

UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO
DIVISÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*
MESTRADO PROFISSIONAL SAÚDE E EDUCAÇÃO

JONATHAN ALLAN SANTOS DE ARAÚJO MELLO

**PERCEPÇÃO E ENFRENTAMENTO DO *BURNOUT* ENTRE PROFESSORES DO
ENSINO SUPERIOR**

RIBEIRÃO PRETO

2026

JONATHAN ALLAN SANTOS DE ARAÚJO MELLO

**PERCEPÇÃO E ENFRENTAMENTO DO *BURNOUT* ENTRE PROFESSORES DO
ENSINO SUPERIOR**

Dissertação apresentada à Universidade
de Ribeirão Preto – UNAERP como parte
dos requisitos para obtenção do título de
Mestre em Saúde e Educação.

Orientadora: Profa. Dra. Juliana Chiaretti
Novi

RIBEIRÃO PRETO

2026

Ficha catalográfica preparada pelo Centro de Processamento
Técnico da Biblioteca Central da UNAERP

- Universidade de Ribeirão Preto -

MELLO, Jonathan Allan Santos de Araujo, 1992-
M527p Percepção e enfrentamento do *Burnout* entre professores do
ensino superior / Jonathan Allan Santos de Araujo Mello. –
Ribeirão Preto, 2026.
48 f. : il.

Orientador: Profa. Dra. Juliana Chiaretti Novi.

Dissertação (Mestrado) - Universidade de Ribeirão Preto,
UNAERP, Mestrado em Saúde e Educação, 2026.

1. *Burnout*. 2. Docência universitária. 3. Saúde mental.
4. Riscos psicossociais. 5. Ensino superior. II. Título.

CDD 610

JONATHAN ALLAN SANTOS DE ARAÚJO MELLO

**A RESSIGNIFICAÇÃO DO BURNOUT: IMPORTÂNCIA NA COMPREENSÃO E
NO TRATAMENTO DA SÍNDROME ENTRE PROFESSORES DO ENSINO
SUPERIOR**

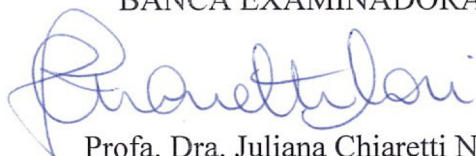
Dissertação de Mestrado apresentada ao
Programa de Pós-Graduação em Saúde e
Educação da Universidade de Ribeirão
Preto para obtenção do título de Mestre
em Saúde e Educação.

Área de Concentração: Ensino de Ciências da Saúde

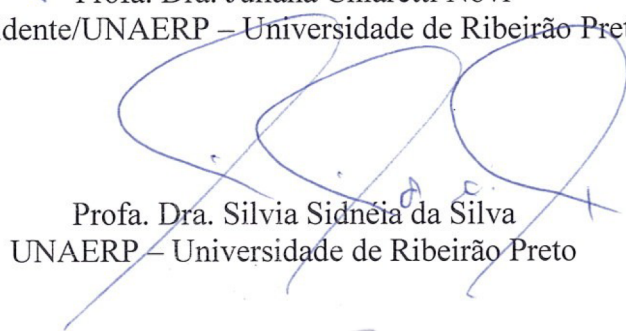
Data da defesa: 08 de junho de 2026

Resultado: Aprovado

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dra. Juliana Chiaretti Novi
Presidente/UNAERP – Universidade de Ribeirão Preto



Prof. Dra. Silvia Sidneia da Silva
UNAERP – Universidade de Ribeirão Preto



Prof. Dr. Claudio Augusto Ferreira Di Marco
Centro Universitário Herminio Ometto de Araras

RIBEIRÃO PRETO
2026

RESUMO

MELLO, J. A. S. A. Percepção e enfrentamento do burnout entre professores do ensino superior. Mestrado Profissional em Saúde e Educação, Universidade de Ribeirão Preto, Ribeirão Preto-SP, 2026.

O burnout é reconhecido como fenômeno ocupacional associado ao estresse crônico no trabalho e tem sido relacionado a condições organizacionais, demandas excessivas e fragilidades no suporte institucional. No ensino superior, a multiplicidade de atribuições docentes, a pressão por produtividade acadêmica e as exigências administrativas ampliam o risco de desgaste psíquico. Este estudo teve como objetivo analisar como a banalização do burnout influencia a percepção e o enfrentamento da síndrome entre professores do ensino superior. Trata-se de estudo transversal, exploratório, de abordagem quantitativa, com análise temática complementar de questões abertas. Participaram 117 docentes da Universidade de Ribeirão Preto, dos campi Ribeirão Preto e Guarujá. A coleta de dados foi realizada por meio de questionário online, composto por instrumento sociodemográfico e pelo Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT). Os dados quantitativos foram analisados por estatística descritiva e correlações entre dimensões do instrumento; as respostas abertas foram submetidas à análise temática. Os resultados indicaram que 41,0% da amostra apresentou algum grau de vulnerabilidade ao burnout, dos quais 18,8% configuraram perfil indicativo, considerando $IP \leq P25$ e $DP \geq P75$. O Desgaste Psíquico apresentou média de 1,67 ($DP = 0,91$), com tendência de aumento proporcional à carga horária semanal, enquanto a Ilusão pelo Trabalho permaneceu preservada ($M = 3,15$), sugerindo manutenção do engajamento vocacional em parte expressiva dos docentes. A análise temática revelou que apenas 6,0% dos participantes mencionaram fatores organizacionais ao definir burnout, e nenhum relatou estratégias coletivas ou institucionais de enfrentamento. Esses achados sugerem a predominância de uma compreensão individualizante do fenômeno e reforçam a necessidade de ações institucionais voltadas à prevenção, ao acolhimento e à gestão dos riscos psicossociais no ensino superior. Como produto técnico, foi elaborado o Guia Institucional de Prevenção e Enfrentamento do burnout no Ensino Superior, direcionado a docentes e gestores acadêmicos.

Palavras-chave: *burnout*; docência universitária; saúde mental; riscos psicossociais; ensino superior.

ABSTRACT

MELLO, J. A. S. A. Perception and coping with burnout among higher education teachers. Professional Master's Degree in Health and Education, University of Ribeirão Preto, Ribeirão Preto-SP, 2026.

burnout is recognized as an occupational phenomenon associated with chronic workplace stress and has been related to organizational conditions, excessive demands, and weaknesses in institutional support. In higher education, the multiple responsibilities assigned to faculty members, pressure for academic productivity, and administrative demands increase the risk of psychological exhaustion. This study aimed to analyze how the trivialization of burnout influences the perception and coping strategies adopted by higher education teachers. This was a cross-sectional and exploratory study with a quantitative approach and complementary thematic analysis of open-ended questions. A total of 117 faculty members from the University of Ribeirão Preto, Ribeirão Preto and Guarujá campuses, participated in the study. Data were collected through an online questionnaire composed of a sociodemographic instrument and the Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT). Quantitative data were analyzed using descriptive statistics and correlations between the instrument dimensions, while open-ended responses were submitted to thematic analysis. The results indicated that 41.0% of the sample presented some degree of vulnerability to burnout, of whom 18.8% met criteria for an indicative profile, considering $IP \leq P25$ and $DP \geq P75$. Psychological Exhaustion showed a mean score of 1.67 (SD = 0.91), with a tendency to increase proportionally to weekly workload, whereas Illusion for Work remained preserved ($M = 3.15$), suggesting that vocational engagement was maintained among a substantial proportion of faculty members. Thematic analysis revealed that only 6.0% of participants mentioned organizational factors when defining burnout, and none reported collective or institutional coping strategies. These findings suggest the predominance of an individualizing understanding of the phenomenon and reinforce the need for institutional actions aimed at prevention, support, and management of psychosocial risks in higher education. As a technical product, an Institutional Guide for the Prevention and Management of burnout in Higher Education was developed for faculty members and academic managers.

Keywords: burnout; university teaching; mental health; psychosocial risks; higher education.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CESQT	Questionário para Avaliação da síndrome de burnout no Trabalho
CID-11	Classificação Internacional de Doenças, 11ª Revisão
CNS	Conselho Nacional de Saúde
CU	Culpa (dimensão CESQT)
DP	Desgaste Psíquico (dimensão CESQT); desvio padrão (estatística)
GRO	Gerenciamento de Riscos Ocupacionais
IES	Instituição de Ensino Superior
ILO	International Labour Organization (Organização Internacional do Trabalho)
IND	Indolência (dimensão CESQT)
IP	Ilusão pelo Trabalho (dimensão CESQT)
MBI	Maslach burnout Inventory
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NR-1	Norma Regulamentadora nº 1
OMS	Organização Mundial da Saúde
PGR	Programa de Gerenciamento de Riscos
SPSS	Pacote Estatístico para as Ciências Sociais
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UNAERP	Universidade de Ribeirão Preto
WHO	Organização Mundial da Saúde

LISTA DE QUADROS

- Quadro 1 – Perfil sociodemográfico dos participantes (n = 117)
Quadro 2 – Pontuações médias nas dimensões do CESQT (n = 117)
Quadro 3 – Distribuição dos perfis de burnout na amostra (n = 117)
Quadro 4 – Correlações entre as dimensões do CESQT

