UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO

Campus Baixada Santista

Departamento de Biociências

Dissertação de Mestrado

A síndrome de burnout em professores: sua relação com a satisfação no trabalho, fatores sociodemográficos e organizacionais

Mestranda: Raphaela dos Santos Gonçalves

Orientadora: Profa. Dra. Debora Estadella

Coorientador: Me. Breno Picin Casagrande

Santos

2023

Gonçalves, Raphaela dos Santos.

A síndrome de burnout em professores: sua relação com a satisfação no trabalho, fatores sociodemográficos e organizacionais. Gonçalves, Raphaela dos Santos – Santos, 2023.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de São Paulo. Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Ciências da Saúde.

The burnout syndrome in teachers: its relationship with job satisfaction, sociodemographic and organizational factors.

1. burnout; 2. esgotamento; 3. professores; 4. estresse laboral; 5. satisfação no trabalho.

ÍNDICE

RESUMO
ABSTRACT
LISTA DE SIGLAS E ABREVIAÇÕES
1. INTRODUÇÃO 01
1.1. A saúde do trabalhador brasileiro 01
1.2. A síndrome de burnout 02
1.3. Sintomatologia do burnout 03
1.4. A história do burnout 05
1.5. Inventários de burnout e suas respectivas dimensões 05
1.6. Burnout em professores 07
1.7. Epidemiologia 08
1.8. A satisfação no trabalho docente 10
2. JUSTIFICATIVA 11
3. OBJETIVOS 12
3.1. Objetivo geral 12
3.2. Objetivos específicos 12
4. MATERIAIS E MÉTODOS 13
4.1. Aspectos éticos 13
4.2. Desenho do estudo e participantes 13
4.3. Dados sociodemográficos 13
4.4. Avaliação de burnout 14
4.5. Avaliação da satisfação no trabalho 15
4.6. Análise estatística 16
5. RESULTADOS 18
6. DISCUSSÃO 38
7. CONCLUSÃO 43
8. REFERÊNCIAS 45
9. APÊNDICES 60
10. ANEXOS 67

RESUMO

Descrita inicialmente em 1974, a síndrome de burnout é um fenômeno cada vez mais comum no mercado de trabalho. É caracterizada como uma resposta aos estressores crônicos interpessoais presentes na rotina do indivíduo, sobretudo no trabalho. Afeta principalmente profissionais da saúde e da educação. Suas consequências podem gerar, além de exaustão emocional acentuada, diversos problemas de ordem psicológica, física e metabólica. Neste sentido, o objetivo do presente estudo foi determinar a prevalência de burnout na amostra estudada, bem como realizar associações com fatores sociodemográficos, de satisfação no trabalho e organizacionais. A pesquisa desenvolvida foi conduzida digitalmente, contemplando o *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI), o *Teacher Job Satisfaction Questionnaire* (TJSQ) e um questionário sociodemográfico. Participaram do estudo 397 professores da educação básica de diversos estados brasileiros, provenientes de escolas públicas e privadas. A prevalência de burnout encontrada foi de 32,75%, sendo burnout pessoal a dimensão mais afetada, com prevalência de 55,92%. Homens e mulheres apresentaram prevalência equitativa em todas as dimensões da síndrome de burnout avaliadas com o CBI. Porém, quando correlacionando a presença de burnout com os fatores do TJSQ, é possível perceber que a satisfação tem efeito antagônico entre os dois sexos. Homens apresentam menores chances de ter burnout quando se encontram mais satisfeitos com seu trabalho, enquanto a satisfação aumentada gera maiores chances de burnout em mulheres. Frente aos resultados observados, pode-se concluir que mais estudos são necessários para que seja possível avaliar e desenvolver medidas de mitigação dos fatores estressores que possam desencadear a síndrome de burnout, a fim de assegurar a saúde mental e dignidade de trabalho aos profissionais da educação.

Palavras-chave: burnout; esgotamento; professores; estresse laboral; satisfação no trabalho.

ABSTRACT

First described in 1974, the burnout syndrome is an increasingly common phenomenon in the job market. It is characterized as a response to chronic interpersonal stressors present in the individual's routine, especially at work. It mainly affects health and education professionals. Its consequences can generate, in addition to severe emotional exhaustion, various psychological, physical and metabolic problems. The objective of the present study was to determine the prevalence of burnout in the studied sample, as well as to establish associations with sociodemographic, job satisfaction and organizational factors. The research developed was conducted digitally, including the Copenhagen Burnout Inventory (CBI), the Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ) and a sociodemographic questionnaire. 397 basic education teachers from different Brazilian states, from public and private schools, participated in the study. The prevalence of burnout found was 32.75%, with personal burnout being the most affected dimension, with a prevalence of 55.92%. Men and women showed equal prevalence in all burnout syndrome dimensions assessed with the CBI. However, when correlating the presence of burnout with the TJSQ factors, it is possible to notice that satisfaction has an antagonistic effect between the two genders. Men are less likely to have burnout when they are more satisfied with their work, while increased satisfaction generates greater chances of burnout in women. In view of the observed results, it can be concluded that more studies are needed so that it is possible to evaluate and develop measures to mitigate the stressors that can trigger the burnout syndrome, in order to ensure mental health and dignity of work for education professionals.

Keywords: burnout; exhaustion; teachers; work stress; job satisfaction.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIAÇÕES

OMS	Organização Mundial da Saúde
CID	Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde
MBI	*Maslach Burnout Inventory*
CBI	*Copenhagen Burnout Inventory*
CESQT	*Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse*
OLBI	*Oldenburg Burnout Inventory*
SMBM	*Shirom-Melamed Burnout Measure*
PISA	Programa Internacional de Avaliação de Alunos
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
GMR	*Global Monitoring Report*
ONU	Organização das Nações Unidas
AVI	Anos Vividos com Incapacidade
YLD	*Years Lived with Desability*
IDF	*International Diabetes Federation*
ADA	*American Diabetes Association*
TJSQ	*Teacher Job Satisfaction Questionnaire*
EJA	Educação de jovens e adultos
CBI-P	Burnout pessoal
CBI-A	Burnout relacionado aos alunos
CBI-C	Burnout relacionado aos colegas
CBI-T	Burnout total

1. INTRODUÇÃO

1.1. A saúde do trabalhador brasileiro

A Organização Mundial da Saúde (OMS) determina que a saúde é um direito social de todos os cidadãos. Esta deverá ser assegurada integralmente, pois é um bem coletivo que independe de outros aspectos sociais do ser humano. A mesma instituição também define a saúde mental, que não é apenas a ausência de transtornos mentais, e sim parte integrante da saúde em si. Em um estado favorável de saúde mental, o indivíduo consegue se conectar com o outro, lida com os estresses cotidianos, trabalha, é produtivo e ainda é capaz de contribuir com sua comunidade. Entretanto, estima-se que uma em cada oito pessoas no mundo vive com algum tipo de transtorno mental (WHO, 2022).

Por conseguinte, a saúde do trabalhador é de responsabilidade dos atuantes na saúde coletiva. Desta forma, deve ser garantida por meio das operações de vigilância epidemiológica e sanitária, certificando que todo trabalhador lesionado tenha a oportunidade de se recuperar e de reabilitar a sua saúde quando submetido a ameaças provenientes de sua atividade laboral (BRASIL, 2022).

Assim, o trabalho é fator crucial para o bem-estar do indivíduo, pois é a ferramenta que garantirá oportunidades de desenvolvimento pessoal e financeiro a ele. Entretanto, segundo o Tribunal Superior do Trabalho, os benefícios de estar atuante podem ser mascarados pela crescente competitividade do mercado de trabalho acompanhada de cobranças e metas desproporcionais. De fato, os dados mais recentes da Secretaria da Previdência Brasileira indicam que episódios depressivos são o principal motivo de afastamentos não decorrentes de acidentes no trabalho, representando uma parcela de 30,67% dos auxílios-doença. Transtornos ansiosos são o segundo motivo na lista, com percentual de 17,9% (BRASIL, 2021).

Embora a prevalência de trabalhadores com transtornos de humor já fosse expressiva, a saúde mental e emocional dessas pessoas foi ainda mais afetada com a chegada da pandemia de Covid-19. A sensação de incerteza, o isolamento social como medida preventiva e o medo da contaminação que cerceavam o cenário pandêmico configuraram fortes estressores, não somente nos profissionais de saúde e da educação, mas também em todas as áreas da atuação (BUENO-NOTIVOL *et al*., 2021).

Neste aspecto, Ding *et al.* (2021) realizaram um estudo que comparou os níveis de saúde mental de adultos em diferentes países durante o período de pandemia de Covid-19. Os dados foram coletados através da colaboração de pesquisadores de universidades de todo mundo. Os

participantes residentes do Brasil apresentaram os maiores níveis de ansiedade e depressão entre os 11 países analisados, fator que pode ter sido agravado pelas mudanças decorrentes da própria pandemia (DING, *et al.*, 2021).

Destarte, o mercado de trabalho sofreu profundas mudanças durante este período, visto que diversas profissões precisaram adaptar-se ao modelo de trabalho remoto (AKIMBEKOV e RAZZAQUE, 2021). Todavia, é evidente que o novo formato afetou a saúde física e mental de muitos trabalhadores. As diferenças entre o ambiente corporativo e residencial não se resumiram a aspectos ergonômicos, mas também de carga horária. Ademais, a linha tênue que se formou entre a vida profissional e pessoal impactou a relação do trabalhador com o seu núcleo familiar (LUNDE *et al.*, 2022). Nesse contexto, a exposição prolongada a essa situação de trabalho poderia levar a altos níveis de estresse e, com isso, favorecer o desenvolvimento de transtornos, tais como ansiedade, depressão e a síndrome de burnout (TUMP *et al.*, 2022).

1.2. A síndrome de burnout

A síndrome de burnout, também chamada apenas de "burnout" ou "síndrome do esgotamento profissional" é definida como um estado físico, emocional e mental no qual o indivíduo vivencia extrema exaustão, despersonalização e redução do senso de realização pessoal. Sua manifestação é uma resposta à exposição prolongada a estressores crônicos e interpessoais decorrentes de cargas-horárias exaustivas, competitividade e situações emocionalmente desgastantes no trabalho (FRIGANOVIĆ *et al.*, 2019).

Ainda neste sentido, a reação física e psicológica do indivíduo com síndrome de burnout é considerada uma tentativa de defesa ou adaptação ao ambiente nocivo. É natural que o indivíduo busque estratégias de enfrentamento (*coping*) para lidar com o cotidiano estressante, entretanto, o resultado de estratégias ineficazes pode agravar a situação. No burnout, o indivíduo está ciente da disparidade entre seus esforços e as recompensas oferecidas (ou não) por seu trabalho (MONTERO-MARÍN *et al.*, 2009).

Em virtude disso, Eason *et al.* (2022) categorizam as consequências dessa síndrome como: emocionais (raiva, desmotivação, sentimento de incompetência, insatisfação e frustração), físicas (insônia, depressão e dores), sociais (absenteísmo e isolamento social) e comportamentais (distúrbios alimentares, abuso de substâncias e compulsão com o trabalho). Os acometidos por ela tendem a abnegar de suas necessidades próprias para satisfazer exigências laborais, excedendo seus limites e sofrendo as consequências por isso (REYES-OYOLA *et al.*, 2019).

Já as características etiológicas, clínicas e nosológicas (classificação científica de doenças) da síndrome são semelhantes às da depressão, contudo, acompanhadas de uma profunda e crescente sensação de impotência em relação ao trabalho. O prognóstico nestes casos é grave e pode levar à evolução para patologias psicossomáticas, perda do emprego, abuso de drogas, divórcio e suicídio (UNGER, 2020).

Assim, os impactos negativos do burnout não se limitam ao indivíduo doente, envolvendo também a economia e os sistemas de saúde pública, principalmente nos países mais afetados. Frente a isso, a OMS incluiu a síndrome de burnout na 11ª revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11), que entrou em vigor em 2022, tratando-a como um fenômeno exclusivo do ambiente ocupacional (EDÚ-VALSANIA *et al.*, 2022).

1.3. Sintomatologia do burnout

Antes de se popularizar com o termo *"burn-out"*, a sintomatologia da síndrome recebeu diversos nomes ao longo da história, como: *surmenage (Tuke, 1882); overstrain (Breay, 1913); fadiga industrial (Park, 1934); neurocirculatory astenia (Cohen & White, 1951)* (MEDANHA *et al.*, 2018).

Na revisão sistemática realizada por Salvagioni *et al.* (2017) os sintomas relacionados ao burnout encontrados com maior significância foram classificados em três categorias: consequências físicas, psicológicas e ocupacionais. A insônia, sintomas depressivos, uso de medicamentos psicotrópicos e hospitalização por desordem mental estão na categoria de consequências psicológicas. Dentre os sintomas físicos destacam-se o desenvolvimento de diabetes tipo 2, hipercolesterolemia, fadiga, dores musculoesqueléticas e problemas gastrointestinais. Na categoria de consequências comportamentais estão a insatisfação no trabalho, absenteísmo (falta de pontualidade e assiduidade no trabalho) e presenteísmo (o trabalhador está presente em seu posto de trabalho, contudo, é incapaz de realizar suas tarefas) (SALVAGIONI *et al.*, 2017).

De fato, indivíduos com níveis altos de burnout apresentaram 151,85% mais faltas no trabalho ao longo de um ano quando comparados com aqueles que apresentaram níveis baixos. Os níveis altos e médios de burnout também foram associados com ausências prolongadas sob a motivação de doença. Sendo assim, as consequências adversas do burnout afetam também as organizações onde esses indivíduos atuam, pois sua produtividade diminui consideravelmente (SALVAGIONI *et al.*, 2017). Além da baixa motivação e redução na qualidade dos serviços, foi observado "efeito de contágio", no qual o indivíduo adoecido exerce influência negativa nos

demais trabalhadores, causando maiores conflitos, interrompendo tarefas e gerando um ambiente de trabalho ruim (BAKKER; SCHAUFELI, 2000; HUMBORSTAD *et al.*, 2007).

Ainda em termos comportamentais, diferentes estudos associaram a síndrome com dificuldade de tomar decisões, baixa autoestima, irritabilidade, aumento no consumo de álcool e tabaco e até risco aumentado de suicídio (SALVAGIONI *et al*., 2017; LACY; CHAN, 2018; MASLACH; LEITER, 2016; BRYAN *et al*., 2018).

Desde 1930, a associação entre o estresse e o aumento na secreção de cortisol é utilizada como modelo para elucidar o desenvolvimento de doenças, em consequência da desregulação de respostas homeostáticas do organismo ao estresse. Contrastando com tais evidências, em outros estudos, indivíduos acometidos apresentam um hipocortisolismo funcional e este não é imediatamente restaurado no controle do estresse, apesar de melhora clínica e psicológica (SELYE, 1946).

