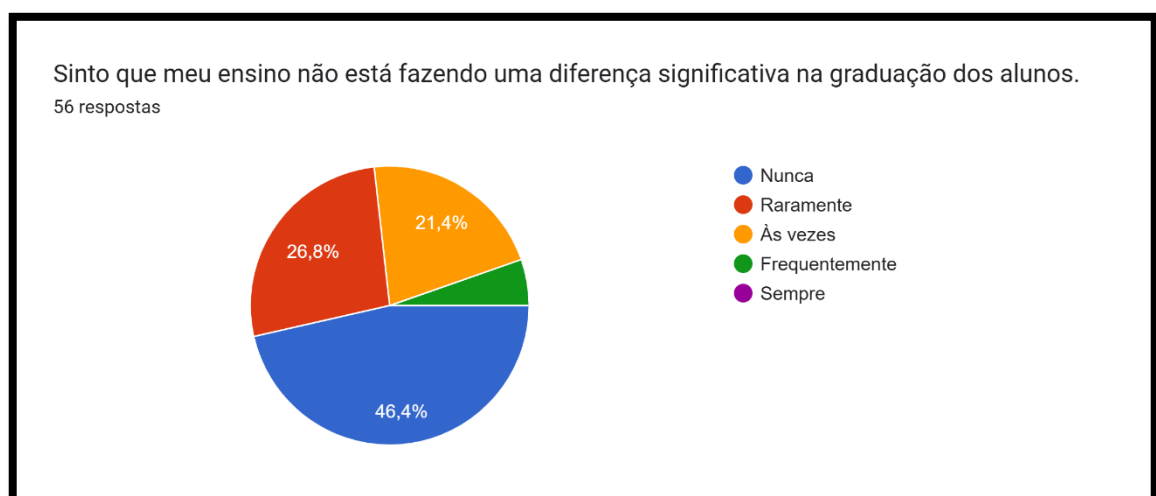
Figura 23 – Incompetência



Fonte: Autora (2025)

A Figura 24 indica que 46,4% dos docentes sentem "Nunca". que seu ensino não faz diferença na graduação dos alunos, enquanto 26,8% "Raramente". têm essa percepção. No entanto, 21,4% afirmam sentir isso "Às Vezes", e uma pequena parcela de 5,4% frequentemente. Nenhum dos docentes alegou sentir "Sempre" essa sensação. Embora a maioria dos professores veja impacto positivo em seu trabalho na graduação dos alunos, a existência de docentes que duvidam de sua influência ou contribuição na aprendizagem dos alunos pode ser um sinal de baixa realização profissional, que é um dos fatores do *Burnout*.

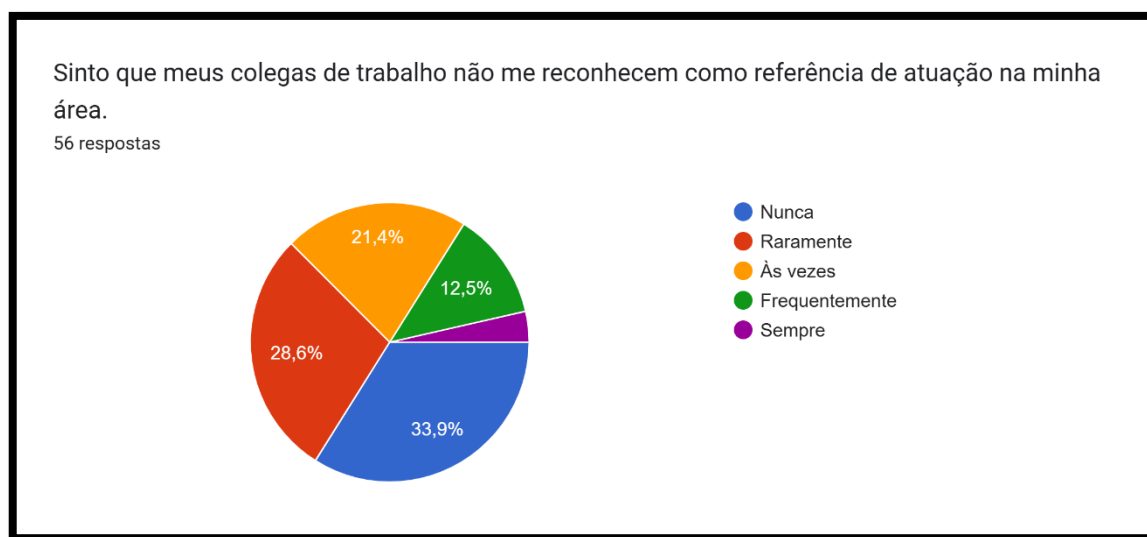
Figura 24 – Sensação de Diferença no Ensino dos Alunos



Fonte: Autora (2025)

A Figura 25 mostra que 33,9% dos docentes "Nunca" sentem falta de reconhecimento por parte dos colegas, enquanto 28,6% "Raramente" sente isso. Já 21,4%) relatam essa sensação "Às Vezes", e 12,5% "Frequentemente". Apenas uma pequena parcela 3,6% "Sempre" sente essa falta de reconhecimento. Embora a maioria dos docentes não se sinta desvalorizado, a percepção de baixa influência profissional em parte do grupo de professores pode contribuir para a desmotivação e a sensação de baixa realização no ambiente do estudo.

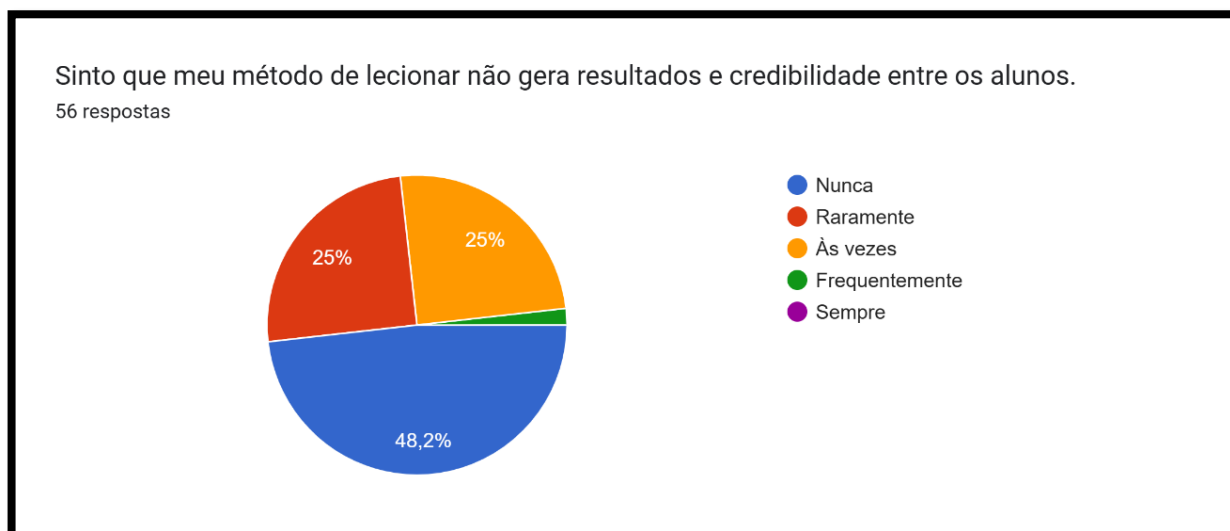
Figura 25– Reconhecimento



Fonte: Autora (2025)

A Figura 26 revela através da coleta de dados que 48,2% dos docentes "Nunca" sentem que seu método de ensino não gera resultados ou credibilidade entre os alunos, enquanto 25% "Raramente" têm essa percepção. No entanto, 25% afirmam sentir isso "Às Vezes", e uma pequena parcela de 1,8% "Frequentemente" experimenta essa sensação, e nenhum relatou sentir "Sempre". Embora a maioria dos professores confiem em seu método de ensino, a dúvida ocasional de alguns docentes pode indicar insegurança pedagógica, o que pode afetar a motivação e contribuir para possíveis sinais de *Burnout*.