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
1.1 JUSTIFICATIVA.....	12
1.2 OBJETIVO GERAL	13
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
2 REVISÃO DA LITERATURA.....	13
2.1 SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i>	13
2.1.1 Histórico e Evolução do Conceito de burnout	14
2.1.2 burnout em Professores do Ensino Superior	15
2.1.3 O Docente do Ensino Superior: Especificidades e Contexto de Trabalho.....	16
2.1.4 A Banalização do burnout: Mercantilização e Narrativas Midiáticas.....	17
2.2 Estigma social do trabalho e transformações geracionais	18
2.3 <i>BURNOUT</i> , RISCOS PSICOSSOCIAIS E O GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS (NR-1)	19
3 METODOLOGIA.....	20
3.1 TIPO E DELINEAMENTO DO ESTUDO	20
3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA	20
3.2.1 Critérios de inclusão:.....	21
3.2.2 Critérios de exclusão:	21
3.3 COLETA DE DADOS	21
3.3.1 Instrumentos de Coleta de Dados.....	21
3.3.2 Procedimentos de Coleta de Dados	22
3.4 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS	22
3.5 Considerações éticas	23
4 RESULTADOS	24
4.1 Perfil Sociodemográfico da Amostra	24
4.2 Análise das Dimensões do CESQT	25
4.3 Classificação dos Perfis de burnout	26
4.4 Análises Associativas	27
4.5 Análise Temática das Questões Abertas.....	27
5 DISCUSSÃO.....	28
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
7 PRODUTO DA PESQUISA	31
REFERÊNCIAS	32

APÊNDICE A – Questionário Sociodemográfico	34
APÊNDICE A – CARTILHA EDUCATIVA: <i>BURNOUT</i> DOCENTE.....	37
ANEXO A – Termo de consentimento livre e esclarecido.....	39
ANEXO B – CESQT (instrumento)	42
ANEXO C – Carta de autorização de Guarujá	47
ANEXO D – Carta de autorização de Ribeirão Preto	47

1 INTRODUÇÃO

A síndrome de *burnout*, inicialmente descrita por Freudenberger (1974) e posteriormente sistematizada por Maslach e Jackson (1981), consolidou-se como um dos principais fenômenos relacionados ao esgotamento ocupacional nas últimas décadas. Atualmente, é reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como fenômeno ocupacional na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), sendo caracterizada por exaustão emocional, distanciamento mental em relação ao trabalho e redução da eficácia profissional (*World Health Organization*, 2019). Esse reconhecimento reforça sua natureza vinculada às condições laborais e às dinâmicas organizacionais, afastando interpretações exclusivamente individualizantes.

No campo educacional, especialmente no ensino superior, o *burnout* assume contornos particulares. Diferentemente da docência na educação básica, o professor universitário atua sob uma lógica institucional que articula ensino, pesquisa, extensão e gestão acadêmica, acumulando responsabilidades que extrapolam a sala de aula. A multiplicidade de funções, a pressão por produtividade científica, a participação em avaliações institucionais e a necessidade de constante atualização profissional configuram um cenário de intensificação do trabalho acadêmico. Estudos nacionais indicam prevalência significativa de sintomas de *burnout* entre docentes universitários, com níveis elevados de exaustão emocional e desgaste psíquico associados à sobrecarga e às condições organizacionais (Diehl & Carlotto, 2020; Miranda *et al.*, 2021).

O período pandêmico agravou esse cenário, impondo rápida adaptação ao ensino remoto, ampliação da carga de trabalho e reconfiguração das rotinas acadêmicas. Revisões integrativas e estudos empíricos apontam aumento expressivo de sofrimento ocupacional entre docentes nesse contexto, reforçando o caráter estrutural e coletivo do fenômeno (Souza *et al.*, 2023; Reis & Oliveira, 2022). Tais evidências demonstram que o *burnout* no ensino superior não se trata de evento episódico ou circunstancial, mas de condição recorrente relacionada à organização do trabalho e às demandas institucionais contemporâneas.

Paralelamente ao aumento das discussões científicas sobre o tema, observa-se uma crescente banalização do conceito de *burnout* em discursos midiáticos, corporativos e redes sociais. Frequentemente reduzido a sinônimo de cansaço cotidiano ou falta de gestão individual, o termo passa a ser utilizado de forma

superficial, desconsiderando suas bases conceituais e seus determinantes psicossociais. Essa mercantilização do sofrimento tende a deslocar a responsabilidade das estruturas organizacionais para o indivíduo, obscurecendo fatores institucionais que contribuem para o esgotamento docente (Siqueira e Padilha, 2020).

O presente estudo parte da hipótese de que a trivialização do *burnout* no discurso social gera um efeito paradoxal: ao tornar o termo onipresente e esvaziado de rigor conceitual, dificulta o reconhecimento clínico da síndrome pelos próprios acometidos, perpetua estratégias de enfrentamento individuais e insuficientes, e desresponsabiliza as instituições de ensino superior de seu papel na prevenção e gestão dos riscos psicossociais. O estudo visa, portanto, não apenas descrever os níveis de *burnout*, mas compreender como essa dinâmica de banalização opera na percepção e no comportamento dos docentes.

Essa distorção conceitual pode comprometer o reconhecimento adequado da síndrome, dificultar intervenções organizacionais e fragilizar políticas institucionais voltadas à promoção da saúde mental no ambiente acadêmico. Em um contexto em que o mundo do trabalho passa por transformações geracionais e reconfigurações culturais acerca do significado do sucesso profissional, torna-se fundamental compreender como o *burnout* é percebido e enfrentado pelos próprios docentes do ensino superior.

Adicionalmente, as discussões contemporâneas sobre riscos psicossociais no trabalho, fortalecidas por atualizações normativas como a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que institui o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), ampliam o entendimento do *burnout* como fenômeno vinculado à organização do trabalho e à responsabilidade institucional. A inclusão progressiva de fatores psicossociais na gestão de riscos ocupacionais reforça a necessidade de abordagens estruturais e preventivas no contexto universitário.

Diante desse cenário, este estudo propõe analisar como a banalização do *burnout* influencia a percepção e o enfrentamento da síndrome entre professores do ensino superior. A questão central que orienta o estudo é: de que forma a trivialização do termo *burnout* no discurso social e institucional impacta o reconhecimento, a compreensão e as estratégias de enfrentamento adotadas por docentes universitários?

Ao investigar esse fenômeno, busca-se contribuir para o aprofundamento da discussão sobre saúde mental docente, oferecendo subsídios teóricos e práticos para o desenvolvimento de políticas institucionais mais consistentes, capazes de reconhecer o *burnout* como fenômeno organizacional e promover ambientes acadêmicos mais saudáveis e sustentáveis.

1.1 JUSTIFICATIVA

A síndrome de burnout tem ganhado destaque nas últimas décadas como um fenômeno relacionado ao esgotamento emocional, principalmente em profissões caracterizadas por alta demanda emocional, como a docência. Professores do ensino superior enfrentam uma série de pressões associadas à sobrecarga de trabalho, cobranças institucionais, exigências de produtividade acadêmica e desvalorização da profissão docente, o que os torna especialmente suscetíveis ao adoecimento psíquico (Alves *et al.*, 2021; Santos e Ribeiro, 2022).

Nos últimos anos, entretanto, observa-se um movimento crescente de banalização do burnout, impulsionado por sua presença em discursos midiáticos, redes sociais e campanhas corporativas que frequentemente simplificam o fenômeno e o associam a estilos de vida acelerados, desconsiderando seus determinantes psicossociais mais profundos (Siqueira e Padilha, 2020; Siqueira e Padilha, 2020). Esse tipo de abordagem pode comprometer o reconhecimento clínico da síndrome, diluir sua gravidade e dificultar a adequada identificação do burnout como fenômeno ocupacional, além de fragilizar a implementação de políticas institucionais efetivas de prevenção e promoção da saúde mental no ambiente acadêmico.

Em um cenário pós-pandêmico, com reestruturações nas rotinas acadêmicas, ensino remoto e demandas híbridas, os professores passaram a conviver com novos estressores, agravando os quadros de desgaste emocional (Reis e Oliveira, 2022). Ao investigar como a banalização do burnout influencia a forma como docentes universitários percebem e lidam com seus próprios sintomas, este estudo pretende contribuir para o aprimoramento das práticas de cuidado à saúde mental no ambiente acadêmico.

Além disso, os resultados poderão oferecer subsídios teóricos e práticos para a formulação de estratégias institucionais mais eficazes, voltadas à prevenção do

esgotamento docente e à promoção de um ambiente universitário mais saudável e humanizado.

1.2 OBJETIVO GERAL

Analisar como a banalização do *burnout* influencia a percepção e o enfrentamento da síndrome entre professores do ensino superior.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Descrever os níveis de *burnout* entre docentes do ensino superior por meio do CESQT.
- Analisar associações entre *burnout* e variáveis laborais.
- Investigar como os docentes compreendem o *burnout* e quais estratégias utilizam para lidar com o esgotamento.
- Elaborar material instrucional com base nos achados da pesquisa.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 SÍNDROME DE *BURNOUT*

A síndrome de burnout é caracterizada por um estado de exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional, resultante de estresse crônico no ambiente de trabalho. Segundo Maslach e Jackson (1981), esses três componentes são interdependentes e refletem o desgaste progressivo do profissional diante de demandas excessivas e recursos insuficientes para enfrentá-las.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) reconheceu o burnout como um fenômeno ocupacional na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), destacando sua relação direta com o contexto laboral e diferenciando-o de transtornos mentais como a depressão (World Health Organization, 2019).

No contexto educacional, especialmente no ensino superior, o burnout tem sido associado a fatores como sobrecarga de trabalho, pressão por produtividade acadêmica, falta de reconhecimento e suporte institucional inadequado (Gonçalves *et*

al., 2024). Esses elementos contribuem para o desenvolvimento da síndrome entre docentes universitários, afetando sua saúde mental e desempenho profissional.

Além da complexidade das manifestações do burnout, há evidências de que baixos níveis de suporte laboral intensificam o sofrimento ocupacional e agravam os níveis de esgotamento entre docentes, conforme destacado por (Baptista et al., 2019).

O *burnout* apresenta manifestações como fadiga persistente, desmotivação e sentimentos de inadequação, o que pode dificultar sua identificação adequada no contexto ocupacional. Por estar diretamente relacionado às condições de trabalho, o *burnout* exige uma análise que considere fatores organizacionais, demandas laborais e suporte institucional, conforme reconhecido pela Organização Mundial da Saúde (World Health Organization, 2019).