Além disso, níveis altos ou baixos de cortisol, hormônio do estresse, podem acarretar em problemas na cognição (OOSTERHOLT *et al*., 2016). A ativação excessiva do eixo hipotálamo-hipófise-adrenal (HPA) nos indivíduos com a síndrome tem como consequência o desenvolvimento de distúrbios neuroendócrinos, e a modulação da produção e secreção de hormônios, neurotransmissores e citocinas associadas ao eixo HPA. Estes são importantes indicadores dos sistemas endócrino e imunitário, estando diretamente envolvidos no processo de esgotamento. Neste sentido, há evidências substanciais de que o estresse causa detrimento no hipocampo, sendo essa estrutura, entre outras, responsável pela consolidação das memórias (TAO *et al.*, 2015).

Atualmente são escassas as pesquisas que avaliam o burnout sob o ponto de vista sérico. Apesar disso, alguns estudos relacionam a presença da síndrome com essas alterações endocrinometabólicas e comportamentais. Fernandez-Montero *et al*. (2019), avaliando trabalhadores de uma universidade, verificaram que aqueles que apresentavam a síndrome de burnout obtinham índices maiores de resistência à insulina em comparação àqueles que não apresentavam a síndrome. Na população de 234 profissionais da área da saúde analisados por Ibar *et al.* (2021) 40% dos acometidos pela síndrome de burnout apresentavam concentrações de cortisol em desencontro com os níveis saudáveis. Enquanto isso, Nevanperä *et al.* (2012) perceberam que mulheres com burnout apresentam maiores episódios de compulsão alimentar.

Dessa maneira, percebe-se que o burnout tem o potencial de afetar negativamente inúmeros aspectos físicos, psicológicos, sociais e comportamentais do indivíduo, se manifestando através de uma vasta gama de sintomas.

1.4. A história do burnout

O artigo "Miss Jones" de 1953 é o registro mais antigo utilizando a terminologia "burnout" e descreve o estudo de caso de uma enfermeira da ala de psiquiatria, que subitamente começa a ter sentimentos de desilusão e apresentar atitudes negativas em relação ao trabalho (BAKKER *et al*., 2001).

Mais tarde, em 1961, Gaham Greene utiliza o termo em seu romance *"A Burnt-Out Case"*. No entanto, somente em 1969, Harold B. Bradley, publica um artigo que define a doença pela primeira vez na ciência, tratando-a como a "perda de motivação pelo trabalho" (UNGER, 2020). Apesar disso, a maioria dos autores credita a disseminação do termo *burn-out* ao psicólogo alemão Herbert J. Freudenberger, que em seu artigo *Staff Burn-Out* publicado em 1974, o definiu como um "incêndio interno", provocado por excessivo desgaste de recursos e energia, afetando negativamente o indivíduo e sua relação com seu trabalho (MEDANHA *et al.*, 2018).

Freudenberger (1974) faz uma narrativa pessoal do burnout, associada, anos depois, como consequência da configuração moderna do mercado de trabalho. O autor, em sua prática clínica enquanto psicólogo, atendeu diversos tipos de pessoas, utilizando suas habilidades e todo o seu tempo disponível, recebendo mínima compensação financeira, o que o levou a experenciar o burnout. Esse mesmo autor, observando uma equipe de voluntários de um centro de reabilitação para toxicodependentes, descreveu que, após determinado período de tempo, apresentavam apatia, bem como outros sintomas clínicos ligados ao burnout (SILVA *et al.*, 2015).

Mais tarde, a psicóloga social Christina Maslach (1976) passou a pesquisar os aspectos que definiam a síndrome, publicando em 1981 o primeiro inventário de burnout em parceria com Jackson, o *"Maslach Burnout Inventory"* (MASLACH, 1976;1981). Posteriormente, outros autores também passaram a estudar a síndrome, identificar populações acometidas e desenvolver ferramentas diagnósticas, como Pines e Aronson (1988), Cherniss (1993), Moreno-Jimenez *et. al.* (1997), Gil-Monte e Peiró (1999), Schaufeli e Bakker (2000), e Kristensen *et al.* (2005).

1.5. Inventários de burnout e suas respectivas dimensões

Existem diversos inventários de burnout, isto é, questionários para a identificação da síndrome. Cada inventário propõe diferentes dimensões (ou subescalas). Todavia, o *"Maslach Burnout Inventory (MBI)™"* é utilizado em 88% das pesquisas com burnout no mundo, e suas

dimensões são comumente replicadas (SCHAUFELI, 2021). Tal popularidade confere ao MBI um domínio comercial dos diagnósticos da síndrome. Kristensen *et al*. (2005), por sua vez, questionam se essa popularidade faz com que o MBI tenha se tornado aquilo que define o que o burnout é (FONTE, 2011; KRISTENSEN *et al.*, 2005).

Ainda, segundo Kristensen *et al.* (2005), não há sentido em aferir as dimensões do burnout de maneira isolada (como propõe o MBI), se a definição da síndrome contempla justamente a união da exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização pessoal. Além disso, para o autor, a despersonalização é uma estratégia de enfrentamento (*coping*), que não necessariamente está presente em todos os casos, logo, não poderia ser uma dimensão. Motivado por estes e outros questionamentos, desenvolveu o "*Copenhagen Burnout Inventory",* inventário gratuito que, de acordo com ele, foge das "armadilhas" do MBI (FONTE, 2011; KRISTENSEN *et al.*, 2005).

1.5.1. O modelo de Maslach – "Maslach Burnout Inventory™"

O MBI abrange e analisa três dimensões, sendo elas: a exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal.

1. Exaustão emocional: sentimento de ser emocionalmente sobrecarregado e exausto pelo trabalho, com ênfase em profissões que lidam com pessoas.

2. Despersonalização: respostas e comportamentos insensíveis e impessoais em relação aos clientes e colegas de trabalho.

3. Realização pessoal: sentimento de competência e realização bem-sucedida de seu trabalho (MASLACH; JACKSON, 1981).

1.5.2. O modelo de Kristensen – "The Copenhagen Burnout Inventory"

O CBI abrange e analisa três outras dimensões, sendo: burnout pessoal, burnout relacionado ao trabalho e burnout relacionado ao "cliente".

1. Burnout pessoal: esgotamento pessoal ou fadiga, independente da profissão. Busca investigar o quão esgotado o indivíduo está. É a dimensão equivalente à exaustão emocional presente no modelo de Maslach.

2. Burnout relacionado do trabalho: se concentra no efeito das atribuições diretas do indivíduo, na tentativa de separar os fatores estressores provenientes da família ou de casa.

3. Burnout relacionado ao cliente: traz um conceito amplo, no qual o termo "cliente" pode ser substituído por pacientes, estudantes, residentes, ou seja, se adapta ao

contexto em que está sendo aplicado (KRISTENSEN *et al.*, 2005).

Outros inventários também são amplamente utilizados, principalmente os que possuem adaptação cultural, como: *"Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo"* (CESQT) de Gil-Monte (Espanha); *"Oldenburg Burnout Inventory"* (OLBI) de Demerouti (Alemanha); *"Shirom-Melamed Burnout Measure"* (SMBM) de Shirom e Melamed (Oriente Médio), entre outros (SCHUSTER; DIAS, 2018).

1.6. Burnout em professores

Por definição, a docência é uma profissão multidisciplinar e exige de seu trabalhador esforços nas áreas cognitivas e emocionais. Lecionar não se resume a cumprir os conteúdos determinados pelo currículo, mas também atentar-se a todos os cenários do ambiente escolar. É saber gerenciar suas emoções, atuando de acordo com o que for pertinente à situação. Além de garantir o aprendizado de seus alunos, o docente precisa estar munido de habilidades socioemocionais e atributos psicológicos para lidar com os desafios de seu cotidiano (KARIOU *et al.*, 2021).

Portanto, ensinar é uma das práticas profissionais mais imprevisíveis que existem. O docente em sua atuação lida com indivíduos heterogêneos, carregando consigo atributos, necessidades e peculiaridades diversas. A docência é um trabalho que exige a interatividade entre os participantes do processo de ensino aprendizagem. Contudo, nesta equação, o professor é elemento primordial (PASSOS, s.d.).

Contudo, o professor, na atual configuração do mercado de trabalho brasileiro, assume, por diversas vezes, responsabilidades que vão além da docência. Esse profissional é cobrado também por atribuições que não lhe cabem, o que estende sua carga horária, culminando na continuidade da jornada de trabalho em casa. É necessário planejar aulas, ministrá-las com louvor e criatividade, investigar possíveis problemas pessoais e escolares que os alunos possam ter, lidar com os pais, participar de reuniões pedagógicas, eventos, pensar em recuperações e até mesmo zelar pela estrutura física da escola. Esse aumento nas atribuições causa grande sobrecarga, reduzindo seu tempo de descanso, estudo e até mesmo de interação social fora da escola (CARLOTTO; PALAZZO, 2006; HINDS *et al.*, 2015).

O cenário educacional brasileiro, nos últimos resultados do Programa Internacional de Avaliação de Estudantes (PISA), aparece em penúltima posição, entre 40 países participantes do estudo, estando na frente apenas da Indonésia. O ranking é liderado por países como Finlândia, Coreia do Sul, Hong Kong e Japão. O PISA avalia a proficiência em leitura,

matemática, ciências e competências globais de alunos do ensino médio na educação básica. Somente 2% dos estudantes brasileiros atingiram níveis altos de proficiência, enquanto 43% ficaram abaixo da média mínima mundial (MARKUS, 2019).

Ainda, em relatório divulgado pela UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura, 2018), agência de educação da ONU, o *The Education for All (EFA)/Global Monitoring Report (GMR),* o Brasil ocupa o 88º lugar em qualidade do sistema de ensino, entre os 127 países analisados. É possível relacionar esse índice com as péssimas condições de trabalho ofertadas aos professores da educação básica, em especial na rede pública de ensino, sua carga-horária exaustiva, a falta de estrutura física, entre outros fatores que podem agravar a incidência do burnout (SHACKLETON *et al.*, 2019). Empregos relacionados à prestação de serviços a humanos, tais como, saúde e educação, estão relacionados ao sofrimento psíquico. Neste sentido, na rotina de professores há presença de inúmeros fatores estressores (BERNOTAITE; MALINUSKIENE, 2017).

1.7. Epidemiologia

Em todo o mundo, transtornos de ordem mental, como ansiedade e depressão, são os principais causadores de incapacidade (GBD, 2013). O número global de Anos Vividos com Incapacidade (AVI), ou *Years Lived with Desability* (YLD), sofreu um expressivo aumento de 51,8% entre 1990 e 2017, subindo de 562 milhões para 853 milhões. O número de AVI atribuído a transtornos depressivos aumentou em 33,4% (JAMES *et al*., 2018).

Assim como a ansiedade e a depressão, o burnout é uma preocupação mundial, pois afeta não só o indivíduo, mas também interfere diretamente na eficiência e qualidade do trabalho prestado, decorrente de sintomas físicos e mentais. Em 2015, na China, a prevalência da doença era de 88% entre os militares, 69,1% em enfermeiros e 14,49% em professores (TAO *et al*., 2015).

No caso dos professores, o aumento na prevalência da síndrome de burnout é um fator que declina a qualidade do ensino em todas as áreas. Professores acometidos têm menor capacidade de ensinar seus alunos, preparam material pedagógico de qualidade inferior, apresentam baixa tolerância às interrupções em sala de aula e são menos simpáticos em seu ambiente de trabalho. Além disso, sua saúde é prejudicada em todas as dimensões, sobretudo, mental (REYES-OYOLA *et al.*, 2019). Adicionalmente, dados da literatura demonstram que o nível de esgotamento é significativamente maior em mulheres, podendo ser justificado pela desigualdade de gênero no mercado de trabalho (SESTILI *et al.*, 2018; MASLACH *et al.*, 2014).

Estudos realizados em diversos países relatam alta prevalência da síndrome de burnout em profissionais da saúde e em professores. A revisão de Woo *et al.* (2020) incluiu 113 estudos publicados, contemplando 45.539 profissionais da saúde espalhados por 49 países. Foi encontrada prevalência de 11,23% para sintomas de burnout grave, ou seja, pelo menos um décimo das enfermeiras sofre com a síndrome.

Na China, Li *et al*. (2020), utilizando o MBI em um grupo de 1795 professores da pré-escola encontraram 53,2% de prevalência de burnout. Utilizando o mesmo instrumento, Silva *et al.* (2021) observaram 210 professores universitários de Brasília (Brasil), encontrando prevalência de 41%.

Um estudo em larga escala desenvolvido por Llorca-Pellicer, Soto-Rubio e Gil-Monte (2021) em Valencia na Espanha avaliou 8235 docentes da educação básica com o *Spanish Burnout Inventory (SBI)*, encontrando prevalência de 52,79% para altos níveis de burnout. Ainda considerando amostras expressivas, 12014 professores que atuam em jornadas parciais e integrais na Alemanha foram avaliados por Seibt e Kreuzfeld (2021) utilizando o MBI, na qual 47% apresentou-se afetado pela síndrome.

Na Irlanda, Minihan *et al.* (2022) utilizando o CBI encontraram prevalência de 61% em uma amostra de 245 professores que lecionavam durante o período de pandemia de Covid-19 no ano de 2020. No mesmo período, Pohl *et. al.* (2022) encontraram a intensa prevalência de 77,30% em uma amostra de 1817 professores da Hungria com o MBI. No entanto, há estudos que relatam baixa prevalência de burnout, como os de Schonfeld e Bianchi (2015), que utilizando o SMBM encontraram prevalência de apenas 9% em uma amostra de 1386 professores de diversos estados americanos. Mas, é importante salientar que entre os acometidos, 86% também apresentava sintomas depressivos.

O leque de estudos brasileiros abordando burnout em professores ainda é pequeno. Na base de dados Pubmed, por exemplo, há somente 7 resultados ao buscar as palavras-chaves "burnout AND teacher AND Brasil". Tais estudos são datados de 2004, 2006, 2011, 2012, 2013, 2019 e 2022, sendo uma publicação por ano citado. Apenas dois avaliavam a presença de burnout. Dentre estes estão Simões e Cardoso (2022), que observaram uma importante correlação entre a violência escolar (violência física ou verbal de aluno contra professor) e o burnout em professores de escolas públicas da região sudeste, cuja prevalência foi de 40,86% na amostra em questão. Tabelão *et al.* (2011), por sua vez, encontraram prevalência global de burnout de 31% ao investigar professores de escolas públicas da região sul do país. Delcor *et al.* (2004) não tinham burnout como foco principal, mas, encontraram prevalência de 41,5% de

distúrbios psíquicos menores utilizando o *Self Reporting Questionnaire* - 20 (SRQ-20) em docentes de escolas privadas da região nordeste do Brasil.

1.8. A satisfação no trabalho docente

Apesar de não existir uma definição oficial para a satisfação no trabalho, Hung (2012) a traduz como um estado emocional de prazer resultante da avaliação do seu próprio trabalho. No caso do professor, ela está ligada a diversos fatores organizacionais, tais como: reconhecimento, supervisão escolar, salário, condições de trabalho e avanço, entre outros (LESTER, 1984).