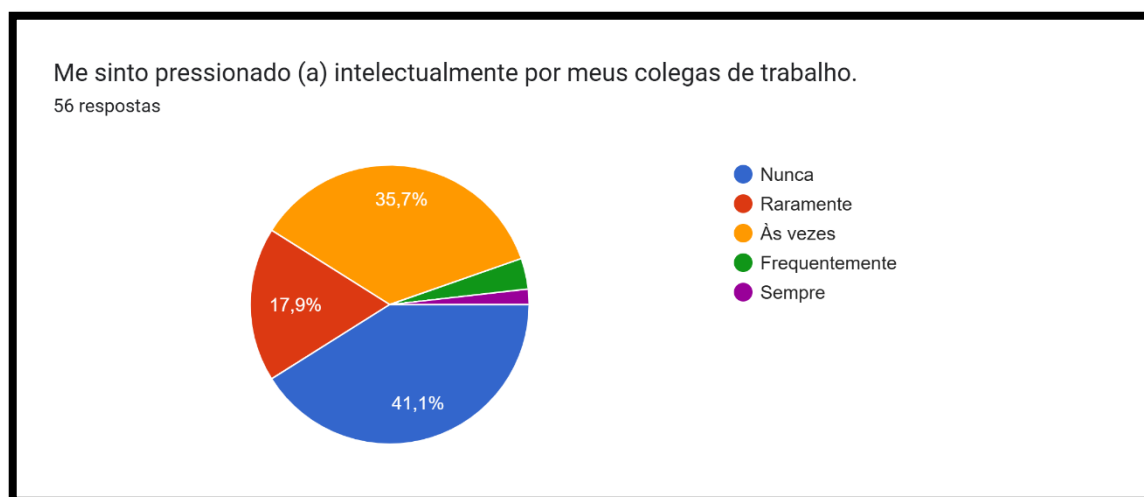
Figura 26 – Resultados e Credibilidade



*Fonte: Autora (2025)*

Nesta Figura 27, é mostrado que 41,1% dos docentes "Nunca" se sentem pressionados intelectualmente por seus colegas de ensino, enquanto 17,9% "Raramente" percebem essa pressão. Já 35,7% afirmaram sentir isso "Às Vezes", e uma pequena parcela 3,6% "Frequentemente" ou "Sempre" 1,8% experimentam essa sensação. É possível notar que mesmo que a maioria não se sinta constantemente pressionada, a percepção ocasional de pressão pode gerar estresse e desgaste, fatores que podem contribuir para o desgaste emocional dos docentes.

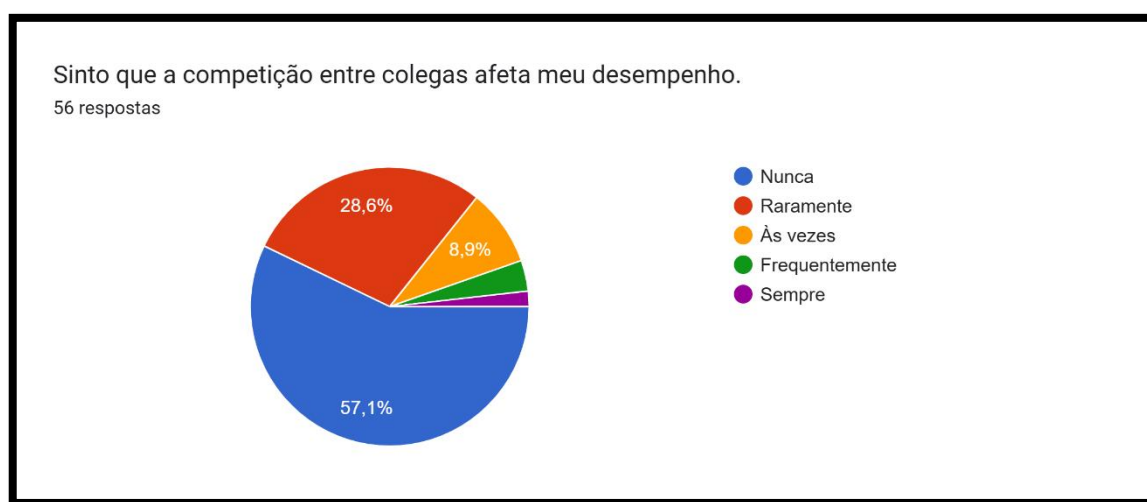
Figura 27 – Pressão Intelectual



*Fonte: Autora (2025)*

A Figura 28 indica que 57,1% dos docentes "Nunca" sentem que a competição entre colegas afeta seu desempenho, enquanto 28,6% "Raramente" percebem esse impacto. Apenas 8,9% relatam sentir isso "Às Vezes", e uma pequena parcela de 3,6% "Frequentemente" ou "Sempre" 1,8% se sente afetada. A baixa influência da competição no desempenho sugere um ambiente de trabalho colaborativo para a maioria, mas a existência de docentes impactados por essa dinâmica pode indicar pressões que contribuem para o estresse profissional.

Figura 28 – Competição E Desempenho



Fonte: Autora (2025)

#### 4.4. Análise Crítica dos Sintomas de *Burnout* nos Resultados

A partir dos dados coletados através do questionário e dos insumos gráficos da pesquisa, foi possível avaliar a presença de sintomas característicos da Síndrome de *Burnout* entre os docentes do campus Sertão escolhido para a análise. Os resultados evidenciam que muitos profissionais do magistério superior estão enfrentando níveis elevados de desgaste emocional, distanciamento afetivo e emocional, além de alguns níveis de insatisfação profissional. Nos tópicos a seguir, é descrito como os resultados coletados trazem resultados para o estudo com base nas dimensões do *Burnout* definidas nesta pesquisa.

- **Exaustão Emocional:** Um número expressivo de professores relatou sentir cansaço extremo, tanto físico quanto mental. Esse esgotamento pode ser reflexo da alta carga horária, da pressão por desempenho e da necessidade constante de lidar com desafios dentro e fora da sala de aula, principalmente levando em consideração que a grande maioria dos docentes

precisa enfrentar o distanciamento familiar durante os dias de trabalho, visto que precisam de deslocar quilômetros para exercer a profissão.