A confusão entre as duas condições pode levar a tratamentos inadequados, como a medicalização de sintomas que poderiam ser mitigados por intervenções no ambiente de trabalho. Além disso, a banalização do burnout contribui para a minimização e para a negligência de sua complexidade, dificultando o reconhecimento da necessidade de mudanças organizacionais e políticas de saúde mental mais eficazes (Gonçalves *et al.*, 2024).

2.1.1 Histórico e Evolução do Conceito de burnout

O termo *burnout* foi inicialmente introduzido por Herbert Freudenberger (1974), ao descrever o esgotamento observado em profissionais que atuavam em clínicas comunitárias nos Estados Unidos. O autor identificou um processo progressivo de desgaste físico e emocional associado ao envolvimento intenso com o trabalho, caracterizado por exaustão, irritabilidade e perda de motivação.

Posteriormente, Christina Maslach e Susan Jackson (1981) sistematizaram o conceito e desenvolveram o Maslach burnout Inventory (MBI), instrumento que consolidou a compreensão do burnout como uma síndrome composta por três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional. Essa formulação tornou-se o modelo teórico mais difundido internacionalmente.

Ao longo das décadas seguintes, o conceito evoluiu para uma abordagem mais ampla, reconhecendo o *burnout* como um fenômeno relacionado às condições organizacionais e às demandas estruturais do trabalho, e não apenas como fragilidade

individual (MASLACH; LEITER, 2016). Essa mudança de perspectiva deslocou o foco da responsabilização do trabalhador para a análise do ambiente institucional e das políticas de gestão.

Em 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) incluiu o *burnout* na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), classificando-o como fenômeno ocupacional resultante de estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2019). Essa inclusão representou marco importante para o reconhecimento global da síndrome e reforçou sua natureza vinculada ao contexto laboral.

Estudos recentes têm ampliado o debate sobre o *burnout*, questionando sua delimitação conceitual e reforçando sua associação com fatores organizacionais, cultura institucional e modelos de produtividade contemporâneos (BIANCHI; SCHONFELD; LAURENT, 2021). Essa perspectiva contemporânea enfatiza que o *burnout* deve ser compreendido como fenômeno multifatorial, resultante da interação entre demandas excessivas, baixo suporte organizacional e ausência de reconhecimento profissional.

2.1.2 burnout em Professores do Ensino Superior

Professores do ensino superior enfrentam desafios específicos que os tornam particularmente vulneráveis ao burnout. A multiplicidade de funções, que inclui ensino, pesquisa, extensão e atividades administrativas, aliada à pressão por publicações e captação de recursos, contribui para a sobrecarga laboral (Souza, 2024).

A qualidade de vida dos docentes é diretamente afetada pela síndrome de burnout, comprometendo tanto a saúde física quanto emocional, como evidenciado no estudo de Miranda *et al.* (2021), que aponta para correlações significativas entre altos níveis de exaustão e percepção negativa da qualidade de vida entre professores universitários. (Miranda *et al.*, 2021))

Estudos recentes indicam uma alta prevalência da síndrome entre docentes universitários. Por exemplo, uma pesquisa realizada com professores da Universidade Federal de São Paulo identificou que 61,4% dos participantes apresentavam sinais de burnout, sendo a orientação de trabalhos de conclusão de curso um dos fatores mais associados ao esgotamento (Souza, 2024).

A pandemia de COVID-19 exacerbou as condições de trabalho dos docentes, impondo a adaptação rápida ao ensino remoto, aumento das demandas e isolamento social, fatores que intensificaram os níveis de estresse e contribuíram para o agravamento do burnout (Gonçalves *et al.*, 2024).

A compreensão inadequada do burnout entre professores do ensino superior pode resultar em estratégias de enfrentamento ineficazes e na perpetuação de condições laborais prejudiciais. A falta de reconhecimento institucional da síndrome e a ausência de políticas de apoio contribuem para o agravamento do e para o comprometimento da qualidade do ensino (Souza, 2024).

Além disso, a estigmatização dos sintomas e a pressão por desempenho podem levar os docentes a ocultarem seu sofrimento, adiando a busca por ajuda e agravando o quadro clínico. É fundamental que as instituições de ensino superior desenvolvam programas de prevenção e promoção da saúde mental, reconhecendo o burnout como uma questão coletiva e estruturante (Gonçalves *et al.*, 2024).

2.1.3 O Docente do Ensino Superior: Especificidades e Contexto de Trabalho

O docente do ensino superior possui especificidades que o diferenciam do professor da educação básica, especialmente por atuar sob uma lógica institucional que combina múltiplas dimensões do trabalho acadêmico. Diferentemente do contexto escolar tradicional, em que o foco central recai predominantemente sobre o ensino em sala de aula, o professor universitário está inserido em um sistema que articula ensino, pesquisa, extensão e gestão acadêmica. Essa multiplicidade de atribuições implica responsabilidades simultâneas, frequentemente concorrentes, que exigem alta capacidade de organização, produção intelectual contínua e constante atualização profissional. Assim, o trabalho docente no ensino superior assume caráter complexo, multifacetado e permanentemente demandante.

Além das atividades pedagógicas, é comum que esse profissional seja solicitado a participar de bancas examinadoras, orientar trabalhos de conclusão de curso, desenvolver projetos de pesquisa financiados, publicar artigos científicos, submeter relatórios institucionais e integrar comissões e cargos administrativos. Esse conjunto de demandas amplia significativamente a carga de trabalho e contribui para a intensificação da rotina acadêmica. A sobreposição de prazos, metas e exigências

institucionais tende a reduzir o tempo de recuperação física e emocional, favorecendo cenários de desgaste progressivo e exaustão ocupacional.

Outro traço distintivo da docência universitária é a pressão por produtividade e desempenho institucional, frequentemente vinculada a indicadores quantitativos, avaliações externas e critérios de ranqueamento. O produtivismo acadêmico, sustentado por métricas de publicação, captação de recursos e avaliação institucional, introduz uma lógica competitiva no ambiente universitário, o que pode ampliar a percepção de cobrança contínua e insegurança profissional. Estudos brasileiros recentes apontam que processos de intensificação, precarização contratual e exigências por resultados configuram elementos estruturais que impactam a saúde e a qualidade de vida de docentes universitários, contribuindo para o aumento do desgaste ocupacional e da sobrecarga psíquica (CANCIAN, 2022; FARIAS JÚNIOR, 2024; COSTA, 2024).

Nesse contexto, compreender o *burnout* no ensino superior exige reconhecer o docente universitário como trabalhador inserido em um sistema organizacional complexo, marcado por múltiplas demandas, responsabilizações institucionais e pressões por desempenho. O esgotamento não pode ser interpretado exclusivamente como fragilidade individual, mas como resultado da interação entre condições estruturais do trabalho acadêmico, cultura organizacional e gestão institucional. Ao delimitar o docente universitário como sujeito central desta pesquisa, reforça-se a necessidade de análises que considerem as especificidades desse campo profissional e as implicações dessas dinâmicas para a saúde mental e o bem-estar no ambiente acadêmico.

2.1.4 A Banalização do burnout: Mercantilização e Narrativas Midiáticas

Nos últimos anos, o termo “burnout” tem sido amplamente utilizado em discursos midiáticos e corporativos, muitas vezes de forma superficial e descontextualizada. Essa banalização transforma a síndrome em uma expressão genérica para qualquer forma de cansaço ou insatisfação no trabalho, desconsiderando suas especificidades clínicas e ocupacionais (Siqueira e Padilha, 2020).

A mercantilização do burnout também se manifesta na proliferação de soluções rápidas e individualizadas, como cursos de gestão de tempo e técnicas de

relaxamento, que negligenciam as causas estruturais do problema. Essa abordagem pode levar à culpabilização do indivíduo e à invisibilização das responsabilidades institucionais na prevenção e no enfrentamento da síndrome (Gonçalves *et al.*, 2024).

Diversas estratégias têm sido propostas para a prevenção e o enfrentamento do burnout entre professores universitários. Essas incluem a implementação de políticas institucionais que promovam a valorização docente, a redução da sobrecarga de trabalho, o fortalecimento de redes de apoio e a oferta de programas de desenvolvimento profissional e suporte psicológico (Gonçalves *et al.*, 2024).

Intervenções baseadas em abordagens organizacionais e coletivas têm se mostrado mais eficazes do que soluções individualizadas, pois abordam as causas estruturais do burnout e promovem mudanças sustentáveis no ambiente de trabalho. A criação de espaços de escuta e diálogo, a promoção de uma cultura institucional de cuidado e a inclusão dos docentes na tomada de decisões são medidas que contribuem para a prevenção da síndrome e para a melhoria da qualidade de vida no trabalho (Souza, 2024).

2.2 Estigma social do trabalho e transformações geracionais

O modo como o trabalho é percebido e valorizado socialmente sofreu transformações significativas ao longo das últimas décadas, influenciado por mudanças culturais, econômicas e tecnológicas. A valorização histórica do trabalho como eixo central da identidade e da realização pessoal, especialmente entre gerações anteriores, esteve associada a noções de estabilidade, dever, disciplina e permanência institucional. Nesse contexto, o sofrimento relacionado ao trabalho era frequentemente naturalizado como parte do processo de ascensão profissional, sendo interpretado como sacrifício necessário para alcançar reconhecimento e sucesso.

Entretanto, estudos sociológicos e organizacionais indicam que as gerações contemporâneas, especialmente as gerações Y (nascidos aproximadamente entre 1981 e 1996) e Z (a partir de 1997), apresentam relações distintas com o trabalho, priorizando equilíbrio entre vida pessoal e profissional, propósito e bem-estar psicológico (TWENGE, 2017; LYONS; KURON, 2014). Essa mudança de perspectiva contribui para uma maior visibilidade do sofrimento ocupacional, mas também pode

gerar tensões intergeracionais em ambientes institucionais marcados por culturas organizacionais tradicionais.

