

# RELAÇÃO ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO COM DOCENTES UNIVERSITÁRIOS

Karoline Pereira Branco<sup>1</sup>  
Ana Carolina Guerra<sup>2</sup>  
Eric Batista Ferreira<sup>3</sup>

## RESUMO

Este trabalho teve como objetivo pesquisar a propensão de um grupo de docentes universitários de uma instituição federal de ensino a desenvolverem a síndrome de burnout, bem como objetivou procurar fatores associados à satisfação/insatisfação no trabalho e questões sociodemográficas que influenciam sua ocorrência. Para isso, foram disponibilizados questionários para o levantamento de variáveis sociodemográficas, o questionário S20/23 para avaliar a satisfação no trabalho e o questionário MBI que avaliou a magnitude das dimensões da síndrome de burnout nos docentes. Os resultados foram obtidos por meio da análise de estatísticas descritivas e análise de regressão linear múltipla pelo método MQO. Verificou-se que os profissionais analisados têm baixas chances de desenvolver a síndrome, visto que apresentaram baixos níveis de despersonalização e altos níveis de realização profissional. Entretanto, a pesquisa apontou para níveis preocupantes de Exaustão Emocional. Por fim, embora não tenham sido encontrados preditores significativamente estatísticos para a ocorrência da exaustão emocional nos docentes, verificou-se que os níveis de satisfação intrínseca no trabalho têm influência nos valores observados de despersonalização e de realização profissional, bem como as variáveis sexo, estado civil e cor da pele também impactam nos níveis deste último.

**PALAVRAS-CHAVE:** *Despersonalização. Exaustão Emocional. Realização Profissional. Preditores.*

<sup>1</sup> ORCID: 0000-0002-9289-2194 - Filiação: Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL)

<sup>2</sup> ORCID: 0000-0003-3114-8203 - Filiação: Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL)

<sup>3</sup> ORCID: 0000-0003-3361-0908 - Filiação: Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL)

# RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT SYNDROME AND JOB SATISFACTION: A CASE STUDY WITH UNIVERSITY PROFESSORS

## ABSTRACT

This study aimed to investigate the propensity of a group of university professors from a federal educational institution to develop burnout syndrome, as well as to look for factors associated with satisfaction/dissatisfaction at work and sociodemographic variables that can influence its occurrence. For this, questionnaires were applied to survey sociodemographic variables, a questionnaire called S20/23 was applied to assess job satisfaction and the MBI questionnaire was applied to assess the magnitude of burnout syndrome dimensions in the teachers. The results were obtained through descriptive statistical analysis and multiple linear regression using the OLS method. It was found that the professionals analyzed have low chances of developing the syndrome, since they presented low levels of depersonalization and high levels of professional achievement. However, the survey pointed to worrying levels of Emotional Exhaustion. Finally, although no statistically significant predictors were found for the occurrence of emotional exhaustion in the teachers, it was found that the levels of intrinsic satisfaction at work have an influence on the observed values of depersonalization and professional achievement, as well as the variables gender, marital status and skin color also impact the latter's levels.

**KEYWORDS:** *Depersonalization. Emotional Exhaustion. Professional Achievement. Predictors.*

# RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL: UN ESTUDIO DE CASO CON DOCENTES UNIVERSITARIOS

## RESUMEN

Este trabajo tuvo como objetivo investigar la propensión de un grupo de profesores universitarios de una institución federal de enseñanza a desarrollar el síndrome de burnout, así como buscar factores asociados a la satisfacción/insatisfacción en el trabajo y aspectos sociodemográficos que inciden en su ocurrencia. Para ello se dispuso de cuestionarios para relevamiento de variables sociodemográficas, el cuestionario S20/23 para evaluar la satisfacción laboral y el cuestionario MBI que evaluó la magnitud de las dimensiones del síndrome de burnout en docentes. Los resultados se obtuvieron mediante el análisis de estadística descriptiva y análisis de regresión lineal múltiple mediante el método MQO. Se constató que los profesionales analizados tienen bajas posibilidades de desarrollar el síndrome, ya que presentaron bajos niveles de despersonalización y altos niveles de realización profesional. Sin embargo, la encuesta señaló niveles preocupantes de extenuación emocional. Finalmente, aunque no se encontraron predictores estadísticamente significativos para la ocurrencia de extenuación emocional en los docentes, se encontró que los niveles de satisfacción intrínseca en el trabajo tienen influencia en los valores observados de despersonalización y realización profesional, así como las variables sexo, el estado civil y el color de la piel también afectan los niveles de este último.

**PALABRAS CLAVE:** *Despersonalización. Extenuación emocional. Realización profesional. Predictores.*

# 1 INTRODUÇÃO

A percepção que o trabalhador possui de seu trabalho e a satisfação/insatisfação que apresenta em relação a este, se tornou uma área relevante para o desenvolvimento de estudos e pesquisas. Isso acontece em decorrência da importância e do peso que as relações de trabalho possuem na vida de uma pessoa, questões estas que vão muito além da obtenção de subsistência, mas também impactam os níveis de realização pessoal, autoestima e formação de identidade do trabalhador, tendo em vista que é no desempenho de sua atividade profissional que o indivíduo passa grande parte da vida (NAVARRO; PADILHA, 2007).

Contudo, no cenário capitalista das últimas décadas, a crescente concorrência e busca pelo aumento de produtividade tem impactado a vida do trabalhador com aumento de pressão e carga horária (SILVA et al., 2009). Assim, a relação que o indivíduo possui com o seu trabalho, bem como, as dificuldades e angústias que surgem quando esta relação manifesta problemas, são um fenômeno notável da era moderna (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001).

Desse modo, em decorrência do ritmo penoso de trabalho e da exposição a diversos estressores crônicos aos quais o trabalhador se submete para dar conta da intensificação da pressão por produtividade, acontece o desenvolvimento de doenças ocupacionais de cunho psicológico nos indivíduos. Este é o caso da Síndrome de Burnout (SB), que começa a ser estudada a partir da década de 1970 e ganha destaque no Brasil na década de 1990, com o seu reconhecimento na lista de doenças ocupacionais da previdência social (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001; BRASIL, 1999).

Destarte, o trabalho aqui proposto teve como objetivo investigar a presença da SB em docentes universitários de uma instituição da rede federal de ensino superior situada no sul de Minas Gerais. O grupo foi escolhido uma vez que, segundo Carlotto e Palazzo (2006), estes profissionais exercem diversas funções além da sala de aula como, por exemplo, trabalhos administrativos, elaboração de relatórios periódicos, organização de atividades extraescolares para os alunos, participação de reuniões de coordenação, seminários, entre outras atividades, o que pode causar sobrecarga nos docentes e propiciar o desenvolvimento da síndrome.

Ademais, a exemplo do que foi realizado na pesquisa de De Sá, Martins-Silva e Funchal (2014) em estudo com profissionais de enfermagem, o trabalho aqui proposto também objetivou buscar preditores do desenvolvimento desta doença por meio da averiguação da relação entre sua ocorrência e os níveis de satisfação no trabalho e características sociodemográficas dos docentes.