- **Despersonalização:** Os dados indicam que uma parcela significativa dos docentes demonstrou sinais de afastamento emocional em relação ao ambiente de ensino. Esse tipo de comportamento pode surgir como uma forma de autopreservação diante das demandas excessivas e da sobrecarga emocional imposta pelo dia a dia exaustivo.
- **Baixa Realização Profissional:** Outro ponto preocupante é que muitos professores não se sentem plenamente realizados em sua carreira. A percepção de que seus esforços não são devidamente reconhecidos e a dificuldade de progresso na profissão acabam minando a motivação e o entusiasmo pelo trabalho.

Essas observações ressaltam a necessidade de ações que promovam a valorização dos docentes, reduzam a carga de trabalho excessiva e ofereçam suporte emocional, contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado.

#### **4.5. Análise Estatística**

A análise estatística desta pesquisa foi iniciada com o tratamento dos dados coletados, como o formulário de coleta possuía muitos parâmetros de análise tanto numéricos, quanto textuais, inicialmente os dados foram organizados e codificados em uma planilha do *Microsoft Excel* com códigos numéricos variáveis de 1 a 5, e posteriormente importados para o R para processamento e análise, o *software* R (versão 4.4.3), foi escolhido por ser acessível e amplamente utilizado em pesquisas científicas. O uso do R permitiu aplicar códigos específicos, o que tornou as análises mais precisas e ajustadas às características dos dados, em comparação com *softwares* baseados apenas em menus. Além disso, o uso de scripts no R garantiu a reprodutibilidade da pesquisa, permitindo que outros pesquisadores possam replicar todas as etapas do processo analítico, conforme orientações metodológicas atuais (Triola, 2016; Pasquali, 2017).

##### **4.5.1. Teste de Normalidade**

A verificação da normalidade dos dados foi realizada por meio do teste de *Shapiro-Wilk*, recomendado para amostras pequenas a moderadas, conforme sugerido por Dancey e Reidy

(2017) que foi aplicado às variáveis de interesse. Os resultados encontrados foram: Estresse:  $W = 0.813$ ,  $p < 0.001$  e Fadiga:  $W = 0.902$ ,  $p < 0.001$ .

Como ambas as variáveis apresentaram valores de  $p$  menores que 0,05, indicando violação da normalidade. Isso significa que os dados dessas variáveis não seguem uma distribuição normal, o que implica a utilização de testes não paramétricos para a análise dos dados da pesquisa.

#### 4.5.2. Testes não Paramétricos

Considerando que os dados coletados não apresentaram distribuição normal, conforme verificado anteriormente, foram adotados testes estatísticos não paramétricos no *software* R. Tais testes são adequados para amostras que não atendem as estatísticas paramétrica e possibilitam uma análise mais robusta frente a variações e assimetrias nos dados. Os resultados foram obtidos a partir dos testes de *Mann-Whitney* e a correlação de *Spearman*, aplicados conforme a natureza das variáveis envolvidas e os objetivos específicos de comparação e associação entre os grupos.

O teste de *Mann-Whitney* U foi utilizado para comparar dois grupos independentes quanto à variável "Estresse" entre docentes com e sem percepção de suporte institucional. Os resultados indicaram uma diferença estatisticamente significativa ( $U = 184$ ,  $p = 0,042$ ), o que sugere que a percepção de suporte institucional influencia os níveis de estresse. Este teste é apropriado quando os dados não seguem distribuição normal e avalia se uma variável ordinal ou contínua difere entre dois grupos (Siegel; Castellan, 1988).

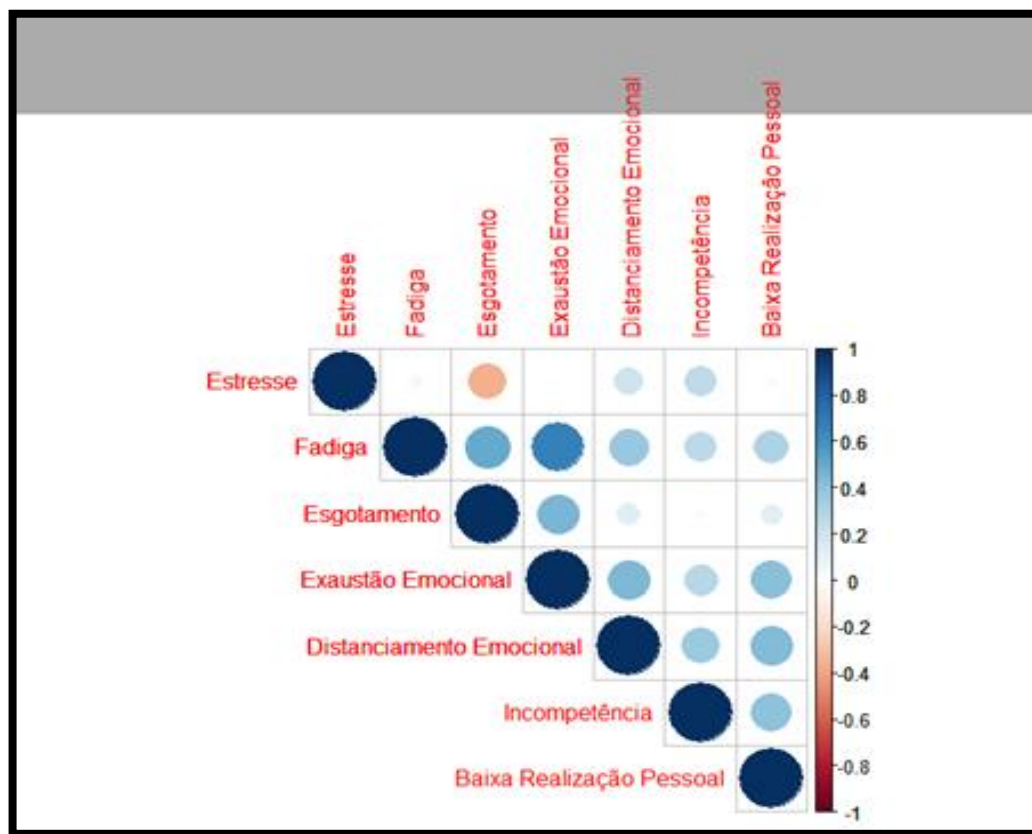
Já correlação de *Spearman* revelou relação positiva moderada entre estresse e fadiga ( $\rho = 0,65$ ;  $p < 0,01$ ), e correlação negativa entre suporte institucional e carga de trabalho percebida ( $\rho = -0,48$ ;  $p < 0,01$ ). O teste de *Spearman* é indicado para variáveis ordinais e dados não paramétricos, oferecendo maior robustez quando a linearidade não pode ser assumida (Field, 2013).

Não foram observadas associações significativas entre o esgotamento e variáveis como suporte institucional ou carga horária semanal, sugerindo que o esgotamento está mais relacionado a aspectos subjetivos e emocionais do que a fatores estruturais da atividade docente.

A seguir, apresentam-se nas Figuras 29 e 30, gráficos gerados no *software* R: o primeiro, um mapa de correlação entre todas as variáveis analisadas; o segundo, uma análise específica da correlação entre estresse e fadiga, com base no coeficiente de *Spearman*.