A geração X (aproximadamente 1965–1980), por sua vez, ocupa posição intermediária, tendo vivenciado tanto modelos mais rígidos de organização do trabalho quanto a transição para estruturas mais flexíveis e orientadas por desempenho. No contexto universitário, essa diversidade geracional pode influenciar percepções sobre produtividade, reconhecimento, resistência à sobrecarga e modos de enfrentamento do estresse ocupacional.

Ao analisar o *burnout* no ensino superior, é relevante considerar que as diferentes gerações atribuem sentidos distintos ao trabalho, à cobrança institucional e à própria noção de sucesso acadêmico. Enquanto gerações anteriores tendem a associar reconhecimento à permanência e à estabilidade, gerações mais recentes frequentemente valorizam qualidade de vida e autonomia. Essa reconfiguração simbólica pode impactar tanto a forma como o esgotamento é percebido quanto as estratégias adotadas para enfrentá-lo, exigindo das instituições uma compreensão mais ampla das transformações culturais que atravessam o ambiente acadêmico.

2.3 BURNOUT, RISCOS PSICOSSOCIAIS E O GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS (NR-1)

A discussão contemporânea sobre *burnout* no ambiente de trabalho vem sendo fortalecida por marcos normativos que deslocam o foco do adoecimento do campo exclusivamente individual para a responsabilidade institucional e organizacional. No Brasil, a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) consolidou diretrizes para o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e para o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), orientando a identificação, avaliação e controle contínuo de perigos e fatores de risco que possam resultar em lesões ou agravos à saúde dos trabalhadores (BRASIL, 2025).

Em atualização recente, a Portaria MTE nº 1.419/2024 aprovou nova redação do capítulo 1.5 (Gerenciamento de riscos ocupacionais) e promoveu alterações no Anexo I (Termos e definições), reforçando uma abordagem sistemática de avaliação de riscos e medidas de prevenção (BRASIL, 2024). No âmbito das discussões técnicas, o próprio Ministério do Trabalho e Emprego comunicou que a inclusão expressa de fatores de risco psicossociais no GRO passará a integrar o inventário de

riscos ocupacionais, ao lado dos riscos físicos, químicos, biológicos, de acidentes e ergonômicos, com implementação em caráter educativo e progressivo (BRASIL, 2025a).

Do ponto de vista técnico, riscos psicossociais envolvem aspectos do desenho, gestão e organização do trabalho que podem ampliar a probabilidade de estresse ocupacional e adoecimento, como sobrecarga, exigências contraditórias, baixa autonomia, ausência de suporte e conflitos de papel (ILO, 2022). Essas condições são especialmente relevantes na docência universitária, marcada por múltiplas demandas, pressão por produtividade acadêmica e acúmulo de responsabilidades. Assim, a articulação entre *burnout* e NR-1 fortalece a compreensão do fenômeno como resultado de fatores estruturais do trabalho, sustentando a necessidade de políticas institucionais permanentes de prevenção, monitoramento e promoção de saúde mental no ambiente acadêmico, em consonância com modelos contemporâneos de segurança e saúde no trabalho.

3 METODOLOGIA

3.1 TIPO E DELINEAMENTO DO ESTUDO

Trata-se de estudo transversal, descritivo e exploratório, de abordagem quantitativa, com análise temática complementar das respostas abertas. A coleta de dados ocorreu em um único momento no tempo, permitindo identificar a presença de sintomas de *burnout* e suas associações com variáveis contextuais, sem manipulação de condições ou acompanhamento longitudinal.

Considerando a complexidade do objeto investigado, as questões abertas foram utilizadas como recurso complementar para ampliar a compreensão sobre a percepção e o enfrentamento do *burnout*. Essa estratégia permitiu captar elementos subjetivos relacionados ao modo como os docentes compreendem o fenômeno e relatam suas formas de enfrentamento, sem alterar o delineamento transversal da pesquisa.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população-alvo deste estudo compreendeu professores do ensino superior da UNAERP, dos campi Ribeirão Preto e Guarujá. A amostra foi não probabilística, por conveniência, composta por docentes que aceitaram participar voluntariamente da pesquisa e atenderam aos critérios estabelecidos.

3.2.1 Critérios de inclusão:

Ser professor atuante no ensino superior há pelo menos um ano, recorte adotado para garantir experiência mínima nas rotinas acadêmicas e institucionais, permitindo percepção mais consistente sobre sobrecarga, desgaste emocional e enfrentamento do burnout na prática docente;

Atuar como docente na UNAERP (Campus Ribeirão Preto ou Guarujá).

3.2.2 Critérios de exclusão:

Professores em licença ou afastados de suas atividades docentes no período da coleta de dados;

Docentes que atuem exclusivamente em cargos administrativos, sem atividades de ensino.

A amostra final foi composta por 117 docentes, abrangendo diferentes áreas do conhecimento e regimes de trabalho, conforme a disponibilidade e adesão voluntária dos participantes.

3.3 COLETA DE DADOS

3.3.1 Instrumentos de Coleta de Dados

A coleta de dados foi realizada exclusivamente por meio de questionário online estruturado, composto pelos seguintes instrumentos:

Questionário sociodemográfico: incluiu questões objetivas para caracterizar o perfil dos participantes. Foram coletadas informações sobre idade, gênero, instituição de ensino, tempo de atuação no ensino superior, regime de trabalho, carga horária semanal e aspectos relacionados à saúde e ao bem-estar.

Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT): foi utilizado o CESQT, instrumento psicométrico validado para o contexto brasileiro e adotado para mensurar níveis de burnout em profissionais de diferentes

áreas, incluindo a docência. O inventário é composto por 20 itens distribuídos em quatro dimensões: Ilusão pelo Trabalho, Desgaste Psíquico, Indolência e Culpa.

A versão brasileira utilizada neste estudo foi validada por Gil-Monte, Carlotto e Câmara (2010), apresentando índices adequados de confiabilidade e validade para aplicação com professores. O instrumento foi aplicado por meio de formulário eletrônico, respeitando sua estrutura original, sem alterações em seu conteúdo, e com finalidade exclusivamente acadêmica.

O instrumento foi disponibilizado na íntegra na plataforma de aplicação online, respeitando os direitos autorais e os critérios éticos de uso.

O questionário sociodemográfico foi elaborado pelo próprio pesquisador, com base em referências teóricas e em modelos utilizados em pesquisas anteriores. Por se tratar de instrumento original, é apresentado como Apêndice A desta dissertação.

3.3.2 Procedimentos de Coleta de Dados

A coleta de dados ocorreu de forma remota, por meio de questionário eletrônico hospedado na plataforma Google Forms. O link de acesso foi divulgado por canais institucionais, como e-mails acadêmicos, redes sociais profissionais e grupos de docentes em aplicativos de mensagens.

Os participantes foram convidados a acessar o formulário, ler o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e, em caso de concordância, responder ao questionário de forma anônima e voluntária.

A coleta de dados foi realizada em um período de 60 dias, a contar da autorização do Comitê de Ética em Pesquisa.

A pesquisa foi encerrada após a conclusão da coleta de dados e da análise estatística. Caso surgissem situações imprevistas capazes de comprometer a segurança dos participantes ou os princípios éticos do estudo, a coleta poderia ser suspensa por decisão do Comitê de Ética em Pesquisa, do pesquisador responsável ou da instituição.

3.4 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS

Os dados obtidos foram organizados e analisados por meio de estatística descritiva e inferencial, com apoio do software SPSS ou equivalente. Foram considerados os seguintes procedimentos:

Cálculo de médias, desvios padrão e frequências para descrever o perfil da amostra e os níveis de burnout;

Análises de correlação para investigar possíveis relações entre variáveis sociodemográficas e laborais, como tempo de docência e carga horária, e as dimensões do burnout;

Análise temática das respostas abertas, com identificação de categorias relacionadas à compreensão do burnout e às estratégias de enfrentamento relatadas pelos docentes.

Essa abordagem permitiu identificar padrões relevantes e apoiar a elaboração de recomendações baseadas em evidências.

3.5 Considerações éticas

Este estudo foi desenvolvido em conformidade com os princípios éticos estabelecidos pela Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), que regula pesquisas envolvendo seres humanos no Brasil, e pela Resolução nº 510/2016, que dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas nas áreas de Ciências Humanas e Sociais.

O projeto foi previamente submetido à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da instituição à qual o pesquisador está vinculado, assegurando o cumprimento de todas as diretrizes éticas aplicáveis.

A participação na pesquisa foi voluntária, e os participantes puderam recusar-se a participar ou retirar seu consentimento, sem qualquer penalidade ou prejuízo. Antes de acessar o questionário eletrônico, os docentes convidados tiveram acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), no qual constavam informações sobre os objetivos do estudo, a natureza voluntária da participação, os procedimentos adotados e a garantia de confidencialidade.

Todos os dados coletados foram tratados com rigoroso critério de sigilo e anonimato. As informações foram armazenadas em meio digital protegido, com acesso restrito ao pesquisador responsável e ao orientador do projeto, sendo mantidas pelo período de cinco anos, conforme orientações éticas. Após este prazo, serão devidamente descartadas.

Embora os riscos associados à participação sejam mínimos, reconhece-se que questões relacionadas à saúde mental podem, eventualmente, gerar leve desconforto emocional. Caso o participante se sinta incomodado com alguma questão, terá total liberdade para não responder ou encerrar sua participação a qualquer momento, sem necessidade de justificativa.

Como medida adicional de proteção e cuidado, foi disponibilizada, ao final do questionário, uma lista de serviços de apoio emocional e psicológico, incluindo o Centro de Valorização da Vida (CVV - telefone 188), além de informações sobre serviços institucionais gratuitos, caso o participante deseje buscar suporte especializado.

Importante destacar que não houve qualquer tipo de remuneração ou compensação financeira pela participação na pesquisa, caracterizada como acadêmica e sem fins lucrativos.