Ariffin *et al.* (2013) afirmam que o docente que se encontra satisfeito profissionalmente emanará uma atitude positiva que influenciará diretamente na forma com que ele enxerga o seu trabalho. Dessa forma, se hipotetiza que professores satisfeitos com seu trabalho terão menores pontuações no questionário de Burnout.

Há discordância no que diz respeito à influência de gênero e idade nos níveis de satisfação no trabalho do professor. Porém, diversos estudos apontam que professores do sexo masculino são menos satisfeitos que as do sexo feminino. Em relação ao tempo de carreira, há estudos nos dois lados do espectro: há aqueles que encontraram maiores níveis de satisfação em recém formados, e aqueles que demonstram que os anos de experiência são influência positiva na satisfação (WANG, *et al.*, 2022). Ariffin *et al.* (2013) não encontraram significância na satisfação cruzando-a com a variável tempo de experiência.

Lester (1984) encontrou informações dispersas e discrepâncias nos instrumentos de avaliação da satisfação, bem como uma série de definições que não contemplavam os critérios que efetivamente influenciavam no aumento ou diminuição desta. Por conseguinte, desenvolveu o *Teacher Job Satisfaction Questionnaire – TJSQ,* com base nos estudos de Herzberg (1959) e Maslow (1987). Nesse mesmo estudo a autora sugere as escolas utilizem o instrumento como um termômetro de como seus professores se sentem em relação à escola.

Assim como em burnout, há poucos estudos brasileiros avaliando a satisfação docente. O estudo mais recente foi publicado por Silva *et al.* (2021), que avaliaram professores da educação básica pública de Minas Gerais. Os autores observaram prevalência de 21,6% de professores satisfeitos e 33,7% de professores insatisfeito em sua amostra.

2. JUSTIFICATIVA

O burnout é causador de inúmeros problemas no indivíduo acometido, com consequências graves na qualidade de vida (AVI), na saúde, no desempenho e desenvolvimento profissional. Os possíveis danos extrapolam os sintomas físicos (como dores e insônia), podendo gerar distúrbios alimentares, abuso de substâncias, absenteísmo, isolamento, além de alterações metabólicas.

Há um desbalanço entre as demandas exigidas do docente (como rendimento, bom trabalho, boa formação) e a recompensa recebida, evidenciando a desvalorização da profissão e fazendo com que cada vez mais este veja necessidade de trabalhar em mais de um local para compor a sua renda mensal e suprir as suas necessidades básicas. Tal panorama faz com que situações como a do burnout aconteçam em índices cada vez mais alarmantes nessa população.

Como expresso anteriormente, a literatura tem exibido uma forte relação da síndrome de burnout com a presença de alterações físicas e emocionais nesses trabalhadores. Estudos demonstram que alunos de professores que sofrem com a síndrome de burnout possuem um expressivo declínio de aprendizagem. Este é justificado pela incapacidade física e mental do professor acometido de lecionar com qualidade. Percebe-se também uma enorme apatia deste perante seus alunos, além de frequentes ausências e atrasos, entre outros fatores que prejudicam o processo de ensino-aprendizagem. Entretanto, mesmo com graves consequências para o indivíduo, sua família e seus alunos, o leque de estudos em docentes da educação básica ainda é muito baixo, principalmente quando comparado com o volume de publicações de estudos observando enfermeiros.

Diante do exposto e sendo o professor um pilar da construção da sociedade através da educação, é de suma importância investigar a prevalência da síndrome de burnout e a influência de fatores sociodemográficos e organizacionais no aparecimento desta. Somente a partir desses conhecimentos poderemos desenvolver estratégias de enfrentamento eficientes para a melhoria da qualidade de vida e trabalho desses profissionais. Em vista disso, justificam-se estudos como o aqui apresentado.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo geral

Investigar a prevalência da síndrome de burnout em professores da educação básica e sua relação com a satisfação no trabalho, fatores sociodemográficos e organizacionais.

3.2. Objetivos específicos

- ✓ Realizar a aplicação dos questionários:
  - *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI) proposto por Kristensen *et al*. (2005), para avaliação de burnout em suas diferentes dimensões;
  - *Teacher Job Satisfaction Questionnaire* (TJSQ) proposto por Lester (1982, 1987), para determinação da satisfação em diferentes aspectos do trabalho;
  - Questionário sociodemográfico, adaptado de Hakeberg *et al.* (2018), para determinação de fatores estressores que excedem o ambiente profissional, isto é, fazem parte da rotina e vida pessoal do indivíduo.

- ✓ Determinar a prevalência de burnout na amostra através do *Copenhagen Burnout Inventory*, bem como descobrir a dimensão afetada mais presente na amostra;

- ✓ Realizar associações entre os resultados obtidos no *Copenhagen Burnout Inventory* com aspectos sociodemográficos e também de satisfação (avaliados através do T*eacher Job Satisfaction Questionnaire*);

- ✓ Comparar as diferenças entre homens e mulheres frente aos fatores organizacionais e sociodemográficos utilizando o burnout e satisfação como parâmetros.

4. MATERIAIS E MÉTODOS

4.1. Aspectos éticos

O trabalho foi submetido à Plataforma BRASIL e ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEP) da Universidade Federal de São Paulo. Número do Certificado de Apresentação de Apreciação Ética – CAAE: 61224222.5.0000.5505. Número do parecer: 5.761.619 – Anexo C. Para os participantes deste estudo foi apresentado e assinado o termo de consentimento livre e esclarecido – Apêndice B.

4.2. Desenho do estudo e participantes

Este estudo de caráter observacional foi conduzido através de questionários estruturados na plataforma online *"Google Forms"* (Google LLC, Califórnia), abrangendo três aspectos: informações sociodemográficas, burnout e satisfação no trabalho. Os dados apresentados foram coletados em 2022.

Os professores voluntários a este estudo foram recrutados através de chamada (carta-convite) em diversas mídias digitais. O critério de inclusão aplicado foi atuar como professor da educação básica há pelo menos um ano. Já entre os critérios de exclusão tem-se não ser professor da educação básica ou ser em período inferior a um ano, estar gestante no momento da participação, ter respondido incorretamente alguma questão ou deixar parte do formulário em branco. Ao longo do período de recrutamento foram coletadas 517 respostas ao formulário, das quais 120 foram descartadas por estarem incompletas, resultando em 397 respostas válidas.

4.3. Dados sociodemográficos – Apêndice A

As variáveis sociodemográficas foram analisadas a fim de correlacionar aspectos estressores da rotina docente que transcendem a atuação em sala de aula, com base nas análises de Koga *et al.* (2015), Ratto *et al.* (2015) e Hakeberg *et al.* (2018).

Os dados sociodemográficos foram obtidos através de questionário estruturado, conforme Hakeberg *et al*. (2018). O mesmo integrou as seções:

a) Informações básicas: nome, data de nascimento, estado civil, cor/raça/etnia, sexo e número de filhos);

b) Informações sobre moradia e renda: moradia, tipo de residência, responsabilidade financeira e renda;

c) Informações sobre o trabalho: segmento da educação em que atua, tipo de

instituição, tempo de carreira, carga-horária semanal e número de escolas.

4.4. Avaliação de burnout

Para mensurar a prevalência de burnout em suas respectivas dimensões foi utilizada uma versão adaptada do *Copenhagen Burnout Inventory (CBI)* – Anexo A, questionário disponível em domínio público, validado para uso em português e projetado para superar as limitações encontradas em instrumentos anteriores (ROCHA, *et al.*, 2020; FIORILLI *et al.*, 2015). A seleção deste foi baseada na ampla aplicação do mesmo para este propósito, sua disponibilidade em domínio público (facilitando sua reprodutibilidade) e contou com o apoio de uma profissional da psicologia.

A versão do CBI utilizada é composta por 25 questões divididas em quatro diferentes dimensões, sendo:

a) **Burnout pessoal:** avalia a exaustão física e emocional do indivíduo, sem relacioná-la diretamente a aspectos laborais através de perguntas como: *"Com que frequência se sente emocionalmente exausto?"* e *"Com que frequência se sente fraco e suscetível a adoecer?"*.
b) **Burnout relacionado ao trabalho:** aborda sentimentos de exaustão e frustração intimamente ligados a rotina trabalhista e as limitações que essa impõe em sua vida pessoal através de perguntas como: *"Sente-se exausto logo pela manhã quando pensa em mais um dia de trabalho?"* e *"Tem tempo e energia para a família e os amigos durante os momentos de lazer?"*.
c) **Burnout relacionado aos alunos:** traz reflexões sobre a relação professor-aluno e sua influência no entusiasmo do profissional através de perguntas como: *"Alguma vez se questiona quanto tempo mais conseguirá trabalhar com seus alunos?"* e *"Sente que esgota sua energia quando trabalha com seus alunos?"*.
d) **Burnout relacionado aos colegas**: aborda os sentimentos do profissional frente à equipe com a qual lida durante o seu trabalho, incluindo outros professores e também gestores. As perguntas são semelhantes às relacionadas aos alunos, como, por exemplo: "Acha frustrante trabalhar com seus colegas?" e "Sente que dá mais que recebe quando trabalha com colegas?".

Após realizar a leitura da pergunta, o indivíduo deveria assinalar a alternativa que melhor representa a frequência com que ele se identifica com a frase apresentada em uma escala *"Likert"* de 1 a 5, na qual 1 significa "nunca" e 5 significa "sempre".

4.5. Avaliação da satisfação no trabalho

A satisfação no trabalho foi avaliada através do *TJSQ – Teacher Job Satisfaction Questionnaire* – Anexo B, desenvolvido por Lester (1982; 1987). O questionário é composto por 66 perguntas de afirmação positiva e negativa, para aumento de sua confiabilidade. Sua pontuação é dada através de uma escala *"Likert"* de concordância de 1 a 5, na qual 1 significa que o indivíduo discorda totalmente da afirmação e 5 significa que ele concorda totalmente com a mesma.

O TJSQ não é apresentado ao respondente de forma dividida, contudo, abrange a satisfação do respondente frente a diversos aspectos da vida docente. Suas perguntas não são sequenciais e sim mescladas entre as 9 dimensões incluídas. São elas:

a) **Satisfação com a supervisão:** Trata da gestão escolar em múltiplas facetas, envolvendo aspectos como: críticas, ajuda, apoio, gestão democrática, igualdade de tratamento, instruções, elogios, material e até postura antiética. É avaliada através das questões 5, 10, 12, 17, 24, 31, 40, 43, 47, 53, 56, 59, 60 e 62. São exemplos: "*Quando dou uma boa aula, meu supervisor imediato percebe"* e *"Meu supervisor imediato coloca um professor contra o outro".*

b) **Satisfação com os colegas:** Aborda a relação do professor com os seus semelhantes no ambiente de trabalho. É avaliada através das questões 15, 20, 32, 37, 39, 41, 48, 51, 54 e 66. São exemplos: *"Meus colegas são muito críticos uns com os outros"* e *"Meus colegas me estimulam a fazer um trabalho melhor".*

c) **Satisfação com as condições de trabalho:** Traz um panorama sobre a estrutura física da escola e seu impacto na qualidade do serviço prestado. É avaliada através das questões 9, 16, 18, 26, 28, 35 e 55. São exemplos: *"As condições de trabalho na minha escola são confortáveis"* e *"As condições de trabalho na minha escola não poderiam ser piores".*

d) **Satisfação com o salário:** Versa sobre a influência do salário na qualidade de vida do indivíduo. É avaliada através das questões 2, 4, 36, 44, 57, 61 e 65. São exemplos: "*Ensinar me dá segurança financeira"* e *"A renda dos professores mal dá para viver".*

e) **Satisfação com a responsabilidade:** Aborda a forma com que o indivíduo enxerga a importância do seu trabalho, bem como sua própria responsabilidade frente às exigências da escola. É avaliada através das questões 19, 22, 34, 38, 52, 58, 63 e 64. São exemplos: *"Ensinar me dá a oportunidade de ajudar meus alunos a aprender"*

e *"Não estou interessado nas políticas da minha escola"*.

f) **Satisfação com o trabalho:** Pondera sobre o contentamento do indivíduo com sua profissão de maneira geral. É avaliada através das questões 3, 7, 11, 25, 27, 30, 42, 45 e 46. São exemplos: *"Ensinar é um trabalho muito interessante"* e *"Ensinar não me dá a chance de desenvolver novos métodos"*.

g) **Satisfação com o avanço:** Traz reflexões acerca da possibilidade de progressão e crescimento na carreira, seja através de aumento na remuneração ou promoção para cargos mais elevados dentro da área. É avaliada através das questões 1, 8, 21, 33 e 50. São exemplos: *"Ensinar me dá a oportunidade de progredir profissionalmente" e "Não estou progredindo em minha posição atual de ensino"*.

h) **Satisfação com a segurança:** Alude sobre o receio de ser demitido ou não, e como isso interfere em seu futuro. É avaliada através das questões 13, 23 e 29. São exemplos: *"Ensinar me proporciona um futuro seguro"* e *"Tenho medo de perder meu emprego de professor"*.

i) **Satisfação com o reconhecimento:** Aborda o reconhecimento da gestão, alunos e seus pares quando um bom trabalho é realizado pelo docente. É avaliada através das questões 6, 14 e 49. São exemplos: *"Recebo total reconhecimento por meu ensino bem-sucedido"* e *"Ninguém me diz que sou um bom professor"*.

4.6. Análise estatística

Os dados coletados por meio de "*Google Forms*" (Google LLC, Califórnia foram tabelados no Excel para Office (Microsoft®). Todas as análises estatísticas e gráficos foram realizadas no software Jamovi (versão 2.3.21). Os dados sociodemográficos estão dispostos em tabelas. Para a prevalência de Burnout foram dispostos a contagem, porcentagem do todo, porcentagem por categoria e o teste qui-quadrado entre os sexos, com os valores do χ^2 ^{2} e de p. Para os resultados do TJSQ foram apresentadas médias e desvio padrão dividido por sexo e total, além da comparação por teste-t entre os sexos de cada uma das dimensões, foram apresentados os valores de T e p.

Para as análises dos efeitos das dimensões do TJSQ e variáveis sociodemográficas sobre o Burnout e em suas dimensões foram utilizados modelos lineares generalizados (GZLM) covariados e controlados para as seguintes variáveis: sexo, estado civil, idade (anos), faixa salarial, número de filhos, carga horária semanal, tempo de profissão (anos), número de escolas em que atua e tipo de escolas em que atua. Cada covariável/fator testado foi incluído testando

a diferença entre os sexos (interação). A mesma abordagem foi utilizada para análise do efeito das variáveis sociodemográficas sobre os parâmetros da satisfação no trabalho.