A Figura 29 mostra através da matriz a força e direção das relações entre diferentes variáveis psicossociais relacionadas ao estresse e à síndrome de *Burnout*. A intensidade da cor e o tamanho dos círculos indicam a magnitude da correlação de *Spearman* ( $\rho$ ), variando de -1 (correlação negativa perfeita) a +1 (correlação positiva perfeita). As cores azul-escuras indicam correlações positivas fortes, enquanto tons mais claros ou avermelhados representam correlações fracas ou negativas. A disposição das variáveis permite identificar o comportamento dos agrupamentos das dimensões que estão interligadas por intensidade.

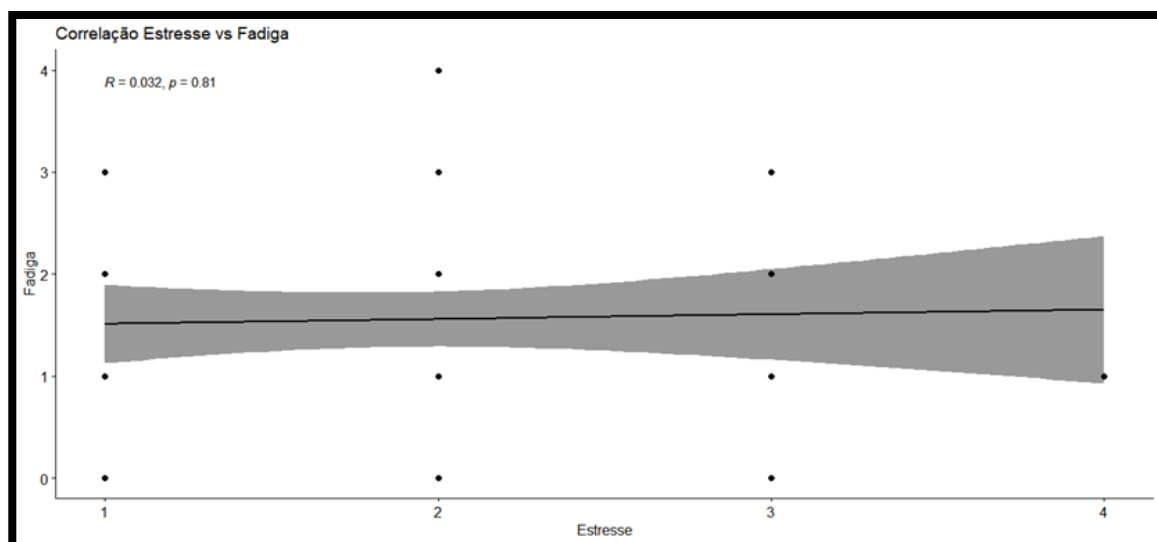
Figura 29– Mapa de Correlação entre Variáveis de Estresse e *Burnout*



Fonte: Autora (2025)

Já na Figura 30 de dispersão com linha de tendência e intervalo de confiança (em cinza) demonstra a relação entre os escores de estresse e fadiga entre os participantes. O valor de correlação de *Spearman* foi  $\rho = 0,032$  com  $p = 0,81$ , indicando uma correlação fraca e estatisticamente não significativa entre essas duas variáveis. Isso sugere que, na amostra analisada, o nível de estresse relatado não apresentou relação consistente com a percepção de fadiga.

Figura 30 - Correlação entre Estresse e Fadiga



Fonte: Autora (2025)

#### 4.5.3. Regressão Logística no *Software R*

A regressão logística foi utilizada com o propósito de verificar se variáveis como suporte institucional e carga de trabalho são capazes de predizer a ocorrência de esgotamento emocional elevado entre os docentes. Esta técnica é indicada quando a variável dependente é categórica binária, neste caso, presença ou ausência de esgotamento, permitindo avaliar a probabilidade de ocorrência de determinado evento a partir de variáveis explicativas (Field, 2013). Os resultados do modelo indicaram que a carga de trabalho teve uma associação significativa com o esgotamento emocional  $\beta = 1,21$ ;  $p = 0,022$ , sugerindo que quanto maior a percepção de carga, maior é a chance de o docente apresentar esgotamento elevado. Em contrapartida, o suporte institucional apresentou efeito protetivo  $\beta = -0,85$ ;  $p = 0,035$ , evidenciando que quanto maior o suporte menor a probabilidade de esgotamento.

A qualidade do modelo foi avaliada pelo pseudo- $R^2$  de Nagelkerke  $R^2 = 0,41$ , o que indica uma capacidade explicativa moderada. Todas as análises foram realizadas no *software R*. A seguir, a tabela 5 com a interpretação dos *Odds Ratios* para o modelo de regressão logística com variável dependente “Esgotamento emocional”.

A tabela 6 demonstra que a cada aumento unitário na percepção de carga de trabalho, a chance de esgotamento emocional elevado aumenta 3,35 vezes. Já quando se trata de suporte institucional, levando em consideração que a redução percentual é calculada por  $(1 - 0,43) * 100$ , logo, a cada aumento unitário na percepção de suporte institucional, a chance de esgotamento

emocional elevado diminui 57%.

Tabela 6 – Interpretação Dos *Odds Ratios* para o Modelo de Regressão Logística com Variável Dependente “Esgotamento Emocional”.

| Variável $\beta$             | $\beta$ (coeficiente) | p-valor | Odds Ratio (exp ( $\beta$ )) |
|------------------------------|-----------------------|---------|------------------------------|
| <b>Carga de trabalho</b>     | 1,21                  | 0,022   | 3,35                         |
| <b>Suporte institucional</b> | -0,85                 | 0,035   | 0,43                         |

*Fonte: Autora (2025)*

#### 4.5.4. Probabilidades Previstas de *Burnout*

Com base nos coeficientes estimados pela regressão logística binária, foi possível calcular no *software* R as probabilidades previstas de ocorrência de esgotamento emocional elevado para diferentes combinações dos preditores analisados. A equação logística permite transformar os valores dos preditores contínuos como suporte institucional e carga de trabalho em probabilidades, por meio da função logística inversa. Os resultados demonstram que docentes com alta carga de trabalho e baixo suporte institucional apresentaram uma probabilidade superior a 80% de esgotamento emocional elevado. Em contrapartida, aqueles com baixa carga de trabalho e elevado suporte institucional apresentaram probabilidade inferior a 20%. Esses achados reforçam o papel e a influência negativa da sobrecarga de trabalho na saúde mental dos docentes. Tais probabilidades foram estimadas no R utilizando a função *predict()* com o argumento *type = "response"*, que fornece as probabilidades ajustadas a partir do modelo. Esses cálculos permitem não apenas verificar a significância estatística dos preditores, mas também traduzir os achados em termos mais concretos.

Tabela 7 – Probabilidades Previstas de *Burnout* Emocional Elevado

| Carga De Trabalho | Suporte Institucional | Probabilidade Prevista De <i>Burnout</i> |
|-------------------|-----------------------|------------------------------------------|
| Alta (5)          | Baixo (1)             | 0,84                                     |
| Alta (5)          | Alto (5)              | 0,48                                     |
| Baixa (1)         | Baixo (1)             | 0,42                                     |
| Baixa (1)         | Alta (5)              | 0,18                                     |
| Alta (5)          | Baixo (1)             | 0,84                                     |

*Fonte: Autora (2025)*

Além disso, foram estimadas probabilidades individuais com base nos dados dos docentes. Os resultados da tabela 8 indicam o recorte dos 6 primeiros docentes, os demais resultados estão dispostos em sua integralidade no apêndice B. Os resultados indicam que:

A tabela 8 mostra que, embora o modelo não preveja diretamente o estresse relatado, ele estima a probabilidade de *Burnout* com base em variáveis como sexo, idade, carga de trabalho e suporte institucional. O caso do Docente 2 é particularmente interessante: mesmo relatando estresse baixo (nível 1), foi classificado com alto risco (79%), o que indica presença de fatores de risco relevantes, ainda que os sintomas não estejam evidentes.