Destaca-se que as análises foram realizadas no período em que os docentes estavam trabalhando de forma remota durante o isolamento social em decorrência da pandemia de Covid-19. Isso supõe que os resultados da pesquisa possam elucidar a propensão dos docentes a adoecerem pela síndrome num contexto em que houve a alteração das relações de trabalho e a desafiadora tarefa de mudar repentinamente a forma com a qual estavam habituados a trabalhar. Assim, partir dos resultados buscou-se fornecer informações úteis que complementem aspectos teóricos relacionados a síndrome de burnout em docentes e que possam ser utilizadas por gestores de recursos humanos das instituições de ensino superior, visando a manutenção da saúde dos profissionais.

## 2 SÍNDROME DE BURNOUT E SATISFAÇÃO NO TRABALHO

A partir da década de 1970, a síndrome de burnout, traduzida para o português como ‘perda de energia’, ou de forma literal como ‘queimar para fora’, ganha destaque internacionalmente como uma doença ocupacional que se caracteriza como uma síndrome por meio da qual o trabalhador perde o sentido da sua relação com o trabalho, de forma que ele já não se importa mais com suas atividades e qualquer esforço em prol dessas lhe parece inútil, sendo que os mais atingidos são os indivíduos que trabalham em constante relacionamento com outras pessoas (CODO, 1999).

No Brasil, a SB foi reconhecida pela previdência social como uma doença ocupacional através do decreto 3.048 no ano de 1999. De acordo com esse decreto, a doença se manifesta como a “sensação estar acabado(a)” e um dos fatores de risco de natureza ocupacional relacionados ao seu desenvolvimento é o ritmo de trabalho penoso (BRASIL, 1999). Segundo o portal do Ministério da Saúde brasileiro, o excesso de trabalho é a principal causa do desenvolvimento desta síndrome, que acomete de forma mais intensa os “profissionais da área de serviços ou cuidadores, quando em contato direto com os usuários, como os trabalhadores da educação, da saúde, policiais, assistentes sociais, agentes penitenciários, professores, entre outros” (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2001, p.192).

Nesse cenário, Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) descrevem a síndrome como uma resposta prolongada ao estresse crônico vivido no trabalho, que é caracterizada por três dimensões: a exaustão emocional, a despersonalização (cinismo) e a ineficácia (sentimento de baixa realização profissional). O estágio de exaustão emocional (EE) é o mais recorrente nos trabalhadores que desenvolvem a síndrome, ocorrendo à medida que a pessoa se sente esgotada emocionalmente, não demonstrando energia ou entusiasmo em relação ao seu trabalho.

A Dimensão de Despersonalização (DE), surge pelo desenvolvimento de atitudes e sentimentos negativos e cínicos do indivíduo com relação aos seus clientes e colegas de trabalho. Já a terceira dimensão retrata a falta de realização profissional (RP) do indivíduo em relação ao seu trabalho, à medida que se sente infeliz e insatisfeito com suas atividades e resultados (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001).

Assim, vistas as três dimensões pelas quais a doença é caracterizada, pode-se perceber que as consequências do esgotamento desenvolvido pela síndrome além de prejudicar o trabalhador em âmbito individual, pois, segundo Maslach e Jackson (1981), a SB se mostra correlacionada a índices de sofrimento pessoal que incluem exaustão física e emocional, também traz prejuízos à instituição em que a pessoa trabalha, pois o esgotamento leva o profissional a ter problemas no relacionamento com a equipe e com os próprios usuários do seu serviço. Assim, verifica-se que a síndrome de burnout pode se apresentar de forma psicossomática, psicológica e comportamental, podendo produzir consequências negativas nos níveis individual, profissional, familiar e social (ZANATTA; LUCCA, 2015).

Nesse aspecto, alguns estudiosos buscaram desenvolver pesquisas com o foco em analisar a síndrome de burnout e seu impacto em profissionais de diversos ramos de atuação. Destarte, por meio da pesquisa de Cardoso et. al (2017) é possível verificar como tem se dado o desenvolvimento das pesquisas brasileiras sobre o tema. Os autores analisaram a produção científica nacional em relação a burnout entre os anos de 2006 e 2015 e constataram que nos cinco últimos anos analisados houve maior interesse sobre o tema com aumento expressivo no número de publicações que, segundo os autores, são preponderantemente concentradas em profissionais da saúde.

A despeito disso, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a profissão docente também possui uma forte incidência de elementos que conduzem à síndrome de burnout. Isso acontece porque no exercício profissional da atividade docente, os professores encontram-se submetidos a diversos estressores psicossociais, sendo alguns relacionados à natureza de suas funções e outros relacionados ao contexto institucional e social nos quais suas atividades são exercidas, que, se persistentes, podem acarretar na síndrome de burnout (CARLOTTO, 2002). Assim, a despeito de os estudos de burnout terem se concentrado de forma mais intensa nos profissionais do ramo da saúde, tem-se que os profissionais da categoria docente também são alvo de investigações.

Um estudo que avaliou a ocorrência de burnout em profissionais docentes foi o de Garcia e Benevides-Pereira (2003) em que os autores analisaram a incidência da SB em professores de uma instituição de ensino superior privada no município de Maringá-PR. Com a pesquisa os autores encontraram que  $\frac{1}{3}$  dos docentes da instituição eram acometidos pela dimensão de exaustão emocional, sendo que esta se mostrou

mais recorrente entre profissionais do sexo feminino. Encontraram também que 1/3 dos docentes analisados apresentaram despersonalização, com maior grau entre os docentes do sexo masculino; e apenas 21,7% dos profissionais se mostraram realizados profissionalmente com a atividade exercida.

Outra pesquisa nesse sentido foi realizada por Moreira et al. (2018) que estudaram a ocorrência da síndrome em professores do ensino fundamental da rede pública municipal da cidade de Farroupilha, no Rio Grande do Sul. Como resultado os autores verificaram que os profissionais não demonstraram propensão a desenvolver a doença, pois mostraram-se com baixos níveis de exaustão emocional e despersonalização, e apresentaram altos níveis de realização profissional. A pesquisa de Jeunon et al. (2017) que estudou docentes universitários de uma universidade pública do Maranhão, encontrou esses mesmos resultados.

Em contraponto, Sousa et al. (2019) que estudaram a síndrome em professores do ensino superior na cidade de Mossoró-RN, constataram que os profissionais analisados têm elevada propensão a desenvolver a síndrome, tendo em vista que 43,7% deles apresentaram a dimensão de exaustão emocional, 22,3% apresentaram a dimensão da despersonalização e 53,1% apresentaram baixos níveis de realização profissional, fazendo com que os pesquisadores estimassem que 41% dos docentes entrevistados tivessem altas chances de vir a adoecer.

Expresso isso, em acordo com De Sá, Martins-Silva e Funchal (2014), considerou-se que o desenvolvimento de burnout tem relação com menores níveis de satisfação do indivíduo com o seu trabalho. Segundo Nahar et al. (2013) a satisfação no trabalho é uma variável que descreve como as pessoas se sentem em relação aos seus empregos e tudo o que está envolto nele, refletindo o quanto o indivíduo gosta ou não de desempenhar a atividade profissional que realiza. Para Murad, Zayed e Mukul (2013, p.14) “a satisfação no trabalho é a autocontentação que os funcionários desfrutam da organização por meio da compensação entre contribuição e incentivo”.