Com essas diretrizes, o estudo buscou garantir a proteção integral dos participantes, respeitando os princípios da autonomia, beneficência, não maleficência e justiça, pilares fundamentais da ética em pesquisa com seres humanos.

4 RESULTADOS

Esta seção apresenta os resultados obtidos a partir da análise dos 117 questionários respondidos por docentes da UNAERP (Campus Ribeirão Preto e Campus Guarujá). Os dados estão organizados em: (4.1) perfil sociodemográfico; (4.2) análise das dimensões do CESQT; (4.3) perfis de *burnout*; (4.4) análises associativas; e (4.5) análise temática das questões abertas.

4.1 Perfil Sociodemográfico da Amostra

Participaram da pesquisa 117 docentes do ensino superior da UNAERP, majoritariamente do sexo feminino (54,7%; $n = 64$), com idade média de 49,6 anos ($DP = 10,9$; amplitude: 29–72 anos). A amostra caracteriza-se por elevado nível de experiência: 72,6% ($n = 85$) atuam há mais de seis anos no ensino superior, e 43,6% ($n = 51$) possuem doutorado como titulação máxima.

Em relação ao regime de contratação, observou-se distribuição entre integral (32,5%; $n = 38$), horista (30,8%; $n = 36$) e parcial (27,4%; $n = 32$). No que tange à

carga horária semanal, 49,6% (n = 58) trabalham entre 21 e 40 horas, e 17,9% (n = 21) ultrapassam 40 horas semanais. Sobre a acumulação de funções, 35,0% (n = 41) atuam em mais de uma instituição de ensino, e 46,2% (n = 54) exercem funções administrativas além da docência.

Quadro 1 – Perfil sociodemográfico dos participantes (n = 117)

Variável	n	%
Gênero: Feminino	64	54,7%
Gênero: Masculino	53	45,3%
Tempo: Mais de 6 anos	85	72,6%
Tempo: 4 a 6 anos	19	16,2%
Tempo: 1 a 3 anos	13	11,1%
Carga: 21 a 40h/sem	58	49,6%
Carga: +40h/sem	21	17,9%
Escolaridade: Especialista	12	10,3%
Escolaridade: Mestrado	41	35,0%
Escolaridade: Doutorado	51	43,6%
Escolaridade: Pós-Doutorado	13	11,1%
Apoio institucional: Nunca/Raramente	72	61,5%
Buscou apoio psicológico: Não	90	76,9%

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Um dado de especial relevância é que 61,5% dos respondentes relatam perceber apoio institucional como nunca presente (30,8%; n = 36) ou raramente presente (30,8%; n = 36) quando se sentem sobrecarregados. Tal achado fornece substrato empírico à hipótese central da pesquisa: a ausência de suporte estrutural como fator organizacional agravante do esgotamento docente, em consonância com os pressupostos da NR-1 e com a literatura sobre riscos psicossociais (Gil-Monte, 2005; ILO, 2022).

4.2 Análise das Dimensões do CESQT

O *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo* (CESQT) avalia quatro dimensões em escala ordinal de 0 a 4. As médias obtidas estão apresentadas na Tabela 1.

Quadro 2 – Pontuações médias nas dimensões do CESQT (n = 117)

Dimensão	Média (M)	DP	Mediana	Amplitude
Ilusão pelo Trabalho (IP)	3,15	0,67	3,20	0,80–4,00
Desgaste Psíquico (DP)	1,67	0,91	1,50	0,00–4,00
Indolência (IND)	0,75	0,52	0,67	0,00–2,17
Culpa (CU)	0,91	0,58	1,00	0,00–2,80

Fonte: Dados da pesquisa (2026). IP = Ilusão pelo Trabalho; DP = Desgaste Psíquico; IND = Indolência; CU = Culpa.

A Ilusão pelo Trabalho apresentou pontuação média elevada ($M = 3,15$; $DP = 0,67$), indicando que a maioria dos docentes ainda experimenta satisfação e engajamento vocacional — elemento protetor importante contra a instalação do *burnout* pleno. Dentro dessa dimensão, os itens de realização pessoal (Item 5, $M = 3,33$) e de percepção de aspectos positivos no trabalho (Item 10, $M = 3,32$) foram os mais elevados, enquanto o item referente ao desafio estimulante (Item 1, $M = 2,95$) e ao encantamento com o trabalho (Item 19, $M = 2,98$) apresentaram as menores pontuações — sinalizando erosão incipiente da motivação vocacional.

O Desgaste Psíquico exibiu média moderada ($M = 1,67$; $DP = 0,91$), com variância expressiva que indica heterogeneidade interna significativa. O item de maior escore nessa dimensão foi o cansaço físico (Item 17, $M = 1,97$), seguido pelo desgaste emocional (Item 18, $M = 1,68$) e pela pressão no trabalho (Item 12, $M = 1,65$). O elevado desvio padrão ($0,91$) indica que, embora a média geral seja moderada, uma parcela relevante da amostra apresenta níveis substancialmente mais altos de desgaste.

A Indolência manteve-se em nível baixo ($M = 0,75$; $DP = 0,52$), sugerindo que a maioria dos docentes preserva atitude empática e comprometida com os alunos. A Culpa apresentou nível baixo-moderado ($M = 0,91$; $DP = 0,58$), sendo o item de preocupação com o tratamento dispensado (Item 4, $M = 1,14$) o de maior pontuação.

4.3 Classificação dos Perfis de burnout

Para a classificação dos perfis de *burnout*, foram adotados os critérios propostos por Gil-Monte *et al.* (2010): indicativo de *burnout* quando há simultaneamente IP abaixo do percentil 25 da amostra ($P25 = 2,80$) e DP acima do percentil 75 ($P75 = 2,25$).

Quadro 3 – Distribuição dos perfis de burnout na amostra ($n = 117$)

Perfil	n	%
<i>Burnout</i> indicativo (IP baixo E DP alto)	22	18,8%
Em risco (IP baixo OU DP alto)	26	22,2%
Sem indicativo de <i>burnout</i>	69	59,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2026). Critérios: Gil-Monte *et al.* (2010).

Os resultados indicam que aproximadamente 41,0% da amostra ($n = 48$) apresenta algum grau de vulnerabilidade ao *burnout*, seja por desgaste psíquico elevado, por redução da ilusão vocacional, ou pela combinação de ambos. Dentre

estes, 18,8% (n = 22) configuram *burnout* indicativo pela presença simultânea de IP reduzido e DP elevado. Considerando que a amostra é composta majoritariamente por docentes experientes (>6 anos), a prevalência observada é expressiva e clinicamente relevante.

4.4 Análises Associativas

A análise de correlações de *Pearson* entre as dimensões do CESQT revelou relações teoricamente coerentes. A correlação negativa moderada entre IP e DP ($r = -0,46$) confirma que o aumento do desgaste psíquico está associado à diminuição da ilusão pelo trabalho. A correlação positiva moderada entre DP e CU ($r = 0,47$) sugere que o desgaste psíquico coocorre com sentimentos de culpa, configurando o Perfil 2 do CESQT, descrito como forma mais severa da síndrome.

Quadro 4 – Correlações entre as dimensões do CESQT

Par de dimensões	r de Pearson	Direção	Magnitude
IP × DP	-0,46	Negativa	Moderada
DP × CU	0,47	Positiva	Moderada
DP × IND	0,34	Positiva	Moderada
IND × CU	0,38	Positiva	Moderada

Fonte: Dados da pesquisa (2026). r = coeficiente de correlação de Pearson.

Em relação à carga horária semanal, observou-se tendência linear de aumento do Desgaste Psíquico conforme o incremento da carga de trabalho: docentes com até 10 horas semanais apresentaram DP médio de 1,34, enquanto aqueles com mais de 40 horas atingiram DP = 2,04, incremento de 52% na magnitude do desgaste. Essa relação dose-resposta configura evidência direta do caráter organizacional e estrutural do *burnout*, tal como preconizado pela literatura e pela NR-1.

Docentes que já buscaram apoio psicológico ou psiquiátrico por questões relacionadas ao trabalho (n = 27; 23,1%) apresentaram média mais elevada de Desgaste Psíquico (M = 2,22) em comparação àqueles que não buscaram (M = 1,51; n = 90). Esse achado sugere que o acesso ao suporte profissional pode ocorrer em estágio mais avançado do esgotamento, e não de forma preventiva, reforçando a necessidade de programas proativos de apoio à saúde mental docente.

4.5 Análise Temática das Questões Abertas

As respostas às questões abertas foram submetidas à análise de conteúdo temática (Bardin, 2016), com identificação de categorias a priori e emergentes. Na Q1, "O que significa *burnout* no contexto da docência universitária?" Os temas mais frequentes foram: esgotamento e exaustão (49,6%; n = 58), comprometimento emocional/mental (42,7%; n = 50) e comprometimento físico (33,3%; n = 39). Apenas 6,0% (n = 7) mencionaram espontaneamente fatores institucionais ou organizacionais como parte da definição de *burnout*.

Na Q2, "Quais estratégias você utiliza quando se sente emocionalmente esgotado?", as estratégias relatadas foram predominantemente de caráter individual e extraprofissional: atividade física/esporte (27,4%; n = 32), suporte social informal (19,7%; n = 23), família e lazer (17,9%; n = 21) e descanso/sono (17,1%; n = 20). Nenhum participante relatou estratégias organizacionais ou coletivas de enfrentamento, achado que sustenta a hipótese de individualização do *burnout*.

5 DISCUSSÃO

Os resultados obtidos neste estudo convergem com a literatura nacional e internacional sobre *burnout* no ensino superior, ao mesmo tempo que oferecem dados inéditos sobre o impacto da banalização do fenômeno na forma como docentes percebem e enfrentam seu próprio esgotamento.