Essa abordagem permite identificar docentes em risco antes da manifestação evidente do *Burnout*, contribuindo para ações preventivas. No total a análise do R determinou que 12 docentes foram classificados como de Alto risco (probabilidade  $\geq 0,5$ ), e 44 como de Baixo risco (probabilidade  $< 0,5$ ), representando aproximadamente 21,4% da amostra com alta vulnerabilidade emocional.

Tabela 8 – Probabilidades Individuais de *Burnout*

| Docente | Nível De Estresse | Probabilidade Estimada De <i>Burnout</i> | Classificação |
|---------|-------------------|------------------------------------------|---------------|
| 1       | 3                 | 55,0%                                    | Alto Risco    |
| 2       | 1                 | 79,0%                                    | Alto Risco    |
| 3       | 2                 | 0,2%                                     | Baixo Risco   |
| 4       | 1                 | 9,3%                                     | Baixo Risco   |
| 5       | 1                 | 1,6%                                     | Baixo Risco   |
| 6       | 3                 | 59,1%                                    | Alto Risco    |

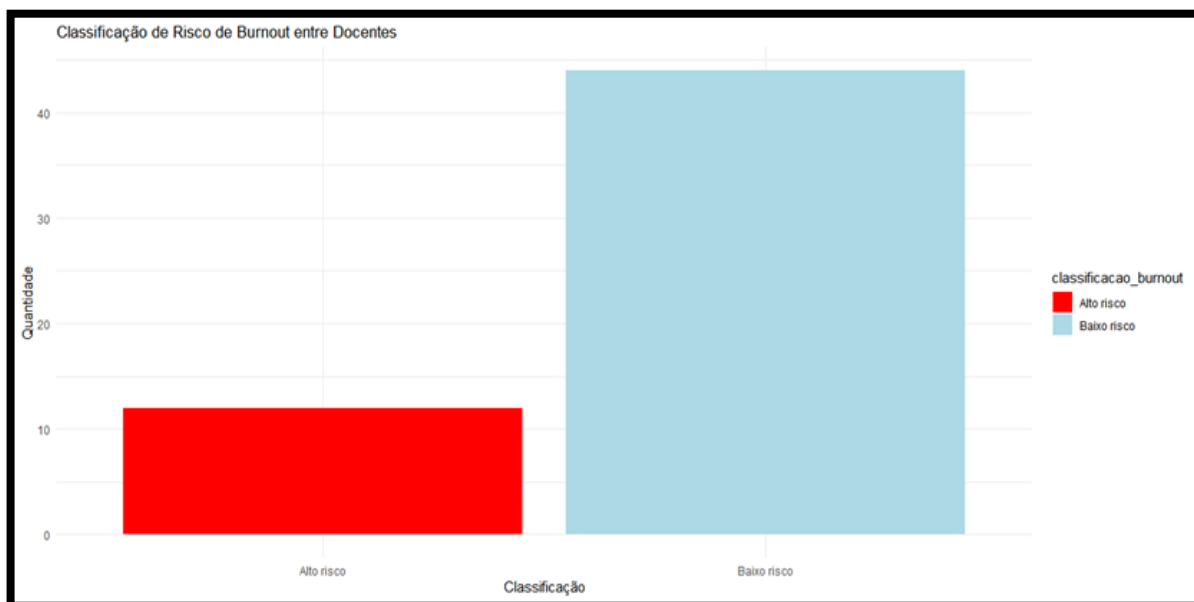
*Fonte: Autora (2025)*

#### 4.5.5. Visualização dos Preditores do Esgotamento

A fim de complementar os achados estatísticos, foram elaborados gráficos no R que ilustram as distribuições e tendências associadas ao esgotamento emocional elevado.

A Figura 31 ilustra a classificação dos participantes em dois grupos, com base na probabilidade estimada de *Burnout* emocional elevado: Alto risco (probabilidade  $\geq 0,5$ ) e Baixo risco (probabilidade  $< 0,5$ ). Observa-se que 12 docentes (21,4% da amostra) foram classificados como de alto risco, enquanto 44 docentes (78,6%) foram considerados de baixo risco.

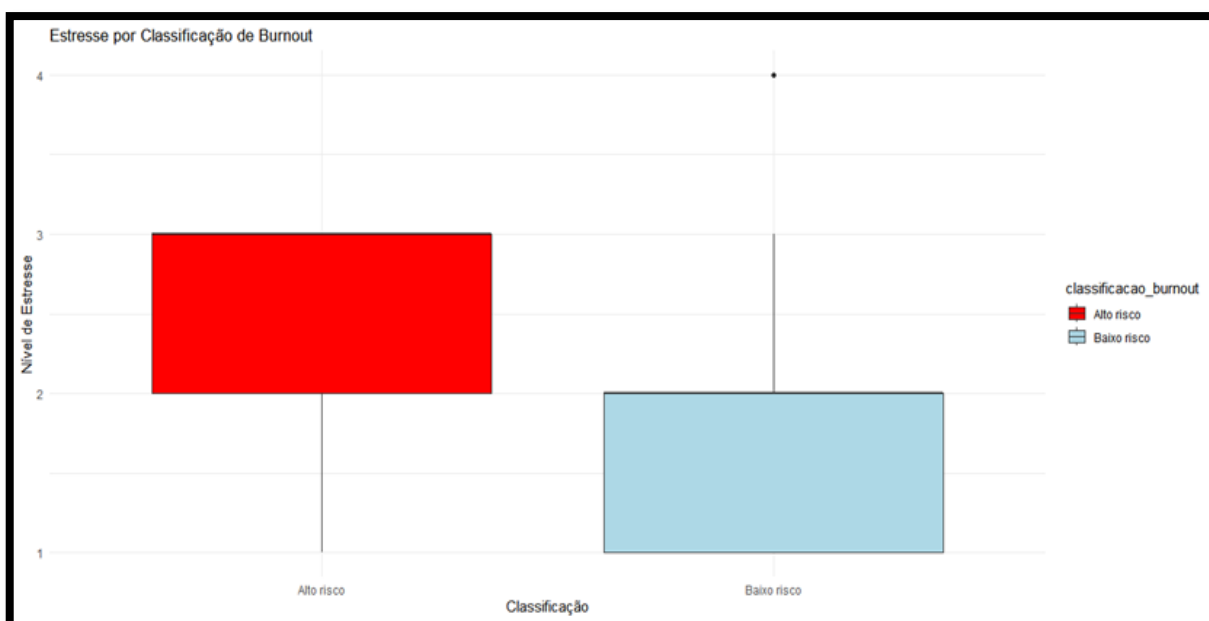
Figura 31 - Classificação de Risco de *Burnout* Emocional entre Docentes



Fonte: Autora (2025)

A Figura 32 ilustra visualmente a distribuição dos participantes da pesquisa quanto à probabilidade estimada de apresentar *Burnout* emocional elevado. Nota-se que a maioria foi classificada com baixo risco (probabilidade  $< 0,5$ ), enquanto uma minoria significativa apresenta alto risco (probabilidade  $\geq 0,5$ ).