Os níveis das covariáveis aparecem como baixo, médio e alto, sendo estimados com base no desvio padrão encontrado dentro de cada modelo. Sendo assim, quando referidos baixos níveis de uma variável dentro desses modelos, entende-se um desvio padrão abaixo da média, enquanto altos níveis, entende-se um desvio padrão acima da média.

Em cada caso foi utilizada a distribuição mais adequada. Para tais análises foram reportados os valores de χ^2 e de p para a interação entre sexo e a covariável/fator testado; os valores de χ^2 (t ou z, dependendo do disponível pela análise realizada), β (tamanho de efeito) e p para o efeito do fator/covariável em cada sexo; e os valores de χ^2, β (tamanho de efeito) e p para o efeito do sexo em cada nível da covariável/fator. Em todas as análises o limite de significância adotado foi de 5% ($p<0,05$) por convenção.

5. RESULTADOS

5.1. Dados sociodemográficos

Um total de 397 professores foram incluídos neste estudo, sendo a maioria (87,41%) do sexo feminino, branca (51,89%), com filhos (75,06%) e casada ou em união estável (61,96%). A idade média entre os participantes foi de 45,8 anos para mulheres e 45,4 anos para homens. Em relação à distribuição regional, São Paulo (25,09%) e Minas Gerais (67,51%) foram os estados de residência mais frequentes.

Tabela 1: Dados sociodemográficos

Dados sociodemográficos (N = 397)		
Dados	**Categorias**	**N (% de indivíduos dentro de cada categoria)**
Sexo	Feminino	347 (87,41%)
	Masculino	50 (12,59%)
Idade (± SD)	Mulheres	45.8 ± 8.68
	Homens	45.4 ± 9.84
Estado Civil	Solteiros/Viúvos/Divorciados	151 (38,04%)
	Casados/União Estável	246 (61,96%)
Cor/Raça/Etnia	Brancos	206 (51,89%)
	Pardos	148 (37,28%)
	Pretos	32 (8,06%)
	Amarelos	3 (0,75%)
	Indígenas	1 (0,25%)
	Quilombolas	1 (0,25%)
	Não declararam	6 (1,51%)
Filhos	0	99 (24,94%)
	1	119 (29,97%)
	2	116 (29,22%)
	3	54 (13,60%)
	4	9 (2,27%)

Analisando os aspectos laborais, a maior parte dos professores atuava em escolas públicas (87,41%), em apenas uma instituição (59,19%) e em múltiplos segmentos (39,04%). O tempo médio de atuação na profissão variou entre 12.6 anos para mulheres (12.6 ± 7.44) e 16.2 anos para homens (16.2 ± 10.41). A carga horária semanal apresentou média de 26.7 horas para mulheres (26.7 ± 12.8) e 28.1 horas para homens (28.1 ± 15.9).

Tabela 2: Dados sociodemográficos

Dados sociodemográficos (N = 397)		
Dados	**Categorias**	**N (% de indivíduos dentro de cada categoria)**
Tipo de escola	Pública	347 (87,41%)
	Privada	20 (5,04%)
	Ambas	30 (7,56%)
Segmento	Ed. Infantil	32 (8,06%)
	Ensino Fundamental I	123 (30,98%)
	Ensino Fundamental II	37 (9,32%)
	Ensino Médio	43 (10,83%)
	Cursinho	3 (0,75%)
	E.J.A.	4 (1,01%)
	Múltiplos segmentos	155 (39,04%)
Anos de profissão (± SD)	Mulheres	12.6 ± 7.44
	Homens	16.2 ± 10.41
Nº de escolas em que atua	1	235 (59,19)
	2	141 (35,52%)
	3	16 (4,03%)
	4	2 (0,50%)
	5	3 (0,75%)
Carga horária semanal (± SD)	Mulheres	26.7 ± 12.8
	Homens	28.1 ± 15.9
Tipo de moradia	Própria	280 (70,53%)
	Alugada	71 (17,88%)
	Cedida	46 (11,59%)
Responsabilidade financeira	Divide as despesas	288 (72,54%)
	Não divide as despesas	109 (27,46%)
Salário	Até 1 salário-mínimo	16 (4,03%)
	De 1 a 2 salários-mínimos	148 (34,28%)
	De 2 a 3 salários-mínimos	124 (31,23%)
	De 3 a 4 salários-mínimos	53 (13,35)
	De 4 a 5 salários-mínimos	24 (6,05%)
	Acima de 5 salários-mínimos	32 (8,06%)

Em relação à moradia e renda, a maior parcela dos professores possui residência própria (70,53%), não é o único responsável pelas despesas da casa (72,54%) e recebe entre 1 a 2 salários mínimos mensais (34,28%). Ainda neste sentido, apenas 8,06% fazem parte da fatia que recebe acima de 5 salários-mínimos mensais.

5.2. Dados de burnout

A prevalência da síndrome de burnout na amostra foi de 32,75%. Além disso, 55,92% da amostra total apresentou burnout na esfera pessoal, 43,58% apresentaram burnout relacionado ao trabalho e 15,87% pontuaram positivamente para as dimensões de burnout relacionado aos colegas e o mesmo percentual apresentou burnout relacionado aos alunos.

Tabela 3: Prevalência da síndrome de burnout pelo *Copenhagen Burnout Inventory* em suas diferentes dimensões

Copenhagen Burnout Inventory (N Total = 397; Mulheres = 347, Homens = 50)				
Dimensões	**Categoria**	N (% total com burnout por dimensão de Burnout)	% total por categoria (Mulheres, Homens, Total)	Teste χ^2 (Sexo vs. Burnout)
Burnout total	Mulheres	113 (28,46)	32.56	χ^2=0,041 p=0,840
	Homens	17 (4,28)	34.00	
	Total	130 (32,75)	32.75	
Burnout pessoal	Mulheres	194 (48,87)	55.91	χ^2=0,0001 p=0,990
	Homens	28 (7,05)	56.00	
	Total	222 (55,92)	55.92	
Burnout relacionado ao trabalho	Mulheres	150 (37,78)	43.23	χ^2=0,137 p=0,712
	Homens	23 (5,79)	46.00	
	Total	173 (43,58)	43.58	
Burnout relacionado aos alunos	Mulheres	56 (14,11)	16.14	χ^2=0,150 p=0,699
	Homens	7 (1,76)	14.00	
	Total	63 (15,87)	15.87	
Burnout relacionado aos colegas	Mulheres	52 (13,10)	14.99	χ^2=1,611 p=0,204
	Homens	11 (2,77)	22.00	
	Total	63 (15,87)	15.87	

5.3. Satisfação no trabalho

O modelo de satisfação no trabalho proposto por Lester (1984) e aferido através do TJSQ não permite pontuar se um docente está satisfeito ou insatisfeito de forma objetiva, e sim enxergar as nuances de aumento e diminuição da mesma frente às variáveis correlacionadas. Dessa forma, na amostra estudada, foi possível observar que os níveis de satisfação podem

influenciar as chances de um indivíduo ter burnout positivo ou não, bem como a forma com que o mesmo interage com as diferentes dimensões de seu trabalho.

Tabela 4: Dados descritivos do *Teacher Job Satisfaction Questionnaire* em suas dimensões.

TJSQ - *Teacher Job Satisfaction Questionnaire* (N total = 397; mulheres = 347, homens = 50)			
Dimensões	**Categoria**	**Média ± Desvio padrão**	**Teste T (Sexo vs. Dimensões)**
Supervisão	Mulheres	50,12 ±10,48	T=0,656 p=0,515
	Homens	48,92 ±12,29	
	Total	49,97 ±10,71	
Colegas	Mulheres	37,13 ±5,68	T=0,399 p=0,691
	Homens	36,68 ±7,61	
	Total	37,07 ±5,95	
Condições	Mulheres	23,72 ±4,94	T=0,1606 p=0,874
	Homens	23,6 ±4,86	
	Total	23,7 ±4,93	
Salário	Mulheres	11,00 ±4,63	T=–1,018 p=0,313
	Homens	11,86 ±5,73	
	Total	11,11 ±4,78	
Responsabilidades	Mulheres	33,68 ±4,01	T=–0,576 p=0,567
	Homens	34,12 ±5,14	
	Total	33,74 ±4,17	
Trabalho	Mulheres	35,02 ±4,67	T=0,679 p=0,500
	Homens	34,48 ±5,31	
	Total	34,95 ±4,75	
Avanço	Mulheres	17,58 ±3,43	T=0,750 p=0,456
	Homens	17,12 ±4,1	
	Total	17,52 ±3,52	
Segurança	Mulheres	9,77 ±2,28	T=–1,189 p=0,239
	Homens	10,24 ±2,66	
	Total	9,83 ±2,34	
Reconhecimento	Mulheres	10,34 ±2,61	T=0,640 p=0,525
	Homens	10,04 ±3,13	
	Total	10,3 ±2,68	
Total	Mulheres	228,34 ±30,11	T=0,217 p=0,829
	Homens	227,06 ±40,18	
	Total	228,18 ±31,5	

5.4. Burnout, satisfação no trabalho e variáveis sociodemográficas

Para a realização das análises estatísticas a seguir foram controladas as seguintes variáveis: sexo, estado civil, idade (anos), faixa salarial, número de filhos, carga horária semanal, tempo de profissão (anos), número de escolas em que atua e tipo de escolas em que atua, conforme descrito no tópico 4.6. A divisão das variáveis está descrita na tabela 1. As variáveis incluídas acima foram determinadas com base na literatura, importância/significância para o modelo e tamanho amostras de suas subcategorias. Na sequência estão descritos efeitos observados da satisfação no trabalho, avaliada pelo TJSQ, e variáveis sociodemográficas sobre as dimensões de burnout medidas pelo CBI. Para esses modelos, além das variáveis de controle, foi incluído o termo de interação entre a variável de interesse e sexo.

Tabela 5: Informações do modelo estatístico – CBI*Sexo*Fator/Covariável

Variável dependente (Distribuição Logit)	Fator/covariável	Interação sexo*fator /covariável	Fator/covariável por sexo	Sexo por fator/covariável
CBI Pessoal	TJSQ Supervisão	**χ^2=17,345 p<0,001**	**F: χ^2=7,04, β=0,029, p=0,008 M: χ^2=8,80, β=-0,094, p=0,003**	**Média –1D.P.: χ^2=5,995, β=1,312, p=0,014** Média: χ^2=0,002, β=-0,0174, p=0,962 **Média + 1D.P.: χ^2=7,297, β=-1,347, p=0,007**
CBI Pessoal	TJSQ Colegas	**χ^2=13,00 p<0,001**	F: χ^2=1,29, β=0,022, p=0,256 **M: χ^2=8,64, β=-0,162, p=0,003**	**Média –1D.P.: χ^2=4,099, β=1,084, p=0,043** Média: χ^2=0,002, β=–0,0159, p=0,966 **Média + 1D.P.: χ^2=5,372, β=-1,16, p=0,020**
CBI Pessoal	TJSQ Condições	**χ^2=8,266 p=0,004**	F: χ^2=1,00, β=0,022, p=0,317 **M: χ^2=6,12, β=-0,178, p=0,013**	Média –1D.P.: χ^2=3,55, β=0,995, p=0,060 Média: χ^2=0,0001, β=-0,004, p=0,990 **Média + 1D.P.: χ^2=3,90, β=-0,987, p=0,048**
CBI Pessoal	TJSQ Salário	**χ^2=6,612, p=0,10**	**F: χ^2=9,51, β=0,079, p=0,002** M: χ^2=1,79, β=-0,073, p=0,180	Média –1D.P.: χ^2=2,780, β=0,790, p=0,095 Média: χ^2=0,028, β=0,058, p=0,867 Média + 1D.P.: χ^2=2,478, β=-0,677, p=0,115
CBI Pessoal	TJSQ Responsabilidade	**χ^2=6,475 p=0,011**	F: χ^2=0,960, β=-0,027, p=0,327 **M: χ^2=7,554, β=-0,227, p=0,006**	Média –1D.P.: χ^2=2,680, β=0,942, p=0,102 Média: χ^2=0,081, β=0,107, p=0,776 Média + 1D.P.: χ^2=2,487, β=-0,728, p=0,115
CBI Pessoal	TJSQ Trabalho	**χ^2=8,448 p=0,004**	F: χ^2=0,009, β=0,002, p=0,925 **M: χ^2=7,479, β=-0,193, p=0,006**	Média –1D.P.: χ^2=2,860, β=0,859, p=0,091 Média: χ^2=0,037, β=-0,069, p=0,847 **Média + 1D.P.: χ^2=3,939, β=-0,998, p=0,047**
CBI Pessoal	TJSQ Avanço	**χ^2=16,248 p=<0,001**	F: χ^2=0,943, β=0,032, p=0,332 M: χ^2=10,961, β=-0,353, p=<0,001	**Média –1D.P.: χ^2=5,169, β=1,234, p=0,023** Média: χ^2=0,104, β=-0,122, p=0,747 **Média + 1D.P.: χ^2=7,159, β=-1,479, p=0,007**
CBI Pessoal	TJSQ Segurança	**χ^2=9,036 p=0,003**	**F: χ^2=4,93, β=0,112, p=0,026 M: χ^2=4,46, β=-0,285, p=0,035**	Média –1D.P.: χ^2=3,679, β=1,030, p=0,055 Média: χ^2=0,083, β=0,104, p=0,774 Média + 1D.P.: χ^2=3,422, β=-0,822, p=0,064
CBI Pessoal	TJSQ Reconhecimento	**χ^2=11,046 p=<0,001**	F: χ^2=2,13, β=0,064, p=0,144 **M: χ^2=7,35, β=-0,311, p=0,007**	Média –1D.P.: χ^2=3,701, β=0,962, p=0,054 Média: χ^2=0,015, β=-0,045, p=0,902 **Média + 1D.P.: χ^2=4,750, β=-1,052, p=0,029**