Desse modo, partindo da premissa de que a satisfação no trabalho é importante para o profissional, tendo em vista que o trabalho é fonte de desenvolvimento da vida humana e que por meio dele o indivíduo pode alcançar a realização pessoal, autoestima e formação de identidade, tem-se que a insatisfação nesta esfera pode levar ao desgaste emocional, tornando as atividades exercidas pelo trabalhador cansativas, gerando um aspecto desagradável, monótono e a sensação de sobrecarga (NAVARRO; PADILHA, 2007). Além disso, para Melo, Barbosa e Souza (2011) os efeitos da insatisfação dos trabalhadores podem ocasionar em queda da produtividade, perda de bons funcionários e despesas adicionais, mostrando que além do trabalhador, a instituição em que ele trabalha também é prejudicada.

Assim, visto o impacto para a saúde do trabalhador, bem como o potencial de prejuízos para as instituições, em relação a um profissional que trabalha insatisfeito e esgotado, pesquisas estão sendo realizadas com o intuito de investigar a relação entre o nível de satisfação no trabalho e desenvolvimento da Síndrome de Burnout. Um dos trabalhos que atuou nessa perspectiva foi o de Silva e Carlotto (2008), que realizaram uma pesquisa de campo com 131 trabalhadores de enfermagem. Os autores aplicaram questionários para identificar o nível de satisfação no trabalho, a ocorrência de burnout e as variáveis laborais, sociodemográficas e psicossociais dos trabalhadores.

Como resultado, encontrou-se que a exaustão emocional aumenta na medida em que a satisfação com as relações hierárquicas, satisfação intrínseca com trabalho e oportunidade de crescimento e satisfação com a carga horária diminuem. Sobre a despersonalização, constatou-se que esta cresce juntamente com a insatisfação com as relações hierárquicas e com menor tempo de experiência profissional, enquanto que a realização profissional tende a ser maior nos casos em que o trabalhador encontra-se satisfeito com as relações hierárquicas, com o ambiente físico de trabalho, com o conteúdo das atividades desenvolvidas e com a oportunidade de crescimento profissional.

Ainda nessa linha, De Sá, Martins-Silva e Funchal (2014) buscaram avaliar o nível de satisfação no trabalho também em enfermeiros e, posteriormente, relacioná-los com a ocorrência de burnout por meio de regressão linear múltipla. Os autores encontraram que a satisfação com o ambiente físico de trabalho e com as oportunidades de crescimento no trabalho reduzem a ocorrência da exaustão emocional, bem como a satisfação com as oportunidades de crescimento no trabalho também reduzem a dimensão de burnout da despersonalização e também aumenta a realização profissional.

Ruviaro e Bardagi (2010) e apontaram que a exaustão emocional diminui à medida que o indivíduo aumenta sua satisfação em relação ao salário, tarefa que desempenha e satisfação total, enquanto que a despersonalização não se relacionou com os itens avaliativos de satisfação no trabalho e a realização profissional mostrou-se positivamente correlacionada com os itens de satisfação com colegas, salário, tarefa desempenhada, possibilidade de promoção e satisfação total.

Dessa forma, a despeito dos trabalhos citados, é possível afirmar que as pesquisas que tentaram relacionar a ocorrência da síndrome de burnout com o nível de satisfação no trabalho, apresentaram resultados significativos, apontando que essa relação possui sim relevância e que estudos que forneçam maiores informações sobre este tema nos ambientes de trabalho se fazem necessários para embasar estratégias preventivas em relação à doença.



## 3 MATERIAL E MÉTODOS

### 3.1 COLETA DE DADOS

A população alvo desta pesquisa foram os professores de uma instituição federal de ensino superior situada no Sul de Minas Gerais. Os dados usados foram oriundos das respostas obtidas por três questionários enviados virtualmente para os profissionais da instituição, dada a impossibilidade da aplicação presencial destes em decorrência do regime remoto de trabalho vivenciada no período da pandemia de Covid-19. Os questionários enviados estão dispostos no Quadro 1:

**Quadro 1** – Questionários aplicados aos entrevistados na pesquisa

<b>Questionário sociodemográfico</b>
Foi criado pelos autores desta pesquisa e sua aplicação teve o intuito de fornecer informações que caracterizassem o perfil dos profissionais analisados quanto à idade, sexo, composição de família, cor da pele, nível de educação, estado civil, carga horária semanal, tempo de experiência, tipo de contrato e também foram feitas perguntas que visavam elucidar a relação dos profissionais com seu trabalho realizado de forma remota no período da pandemia de Covid-19.
<b>Questionário S20/23</b>
Foi criado por Meliá e Peiró (1989) e validado para o Brasil pelos pesquisadores Carlotto e Câmara (2018). Esse questionário possui 20 perguntas que objetivam avaliar a satisfação no trabalho em relação a três fatores: satisfação com as relações hierárquicas (SRH), satisfação com o ambiente físico de trabalho (SAFT) e satisfação intrínseca com o trabalho e com as oportunidades de crescimento (SITOPC). Nesse instrumento foi utilizada a escala likert, atribuindo pontuações 1 para totalmente insatisfeito (a); 2 para maior parte do tempo insatisfeito (a); 3 nem satisfeito (a) e nem insatisfeito (a); 4 para satisfeito (a) na maior parte das vezes e 5 para totalmente satisfeito (a).
<b>Questionário Maslach Burnout Inventory (MBI)</b>
Proposto por Maslach e Jackson, em 1978, no qual o trabalhador avalia, por meio de 22 itens, como ele vivencia seu trabalho, em relação às três dimensões de burnout. Nessa pesquisa, o MBI utilizado foi o que os autores desenvolveram exclusivamente para profissionais da educação. Também foi utilizada a escala likert, onde a pontuação refere-se às experiências, sendo 0 para nunca vivenciou, 1 para poucas vezes no ano ou menos, 2 para vivência uma vez no mês ou menos, 3 para algumas vezes no mês, 4 para uma vez por semana, 5 para algumas vezes na semana e 6 para todos os dias, sendo que “considera-se em burnout uma pessoa que revele altas pontuações em EE e DE, associadas a baixos valores de RP” (DESSBESELL et al.,2017). Para a análise considerou-se que valores de pontuação maiores ou iguais a 3 para exaustão emocional e despersonalização configuraram-se em fatores de preocupação, bem como valores abaixo de 3 para a realização profissional também.

Fonte: Elaborado pelos autores.

## 3.2 ANÁLISE DOS DADOS

O trabalho aqui desenvolvido utilizou uma abordagem quantitativa-descritiva. A primeira análise pautou-se na caracterização da amostra por meio da análise do questionário sociodemográfico. Em relação às análises subsequentes, para a interpretação dos resultados obtidos nos questionários S20/23 e MBI, utilizou-se a média aritmética como pontuação correspondente de cada entrevistado em cada categoria.