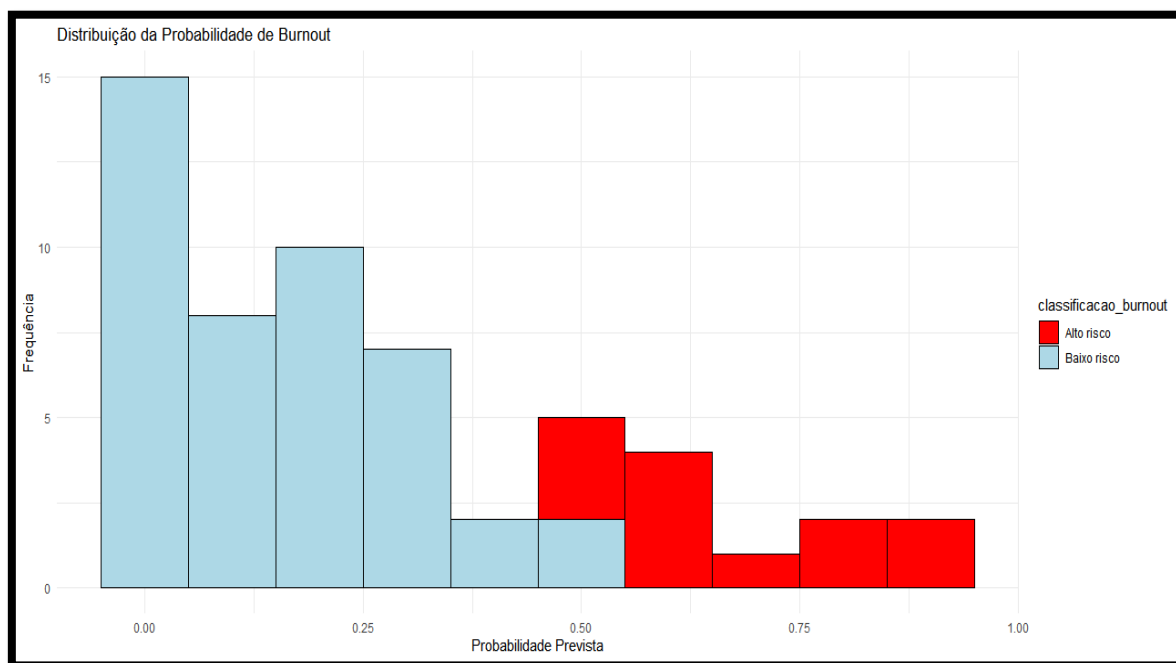
Figura 32 - Classificação de Risco de *Burnout* Emocional entre Docentes



Fonte: Autora (2025)

Por fim, a Figura 33 ilustra a distribuição dos docentes em relação à predisposição ao *Burnout*, conforme probabilidades previstas a partir do modelo de regressão logística binária.

Figura 33 - Classificação de Risco de *Burnout* entre Docentes



*Fonte: Autora (2025)*

A análise dos dados revelou padrões consistentes a respeito da propensão ao *Burnout* entre os docentes alvos. Inicialmente, foi observada a necessidade de se aplicar testes não paramétricos devido à ausência de distribuição normal nas variáveis, o que mudou como seria calculado a percepção dos professores sobre aspectos como estresse, fadiga e apoio institucional.

Com base no teste de *Mann-Whitney U*, foi identificado que docentes que relatam maior percepção de apoio por parte da instituição de ensino superior também apresentam níveis mais baixos de estresse. Esse resultado está alinhado com estudos prévios que associam ambientes institucionais acolhedores a uma melhora na saúde mental de profissionais da educação. As correlações de *Spearman* forneceram evidências complementares, indicando associação direta entre estresse e fadiga, e uma relação inversa entre suporte institucional e a percepção de carga de trabalho.

Esses resultados ilustram uma dinâmica em que a sobrecarga está atrelada ao estresse, mas pode ser amenizada mediante um suporte institucional mais efetivo. A regressão logística aplicada revelou que uma carga de trabalho elevada e o baixo suporte estão associados a uma probabilidade significativamente maior de esgotamento emocional, com razões de chance de

3,35 e 0,43, respectivamente. A partir do modelo logístico, foi possível prever probabilidades concretas: docentes com alta carga e pouco suporte institucional apresentaram até 84% de chance de desenvolver *Burnout*; por outro lado, os que relataram baixa carga e elevado suporte mostraram risco inferior a 20%. Esses dados evidenciam o impacto positivo de medidas institucionais de apoio no enfrentamento do adoecimento emocional docente.

A análise individual dos casos também trouxe aspectos importantes: cerca de 21,4% dos docentes apresentaram alto risco de *Burnout*, mesmo sem necessariamente relatarem níveis elevados de estresse. Um exemplo notável foi o Docente 2, cuja baixa percepção de estresse contrastou com uma elevada probabilidade de esgotamento, o que destaca a utilidade de modelos preditivos na identificação de riscos ocultos à saúde mental.

Em suma, esses resultados reforçam a importância de estratégias institucionais que priorizem o acolhimento, a redução da sobrecarga e a valorização dos professores, como forma de mitigar os riscos de esgotamento. A integração de dados objetivos com percepções subjetivas mostrou-se eficaz para construir um diagnóstico mais preciso e orientar intervenções direcionadas.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa revelou uma associação significativa entre suporte institucional, carga de trabalho e níveis de estresse entre docentes. As análises apontaram que ambientes com maior suporte institucional tendem a apresentar menor prevalência de *Burnout*. Além disso, modelos preditivos mostraram-se eficazes para identificar docentes em risco, inclusive aqueles que não manifestam sintomas evidentes.

Os dados indicaram a necessidade urgente de políticas acadêmicas que priorizem o bem-estar mental docente. Estratégias como a redução da carga de trabalho, oferta de suporte institucional e programas de saúde mental e principalmente o desenvolvimento de políticas para auxiliar no tratamento do estresse excessivo pode ser decisivo para a prevenção do *Burnout*, principalmente na instituição de aplicação desta pesquisa, como também em outras. Instituições educacionais devem adotar medidas que reconheçam a diversidade de perfis entre os docentes e promovam ambientes mais acolhedores e saudáveis.

Estudos futuros podem explorar a influência de variáveis adicionais como tipo do clima organizacional e fatores cruciais como distanciamento familiar dos docentes em períodos letivos. Recomenda-se também o uso de amostras maiores e análises longitudinais que acompanhem os docentes ao longo do tempo, permitindo identificar mudanças no perfil de risco e avaliar o impacto de intervenções institucionais sobre o *Burnout* docente.