CBI Pessoal	TJSQ Total	**χ^2=18,780** **p=<0,001**	**F: χ^2=4,29, β=0,008, p=0,038** **M: χ^2=10,14, β=-0,032, p=0,001**	**Média –1D.P.: χ^2=5,795, β=1,313, p=0,016** Média: χ^2=0,005, β=0,0276, p=0,942 **Média + 1D.P.: χ^2=6,838, β=-1,258, p=0,009**
CBI Pessoal	Estado civil	χ^2=11,45 **p=<0,001**	F: χ^2=2,78, β=0,400, p=0,095 **M: χ^2=8,09, β=-1,900, p=0,004**	**Solteiros: χ^2=5,34, β=1,23, p=0,021** **Casados: χ^2=5,15, β=-1,07, p=0,023**
CBI Pessoal	Número de filhos	**χ^2=9,371** **p=0,002**	**F: χ^2=7,01, β=0,316, p=0,008** **M: χ^2=4,49, β=-0,749, p=0,034**	Média –1D.P.: χ^2=2,41, β=0,644, p=0,121 Média: χ^2=1,62, β=-0,497, p=0,203 **Média + 1D.P.: χ^2=6,18, β=-1,637, p=0,013**
CBI Pessoal	Faixa salarial	**χ^2=15,406** **p<0,001**	F: **2 vs. 1: z=2,172, β=0,600, p=0,030** 3 vs. 1: z=0,888, β=0,323, p=0,374 4 vs. 1: z=1,432, β=0,733, p=0,152 **5 vs. 1: z=2,218, β=1,395, p=0,027** 3 vs. 2: z=-0,761, β=-0,278, p=0,447 4 vs. 2: z=0,259, β=0,133, p=0,796 5 vs. 2: z=1,274, β=0,794, p=0,203 4 vs. 3: z=0,726, β=0,411, p=0,468 5 vs. 3: z=1,596, β=1,072, p=0,111 5 vs. 4: z=0,661, β=0,876, p=0,381 M:2 vs. 1: z=-1,287, β=-1,296,p=0,198 3 vs. 1: z=-1,674, β=-2,101, p=0,094 **4 vs. 1: z=-2,320, β=-3,395, p=0,020** **5 vs. 1: z=-2,345, β=-2,300, p=0,019** 3 vs. 2: z=-0,704, β=-0,805, p=0,481 4 vs. 2: z=-1,561, β=-2,099, p=0,119 5 vs. 2: z=-1,220, β=-1,004, p=0,223 4 vs. 3: z=-0,841, β=-1,294, p=0,400 5 vs. 3: z=-0,177, β=-0,199, p=0,860 5 vs. 4: z=0,848, β=1,095, p=0,396	**1-2 salários: χ^2=5,66, β=1,967, p=0,017** 2-3 salários: χ^2=0,012, β=0,071, p=0,911 3-4 salários: χ^2=0,203, β=-0,455, p=0,652 4-5 salários.: χ^2=2,822, β=-2,160, p=0,093 **5+ salários: χ^2=4,672, β=-1,727, p=0,031**

CBI Pessoal	Carga horária semanal	**χ^2=5,326** **p=0,021**	F: χ^2=0,095, β=0,002, p=0,758 **M: χ^2=5,010, β=-0,046, p=0,025**	Média –1D.P.: χ^2=2,287, β=0,733, p=0,130 Média: χ^2=0,047, β=0,076, p=0,828 Média + 1D.P.: χ^2=1,798, β=-0,580, p=0,180
CBI Trabalho	TJSQ Avanço	**χ^2=7,33** **p=0,007**	F: χ^2=2,24, β=0,050, p=0,134 **M: χ^2=4,68, β=-0,178, p=0,031**	**Média –1D.P.: χ^2=4,093, β=000, p=0,043** Média: χ^2=0,730, β=000, p=0,0788 Média + 1D.P.: χ^2=1,993, β=–000, p=0,158
CBI Alunos	Tempo de atuação	**χ^2=4,417** **p=0,036**	F: χ^2=0,108, β=-0,007, p=0,742 **M: χ^2=3,857, β=-0,123, p=0,050**	Média –1D.P.: χ^2=1,728, β=0,794, p=0,189 Média: χ^2=0,059, β=-0,124, p=0,807 Média + 1D.P.: χ^2=1,651, β=-1,042, p=0,199
CBI Colegas	TJSQ Trabalho	**χ^2=5,016** **p=0,025**	F: χ^2=0,169, β=0,013, p=0,681 **M: χ^2=4,495, β=-0,161, p=0,034**	Média –1D.P.: χ^2=3,244, β=0,924, p=0,072 Média: χ^2=0,034, β=0,090, p=0,853 Média + 1D.P.: χ^2=1,055, β=-0,744, p=0,304
CBI Colegas	TJSQ Avanço	**χ^2=10,800** **p=0,001**	F: χ^2=0,994, β=0,046, p=0,319 **M: χ^2=7,442, β=0,118, p=0,006**	**Média –1D.P.: χ^2=5,050, β=1,159, p=0,025** Média: χ^2=0,065, β=-0,137, p=0,799 Média + 1D.P.: χ^2=2,869, β=-1,433, p=0,090
CBI Total	TJSQ Avanço	**χ^2=10,205** **p=0,001**	F: χ^2=1,57, β=0,044, p=0,210 **M: χ^2=6,86, β=-0,249, p=0,009**	**Média –1D.P.: χ^2=4,263, β=0,935, p=0,039** Média: χ^2=0,061, β=-0,098, p=0,804 Média + 1D.P.: χ^2=3,514, β=-1,131, p=0,061

Tabela 6: Informações do modelo estatístico – TJSQ*Sexo*Fator/Covariável

Variável dependente (Distribuição Gaussiano/ Gamma)	Fator/covariável	Interação sexo*fator /covariável	Fator/covariável por sexo	Sexo por fator/covariável
TJSQ Colegas	Estado civil	**χ^2=14,636 p<0,001**	F:t=–0.932 β=–0,630, p=0,352 **M: t=3,707, β=6,523, p<0,001**	**Solteiros: t=–3,18, β=-**4,39**, p=0,002** **Casados: t=2,12, β=2,76, p=0,035**
TJSQ Colegas	Número de filhos	**χ^2=7,233 p=0,007**	F: t=0,427, β=0,141, p=0,670 **M: t=2,904, β=2,748, p=0,004**	Média –1D.P.: t=–1,93, β=–2,19, p=0,054 Média: t=0,559, β=0,597, p=0,576 Média + 1D.P.: t=1,91, β=3,39, p=0,057
TJSQ Condições	Estado civil	**χ^2=7,801 p=0,005**	F: t=-0,356, β=-0,202, p=0,722 **M: t=2,832, β=4,193, p=0,005**	**Solteiros.: t=**–2,20 **β=-2,56, p=0,028** Casados: t=1,68, β=1,84, p=0,095
TJSQ Trabalho	Tipo de residência	**χ^2=8,75 p=0,013**	F:Cedida vs. Alugada: t=-1,825, β=-1,763, p=0,069 Própria vs. Alugada: t=-0,601, β=-0,423, p=0,548 Cedida vs. Própria: t=-1,700, β=-1,340, p=0,090 M:Cedida vs. Alugada: t=4,420, β=4,420, p=0,160 Própria vs. Alugada: t=-2,738, β=-2,738, p=0,089 **Cedida vs. Própria: t=2,445, β=7,158, p=0,015**	Alugada: t=-0,004, β=-0,007, p=0,996 Cedida: t=2,129, β=6,176, p=0,034 **Própria: t=-2,518, β=-2,321, p=0,012**
TJSQ Avanço	Número de filhos	**χ^2=5,416 p=0,020**	F: t=-0,418, β=-0,082, p=0,676 **M: t=2,239, β=1,260, p=0,026**	**Média –1D.P.: t=-2,161, β=-1,460, p=0,031** Média: t=-0,037, β=-0,023, p=0,970 Média + 1D.P.: t=1,339, β=1,412, p=0,181
TJSQ Avanço	Tempo de profissão	**χ^2=5,589 p=0,018**	F: t=-0,334, β=-0,010, p=0,738 **M: t=2,261, β=0,053, p=0,024**	**Média –1D.P.: t=-2,432, β=-1,927, p=0,015** Média: t=-1,503, β=-0,880, p=0,134 Média + 1D.P.: t=0,249, β=0,167, p=0,803
TJSQ Reconhecimento	Número de filhos	**χ^2=4,883 p=0,027**	F: t=-1,64, β=-0,241, p=0,103 M: t=0,091, β=0,423, p=0,091	**Média –1D.P.: t=-2,310, β=-1,172, p=0,021** Média: t=-0,310, β=-0,148, p=0,757 Média + 1D.P.: t=1,107, β=0,877, p=0,269

5.4.1. Burnout pessoal

A satisfação com a supervisão escolar apresentou efeito oposto em homens e mulheres. Em mulheres, a satisfação aumentada nesta dimensão vem acompanhada de maiores chances de apresentar burnout pessoal, enquanto em homens essa chance diminui. Além disso, homens com baixos níveis de satisfação com a supervisão demonstram maiores chances de ter burnout pessoal quando comparados com mulheres nas mesmas condições. O oposto ocorreu com homens com altos níveis de satisfação nessa dimensão, os quais apresentaram menores chances de te burnout pessoal que mulheres na mesma condição (Figura 1.A; Figura 1.B; Tabela 5).

Nessa amostra, a satisfação com os colegas afetou as chances de apresentar burnout pessoal apenas nos homens, sendo que quanto menor a satisfação, maiores as chances. Além disso, homens que apresentaram baixos níveis de satisfação com os colegas apresentaram maiores chances de ter burnout pessoal quando comparados com mulheres nas mesmas condições. Do outro lado do espectro, homens com altos níveis de satisfação nesse parâmetro, apresentaram chances menores de apresentar burnout pessoal que as mulheres nas mesmas condições (Figura 1.C; Figura 1.D; Tabela 5).

Homens apresentaram diminuição da chance de ter burnout pessoal conforme a satisfação com as condições de trabalho aumentam, além disso, em níveis altos desse parâmetro, os homens apresentaram menor chance de burnout pessoal que as mulheres (Figura 1.E; Figura 1.F; Tabela 5).

Mulheres demonstraram amplificação da chance de ter burnout pessoal conforme sua satisfação com o salário aumenta (Figura 1.G; Tabela 5).

Maiores níveis de satisfação com as responsabilidades no trabalho estavam relacionados com menores chances de apresentar burnout pessoal em homens (Figura 1.H; Tabela 5).

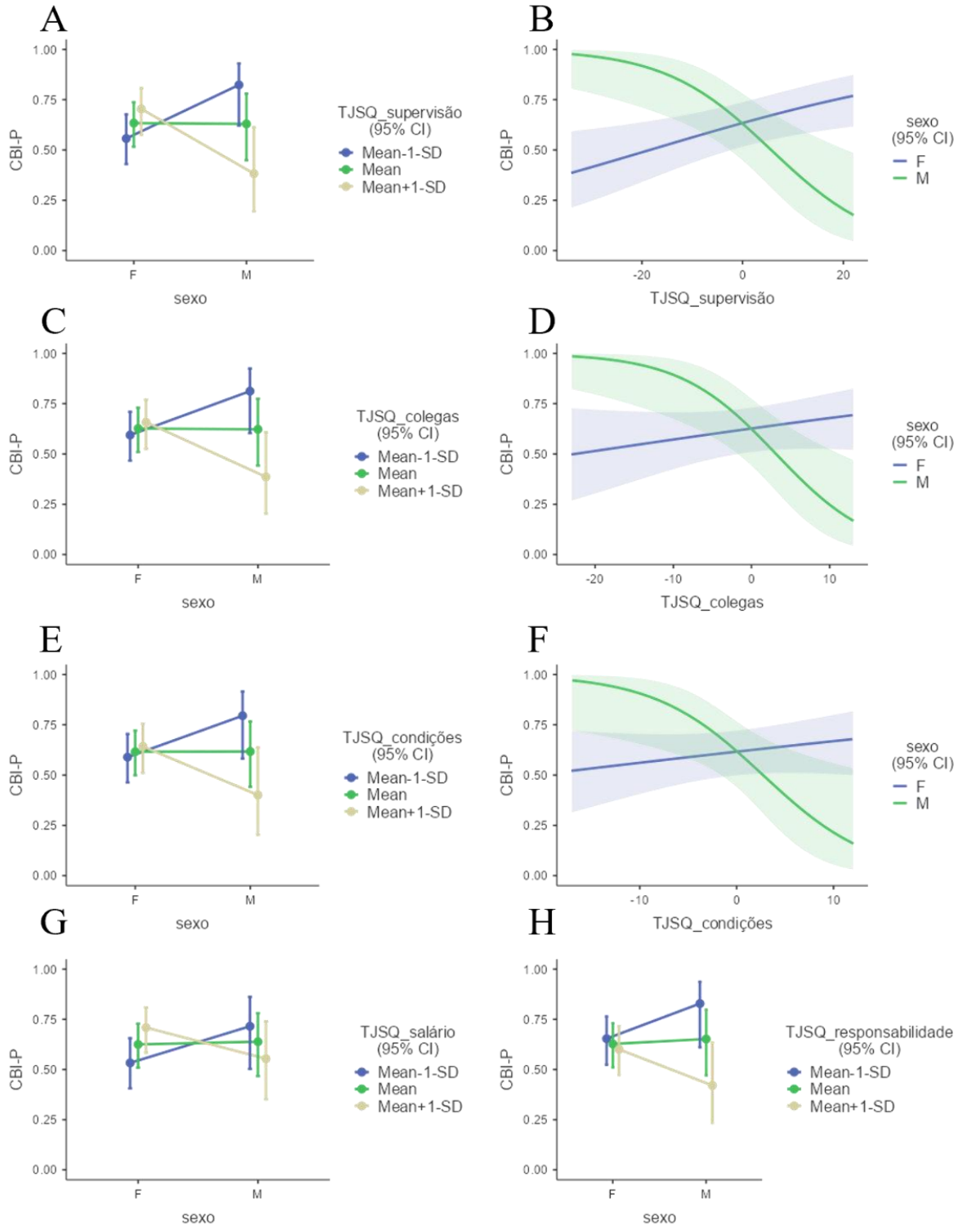

Figura 1: Representação gráfica da chance de apresentar burnout pessoal (CBI-P), dividido por sexo (F, mulheres; M, homens) e covariado. (A, C, E, G, H) Chance de apresentar CBI-P representado por média ± intervalo de 95% de confiança (ponto e intervalo em barras) dividido nos 3 níveis das covariáveis, baixo (média -1 desvio padrão; *mean -1SD*), médio (média, *mean*) e alto (média +1 desvio padrão, *mean +1SD*). (B, D, F) Chance de apresentar CBI-P representado por média ± intervalo de 95% de confiança (linha de tendência e intervalo em sombra). (TJSQ) *Teacher Job Satisfaction Questionnaire; (CBI) Copenhagen Burnout Inventory; (CBI-P) Burnout Pessoal; (TJSQ_Supervisão) Satisfação com a supervisão; (TJSQ_Colegas) Satisfação com os colegas; (TJSQ_Condições) Satisfação com as condições; (TJSQ_Salário) Satisfação com o salário; (TJSQ_Responsabilidade) Satisfação com a responsabilidade.*

Homens apresentaram diminuição das chances de ter burnout pessoal conforme sua satisfação com o trabalho se eleva. Ainda, em altos níveis, os homens apresentaram menores chances de ter burnout pessoal que as mulheres (Figura 2.A; Figura 2.B; Tabela 5).

Há a diminuição da chance de ter de burnout pessoal em homens com o aumento dos níveis de satisfação com o avanço no trabalho. Além disso, nos extremos, baixos e altos níveis de satisfação, homens apresentam maiores e menores chances de apresentarem burnout pessoal, respectivamente (Figura 2.C; Tabela 5).