Portanto, a pontuação de um docente em relação à satisfação intrínseca no trabalho, por exemplo, foi a média aritmética da pontuação obtida em todas as perguntas relacionadas à esta categoria de satisfação. Assim foi feito também para verificar a pontuação de cada docente para a satisfação com as relações hierárquicas, satisfação com o ambiente físico de trabalho e as pontuações de exaustão emocional, despersonalização e realização profissional.

Já para avaliar os possíveis preditores da síndrome de burnout, foram ajustados três modelos de regressão linear múltipla, com parâmetros ajustados via Mínimos Quadrados Ordinários, sendo que em cada modelo uma dimensão de burnout foi empregada como variável resposta e as variáveis sociodemográficas e de satisfação no trabalho foram empregadas como variáveis explicativas.

As hipóteses vinculadas aos modelos ajustados consideraram que o modelo consegue explicar uma parte da variabilidade dos níveis de burnout nos docentes ( $H_0$ ) ou que o modelo não explicava as variações nos níveis de Burnout ( $H_1$ ). Foi empregado o método *stepwise* para a seleção das variáveis explicativas que comporiam os modelos preditores mais eficientes para cada dimensão de burnout e, portanto, as variáveis explicativas que compuseram os modelos finais foram diferentes para cada dimensão.

Destarte, todas as análises utilizaram um nível de significância  $\alpha = 5\%$ , sendo que se um modelo apresentou p-valor  $< 5\%$  este foi considerado significativo estatisticamente. Além disso, dentro dos modelos considerados estatisticamente significativos, também considerou-se  $\alpha = 5\%$  para testar a significância estatística das variáveis explicativas. Ademais, para os modelos ajustados, avaliou-se a ausência de multicolinearidade entre as variáveis regressoras e os pressupostos de independência, normalidade e homocedasticidade dos resíduos, necessários ao modelo de regressão linear múltipla.

Para avaliar a ausência de multicolinearidade entre as variáveis regressoras do modelo, foi empregado o teste de inflação da variância (VIF), em que valores de VIF até 10 representaram multicolinearidade aceitável entre as variáveis. Para a avaliação de independência dos resíduos dos modelos, utilizou-se o teste de hipóteses de Durbin-Watson (1950), para testar a normalidade dos resíduos, utilizou-se o teste de Kolmogorov-Smirnov (1933)

e para a avaliar a homocedasticidade utilizou-se o teste de Breusch-Pagan (1979), sendo que considerado o nível de significância de 5% para todos os testes.

Por fim, coloca-se que utilizou-se o coeficiente de determinação  $R^2$  como métrica para avaliar o quanto o modelo proposto é capaz de explicar a variabilidade da variável resposta, considerando que quanto mais o  $R^2$  for próximo de 1, mais as variáveis explicativas do modelo são capazes de explicar a variação da variável resposta. Os procedimentos estatísticos foram todos realizados por meio do *software* R (versão 4.0.3).”

### 3.3 TAMANHO DA AMOSTRA

Os questionários foram enviados à população alvo num período de trabalhos remotos, o que tornou a tarefa de obtenção de respostas dificultada. Dos 75 docentes da instituição, 30 deles retornaram os questionários respondidos. Segundo Ferreira e Oliveira (2020), o tamanho de amostra mínimo para populações finitas pode ser encontrado pela equação 1, que incorpora o fator de correção para este tipo de população:

$$n = \frac{N \cdot \hat{p} \cdot \hat{q} \cdot (z\alpha)^2}{\hat{p} \cdot \hat{q} \cdot (z\alpha)^2 + (N - 1) \cdot E^2} \quad (1)$$

em que  $n$  é o tamanho mínimo de amostra para populações finitas;  $N$  é o tamanho da população em estudo;  $\hat{p}$  é a estimativa da proporção populacional no universo, no caso deste trabalho  $\hat{p} = 30/75 = 0,4$ ;  $\hat{q} = 1 - \hat{p}$ ;  $z\alpha$  que é um valor tabelado pela tabela da distribuição normal padrão e é baseado no nível de confiança escolhido. Neste trabalho, utilizou-se o nível de 95% de confiança, portanto,  $z = 1,96$ ; e, por fim,  $E$  representa a margem de erro amostral adotada no trabalho, sendo que aqui adotou-se, por conveniência, o valor de 8%, partindo do pressuposto de que este pode variar entre 3% e 10% (MONTEIRO, 2018).

Partindo disso, o tamanho amostral mínimo indicado pela equação (1) foi igual a 49 docentes. Entretanto, segundo Pires (2006), quando o tamanho da amostra inicial tiver representatividade maior que 5% em relação à população total, pode-se adotar a equação (2) como uma forma de calcular o tamanho mínimo amostral:

$$n_c = \frac{n}{(1 + \frac{n}{N})} \quad (2)$$

em que  $n_c$  é o tamanho amostral mínimo corrigido;  $n$  é o tamanho amostral mínimo calculado anteriormente e  $N$  é o tamanho da população. Assim, após realizado o ajuste no tamanho amostral, tem-se um tamanho mínimo amostral igual a 30, mostrando que o tamanho da base de dados é adequado ao tipo de método de pesquisa proposto.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

### 4.1 QUESTIONÁRIO DE CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Pela aplicação do questionário sociodemográfico, foi possível observar que a maior parte da amostra era composta por indivíduos do sexo masculino, casados, cor de pele branca, regime de contrato efetivo, carga-horária de 40 horas semanais, sem filhos e doutorado completo. A totalidade das informações obtidas sobre a caracterização da amostra estão na Tabela 1.

**Tabela 1** – Características da amostra de docentes analisados

Variáveis	Alternativas	Frequência	Percentual (%)
Gênero	Feminino	14	46,67
	Masculino	16	53,33
Cor da pele	Branca	23	76,67
	Parda	6	20,00
	Preta	1	3,33
Estado Civil	Casado (a)	18	62,07
	Solteiro (a)	9	31,03
	Divorciado (a)	1	3,45
	Viúvo (a)	1	3,45
Grau de Escolaridade	Doutorado Completo	26	86,67
	Mestrado Completo	2	6,67
	Mestrado Incompleto	1	3,33
	Outro	1	3,33
Possui Filhos	Sim	12	40,00
	Não	18	60,00
Tipo de Vínculo	Contratado	27	90,00
	Efetivo	3	10,00

Faixa Etária	24 a 28	2	6,67
	29 a 33	7	23,33
	34 a 38	5	16,67
	39 a 43	9	30,00
	44 a 48	5	16,67
	49 a 53	2	6,67
Carga Horária Semanal Média	20	3	10,00
	40	26	86,67
	>40	1	3,33

Fonte: Elaborado pelos autores.

A Tabela 2 apresenta as respostas das perguntas sobre a relação dos docentes com seu trabalho no contexto do desenvolvimento das atividades de forma remota, em decorrência da pandemia de Covid-19.