A prevalência de 18,8% com *burnout* indicativo e 41,0% de vulnerabilidade total são coerentes com estudos brasileiros recentes. Souza (2024) identificou 61,4% de sinais de *burnout* em docentes da UNIFESP. A preservação da Ilusão pelo Trabalho (M = 3,15) é achado clinicamente significativo: segundo Gil-Monte (2005), a redução da ilusão vocacional é condição necessária para o desenvolvimento do *burnout*. O fato de que 69,2% ainda pontuam IP em nível alto indica janela de oportunidade para intervenção preventiva.

A relação dose-resposta entre carga horária e desgaste psíquico constitui evidência direta do caráter estrutural do *burnout*, refutando interpretações exclusivamente individualizantes. O incremento de 52% no DP médio fornece suporte empírico à perspectiva de Maslach e Leiter (2016). Esse dado é particularmente relevante no contexto da atualização da NR-1 (Portaria MTE nº 1.419/2024), que inclui fatores de risco psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

O achado mais revelador reside na análise temática: 94% dos docentes definiram *burnout* a partir de perspectiva predominantemente individual, e nenhum

relatou estratégias organizacionais de enfrentamento. Esse resultado sustenta a hipótese discutida por Siqueira e Padilha (2020): quando o burnout é reduzido a um problema de autogestão, os sujeitos afetados tendem a buscar soluções individuais e a não reivindicar mudanças estruturais, o que pode contribuir para a recorrência do esgotamento.

A baixa busca por apoio psicológico formal em um contexto em que 41,0% apresentaram vulnerabilidade ao burnout é um dado relevante, compatível com a chamada "cultura do silêncio" no ambiente universitário (GONÇALVES *et al.*, 2024). A percepção de ausência de apoio institucional relatada por 61,5% dos participantes reforça que, se o burnout é um fenômeno organizacional, a gestão de seus riscos deve ser também responsabilidade institucional, e não apenas individual.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo investigou como a banalização do burnout influencia a percepção e o enfrentamento da síndrome entre 117 professores do ensino superior da UNAERP. Os resultados obtidos por meio do CESQT e da análise temática das questões abertas indicam que o objetivo geral foi alcançado, ao evidenciar como os docentes compreendem o fenômeno e quais estratégias utilizam diante do esgotamento ocupacional.

A prevalência de vulnerabilidade ao burnout (41,0%) em uma amostra de docentes experientes reforça a relevância do fenômeno no ensino superior. A relação entre carga horária e desgaste psíquico sugere que as condições organizacionais do trabalho influenciam o esgotamento, sustentando a necessidade de abordagens institucionais e não apenas individuais de enfrentamento.

A hipótese central da pesquisa foi sustentada pelos dados: a banalização do burnout manifesta-se, na população estudada, pela predominância de definições individualizantes do fenômeno e pela adoção de estratégias principalmente individuais de enfrentamento, em detrimento de demandas por mudanças organizacionais ou acesso a suporte institucional.

As contribuições desta pesquisa se materializam em três frentes: (a) teórica, ao fornecer evidências empíricas sobre a relação entre banalização e percepção do burnout no contexto universitário brasileiro; (b) prática, ao subsidiar a construção do Guia Institucional de Prevenção e Enfrentamento do burnout; e (c) normativa, ao

articular os achados com os marcos regulatórios contemporâneos, especialmente a NR-1.

As limitações do estudo incluem a amostragem não probabilística por conveniência, que restringe a generalização dos resultados; o delineamento transversal, que não permite inferências causais; e a análise temática exploratória, que poderá ser aprofundada em estudos futuros de abordagem qualitativa ou mista.

Conclui-se que a promoção da saúde mental no ensino superior exige transformações simultaneamente individuais, relacionais e organizacionais. As universidades precisam reconhecer o *burnout* como fenômeno coletivo, assumir sua responsabilidade na prevenção e no cuidado, e construir culturas institucionais onde o sofrimento possa ser nomeado, acolhido e tratado, e não silenciado, normalizado ou banalizado.

7 PRODUTO DA PESQUISA

Como produto técnico-científico desta pesquisa, foi desenvolvido o Guia Institucional de Prevenção e Enfrentamento do burnout no Ensino Superior, direcionado a docentes e gestores acadêmicos. O material foi fundamentado nos resultados obtidos na investigação e estruturado em linguagem acessível, porém tecnicamente embasada.

O guia contempla: definição e dimensões do burnout, especificidades do trabalho docente universitário, fatores organizacionais associados ao desgaste ocupacional, sinais de alerta, estratégias individuais de enfrentamento e recomendações institucionais voltadas à promoção da saúde mental. Também foram apresentadas diretrizes alinhadas às discussões contemporâneas sobre riscos psicossociais no trabalho, em consonância com a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) e o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).

Além da versão direcionada aos docentes, o material inclui recomendações específicas para coordenações e setores de gestão de pessoas, com o objetivo de subsidiar políticas institucionais de prevenção e cuidado. O guia foi planejado para disponibilização gratuita em formato digital, por meio da plataforma Docente Online da instituição, garantindo amplo acesso e facilitando sua integração às rotinas acadêmicas. Também pode ser compartilhado eletronicamente com demais interessados, ampliando seu alcance e potencial impacto.

A proposta é contribuir para a construção de ambientes acadêmicos mais saudáveis, promovendo cultura organizacional orientada à proteção da saúde mental no ensino superior, bem como incentivar práticas institucionais sustentáveis de cuidado e prevenção.

REFERÊNCIAS

- ALVES, T. A. et al. Síndrome de burnout em professores universitários: revisão da literatura e perspectivas para pesquisas futuras. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 30, n. 2, p. 187-204, 2021.
- BAPTISTA, M. N. et al. Burnout, estresse, depressão e suporte laboral em professores universitários. **Revista de Psicologia: Organização e Trabalho**, Brasília, v. 19, n. 1, p. 564-570, 2019.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BIANCHI, R.; SCHONFELD, I. S.; LAURENT, E. Burnout: moving beyond the status quo. **International Journal of Stress Management**, v. 28, n. 1, p. 1-4, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1037/str0000204>.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Inclusão de fatores de risco psicossociais no GRO começa em caráter educativo a partir de maio**. Brasília: MTE, 24 abr. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: 16 fev. 2026.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR-01: disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais: texto atualizado**. Brasília: MTE, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: 16 fev. 2026.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024**. Aprova a nova redação do capítulo “1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais” e altera o “Anexo I - Termos e definições” da NR-1. Diário Oficial da União, Brasília, 28 ago. 2024.
- BRAUN, V.; CLARKE, V. Using thematic analysis in psychology. **Qualitative Research in Psychology**, v. 3, n. 2, p. 77-101, 2006.
- CANCIAN, Q. G. Precarização e intensificação do trabalho docente: implicações para a saúde de professores universitários. **Humanidades & Inovação**, 2022.
- COSTA, L. F. da et al. O produtivismo acadêmico no fazer e no sentir dos docentes da pós-graduação sob o impacto da pandemia de COVID-19. **Informação & Informação**, v. 29, n. 3, p. 109-152, 2024.
- DIEHL, L.; CARLOTTO, M. S. Síndrome de burnout em professores: diferenças entre níveis de ensino. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 5, e62952623, 2020. DOI: <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i5.2623>.
- FARIAS JÚNIOR, R. S. O produtivismo acadêmico e o adoecimento docente na educação superior. **Perspectivas em Diálogo**, 2024.
- FREUDENBERGER, H. J. Staff burnout. **Journal of Social Issues**, v. 30, n. 1, p. 159-165, 1974.
- GIL-MONTE, P. R. **El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar**. Madrid: Pirámide, 2005.
- GIL-MONTE, P. R.; CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Validação da versão brasileira do “Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo” em professores. **Revista de Saúde Pública**, v. 44, n. 1, p. 140-147, 2010.
- GONÇALVES, R. F. et al. Síndrome de burnout em professores do ensino superior: uma revisão integrativa. **BioSCIENCE**, v. 82, supl. 1, e014, 2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Psychosocial risks and stress at work**. Geneva: ILO, 2022.

LYONS, S.; KURON, L. Generational differences in the workplace: a review of the evidence and directions for future research. **Journal of Organizational Behavior**, v. 35, S1, p. S139-S157, 2014.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behaviour**, v. 2, p. 99-113, 1981.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. **World Psychiatry**, v. 15, n. 2, p. 103-111, 2016.

MATIAS, A. B. et al. A pandemia da COVID-19 e o trabalho docente: percepções de professores de uma universidade pública no estado de São Paulo, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 28, n. 2, p. 537-546, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-81232023282.11972022>.

MIRANDA, I. M. M. et al. Avaliação da qualidade de vida e síndrome de burnout em professores universitários. **Revista de Atenção à Saúde**, v. 19, n. 69, p. 83-92, 2021.

REIS, T. G.; OLIVEIRA, T. A. Burnout em professores do ensino superior: um olhar a partir da pandemia. **Revista Interfaces da Educação**, v. 13, n. 38, p. 399-417, 2022. DOI: <https://doi.org/10.26514/inter.v13i38.7756>.

SANTOS, P. R.; RIBEIRO, M. C. Burnout docente e estratégias de enfrentamento no ensino superior. **Psicologia Escolar e Educacional**, São Paulo, v. 26, e236258, 2022.

SIQUEIRA, L.; PADILHA, R. A comercialização do burnout e o sofrimento no trabalho. **Revista Psicologia e Saúde em Debate**, v. 6, n. 1, p. 66-77, 2020.

SOUZA, G. C. de. Burnout: incidência entre docentes do ensino superior. **Caderno Pedagógico**, v. 21, n. 13, p. 1-22, 2024.

SOUZA, M. A. et al. Burnout e saúde mental de docentes durante a pandemia de COVID-19: uma revisão integrativa. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 28, n. 2, p. 537-546, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-81232023282.09492022>.

TELES, C. C.; TELLA, L.; BIANCHINI, L. G. B. A síndrome de burnout em professores do ensino superior no período de pandemia da COVID-19. **Humanidades & Tecnologia**, v. 33, p. 172-182, 2022. DOI: <https://doi.org/10.47247/1809.1628.33.172>.