A satisfação com a segurança no trabalho exprime efeito antagônico em homens e mulheres. O aumento da satisfação com a segurança no trabalho intensificou as chances de existência de burnout pessoal em mulheres, contudo, em homens ocorre o contrário. Nos extremos, foi encontrada uma tendência à diferença entre os sexos, em baixos níveis os homens tenderam a ter maior chance de burnout pessoal que as mulheres ($p=0.055$) e em altos, tenderam a ter uma chance menor que as mulheres ($p=0.064$), entretanto tais resultados não foram significativos (Figura 2.D; Tabela 5).

Homens apresentaram menores chances de apresentarem burnout pessoal com o aumento da satisfação com o reconhecimento no trabalho, sendo que em altos níveis apresentaram também menores chances que as mulheres nas mesmas condições (Figura 2.E; Figura 2.F; Tabela 5).

Os níveis de satisfação total com o trabalho afetaram de maneira contrária homens e mulheres. Com o aumento da satisfação total foram observadas chances maiores de ter burnout pessoal em mulheres e menores em homens. Ainda, homens com baixos níveis de satisfação nessa dimensão apresentam maiores chances de possuírem burnout pessoal quando comparados com mulheres nas mesmas condições. O oposto também ocorreu: em altos níveis de satisfação, homens apresentaram menores chances de ter burnout pessoal quando comparados às mulheres (Figura 2.G; Figura 2.H; Tabela 5).

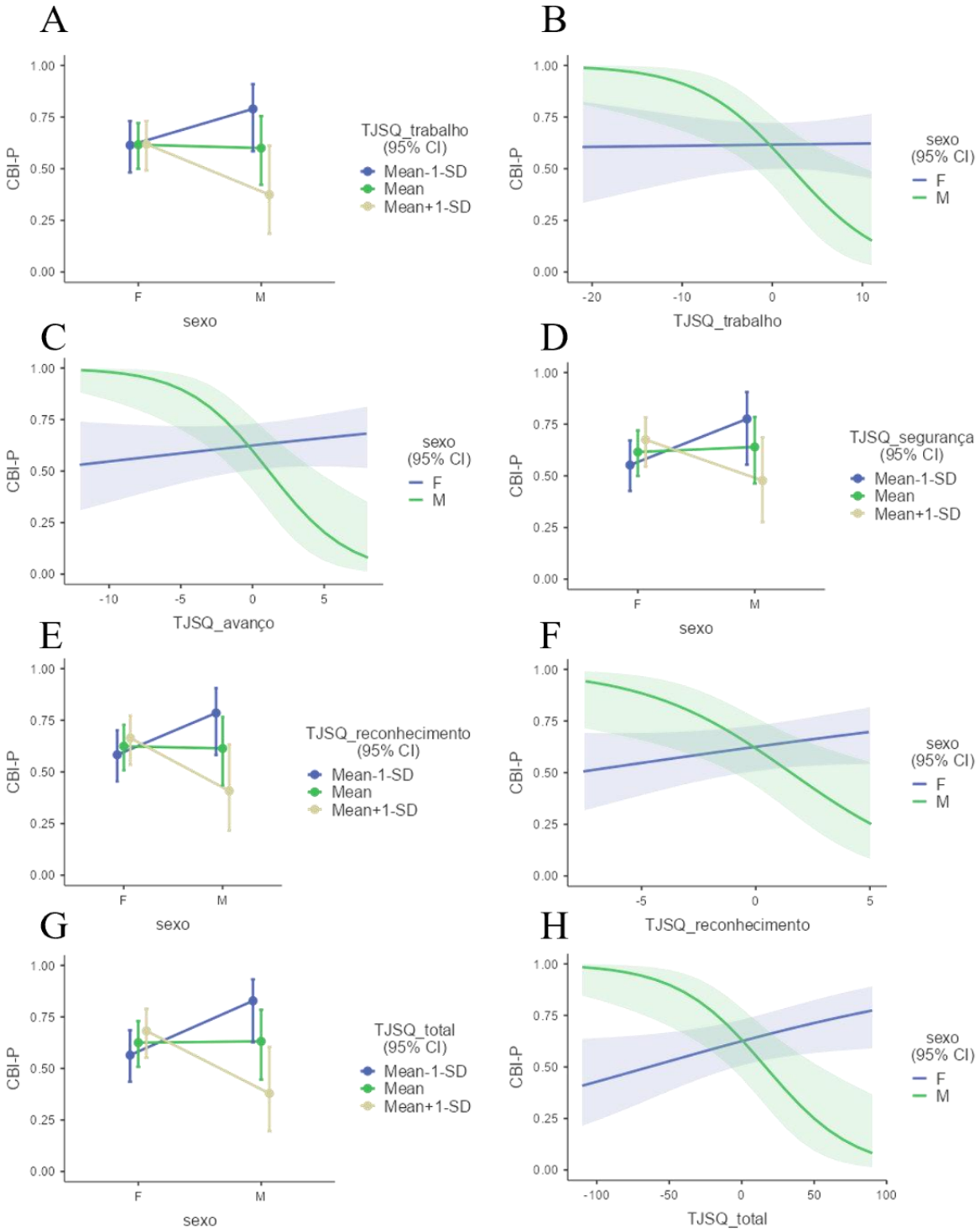

Figura 2: Representação gráfica da chance de apresentar burnout pessoal (CBI-P), dividido por sexo (F, mulheres; M, homens) e covariado. (A, D, E, G) Chance de apresentar CBI-P representado por média ± intervalo de 95% de confiança (ponto e intervalo em barras) dividido nos 3 níveis das covariáveis, baixo (média -1 desvio padrão; *mean -1SD*), médio (média*, mean*) e alto (média +1 desvio padrão, *mean +1SD*). (B, C, F, H) Chance de apresentar CBI-P representado por média ± intervalo de 95% de confiança (linha de tendência e intervalo em sombra). (TJSQ) *Teacher Job Satisfaction Questionnaire; (CBI) Copenhagen Burnout Inventory; (CBI-P) Burnout Pessoal; (TJSQ_trabalho) Satisfação com o trabalho; (TJSQ_Segurança) Satisfação com a segurança; (TJSQ_Reconhecimento) Satisfação com o reconhecimento; (TJSQ_Total) Satisfação total.*

Homens solteiros, nesta amostra compostos por solteiros de fato, viúvos ou divorciados, apresentam maior chance de ter burnout pessoal quando comparados com homens casados ou em união estável. Além disso, homens solteiros demonstraram maiores chances de ter burnout pessoal que mulheres solteiras, ao passo que, homens casados apresentaram menores chances que mulheres casadas. Ou seja, possuir um (a) parceiro (a) atribui uma diminuição da possibilidade de desenvolver burnout pessoal em homens (Figura 3.A; Figura 3.B; Tabela 5).

Ter um elevado número de filhos apresenta efeito oposto em homens e mulheres. Enquanto mulheres intensificam as chances de ter burnout pessoal conforme o número de filhos aumenta, em homens ocorre o contrário (Figura 3.C; Figura 3.D; Tabela 5).

Homens apresentaram menores chances de apresentar burnout pessoal comparado às mulheres quando ambos recebem acima de 5 salários-mínimos, já na faixa de 1 a 2 salários mínimos, homens apresentaram maiores chances de ter burnout pessoal (Figura 3.E; Figura 3.F; Tabela 5).

Com o aumento da carga horária semanal, em homens, foram observadas menores chances de burnout pessoal (Figura 3.G; Tabela 5).

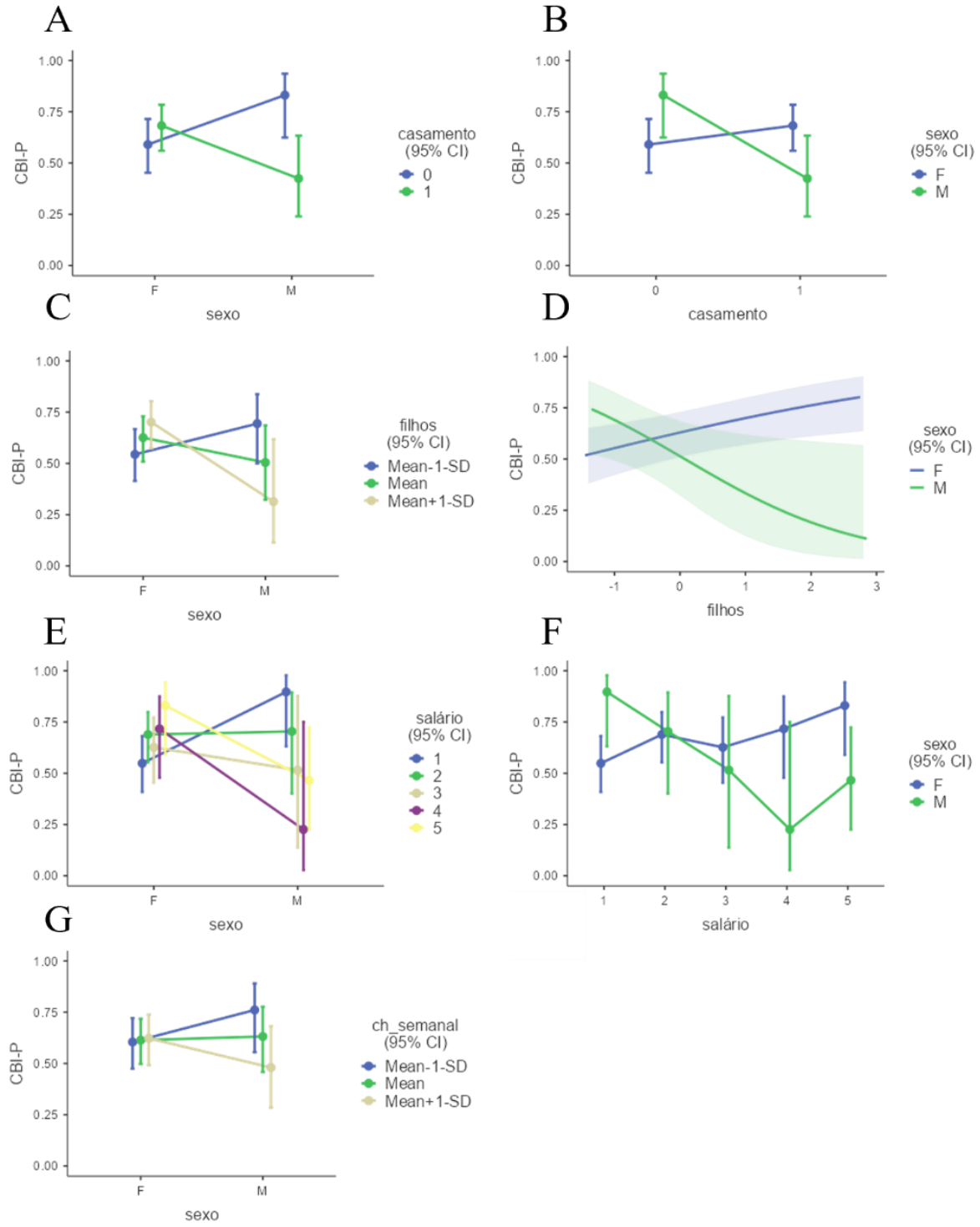

Figura 3: Representação gráfica da chance de apresentar burnout pessoal (CBI-P), dividido por sexo (F, mulheres; M, homens) e covariado. (A, B, C, E, F, G) Chance de apresentar CBI-P representado por média ± intervalo de 95% de confiança (ponto e intervalo em barras) dividido nos 3 níveis das covariáveis, baixo (média -1 desvio padrão; *mean -1SD*), médio (média, *mean*) e alto (média +1 desvio padrão, *mean +1SD*). (D) Chance de apresentar CBI-P 3representado por média ± intervalo de 95% de confiança (linha de tendência e intervalo em sombra). *(TJSQ) Teacher Job Satisfaction Questionnaire; (CBI) Copenhagen Burnout Inventory; (CBI-P) Burnout Pessoal; (CH_Semanal) Carga-horária de trabalho semanal.*

5.4.2. Burnout relacionado ao trabalho

Com relação à diminuição da satisfação com o avanço no trabalho, homens apresentaram maiores chances de ter burnout laboral. Ainda, em baixos níveis de satisfação com o avanço, homens apresentaram maiores chances de burnout laboral que mulheres (Figura 4.A; Figura 4.B; Tabela 5).

5.4.3. Burnout relacionado aos alunos

Com o aumento do tempo de atuação, homens apresentaram menores chances de ter burnout relacionado aos alunos (Figura 4.C; Figura 4.D; Tabela 5).

5.4.4. Burnout relacionado aos colegas

Foram observadas maiores chances de apresentar burnout relacionado aos colegas em homens com a diminuição da satisfação com o avanço no trabalho. Além disso, em baixos níveis, homens apresentaram maior chance de ter burnout relacionado aos colegas que mulheres (Figura 4.E; Figura 4.F; Tabela 5).

5.4.5. Burnout total

Foi observada uma relação oposta entre a satisfação com o avanço no trabalho e a chance de apresentar a síndrome de burnout em homens. Além disso, em baixos níveis de satisfação com o avanço, homens apresentaram maiores chances de ter a síndrome de burnout que mulheres. Enquanto isso, do outro lado do espectro, foi observada uma tendência de mulheres com maior satisfação apresentarem maiores chances de possuir a síndrome de Burnout, quando comparadas a homens nas mesmas condições ($p=0.061$) (Figura 4.G; Figura 4.H; Tabela 5).