**Tabela 2** – Resposta das questões do questionário sobre a relação dos docentes com seu trabalho

Pergunta	Resposta	Frequência	Percentual (%)
Você considera a sua profissão estressante?	Sim	11	36,67
	Não	7	23,33
	Talvez	12	40
Você trocaria de ocupação se pudesse?	Sim	2	6,67
	Não	24	80
	Talvez	4	13,33
Você tem trabalhado de forma remota no período da Pandemia?	Sim	30	100
	Não	0	0
Se sim, você acredita que seu ritmo/carga de trabalho nesse período	Aumentou	24	80
	Se manteve	6	20
	Diminuiu	0	0
Como você tem lidado com o trabalho em <i>home office</i> ?	Me sinto mais sobrecarregado e estressado por trabalhar em casa	22	73,33
	A minha relação com o trabalho se manteve a mesma	6	20
	Meu ritmo de trabalho está mais tranquilo e estou me sentindo mais à vontade por trabalhar em casa	2	6,67

Fonte: Elaborado pelos autores.

A Tabela 2 possibilita a constatação de que, apesar de 80% dos entrevistados afirmarem que não trocariam de ocupação, apenas 23,33% dos docentes consideram

a sua profissão como não estressante, sendo que o agrupamento das respostas “Sim” e “Talvez” possibilita a afirmação de que 76,67%, ou seja, mais de dois terços dos profissionais, relatam a ocorrência de estresse no desempenho de suas atividades.

Sobre o trabalho de forma remota durante o período da pandemia de Covid-19, é possível observar um fato preocupante: dado que 100% dos entrevistados têm desempenhado suas atividades de forma remota, 80% dos profissionais relataram sentir que houve aumento em sua carga de trabalho, bem como o número expressivo de 73,3% dos professores que também relataram que o trabalho em casa tem os sobrecarregado e estressado mais do que o trabalho em modalidade presencial.

Tal achado vai ao encontro com as pesquisas realizadas por Souza (2021) e por Gondim e Borges (2020), que constataram que o trabalho em *home office* no período da pandemia fez com que os trabalhadores tivessem seu trabalho sobreposto pelas atividades diárias e, dessa forma, acabaram se sobrecarregando. Os autores também afirmaram que essa sobrecarga pode afetar de forma direta a saúde dos profissionais, o que é agravado no período de isolamento social, tendo em vista que o isolamento pode aumentar as possibilidades do desenvolvimento de doenças emocionais, como a depressão e o sentimento de solidão.

Nesse contexto, dado que esta pesquisa foi desenvolvida em um período especial, no qual a crise de saúde mundial tornou necessária a readaptação da forma de trabalho, tem-se que os resultados encontrados na aplicação dos questionários refletem essa nova realidade laboral dos docentes, o que pode ter impacto direto no resultado encontrado, podendo este ter sido diferente, caso a mesma pesquisa tivesse sido desenvolvida em tempos de normalidade.

## 4.2 QUESTIONÁRIO MBI

A aplicação do questionário sobre síndrome de Burnout retornou como resultado para cada uma das suas dimensões os valores de média e desvio padrão de 2,94 e 1,15 para exaustão emocional, 0,95 e 0,90 para despersonalização e 4,21 e 0,80 para realização profissional, respectivamente. Para a melhor compreensão dos resultados encontrados, centrou-se a análise nas pontuações individuais obtidas para cada dimensão de burnout.

Em relação à exaustão emocional é possível afirmar sobre os docentes que apenas 2 deles (6,67%) nunca se sentem exaustos (as) emocionalmente, 3 (10%) se sentem exaustos (as) emocionalmente poucas vezes no ano, 9 (30%) se sentem exaustos (as) emocionalmente uma vez ao mês, 10 (33,33%) se sentem exaustos (as) emocional-

mente mais de uma vez no mês, 5 (16,67%) se sentem exaustos (as) emocionalmente uma vez na semana e 1 (3,33%) se sente exausto emocionalmente mais do que uma vez na semana. Esses dados demonstram que 83,33% dos docentes convivem periodicamente, pelo menos uma vez ao mês, com a sensação de esgotamento emocional, o que é bastante preocupante dado que, segundo Dalcin e Carlotto (2017), o estresse no ambiente de trabalho pode, além de prejudicar a qualidade das atividades desenvolvidas, também pode proporcionar o desenvolvimento de uma série de doenças, tanto físicas, quanto psicológicas nos docentes.

Em relação à despersonalização, os dados observados são bem mais tranquilizadores, dado que 16 profissionais (53,33%) nunca vivenciaram essa dimensão, 10 (33,33%) a vivenciam poucas vezes no ano, 3 (10%) vivenciam uma vez no mês e apenas 1 profissional (3,33%) vivencia a despersonalização mais de uma vez no mês, o que mostra que a ocorrência dessa dimensão de Burnout é pouco recorrente entre os docentes que compuseram a amostra.

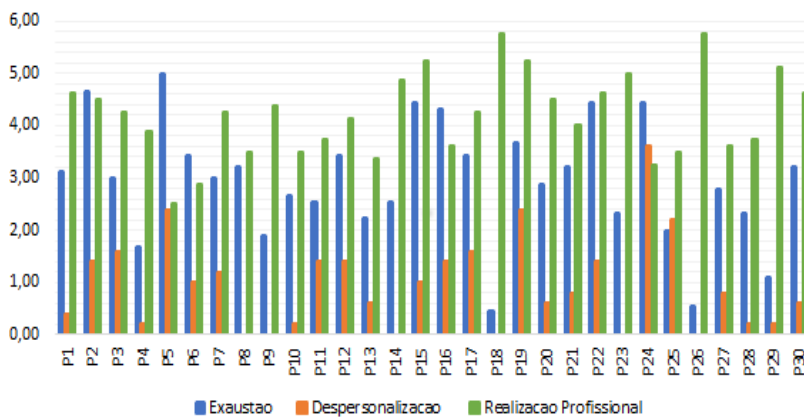
Ademais, em relação à terceira dimensão de Burnout, realização profissional, pode-se afirmar que esta também apresentou resultados satisfatórios, no sentido de que 100% dos profissionais sentem frequentemente a sensação de realização com a profissão escolhida, sendo que 2 (6,67%) sentem-se realizados profissionalmente uma vez no mês, 10 (33,33%) sentem-se realizados profissionalmente mais de uma vez por mês, 12 (40%) sentem-se realizados profissionalmente uma vez na semana e 6 (20%) tem sentimento de realização profissional mais de uma vez na semana.

Assim, os dados obtidos demonstram que, considerado o período de trabalhos remotos no qual foram coletados, a chance de ocorrência de Burnout no grupo de profissionais analisados não é elevada. Essa afirmação advém do fato de que as dimensões despersonalização e realização profissional apresentaram níveis altos e baixos, respectivamente, não sendo este um indicativo da síndrome, uma vez que esta se configura por altos níveis de exaustão emocional e despersonalização, associados a baixos níveis de realização profissional.

Contudo, é necessário atentar que grande parte dos docentes se mostraram acometidos pela dimensão de exaustão emocional, o que pode ser reflexo do período de pandemia no qual os dados foram coletados, uma vez que neste período os docentes tiveram que mudar sua forma de trabalhar, sendo que foram forçados a descobrir novas formas de trabalhar seus conteúdos e avaliações (BARROSO et al., 2021; DOS SANTOS; DA SILVA, BELMONTE, 2021). Além disso, pode ser que a princípio os docentes não contassem com a infraestrutura e equipamentos de trabalho necessários

para desenvolver seu trabalho de forma adequada, o que também pode ser sido fator de estresse. O Gráfico 1 ilustra os resultados MBI para cada indivíduo da amostra.