TWENGE, J. M. **iGen: why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy – and completely unprepared for adulthood**. New York: Atria Books, 2017.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases**. Geneva: WHO, 2019.

APÊNDICE A – Questionário Sociodemográfico

1 QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO:

Este questionário sociodemográfico faz parte do estudo intitulado “PERCEPÇÃO E ENFRENTAMENTO DO BURNOUT ENTRE PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR”, conduzido pelo mestrando Jonathan Allan Santos de Araújo Mello, sob orientação da Profa. Dra. Juliana Chiaretti Novi, no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Saúde e Educação da Universidade de Ribeirão Preto – UNAERP.

O objetivo desta etapa da pesquisa é coletar informações gerais sobre o perfil dos participantes, como idade, gênero, tempo de docência, carga horária e área de atuação. Esses dados são fundamentais para caracterizar a amostra e possibilitar análises associativas com os indicadores de *burnout* obtidos no instrumento principal (CESQT).

A coleta será anônima e todas as informações fornecidas serão tratadas com confidencialidade, utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos, em conformidade com a Resolução nº 466/2012 e a Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde.

Idade: _____

Gênero:

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino
- ☐ Outros
- ☐ Prefiro não responder

Instituição de Ensino:

- ☐ Pública
- ☐ Privada

Tempo de atuação no Ensino Superior:

- ☐ 1 a 3 anos
- ☐ 4 a 6 anos

☐ Mais de 6 anos

Carga horária semanal:

- ☐ até 10 horas aulas semanais
- ☐ de 11 a 20 horas aulas semanais
- ☐ de 21 a 40 horas aulas semanais
- ☐ mais de 40 horas aulas semanais

Estado civil:

- ☐ Solteiro(a)
- ☐ Casado (a)
- ☐ Viúvo (a)
- ☐ Separado (a)
- ☐ União estável
- ☐ Outros
- ☐ Prefiro não responder

Grau de escolaridade:

- ☐ Especialista
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutorado
- ☐ Pós Doutorado

Regime de contratação atual:

- ☐ Horista
- ☐ Parcial
- ☐ Integral
- ☐ Dedicação exclusiva

Atua em mais de uma instituição?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Exerce função administrativa?

- ☐ Não
- ☐ Coordenação
- ☐ Gestão
- ☐ Outras

Já buscou apoio psicológico ou psiquiátrico por questões relacionadas ao trabalho?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Percebe apoio institucional quando se sente sobrecarregado?

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente (algumas vezes por ano)
- ☐ Às vezes (algumas vezes por mês)
- ☐ Frequentemente (algumas vezes por semana)
- ☐ Muito frequentemente (todos os dias)

Questões abertas:

Na sua percepção, o que significa “*burnout*” no contexto da docência universitária?

(Resposta aberta)

Quando você se sente emocionalmente esgotado(a) pelo trabalho, quais estratégias costuma utilizar para lidar com essa situação?

(Resposta aberta)

APÊNDICE A – CARTILHA EDUCATIVA: *BURNOUT* DOCENTE

O produto desta pesquisa consiste em uma cartilha digital intitulada "*Burnout* Docente: Guia para Instituições de Ensino Superior". O material foi desenvolvido com o objetivo de oferecer conceitos, instrumentos e orientações para a identificação e prevenção do esgotamento profissional no ambiente acadêmico.

1. Descrição do Produto

A cartilha aborda o fenômeno do *burnout* sob uma perspectiva ocupacional e institucional. Ela apresenta o instrumento validado CESQT (*Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo*) para o diagnóstico da síndrome em professores.

O conteúdo está estruturado em 8 seções principais:

- **Apresentação:** contextualização do problema coletivo.
- **O Problema:** definição conceitual e diferenciação de estresse comum.
- **Metodologia:** passo a passo para aplicação do diagnóstico institucional.
- **Instrumento:** detalhes sobre as 4 dimensões avaliadas pelo CESQT.
- **Sinais de alerta:** mapeamento de sintomas físicos, emocionais, comportamentais e cognitivos.
- **As Causas:** análise dos fatores organizacionais e da sobrecarga de funções.
- **Estratégias:** ações nos níveis individual, coletivo e institucional.
- **Recomendações:** orientações práticas para docentes, coordenadores e cumprimento da NR-1.

2. Link de Acesso Permanente

A versão integral, interativa e digital do guia está publicada na internet. O produto pode ser acessado livremente por meio do endereço eletrônico abaixo:

- **URL:** <https://cartilha-burnout.netlify.app>

- Print da tela inicial:

CARTILHA EDUCATIVA · PRODUTO DE PESQUISA SAÚDE MENTAL · ENSINO SUPERIOR · CUIDADO & PREVENÇÃO
GUIA PARA INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

Você conhece o *burnout* que carrega?

"O esgotamento que você sente não é o preço da vocação.
É o sinal de que algo precisa mudar."

Um guia para identificação e prevenção do esgotamento docente no ensino superior.

CESQT INSTRUMENTO Validado para diagnóstico de burnout em professores por Gil-Monte, Carliotto & Câmara (2010)	4 DIMENSÕES AVALIADAS Ilusão, Desgaste Psíquico, Indolência e Culpa. 20 itens no total.	NR-1 MARCO LEGAL Riscos psicossociais incluídos no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (Portaria MTE n. 1.419/2024)
---	---	---

ANEXO A – Termo de consentimento livre e esclarecido

3. Procedimentos:

A participação nesta pesquisa consiste exclusivamente no preenchimento de um questionário online, o qual abordará questões sobre sua experiência profissional, percepção sobre burnout e impactos no cotidiano docente.

O preenchimento do questionário será realizado de forma remota, em ambiente digital seguro, com duração aproximada de 15 a 20 minutos. Não há obrigatoriedade de responder a todas as perguntas e o(a) participante poderá desistir da pesquisa a qualquer momento, sem qualquer prejuízo.

4. Riscos e Benefícios:

Os riscos envolvidos são mínimos, podendo ocorrer eventual desconforto ao refletir sobre experiências relacionadas ao estresse e esgotamento profissional. Caso se sinta desconfortável, o(a) participante poderá interromper sua participação a qualquer momento, sem justificativa.

Em caso de necessidade, o(a) participante será orientado(a) a buscar apoio psicológico gratuito junto aos serviços de saúde da universidade, como a Clínica de Psicologia da UNAERP, ou receberá informações sobre instituições de apoio emocional, como o CVV – Centro de Valorização da Vida (telefone 188).

Como benefício, destaca-se a contribuição para a produção científica sobre burnout em docentes e a reflexão sobre a própria vivência profissional. Além disso, o estudo resultará em um material informativo (cartilha), que será distribuído gratuitamente com orientações e estratégias para enfrentamento e prevenção do burnout.

5. Confidencialidade:

Todas as informações fornecidas serão mantidas em sigilo absoluto e utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos e científicos. A identidade dos participantes será preservada e os dados armazenados em ambiente seguro, conforme previsto na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Esta pesquisa seguirá rigorosamente os princípios éticos estabelecidos pela Resolução nº 466/2012 (pesquisas com seres humanos) e pela Resolução nº 510/2016 (pesquisas nas áreas de Ciências Humanas e Sociais), ambas do

Conselho Nacional de Saúde (CNS).

O projeto será submetido à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade de Ribeirão Preto – UNAERP, registrado na Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) sob o CAAE nº 89264625.5.0000.5498, conforme os trâmites da Plataforma Brasil.

6. Voluntariedade:

A participação nesta pesquisa é totalmente voluntária. Você pode desistir a qualquer momento, sem necessidade de justificativa e sem prejuízo para você.

7. Contato:

Se tiver dúvidas ou desejar mais informações, entre em contato com o pesquisador responsável pelo e-mail jmello@unaerp.br ou telefone (13) 97423-4486.

DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO

Eu, _____, declaro que fui informado(a) de forma clara sobre os objetivos, procedimentos, riscos e benefícios da pesquisa. Estou ciente de que minha participação é voluntária e que posso me retirar a qualquer momento. Este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido é emitido em duas vias de igual teor, sendo uma entregue ao(à) participante e outra arquivada pelo(a) pesquisador(a), ambas assinadas pelas partes. Concordo em participar do estudo.

Nome Completo: _____

Assinatura: _____

Data: ____/____/____

Pesquisador Responsável

Nome: Jonathan Allan Santos de Araújo Mello

Assinatura:

gov.br
Documento assinado digitalmente
JONATHAN ALLAN SANTOS DE ARAUJO MELLO
Data: 26/07/2025 22:39:24-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Orientadora

gov.br
Documento assinado digitalmente
JULIANA CHIARETTI NOVI
Data: 29/07/2025 18:07:26-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Nome: Profa. Dra. Juliana Chiaretti Novi

Assinatura:

ANEXO B – CESQT (instrumento)

1. Questionário para Avaliação da Síndrome de Esgotamento pelo Trabalho:

Escala de respostas:

- 0 – Nunca
- 1 – Raramente (algumas vezes por ano)
- 2 – Às vezes (algumas vezes por mês)
- 3 – Frequentemente (algumas vezes por semana)
- 4 – Muito frequentemente (todos os dias)

Itens do questionário:

1. O meu trabalho representa para mim um desafio estimulante.

- () 0 – Nunca
- () 1 – Raramente (algumas vezes por ano)
- () 2 – Às vezes (algumas vezes por mês)
- () 3 – Frequentemente (algumas vezes por semana)
- () 4 – Muito frequentemente (todos os dias)

2. Não gosto de atender alguns alunos.

- () 0 – Nunca
- () 1 – Raramente (algumas vezes por ano)
- () 2 – Às vezes (algumas vezes por mês)
- () 3 – Frequentemente (algumas vezes por semana)
- () 4 – Muito frequentemente (todos os dias)