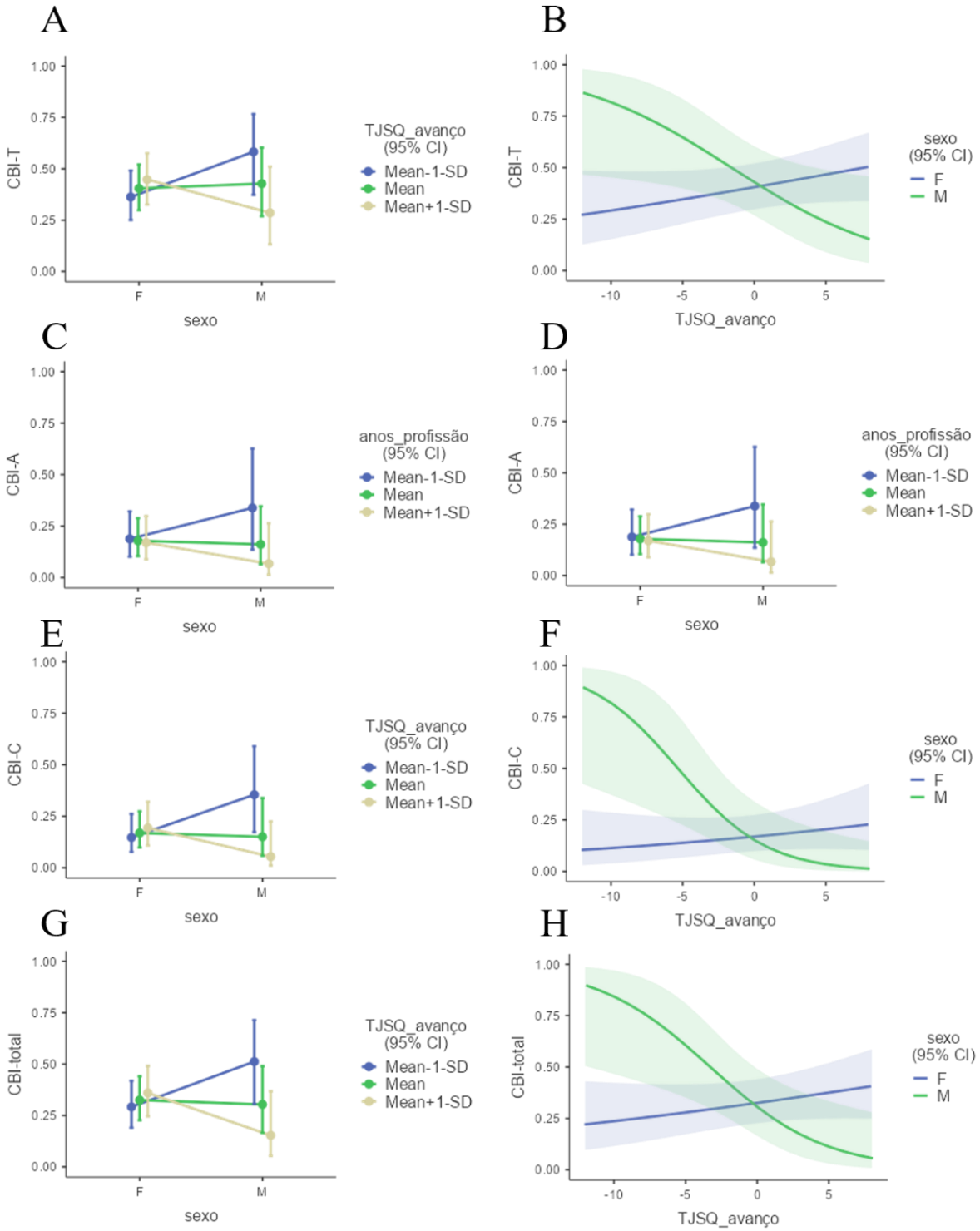

Figura 4: Representação gráfica da chance de apresentar burnout pessoal (CBI-P), dividido por sexo (F, mulheres; M, homens) e covariado. (A, C, D, E, G) Chance de apresentar CBI-T, A, C ou total representado por média ± intervalo de 95% de confiança (ponto e intervalo em barras) dividido nos 3 níveis das covariáveis, baixo (média - 1 desvio padrão; *mean -1SD*), médio (média, *mean*) e alto (média +1 desvio padrão, *mean +1SD*). (B, F, H) Chance de apresentar CBI-T, C ou total representado por média ± intervalo de 95% de confiança (linha de tendência e intervalo em sombra). *(TJSQ) Teacher Job Satisfaction Questionnaire; (CBI) Copenhagen Burnout Inventory; (CBI-T) Burnout relacionado ao trabalho; (CBI-A) Burnout relacionado aos alunos; (CBI-C) Burnout relacionado aos colegas; (CBI-Total) Burnout total; (TJSQ_Avanço) Satisfação com o avanço; (Anos_profissão) Tempo de profissão.*

5.5. Satisfação no trabalho e variáveis sociodemográficas

As análises subsequentes seguiram os mesmos parâmetros aplicados no tópico 5.4. Neste tópico estão descritos os efeitos observados das variáveis sociodemográficas sobre as dimensões da satisfação no trabalho medida no *Teacher Job Satisfaction Questionnaire*.

5.5.1. Satisfação relacionada aos colegas

Homens solteiros apresentaram maior satisfação com os colegas de trabalho quando comparados com homens casados. Além disso, ambos, homens solteiros e casados diferem das mulheres nas mesmas condições, sendo que homens casados apresentaram maior satisfação em relação aos colegas que mulheres casadas (Figura 5.A; Figura 5.B; Tabela 6).

Com o aumento do número de filhos, foi observado um aumento da satisfação em relação aos colegas em homens. Além disso, foi observada uma tendência a homens com menos filhos apresentarem menor satisfação em relação aos colegas que mulheres na mesma situação ($p=0.054$) e uma tendência a homens com mais filhos apresentarem maior satisfação em relação aos colegas que mulheres na mesma situação ($p=0.057$) (Figura 5.C; Tabela 6).

5.5.2. Satisfação relacionada às condições de trabalho

Homens solteiros apresentaram maiores chances de estarem insatisfeitos com suas condições de trabalho comparado às mulheres solteiras e a homens casados (Figura 5.D; Figura 5.E; Tabela 6).

5.5.3. Satisfação relacionada ao trabalho

Homens residentes de imóveis cedidos apresentaram maiores níveis de satisfação com o trabalho que as mulheres nas mesmas condições, e quando residentes de imóveis próprios, apresentaram menores níveis de satisfação com o trabalho que mulheres nas mesmas condições. Além disso, homens residentes em imóveis cedidos apresentaram maiores níveis de satisfação com o trabalho que os residentes em imóveis próprios (Figura 5.F; Figura 5.G; Tabela 6).

5.5.4. Satisfação relacionada ao avanço

Com o aumento do número de filhos, foi observado um aumento da satisfação com o avanço em homens. Já com um menor número de filhos, homens apresentaram menor satisfação com o avanço que mulheres nas mesmas condições (Figura 5.H; Figura 6.A; Tabela 6).

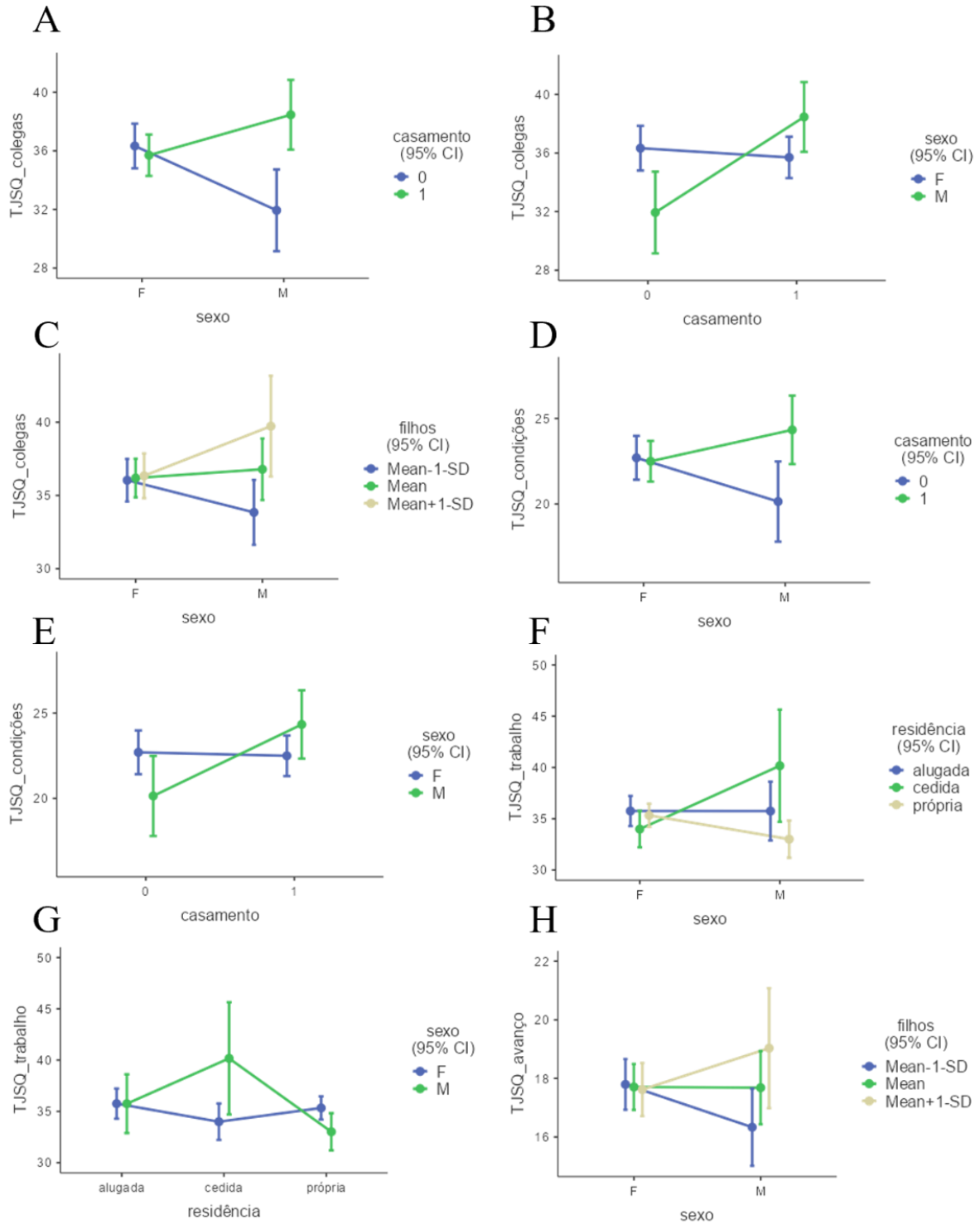

Figura 5: Representação gráfica das dimensões do TJSQ, dividido por sexo (F, mulheres; M, homens) e covariado. (A, B, D, E, F, G) Satisfação nas áreas avaliadas pelo TJSQ representado por média ± intervalo de 95% de confiança (ponto e intervalo em barras) em cada umas das categorias dos fatores. (C, H) Satisfação nas áreas avaliadas pelo TJSQ representado por média ± intervalo de 95% de confiança (ponto e intervalo em barras) dividido nos 3 níveis das covariáveis, baixo (média -1 desvio padrão; *mean -1SD*), médio (média, *mean*) e alto (média +1 desvio padrão, *mean +1SD*). (TJSQ) Teacher Job Satisfaction Questionnaire; *(TJSQ_Avanço) Satisfação com o avanço; (TJSQ_Colegas) Satisfação com os colegas; (TJSQ_Condições) Satisfação com as condições; (TJSQ_Trabalho) Satisfação com o trabalho.*

Para os homens, quanto mais tempo na profissão, maior a satisfação com o avanço. Além disso, quando com poucos anos na profissão, homens demonstraram estar menos satisfeitos com o avanço que mulheres nas mesmas condições (Figura 6.B; Figura 6.C; Tabela 6).

5.5.5. Satisfação com o reconhecimento

Com um menor número de filhos, homens apresentaram menor satisfação com o reconhecimento que mulheres nas mesmas condições (Figura 6.D; Tabela 6).

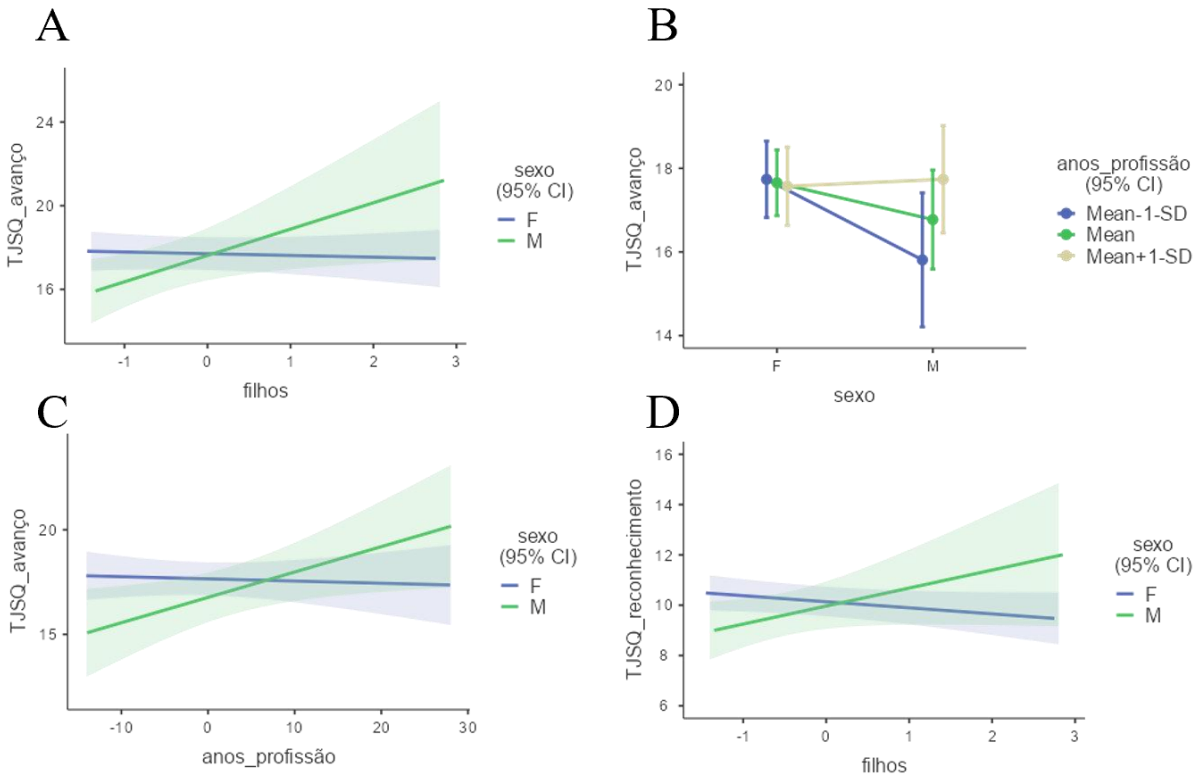

Figura 6: Representação gráfica das dimensões do TJSQ, dividido por sexo (F, mulheres; M, homens) e covariado. (A, C, D) Satisfação nas áreas avaliadas pelo TJSQ representado por média ± intervalo de 95% de confiança (linha de tendência e intervalo em sombra). (B) Satisfação em relação ao avanço pelo TJSQ representado por média ± intervalo de 95% de confiança (ponto e intervalo em barras) dividido nos 3 níveis das covariáveis, baixo (média - 1 desvio padrão; *mean -1SD*), médio (média, *mean*) e alto (média +1 desvio padrão, *mean +1SD*). *(TJSQ) Teacher Job Satisfaction Questionnaire; (TJSQ_Avanço) Satisfação com o avanço; (TJSQ_Reconhecimento) Satisfação com o reconhecimento.*

6. DISCUSSÃO

O burnout enquanto problema social se tornou objeto de estudos sistemáticos muito tempo depois de ter sido percebido por profissionais da psicologia e ciências sociais, pois foi inicialmente considerado como "psicologia popular", de forma a invalidar sua existência pela classe empregadora (MASLACH *et al.*, 2001).