**Gráfico 1 - Resultados Individuais Para Cada Dimensão de Burnout**



Fonte: Elaborado pelos autores

A amostra analisada também demonstrou que as docentes do sexo feminino apresentam maiores níveis de exaustão emocional e despersonalização, bem como apresentam também menor nível de realização profissional do que os docentes do sexo masculino, o que é um indicativo de que as professoras estão mais propensas a desenvolverem a síndrome do que os professores. Uma das explicações para este fato pode ser resultado do momento de pandemia vivenciado, pois como em nossa sociedade a mulher é responsabilizada pelas atividades domésticas, esta incorre em dupla jornada de trabalho, fato que se agrava em um contexto de trabalho remoto, já que a mulher passa a estar mais tempo em casa (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020).

Além disso, em relação ao estado civil, a amostra apontou que os indivíduos casados também são mais propensos a desenvolverem a doença, dado que possuem maiores níveis de exaustão emocional e menores de realização profissional do que os indivíduos não casados, sendo que o sentimento de despersonalização é praticamente o mesmo para ambas as categorias. Já em relação a ter ou não filhos, este não se mostrou como um fator relacionado a maiores ou menores suscetibilidades ao desenvolvimento da doença.

Sobre a cor da pele verificou-se que os profissionais não brancos também configuraram-se como grupo mais propenso a desenvolver a síndrome do que os profissionais brancos, visto que aqueles apresentam maiores níveis de exaustão emocional e despersonalização. Esta constatação vai ao encontro ao fato de que o mercado de



trabalho é tomado por desigualdades em relação à raça dos indivíduos, dado que os profissionais não brancos tendem a ganhar menos, ter menos oportunidades e necessitam de um desempenho muito maior que os profissionais brancos para alcançarem determinadas posições (NOGUEIRA;MARINHO, 2006;HERINGER, 2002; VIEIRA, 2020).

Apesar disso, este grupo também apresentou maiores níveis de realização profissional se comparados aos docentes brancos, o que pode ser indicativo de que estes sentem mais orgulhosos e felizes por terem conseguido ocupar um cargo de prestígio, como é o de professor universitário, a despeito de todo o preconceito e dificuldades que lhes são impostos em uma sociedade que convive com o racismo estrutural.

Ademais, em relação ao tipo de contrato, foi constatado que os profissionais com regime de contrato efetivo apresentam maiores níveis de exaustão emocional do que os profissionais que trabalham em regime temporário, sendo que estes últimos apresentaram níveis maiores de despersonalização e também maiores níveis de realização profissional do que aqueles. A esse respeito, torna-se importante destacar que os professores em regime de dedicação exclusiva, possuem maior demanda de trabalho, uma vez que devem desenvolver atividades de ensino, pesquisa, extensão e administrativas, o que pode acarretar maiores níveis de exaustão, devido ao acúmulo de trabalho.

#### 4.3 QUESTIONÁRIO S20/23

Em relação aos níveis de satisfação no trabalho, encontrou-se como média e desvio padrão, respectivamente, os valores de 4,10 e 0,59 para satisfação intrínseca com o trabalho, 4,19 e 0,72 para satisfação com o ambiente físico de trabalho e 4,01 e 0,73 para satisfação com as relações hierárquicas. Assim, tem-se que os resultados demonstram elevados níveis de satisfação dos docentes com o seu trabalho mesmo considerando que os trabalhos eram desenvolvidos remotamente, sendo que os resultados pouco variam.

Destarte, para uma melhor avaliação dos resultados encontrados nos níveis de satisfação no trabalho, assim como fizemos para as dimensões de Burnout, também enquadrámos os resultados obtidos nos formulários na escala de pontuações apresentada na metodologia para o questionário de satisfação no trabalho.

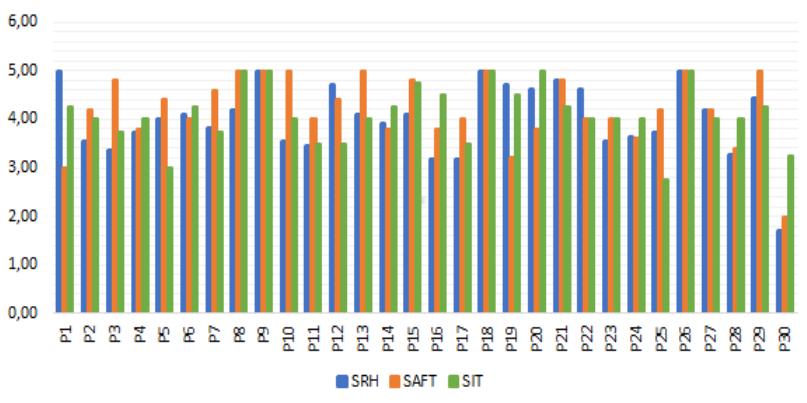
Para satisfação intrínseca com o trabalho, nenhum profissional se mostrou totalmente insatisfeito, 1 (3,33%) mostrou-se insatisfeito a maior parte do tempo, 7 (23,33%) mostraram-se indiferentes, 17(56,67%) demonstraram-se satisfeitos na maior parte das vezes, enquanto que 5 (16,67%) demonstraram-se totalmente satisfeitos. Tais dados confirmam a boa avaliação dos profissionais para essa categoria de satisfação, tendo em vista que 73,33% deles consideram-se satisfeitos com o trabalho que desempenham.

Sobre a satisfação com o ambiente físico de trabalho, nenhum docente demonstrou-se totalmente insatisfeito, 1 (3,33%) demonstrou-se insatisfeito a maior parte do tempo, 8 (26,67%) demonstraram-se indiferentes, 14 (46,67%) demonstraram satisfação na maior parte das vezes e 7 (23,33%) demonstraram-se totalmente satisfeitos com a estrutura de seu ambiente de trabalho, sendo que esses dados também demonstram a satisfação da grande maioria dos pesquisados (70%) com essa categoria de satisfação.

Ademais, sobre a satisfação com as relações hierárquicas, conclui-se que 1 docente (3,33%) se demonstrou totalmente insatisfeito, nenhum docente demonstrou insatisfação na maior parte do tempo, 13 (43,33%) demonstraram indiferença, 12 (40%) demonstraram satisfação na maior parte das vezes e 4 (13,33%) demonstraram-se totalmente satisfeitos com as relações de poder dentro da instituição. Novamente vê-se que a maior parte dos profissionais respondentes da pesquisa (53,33%) tem uma visão favorável a respeito dessa categoria de satisfação ou então são indiferentes a este respeito.