3. Acho que muitos alunos são insuportáveis.

- () 0 – Nunca
- () 1 – Raramente (algumas vezes por ano)
- () 2 – Às vezes (algumas vezes por mês)
- () 3 – Frequentemente (algumas vezes por semana)
- () 4 – Muito frequentemente (todos os dias)

4. Preocupa-me a forma como tratei algumas pessoas no trabalho.

- ☐ 0 – Nunca
- ☐ 1 – Raramente (algumas vezes por ano)
- ☐ 2 – Às vezes (algumas vezes por mês)
- ☐ 3 – Frequentemente (algumas vezes por semana)
- ☐ 4 – Muito frequentemente (todos os dias)

5. Vejo o meu trabalho como uma fonte de realização pessoal.

- ☐ 0 – Nunca
- ☐ 1 – Raramente (algumas vezes por ano)
- ☐ 2 – Às vezes (algumas vezes por mês)
- ☐ 3 – Frequentemente (algumas vezes por semana)
- ☐ 4 – Muito frequentemente (todos os dias)

6. Acho que os familiares dos alunos são uns chatos.

- ☐ 0 – Nunca
- ☐ 1 – Raramente (algumas vezes por ano)
- ☐ 2 – Às vezes (algumas vezes por mês)
- ☐ 3 – Frequentemente (algumas vezes por semana)
- ☐ 4 – Muito frequentemente (todos os dias)

7. Penso que trato com indiferença alguns alunos.

- ☐ 0 – Nunca
- ☐ 1 – Raramente (algumas vezes por ano)
- ☐ 2 – Às vezes (algumas vezes por mês)
- ☐ 3 – Frequentemente (algumas vezes por semana)
- ☐ 4 – Muito frequentemente (todos os dias)

8. Penso que estou saturado(a) pelo meu trabalho.

- ☐ 0 – Nunca
- ☐ 1 – Raramente (algumas vezes por ano)
- ☐ 2 – Às vezes (algumas vezes por mês)
- ☐ 3 – Frequentemente (algumas vezes por semana)
- ☐ 4 – Muito frequentemente (todos os dias)

9. Sinto-me culpado(a) por alguma das minhas atitudes no trabalho.

- ☐ 0 – Nunca
- ☐ 1 – Raramente (algumas vezes por ano)
- ☐ 2 – Às vezes (algumas vezes por mês)
- ☐ 3 – Frequentemente (algumas vezes por semana)
- ☐ 4 – Muito frequentemente (todos os dias)

10. Penso que o meu trabalho me dá coisas positivas.

- ☐ 0 – Nunca
- ☐ 1 – Raramente (algumas vezes por ano)
- ☐ 2 – Às vezes (algumas vezes por mês)
- ☐ 3 – Frequentemente (algumas vezes por semana)
- ☐ 4 – Muito frequentemente (todos os dias)

11. Gosto de ser irônico(a) com alguns alunos.

- ☐ 0 – Nunca
- ☐ 1 – Raramente (algumas vezes por ano)
- ☐ 2 – Às vezes (algumas vezes por mês)
- ☐ 3 – Frequentemente (algumas vezes por semana)
- ☐ 4 – Muito frequentemente (todos os dias)

12. Sinto-me pressionado(a) pelo trabalho.

- ☐ 0 – Nunca
- ☐ 1 – Raramente (algumas vezes por ano)
- ☐ 2 – Às vezes (algumas vezes por mês)
- ☐ 3 – Frequentemente (algumas vezes por semana)
- ☐ 4 – Muito frequentemente (todos os dias)

13. Tenho remorsos por alguns dos meus comportamentos no trabalho.

- ☐ 0 – Nunca
- ☐ 1 – Raramente (algumas vezes por ano)
- ☐ 2 – Às vezes (algumas vezes por mês)
- ☐ 3 – Frequentemente (algumas vezes por semana)
- ☐ 4 – Muito frequentemente (todos os dias)

14. Rotulo ou classifico os alunos segundo o seu comportamento.

- ☐ 0 – Nunca
- ☐ 1 – Raramente (algumas vezes por ano)
- ☐ 2 – Às vezes (algumas vezes por mês)
- ☐ 3 – Frequentemente (algumas vezes por semana)
- ☐ 4 – Muito frequentemente (todos os dias)

15. O meu trabalho me é gratificante.

- ☐ 0 – Nunca
- ☐ 1 – Raramente (algumas vezes por ano)
- ☐ 2 – Às vezes (algumas vezes por mês)
- ☐ 3 – Frequentemente (algumas vezes por semana)
- ☐ 4 – Muito frequentemente (todos os dias)

16. Penso que deveria pedir desculpas a alguém pelo meu comportamento no trabalho.

- ☐ 0 – Nunca
- ☐ 1 – Raramente (algumas vezes por ano)
- ☐ 2 – Às vezes (algumas vezes por mês)
- ☐ 3 – Frequentemente (algumas vezes por semana)
- ☐ 4 – Muito frequentemente (todos os dias)

17. Sinto-me cansado(a) fisicamente no trabalho.

- ☐ 0 – Nunca
- ☐ 1 – Raramente (algumas vezes por ano)
- ☐ 2 – Às vezes (algumas vezes por mês)
- ☐ 3 – Frequentemente (algumas vezes por semana)
- ☐ 4 – Muito frequentemente (todos os dias)

18. Sinto-me desgastado(a) emocionalmente.

- ☐ 0 – Nunca
- ☐ 1 – Raramente (algumas vezes por ano)
- ☐ 2 – Às vezes (algumas vezes por mês)
- ☐ 3 – Frequentemente (algumas vezes por semana)

() 4 – Muito frequentemente (todos os dias)

19. Sinto-me encantado(a) pelo meu trabalho.

() 0 – Nunca

() 1 – Raramente (algumas vezes por ano)

() 2 – Às vezes (algumas vezes por mês)

() 3 – Frequentemente (algumas vezes por semana)

() 4 – Muito frequentemente (todos os dias)

20. Sinto-me mal por algumas coisas que disse no trabalho.

() 0 – Nunca

() 1 – Raramente (algumas vezes por ano)

() 2 – Às vezes (algumas vezes por mês)

() 3 – Frequentemente (algumas vezes por semana)

() 4 – Muito frequentemente (todos os dias)

ANEXO C – Carta de autorização de Guarujá



UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO

CARTA DE AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DE PESQUISA

Prezado(a) Senhor(a),

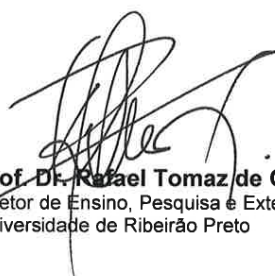
Por meio desta, a Universidade de Ribeirão Preto, inscrita no CNPJ sob o nº 55.983.670/0001-67, com sede na AV. COSTÁBILE ROMANO, 2.201 RIBEIRÂNIA, RIBEIRÃO PRETO-SP CEP 14096-900, na qualidade de instituição de ensino e pesquisa, autoriza a realização do projeto de pesquisa intitulado: "A RESSIGNIFICAÇÃO DO BURNOUT: IMPORTÂNCIA NA COMPREENSÃO E NO TRATAMENTO DA SÍNDROME ENTRE PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR", de autoria do(a) pesquisador(a) Jonathan Allan Santos de Araújo Mello, regularmente vinculado(a) ao Programa de Pós-Graduação em Saúde e Educação, nível de Mestrado, da Universidade de Ensino de Ribeirão Preto, sob orientação da Profa. Dra. Juliana Chiaretti Novi.

A referida pesquisa será conduzida com docentes desta instituição e tem como objetivo analisar os níveis de burnout e sua relação com a percepção e o tratamento de transtornos relacionados, garantindo total respeito aos princípios éticos, com participação voluntária, sigilo e anonimato dos participantes.

Reforçamos que esta autorização é concedida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, ficando vedada qualquer utilização comercial ou divulgação sem a devida autorização institucional e aprovação ética.

Sendo o que tínhamos para o momento, reiteramos nossos votos de estima e consideração.

Ribeirão Preto, 28 de julho de 2025.



Prof. Dr. Rafael Tomaz de Oliveira
Diretor de Ensino, Pesquisa e Extensão
Universidade de Ribeirão Preto

ANEXOS D - Carta de autorização de Ribeirão Preto



UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO

CARTA DE AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DE PESQUISA

Prezado(a) Senhor(a),

Por meio desta, a Universidade de Ribeirão Preto, inscrita no CNPJ sob o nº 55.983.670/0001-67, com sede na AV. COSTÁBILE ROMANO, 2.201 RIBEIRÂNIA, RIBEIRÃO PRETO-SP CEP 14096-900, na qualidade de instituição de ensino e pesquisa, autoriza a realização do projeto de pesquisa intitulado: "A RESSIGNIFICAÇÃO DO BURNOUT: IMPORTÂNCIA NA COMPREENSÃO E NO TRATAMENTO DA SÍNDROME ENTRE PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR", de autoria do(a) pesquisador(a) Jonathan Allan Santos de Araújo Mello, regularmente vinculado(a) ao Programa de Pós-Graduação em Saúde e Educação, nível de Mestrado, da Universidade de Ensino de Ribeirão Preto, sob orientação da Profa. Dra. Juliana Chiaretti Novi.

A referida pesquisa será conduzida com docentes desta instituição e tem como objetivo analisar os níveis de burnout e sua relação com a percepção e o tratamento de transtornos relacionados, garantindo total respeito aos princípios éticos, com participação voluntária, sigilo e anonimato dos participantes.

Reforçamos que esta autorização é concedida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, ficando vedada qualquer utilização comercial ou divulgação sem a devida autorização institucional e aprovação ética.

Sendo o que tínhamos para o momento, reiteramos nossos votos de estima e consideração.

Ribeirão Preto, 28 de julho de 2025.



Prof. Dr. Rafael Tomaz de Oliveira
Diretor de Ensino, Pesquisa e Extensão
Universidade de Ribeirão Preto