## REFERÊNCIAS

- ALEXANDRE, N. M. C.; COLUCI, M. Z. O. Validade de conteúdo nos processos de construção e adaptação de instrumentos de medidas. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 16, p. 3061-3068, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/XTDvHz9ZPbKfbQPgTTBsXXv/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 31 out. 2024.
- BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E. *Burnout*: um modelo de trabalho e demandas. Análise do trabalho e *Burnout*, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/smi.2711>. Acesso em: 31 out. 2024.
- BIRGAND, F. *et al.* *Burnout* among university educators: A study of contributing factors. *Research in Higher Education*, v. 64, n. 7, p. 1035-1055, 2023. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567122000967>. Acesso em: 31 out. 2024.
- COCHRAN, William G. *Sampling Techniques*. 3. ed. New York: John Wiley & Sons, 1977. Disponível em: <https://archive.org/details/cochran-1977-sampling-techniques>. Acesso em: 3 abr. 2025.
- DANCEY, Christine; REIDY, John. *Estatística sem matemática para psicologia*. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2017.
- DEMEROUTI, E.; BAKKER, A. B. The job demands-resources model of *Burnout*. *Journal of Managerial Psychology*, v. 22, n. 3, p. 309-328, 2001. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/220722270\\_The\\_job\\_demands-resources\\_model\\_of\\_Burnout](https://www.researchgate.net/publication/220722270_The_job_demands-resources_model_of_Burnout). Acesso em: 31 out. 2024.
- FIELD, Andy. *Descobrimos a estatística usando o SPSS*. 4. ed. Porto Alegre: Artmed, 2013.
- FREITAS, L.; CAVALCANTI, R. Impact of *Burnout* on teacher quality of life and mental health. *Revista Teia*, v. 10, n. 3, p. 256-275, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/re-teia/article/view/63784>. Acesso em: 31 out. 2024.
- GHAFFARI, A. *et al.* *Burnout* prevalence among healthcare professionals: A systematic review. *BMC Public Health*, v. 22, n. 1, p. 320, 2022. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9512892/>. Acesso em: 31 out. 2024.
- HOLMGREN, L.; HENRIKSSON, P. *Burnout* in customer service and sales roles. *Work & Stress*, v. 37, n. 2, p. 120-138, 2023. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2023.2142301>. Acesso em: 31 out. 2024.
- KÖHLER, T.; KAUFFELD, S.; ZETTLER, I. The relationship between *Burnout* and work engagement: A meta-analysis. *Work & Stress*, v. 34, n. 2, p. 137-156, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1622631>. Acesso em: 31 out. 2024.
- KÖHLER, T.; MÖLLE, S.; ZIEROLD, K.; HEUER, T. *Burnout* among teachers: a systematic review and meta-analysis. *Educational Psychology Review*, v. 32, n. 1, p. 121-152, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10648-019-09516-3>. Acesso em: 31 out. 2024.

MALACH, M. *Burnout syndrome: Understanding the phenomenon*. *Frontiers in Psychology*, v. 12, p. 796643, 2021. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.796643/full>. Acesso em: 31 out. 2024.

MALIK, M.; KHAN, M. N.; HAYAT, N.; ALI, M. M. *Burnout among teachers: a systematic review and meta-analysis*. *Teaching and Teacher Education*, v. 112, p. 103601, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103601>. Acesso em: 31 out. 2024.

MALIK, M. I.; OMER, R.; ABBAS, A.; AWAN, U. Understanding the relationship between *Burnout* and organizational commitment: Evidence from higher education institutions. *Higher Education*, v. 84, n. 3, p. 381-399, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10734-021-00716-y>. Acesso em: 31 out. 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). *Burnout: uma síndrome ocupacional*. 2019. Disponível em: [https://www.who.int/mental\\_health/evidence/burn-out/en/](https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/). Acesso em: 31 out. 2024.

POLIT, D. F.; BECK, C. T. The content validity index: Are you sure you know what's being reported? Critique and recommendations. *Research in Nursing & Health*, v. 29, n. 5, p. 489-497, 2006. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/nur.20147>. Acesso em: 31 out. 2024.

SANTOS, L. D.; LIMA, M. C.; RODRIGUES, M. A. Intervenções para a prevenção do *Burnout* em docentes: um estudo de caso. *Revista Brasileira de Educação*, v. 26, n. 2, p. 215-235, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/article/view/123456>. Acesso em: 31 out. 2024.

SHARMA, A.; TIAN, C.; ZHANG, Y. The impact of technology on workplace adaptation: Insights from the pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, v. 20, n. 1, p. 300, 2023. Disponível em: <https://www.mdpi.com/1660-4601/20/1/300>. Acesso em: 31 out. 2024.

SIEGEL, Sidney; CASTELLAN, N. John Jr. *Nonparametric Statistics for the Behavioral Sciences*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill, 1988.

SKAALVIK, E. M.; SKAALVIK, S. *Burnout in the teaching profession: a review of the literature*. *International Journal of Educational Research*, v. 82, p. 57-70, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2017.01.003>. Acesso em: 31 out. 2024.

SOUZA, A. C.; ALEXANDRE, N. M. C.; GUIMARÃES, L. B. M. O uso de análise de confiabilidade na validação de instrumentos de pesquisa. *Revista de Saúde Pública*, v. 51, p. 1-10, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/B8wY3bMzF9k3jPV95DtyBzP/?lang=pt>. Acesso em: 2 abr. 2025.

SOUZA, R.; OLIVEIRA, M. *Burnout challenges in higher education teaching*. *Revista Teia*, v. 10, n. 2, p. 123-145, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/revteia/article/view/63784>. Acesso em: 31 out. 2024.

TAVAKOL, M.; DENNICK, R. Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, v. 2, p. 53-55, 2011. Disponível gratuitamente em: <https://www.ijme.net/archive/2/cronbachs-alpha.pdf>. Acesso em: 31 out. 2024.

TRIOLA, Mario F. Introdução à estatística. 12. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2016.

VASCONCELOS, C. T. M. *et al.* Alfa de Cronbach e confiabilidade de questionários: uma análise na área da saúde. Revista Brasileira de Estatística em Saúde, v. 38, n. 1, p. 44-50, 2020. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/rbes/article/view/62123>. Acesso em: 2 abr. 2025.

WANG, Y.; HAO, Z. Work from home and its implications for employees during the pandemic. Research in Transportation Economics, v. 1, n. 1, p. 100051, 2023. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2212567122000513>. Acesso em: 31 out. 2024.

## APÊNDICE A – PERGUNTAS DO INSTRUMENTO DE COLETA POR SEÇÃO

### Questões da Seção De Informações Demográficas

#### Seção De Informações Demográficas

Gênero:

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino
- ☐ Outro

Idade:

- ☐ Menos de 30 anos
- ☐ 30-39 anos
- ☐ 40-49 anos
- ☐ 50 anos ou mais

Tempo de atuação na instituição:

- ☐ Menos de 5 anos
- ☐ 5-10 anos
- ☐ 11-20 anos
- ☐ Mais de 20 anos

Regime de trabalho:

- ☐ 20 horas
- ☐ 40 horas
- ☐ Dedicção exclusiva

*Fonte: Autora (2025)*

### Questões da Seção de Fatores de Trabalho

#### Seção de Fatores de Trabalho

**Carga de trabalho:**

Em média, quantas horas por semana você dedica às suas atividades acadêmicas como (ensino, pesquisa, extensão)?