Por meio dos dados analisados também foi possível inferir que os indivíduos dos sexos feminino e masculino possuem níveis semelhantes de satisfação com o ambiente físico de trabalho. Entretanto, os homens mostraram-se mais satisfeitos em relação à satisfação intrínseca do trabalho, ou seja, com as atividades desempenhadas por eles, enquanto que as mulheres se mostraram mais satisfeitas com as relações hierárquicas as quais estavam submetidas. O Gráfico 2 apresenta os resultados individuais para cada categoria de satisfação no trabalho.

**Gráfico 2 – Resultados Individuais Para Cada Categoria de Satisfação no Trabalho**



Fonte: Elaborado pelos autores

Também foi possível constatar que, em relação ao estado civil, indivíduos casados e não casados apresentaram os mesmos níveis de satisfação intrínseca do tra-

balho e de satisfação com o ambiente físico de trabalho. Contudo, os indivíduos casados apresentaram expressivamente menos satisfação com as relações hierárquicas do que os indivíduos não casados. Além disso, sobre a cor de pele, a amostra analisada demonstrou que profissionais brancos são muito mais satisfeitos com o ambiente físico de trabalho, enquanto que os profissionais não brancos são mais satisfeitos com as relações hierárquicas e com o trabalho intrínseco.

Já em relação ao tipo de contrato, os profissionais com vínculo de contrato efetivo e temporário demonstraram níveis semelhantes de satisfação com o ambiente físico de trabalho e com o trabalho intrínseco. Contudo, a respeito da satisfação com as relações hierárquicas, os profissionais com contrato temporário se mostraram expressivamente mais satisfeitos do que os profissionais efetivos da instituição. Por fim, em relação a ter ou não filhos, a pesquisa mostrou que os profissionais que têm filhos possuem maior satisfação no trabalho, para as três categorias analisadas, do que aqueles que não os possuem. Uma explicação para tal ocorrência pode advir de que em um contexto de pandemia e quarentena, professores que possuem filhos têm a possibilidade de desfrutar por mais tempo a companhia deles e, dessa forma, se sentem mais felizes.

#### 4.4 PREDITORES DA SÍNDROME DE BURNOUT

Os resultados de cada modelo ajustado para verificar a relação de dependência entre as dimensões de Burnout e as variáveis sociodemográficas e de satisfação no trabalho para o grupo de docentes analisados estão apresentados na Tabela 3.

**Tabela 3** – Resultados da regressão linear múltipla para os três modelos propostos

Dimensão	p-valor do modelo	Preditores com significância estatística (5%)	$\beta_i$	p-valor do preditor	$R^2$
Exaustão Emocional	0,0832	-	-	-	-
Despersonalização	0,0045	SIT	-0,7454	0,0057	0,2440
Realização Profissional	0,0002	SIT	0,5260	0,0073	0,5820
		Feminino	-0,5253	0,0237	
		Não Branco	0,5338	0,0431	
		Casado(a)	-0,7700	0,0015	

Fonte: Elaborado pelos autores.

Em relação à dimensão de exaustão emocional, o modelo ajustado (estatística  $F = 2,482$ ) não foi significativamente estatístico ao nível de 5% de significância ( $\alpha$ ), pois o p-valor do modelo foi maior que  $\alpha$ . Desse modo, o modelo ajustado com esta variável

resposta não encontrou preditores significativamente estatísticos, ao nível de 5% de significância. Por este resultado tem-se que os elevados níveis de exaustão emocional observados em alguns indivíduos da amostra têm causas desconhecidas ao modelo proposto, sendo necessário uma investigação mais aprofundada em pesquisas futuras para que se possa descobrir fatores de risco alinhados à esta dimensão da SB.

Sobre a despersonalização, o modelo ajustado apresentou significância estatística ao nível  $\alpha$  definido, com  $p$ -valor  $< 5\%$  (*estatística*  $F = 8,959$ ). Neste modelo, a única variável preditora com significância estatística, ao nível de 5% de significância, foi a satisfação intrínseca no trabalho que teve poder explicativo de 24,4% sobre a dimensão analisada. O resultado encontrado indica que para cada unidade a mais observada na satisfação intrínseca no trabalho, os níveis de despersonalização caem em 0,7454 unidades. Assim, observa-se que a satisfação com o trabalho em si e com as atividades que desempenha deixa o profissional menos suscetível ao desenvolvimento da dimensão da despersonalização, o que vai ao encontro com os achados da pesquisa de Sá, Martins-Silva e Funchal (2014).

Em relação à dimensão da realização profissional, o modelo ajustado também foi estatisticamente significativo ao nível de 5% de significância (*estatística*  $F = 8,702$ ). Neste modelo encontrou-se como variáveis preditoras estatisticamente significantes, ao nível de 5% de significância, a satisfação intrínseca no trabalho, o sexo, a cor da pele e o estado civil, tendo essas variáveis um poder explicativo de 58,20% sobre a realização profissional. Sobre a satisfação intrínseca no trabalho pode-se afirmar que exerce um efeito positivo sobre a realização profissional, ou seja, quanto mais o indivíduo estiver satisfeito com seu trabalho e funções desempenhadas, maior será seu nível de realização profissional.

Sobre o sexo, verificou-se que o fato de a docente ser do sexo feminino impacta na diminuição dos seus níveis de realização profissional, resultados também verificados por Dalcin e Carlloto (2017) em sua pesquisa que mapeou os achados de vários trabalhos ligados à SB em professores no Brasil. Em relação à cor da pele, obteve-se que quando o profissional é não branco há um impacto positivo que eleva os seus níveis de realização profissional. Por fim, a respeito do estado civil, verificou-se que o fato de o indivíduo ser casado afeta negativamente os seus níveis de realização profissional, achados compatíveis com os observados nas pesquisas de Lima et al (2007) e Dalcin e Carlotto (2017).

Ademais, coloca-se que as variáveis explicativas incorporadas nos modelos apresentaram ausência de multicolinearidade ( $VIF < 10$ ). Por fim, os testes de resíduos realizados nos modelos significativamente estatísticos apontaram para o cumprimento

dos pressupostos da regressão linear, sendo os p-valores dos testes iguais a 0,558, 0,266 e 0,953 para o modelo referente à despersonalização e 0,111, 0,065 e 0,1312, para o modelo referente à realização profissional, para os testes de Durbin-Watson, Kolmogorov-Smirnov e Breusch-Pagan, respectivamente. Na próxima seção, serão realizadas as considerações finais da pesquisa.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sobre a satisfação no trabalho, verificou-se que a maioria dos profissionais analisados se mostrou satisfeito com as relações hierárquicas, ambiente físico de trabalho e com o trabalho intrínseco, havendo pouca variação nesse aspecto. Sobre a síndrome de Burnout, verificou-se que a possibilidade de os profissionais estudados desenvolverem a doença é baixa, visto que possuem, no geral, baixos níveis de despersonalização e altos níveis de realização profissional.

Ressalta-se, entretanto, que os níveis de exaustão emocional e estresse relatados pelos profissionais são elevados e merecem atenção, principalmente em períodos de trabalho de *home office*, observado que a maior parte dos professores apontou que se sentem mais sobrecarregados e estressados do que presencialmente. Uma observação necessária é que apesar de os resultados gerais apontarem para poucas chances de desenvolvimento de Burnout, quando se divide o grupo analisado em subgrupos, torna-se possível verificar que alguns grupos como as mulheres casadas e sem filhos, tem risco maiores riscos de desenvolver a síndrome.

Por fim, é preciso destacar que o trabalho teve como limitações o público estudado, em decorrência de a análise ter sido concentrada nos docentes de uma única universidade. Para pesquisas futuras sugere-se o aumento do público de análise e também a investigação de novas variáveis preditoras da síndrome.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, C. V. et al. Síndrome de Burnout em professores: um estudo comparativo na região do Grande ABC paulista. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 2, n. 1, p. 276-291, 2011.
- BARROSO, E. S. S. et al. Exaustão emocional e o trabalho docente de administração durante a pandemia da Covid-19. In: XX COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/230214>. Acesso em: 24 ago. 2022.
- BRASIL. Decreto nº 3048, de 6 de maio de 1999. “Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências”. Lista B, anexo 2. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048compilado.htm) Acesso em: 17 mai. 2020.
- BREUSCH, T.; PAGAN, A. A simple test of heteroskedasticity and random coefficient variation, **Econometrica**, v. 47, p. 1287–1294, 1979.
- CARDOSO, H. F. et al. Síndrome de burnout: Análise da literatura nacional entre 2006 e 2015. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 17, n. 2, p. 121-128, 2017.
- CARLOTTO, M. S. A síndrome de burnout e o trabalho docente. **Revista Psicologia em estudo**, v.7, n. 1, p.21-29, 2002.
- CARLOTTO, M. S, CÂMARA, S. G. Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23). **Revista Psico-USF**, v. 13, n. 2, p. 203-210, 2008.
- CARLOTTO, M. S., PALAZZO, L. S. Síndrome de Burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 22, n. 5, p. 1017-1026, 2006.
- CODO, W; VASQUES-MENEZES, I. O que é burnout. **Educação: carinho e trabalho**, v. 2, p. 237-254, 1999.
- DALCIN, L.,; CARLOTTO, M. S. Síndrome de burnout em professores no Brasil: considerações para uma agenda de pesquisa. **Psicologia em Revista**, v. 23, n. 2, 745-770, 2017.
- DE SÁ, A. M. S; MARTINS-SILVA, P.O; FUNCHAL, B. Burnout: o impacto da satisfação no trabalho em profissionais de enfermagem. **Psicologia e Sociedade**, Vitória, v. 26, n. 3, p.664-674, 2014.

DOS SANTOS, G. M. R. F.; DA SILVA, M. E.; BELMONTE, B. R. Covid-19: ensino remoto emergencial e saúde mental de docentes universitários. **Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil**, v. 21, n. 1, p. S245-S251, 2021.

DURBIN, J.; WATSON G. S. Testing for serial correlation in least squares regression I. **Biometrika**, London, v.37, n.3/4, p.409-428, 1950.

FERREIRA, E. B; OLIVEIRA, M.S. **Introdução à estatística com R**. Alfenas-MG: Editora UNIFAL-MG, 2020.

GONDIM, S; BORGES, L. de O. **Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional**. Orientações técnicas para o trabalho de psicólogos e psicólogos no contexto da crise COVID-19. 2020.

JEUNON, E. E. et al. Burnout Syndrome: a study with professors at a public university in Maranhão. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 17, n. 2, p. 252-268, 2017.

KOLMOGOROV, A. Sulla Determinazione Empirica di una Legge di Distribuzione. **Giornale dell'Istituto Italiano degli Attuari**, v. 4, p. 1-11, 1933.

LE MOS, A. H. C.; BARBOSA, A. O.; MONZATO, P. P. Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 60, n. 6, p. 388-399, 2020.

LIMA, F. D. et al. Síndrome de Burnout em residentes da Universidade Federal de Uberlândia - 2004. **Revista Brasileira de Educação Médica**, Rio de Janeiro, v. 31, n. 2, p. 137-146, 2007.

MASLACH, C., SCHAUFELI, W. B., LEITER, M. P. Job burnout. **Annual Review Psychology**, v. 52, n. 1, p. 397-422, 2001.

MASLACH, C., JACKSON, S. E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behavior**, v. 2, n.1, p. 99-113, 1981.

MELO, M. B, BARBOSA, M. A, SOUZA, P. R. Satisfação no trabalho da equipe de Enfermagem. **Rev. Latino-Americana de Enfermagem**, v. 19, n.4, p.1-9, 2011.

Ministério da Saúde do Brasil. Doenças relacionadas com o trabalho: Diagnósticos e condutas - Manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, 2001. Disponível em: [https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas\\_relacionadas\\_trabalho\\_manual\\_procedimentos.pdf](https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf). Acesso em: 16 fev. 2022.

MONTEIRO, A. P. **Sustentabilidade em Comunidades Rurais: Um estudo do assentamento Maceió, Itaipoca-CE.** 2018. 120 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento e Meio Ambiente) - Centro de Ciências, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2018.

MOREIRA, D. L. et al., Síndrome de Burnout: Estudo com Professores da Rede Pública da Cidade de Farroupilha no Rio Grande do Sul. **Revista Gestão & Conexões**, v. 6, n.1, p. 40–63, 2018.

MURAD, M. M. I. ZAYED, N. M.; MUKUL, A. Z. A. A study on job satisfaction: focus on bankers of Bangladesh. **European Journal of Business and Management**, v. 5, n. 17, p. 14-20, 2013.

NAHAR, L. et al. The relationship of job satisfaction, job stress, mental health of government and non-government employees of Bangladesh. **Psychology**, v. 4, n. 6, p. 520, 2013.

NAVARRO, V. L, PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia e Sociedade**, v. 19, n.1, p.14-20, 2007.

NOGUEIRA, J. e Marinho, E. Discriminação salarial por raça e gênero no mercado de trabalho das regiões Nordeste e Sudeste. **XXXIV Encontro Nacional de Economia**, 2006.

PIRES, I. J. B. **A pesquisa sob o enfoque da Estatística.** Fortaleza: Banco do Nordeste do Brasil, 2006.

R CORE TEAM. **R: A Language and Environment for Statistical Computing.** Vienna, Austria, 2021. Disponível em: <http://www.R-project.org/>. Acesso em: 28 jan. 2022.

RUVIARO, M. F. S., BARDAGI, M. P. Síndrome de Burnout e satisfação no trabalho em profissionais da área de enfermagem do interior do RS. **Barbarói**, v. 33, n.1, p.194-216, 2010.

SILVA, T. D., CARLOTTO, M. S. Síndrome de burnout em trabalhadores da enfermagem de um hospital geral. **Revista SBPH**, v. 11, n. 1, p.113-130, 2008.

SOUZA, D. D. O. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 19, 2021.

SOUSA, J. et al. Burnout in teaching activity: evidence of a study involving higher education institutions. **Revista de Administração da UFSM**, v. 13, n. 3, p. 554-565, 2019.

ZANATTA, A. B., LUCCA, S. R. Prevalência da síndrome de burnout em profissionais da saúde de um hospital oncohematológico infantil. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 49, n.2, p. 253-260, 2015.