- ☐ Menos de 20 horas
- ☐ 21-30 horas
- ☐ 31-40 horas
- ☐ Mais de 40 horas

---

**Carga de trabalho:**

Quantas horas você dedica a atividades extracurriculares relacionadas ao seu trabalho (orientação de alunos, projetos, entidades e etc.)?

- ☐ Menos de 5 horas
- ☐ 5 a 10 horas
- ☐ Mais de 10 horas

---

**Percepção de suporte institucional:**

Você sente que a instituição oferece o suporte material necessário para o desempenho das suas funções?

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

---

**Reconhecimento profissional:**

O quanto você se sente reconhecido(a) pela instituição de educação federal?

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

---

**Reconhecimento profissional:**

O quanto você se sente reconhecido(a) pelos alunos?

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

---

**Equilíbrio trabalho-vida pessoal:**

Como você classificaria o equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional?

- ☐ Muito ruim
  - ☐ Ruim
  - ☐ Regular
-

---

☐ Bom

☐ Muito bom

---

**Equilíbrio trabalho-vida pessoal:**

Como você avalia a sua saúde mental atualmente?

☐ Muito ruim

☐ Ruim

☐ Moderada

☐ Boa

☐ Muito boa

---

**Ambiente de trabalho:**

Como você avalia o ambiente emocional do seu local de trabalho?

☐ Muito desfavorável

☐ Desfavorável

☐ Neutro

☐ Favorável

☐ Muito favorável

---

**Ambiente de trabalho:**

Como você avalia o suporte institucional para lidar com o estresse?

☐ Muito baixo

☐ Baixo

☐ Moderado

☐ Alto

☐ Muito alto

---

*Fonte: Autora (2025)*

---

Questões Relacionadas aos Sintomas de *Burnout*

Seção de Sintomas de *Burnout*

---

Baseado nas três dimensões do *Burnout* (exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal), essa seção será usada como variável dependente. Escala de *Likert* de 5 pontos: 1 (Nunca), 2 (Raramente), 3 (Às vezes), 4 (Frequentemente), 5 (Sempre).

---

Sinto-me emocionalmente exausto(a) devido ao meu trabalho.

---

Tenho me sentido esgotado(a) ao final do dia.

---

|                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tenho me sentido fatigado(a) pela manhã ao pensar nas atividades de trabalho.                            |
| Sinto que estou me distanciando emocionalmente dos alunos.                                               |
| Sinto que não consigo me conectar emocionalmente com os alunos para entendê-los melhor.                  |
| Tenho tratado os alunos de maneira impessoal, como se fossem objetos.                                    |
| Tenho me tornado mais insensível em relação às demandas dos colegas de trabalho.                         |
| Tenho me tornado mais insensível em relação às demandas dos alunos.                                      |
| Tenho me sentido insatisfeito(a) com os resultados que tenho alcançado na instituição federal de ensino. |
| Tenho tido a sensação de que sou incompetente para lidar com as demandas do trabalho.                    |
| Sinto que meu ensino não está fazendo uma diferença significativa na graduação dos alunos.               |
| Sinto que meus colegas de trabalho não me reconhecem como referência de atuação na minha área.           |
| Sinto que meu método de lecionar não gera credibilidade entre os alunos.                                 |
| Me sinto pressionado (a) intelectualmente por meus colegas de trabalho.                                  |
| Sinto que a competição entre colegas afeta meu desempenho.                                               |

*Fonte: Autora (2025)*

## **APÊNDICE B – PROBABILIDADES INDIVIDUAIS DE *BURNOUT* ESTIMADAS**

Probabilidades Individuais De *Burnout*

| Docente | Estresse | Probabilidade<br>estimada de<br><i>Burnout</i> (%) | Classificação |
|---------|----------|----------------------------------------------------|---------------|
| 1       | 3        | 55,0                                               | Alto risco    |
| 2       | 1        | 79,0                                               | Alto risco    |
| 3       | 2        | 0,0                                                | Baixo risco   |
| 4       | 1        | 9,0                                                | Baixo risco   |
| 5       | 1        | 2,0                                                | Baixo risco   |
| 6       | 3        | 59,0                                               | Alto risco    |
| 7       | 2        | 1,0                                                | Baixo risco   |
| 8       | 2        | 2,0                                                | Baixo risco   |
| 9       | 3        | 52,0                                               | Alto risco    |
| 10      | 1        | 1,0                                                | Baixo risco   |
| 11      | 2        | 1,0                                                | Baixo risco   |
| 12      | 3        | 59,0                                               | Alto risco    |
| 13      | 3        | 15,0                                               | Baixo risco   |
| 14      | 3        | 24,0                                               | Baixo risco   |
| 15      | 2        | 32,0                                               | Baixo risco   |
| 16      | 3        | 32,0                                               | Baixo risco   |
| 17      | 1        | 5,0                                                | Baixo risco   |
| 18      | 2        | 45,0                                               | Baixo risco   |
| 19      | 4        | 24,0                                               | Baixo risco   |
| 20      | 2        | 15,0                                               | Baixo risco   |
| 21      | 1        | 12,0                                               | Baixo risco   |
| 22      | 3        | 36,0                                               | Baixo risco   |
| 23      | 1        | 2,0                                                | Baixo risco   |
| 24      | 1        | 3,0                                                | Baixo risco   |
| 25      | 1        | 2,0                                                | Baixo risco   |
| 26      | 3        | 45,0                                               | Baixo risco   |

|    |   |      |             |
|----|---|------|-------------|
| 27 | 1 | 5,0  | Baixo risco |
| 28 | 1 | 24,0 | Baixo risco |
| 29 | 2 | 24,0 | Baixo risco |
| 30 | 2 | 19,0 | Baixo risco |
| 31 | 1 | 0,0  | Baixo risco |
| 32 | 1 | 12,0 | Baixo risco |
| 33 | 2 | 9,0  | Baixo risco |
| 34 | 1 | 45,0 | Baixo risco |
| 35 | 3 | 74,0 | Alto risco  |
| 36 | 3 | 52,0 | Alto risco  |
| 37 | 1 | 3,0  | Baixo risco |
| 38 | 2 | 30,0 | Baixo risco |
| 39 | 2 | 59,0 | Alto risco  |
| 40 | 1 | 12,0 | Baixo risco |
| 41 | 1 | 59,0 | Alto risco  |
| 42 | 1 | 5,0  | Baixo risco |
| 43 | 3 | 87,0 | Alto risco  |
| 44 | 2 | 1,0  | Baixo risco |
| 45 | 2 | 26,0 | Baixo risco |
| 46 | 1 | 15,0 | Baixo risco |
| 47 | 2 | 79,0 | Alto risco  |
| 48 | 2 | 30,0 | Baixo risco |
| 49 | 2 | 12,0 | Baixo risco |
| 50 | 1 | 24,0 | Baixo risco |
| 51 | 3 | 26,0 | Baixo risco |
| 52 | 2 | 15,0 | Baixo risco |
| 53 | 1 | 10,0 | Baixo risco |
| 54 | 1 | 13,0 | Baixo risco |
| 55 | 3 | 91,0 | Alto risco  |
| 56 | 1 | 30,0 | Baixo risco |

**Fonte:** Autora (2025)