Os principais sintomas da síndrome de burnout são decorrentes de respostas crônicas aos estressores presentes na rotina do indivíduo, principalmente no trabalho (MASLACH *et al.*, 2001). Segundo a literatura, os profissionais que mais sofrem com a síndrome de burnout são os atuantes nas áreas de saúde e educação, bem como policiais e outras profissões que lidam diretamente com humanos em situações de exposição ou até mesmo vulnerabilidade (DIEKMANN *et al.*, 2020). Nesta perspectiva, também é importante mencionar que a pandemia de Covid-19 potencializou esse cenário, em decorrência dos novos desafios que surgiram com o isolamento social (MATIAS *et al.*, 2022; MARTÍ-GONZÁLEZ *et al.*, 2023).

No que se refere a estudos sobre a síndrome, houve um crescente número de publicações sobre o assunto. Contudo, a grande maioria teve como público-alvo justamente os profissionais da saúde, sobretudo enfermeiros. Essa constatação também pode ser feita em relação aos artigos brasileiros. Dessa forma, há poucos estudos que observaram o burnout em professores da educação básica. Nos últimos 10 anos (2013 a 2023) foram indexados na plataforma de busca PubMed um total de 558 publicações sob as palavras-chave "burnout AND teacher", entretanto, somente 7 são estudos realizados em professores brasileiros. Portanto, para fins de discussão neste trabalho, em diversos momentos foi necessário citar publicações que estudaram o burnout em outras profissões, bem como artigos que apresentam dados de outros países. Em função disso, considerando a heterogeneidade de informações e escassez de resultados recentes em nosso público-alvo, as comparações feitas na discussão podem não ser equivalentes em profissão, país e eventualmente segmento de atuação do professor.

Analisando o perfil da população estudada é possível observar que a maioria é representada por professoras do sexo feminino (87,41%), branca (51,89%), casada ou em união estável (61,96%) e com filhos (75,06%). Todos esses percentuais são condizentes com a amostra docente estudada por Magalhães *et al.* (2021), na qual 91% eram mulheres, brancas (89%), em relacionamento fixo (71%) e com filhos (70%). Rosa (2021) também obteve população massivamente feminina em seu estudo (95%), tendência também apresentada na pesquisa de Koga *et al.* (2015). Tais resultados já eram esperados, pois, a população docente brasileira é majoritariamente composta por mulheres, que representam 96,3% dos profissionais

na educação infantil, 88,1% no ensino fundamental I, 66,5% no ensino fundamental II e 57,7% no ensino médio (BRASIL, 2022).

A prevalência de burnout (ou burnout total, pois cruza todas as dimensões da síndrome) encontrada neste estudo foi de 32,75%, com valores similares entre homens e mulheres (34% e 32,56%, respectivamente). Esse resultado contrapõe o observado por Magalhães *et al.* (2021), que estudando 745 professores de escolas públicas de Minas Gerais obteve prevalência muito menor, sendo de 13,8% na amostra.

Já em relação ao burnout pessoal, foi encontrada prevalência de 55,92%. Essa dimensão avalia sintomas de exaustão física e psicológica do indivíduo de maneira isolada e não diretamente relacionada ao seu trabalho. Esse resultado corrobora com os dados de outros autores, como de Shimizutani *et al.* (2008), que encontraram prevalência de 54,50% de burnout pessoal em uma amostra de 707 enfermeiras de Tokyo. Wahl (2008), por sua vez, obteve prevalência de 44,06% em uma amostra de 138 enfermeiros dos Estados Unidos. Vale ressaltar que esses estudos utilizaram o CBI, mesmo inventário utilizado aqui.

Estudos brasileiros em professores aplicando outros inventários também obtiveram altos índices de burnout pessoal ou exaustão emocional em suas populações. Um exemplo disso é a amostra de 150 professores do estudo realizado por Magro (2019), que apresentou a alarmante prevalência de 72,7% de exaustão emocional. Casalli (2012), por sua vez, avaliando 221 professores encontrou prevalência de 41% na mesma dimensão. Ambos utilizaram o *Maslach Burnout Inventory - MBI*. Em suma, a literatura demonstra que o burnout pessoal, exaustão emocional, é a dimensão com maior prevalência entre as avaliadas pelos inventários da síndrome, e o mesmo ocorreu nesta pesquisa.

Ainda nessa perspectiva, homens e mulheres apresentaram prevalência semelhante de burnout pessoal, sendo 56% e 55,91%, respectivamente. Esse resultado difere do observado por Mallar e Capitão (2004), que avaliaram 56 professores da educação especial em São Paulo (50 mulheres e 6 homens) utilizando o MBI, dos quais, somente as mulheres apresentavam exaustão emocional (dimensão do MBI correspondente ao burnout pessoal no CBI). Essa diferença pode ser uma consequência do baixo número de homens na amostra em questão. Como contraponto, Burke e Greenglass (1995) e Cano-Garcia (2005), ambos avaliando professores, verificaram que a variável sexo não se apresentou como significativa.

Entre os professores avaliados neste trabalho, verificamos uma tendência de diminuição das chances de ter burnout pessoal positivo entre os homens quando suas variáveis de satisfação com o trabalho sobem em diferentes dimensões. Contudo, essa tendência não se aplica às

mulheres. As diferenças de gênero, segundo Maslach e Jackson (1985), podem ser resultado de aspectos díspares da construção da sociedade, como: a maior responsabilidade familiar exercida por mulheres e o papel social do sexo feminino.

Sob essa ótica, uma possível maior carga laboral decorrente da dupla jornada (trabalho/casa) enfrentada por mulheres, poderia impactar nos resultados obtidos. Esses resultados demonstraram que o aumento da satisfação com a supervisão ou com seu salário, por exemplo, fazem com que esta mulher esteja susceptível a uma maior possibilidade de ter burnout pessoal. Esse cenário seria pautado na possibilidade de que salários maiores venham justamente acompanhados de uma carga maior de exigências, que somadas às atribuições familiares pré-existentes, aumentariam a carga estressora à qual estar mulheres estariam submetidas.

Ainda em relação à influência do sexo nas variáveis estudadas, foram observados efeitos opostos entre homens e mulheres em relação à satisfação total com o trabalho. Homens em níveis mais elevados de satisfação total apresentaram menor chance de ter burnout pessoal. No mesmo cenário, mulheres apresentam chances aumentadas. Esse resultado difere do encontrado por Marqueze e Moreno (2009) em uma população de 154 professores universitários de Maringá, na qual foi observada influência do sexo na satisfação com o trabalho somente em homens. Os autores utilizaram outro instrumento de avaliação da satisfação, o *Occupational Stress Indicator – OSI*, escala desenvolvida por Robertson *et al.* (1990). Todavia, no presente estudo, o maior número de correlações significativas com o sexo de fato ocorreu em homens.

Considerando o estado civil da amostra, os homens solteiros avaliados nesta pesquisa apresentaram maior propensão ao burnout pessoal quando comparados a homens casados e a mulheres na mesma situação. Os estudos relacionando burnout e estado civil são controversos. Gonçalves (2016) encontrou uma correlação semelhante, nas quais indivíduos solteiros apresentavam níveis mais elevados de exaustão emocional e burnout, contudo, vale ressaltar que a pesquisa avaliou estudantes de medicina, não profissionais da educação. Maslach e Jackson (1979) também observaram em diversas profissões que aqueles que se apresentaram como solteiros ou divorciados pontuavam em níveis mais altos na dimensão de exaustão emocional. No entanto, Carlotto e Palazzo (2006), estudando uma população de 217 professores de escolas públicas e particulares de Porto Alegre utilizando o MBI, não encontraram diferenças significativas entre solteiros e casados em nenhuma das dimensões do burnout. Com o mesmo instrumento, Santos (2015) também não encontrou associação significativa da variável estado civil em sua amostra de 106 professores universitários em Portugal. Em suma, o estado civil e

o burnout demonstram relação, embora ainda não haja um consenso entre os estudos.

Ribeiro *et al.* (2015) e Viana *et al.* (2014) descreveram que a presença de filhos é preventiva para o burnout. Ou seja, ter filhos diminui a chance de o indivíduo apresentar burnout. Esses dados corroboram com os encontrados neste estudo em relação aos homens, porém, divergem com relação ao resultado encontrado em mulheres. A variável filhos para as mulheres aumentou a chance da presença de burnout pessoal. Enquanto em homens, quanto maior foi o número de filhos, menor a propensão ao burnout. Carlotto (2011) aborda a existência de filhos como um fator protetivo para a síndrome, pois a convivência familiar pode ajudar o indivíduo a lidar com seus semelhantes no trabalho. Maslach (1982) afirma que ter filhos gera um amadurecimento da capacidade de resolver problemas envolvendo crianças, o que poderia ajudar na profissão docente. Entretanto, historicamente falando, as mulheres são responsáveis não só pelos filhos, mas também pelo bem-estar de seus parceiros e pela maioria dos afazeres domésticos, ao passo que homens predominantemente focam na vida profissional (HIRANI *et al*., 2016). Por esse motivo, a sobrecarga da dupla jornada de trabalho enfrentada por mulheres, sobretudo mães, pode estar se contrapondo negativamente à suposta benefice em se ter filhos.

O tempo de atuação foi variável protetiva ao burnout relacionado aos alunos para homens, ou seja, profissionais com menor tempo de carreira apresentavam maior chance de ter burnout nessa dimensão. Lopes e Pontes (2009) trazem um resultado semelhante em seu estudo, no qual há significativa relação entre a idade e o burnout, pois professores mais recentes apresentam expectativas irrealistas sobre a área da educação. Levy *et al.* (2009) inquirem que professores mais experientes tenham habilidades socioemocionais e recursos mais eficazes para gerenciar os conflitos de seus alunos, apresentando assim, menor chance de ter burnout. Todavia, Carlotto (2011) identificou em sua pesquisa que estes demonstram maiores sentimentos de distanciamento da profissão e menor sensação de realização profissional.

Os baixos níveis de satisfação com as perspectivas de avanço causaram aumento das chances de aparecimento de burnout relacionado ao trabalho em homens. O mesmo não ocorre em mulheres. Nesse ponto de vista, Maslach e Leiter (1997) e Carlotto (2006) correlacionam a insatisfação e o desejo de mudar de campo de atuação com níveis elevados de burnout laboral. Algumas das diferenças entre homens e mulheres observadas no presente estudo podem ser decorrentes de diversos fatores que cerceiam a construção social de ambos os gêneros. A literatura expõe que as mulheres são mais suscetíveis a buscar apoio social ou familiar em situações de estresse quando comparadas com homens, o que pode ser um fator protetor para elas (PTACEK *et al.* 1994; HOLAHAN e MOOS, 1985; LEADBEATER *et al.* 1999). Ainda

falando sobre resiliência, Zarulli *et al.* (2018) investigaram diversos episódios históricos que impactaram a expectativa de vida da população e, em todas as situações, indivíduos do sexo feminino sobreviveram mais que o sexo oposto.

As dimensões de burnout relacionado aos alunos e burnout relacionado aos colegas foram as menos afetadas, apresentando prevalência de 15,87% em ambos os casos. Esse fenômeno também foi encontrado na pesquisa de Benson *et al.* (2009), envolvendo 1287 profissionais da saúde. Neste estudo, as terminologias utilizadas foram burnout relacionado aos colegas e burnout relacionado aos "clientes".

Por fim, em relação às dimensões do TJSQ, observou-se que homens solteiros demonstraram maiores índices de satisfação com seus colegas quando comparados com homens e mulheres casadas. Não foi encontrada justificativa para tal na literatura, porém, é possível inferir que solteiros tenham contato social mais frequente com seus colegas quando comparados a casados.

Em suma, homens e mulheres apresentaram prevalência equitativa em todas as dimensões da síndrome de burnout avaliadas com o CBI. Porém, quando covariados com as dimensões do TJSQ, é possível perceber que a satisfação tem efeito distinto nos sexos. Quando covariadas as variáveis sociodemográficas, as que manifestaram associação significativa com alguma dimensão de burnout foram: estado civil, tempo de profissão, número de filhos, carga horária semanal e faixa salarial.

7. CONCLUSÃO

Em síntese, os resultados mais relevantes encontrados na base de dados obtida a partir dos questionários aplicados neste estudo são:

- Homens e mulheres apresentaram resultados homogêneos em todas as dimensões do burnout. Neste sentido, não houve significância da variável sexo no critério prevalência da síndrome, seja em burnout total, pessoal, relacionado ao trabalho, relacionado aos alunos ou relacionado aos colegas.

- Independente da dimensão do TJSQ, conforme os níveis de satisfação aumentam em homens, as chances de apresentar burnout pessoal diminuem.

- O aumento da satisfação com a supervisão escolar, salário, segurança no trabalho implicam em maiores chances de ter burnout pessoal em mulheres.

- Maiores salários conferem diminuição das chances de ter burnout pessoal em homens. Para mulheres, quanto maiores os salários, maiores as chances de ter na mesma dimensão.

- Homens solteiros apresentaram maiores chances de ter burnout pessoal quando comparados com homens casados e com mulheres solteiras. Homens casados apresentaram menores chances de ter burnout pessoal quando comparados com mulheres casadas. Ou seja, o casamento diminui as chances de ter burnout pessoal, porém, em homens esse efeito é mais intenso.

- Conforme o número de filhos aumenta, as chances de ter burnout pessoal em homens diminui. Em mulheres, um maior número de filhos configura maior chance de ter burnout pessoal.

- Homens com carga horária semanal em sala de aula mais elevada apresentaram menor chance de ter burnout pessoal.

- O tempo de atuação demonstrou ser variável protetiva em homens, pois, quanto maior o tempo de carreira, menores as chances de ter burnout relacionado aos alunos.

- Homens solteiros apresentaram maiores chances de insatisfação com suas condições de trabalho quando comparados com mulheres solteiras e homens casados.

O desfecho final da história do professor acometido pela síndrome de burnout pode conter uma vasta gama de consequências negativas, incluindo transtornos psicológicos, alterações metabólicas, desenvolvimento de comportamentos compulsivos, dependência química e até abandono da profissão.

A docência na educação básica, entre as profissões que exigem ensino superior, está entre as que recebem remuneração mais baixa no Brasil atualmente. Isso faz com que os professores assumam altas cargas de trabalho, atuando muitas vezes em 3 períodos de aula (manhã, tarde e noite). É importante lembrar que o trabalho docente não se encerra ao deixar o ambiente escolar, pois ainda é necessário planejamento, correção de tarefas e organização de tudo que será realizado quando o professor de fato estiver ministrando sua aula. Neste cenário, os fatores estressores são diversos, permeando a própria regência, o trato com alunos, a relação com a gestão e até mesmo com os pais dos educandos.

A educação é um dos alicerces da sociedade, portanto, é essencial valorizar e garantir que as condições de vida e trabalho dos professores sejam dignas. Em função disso, mais estudos são necessários para que seja possível avaliar e desenvolver medidas de mitigação dos fatores estressores que possam desencadear a síndrome de burnout nesses indivíduos, a fim de assegurar que desfrutem de sua saúde de forma plena.

"A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença" – Organização Mundial da Saúde, 2022.

8. REFERÊNCIAS

Akimbekov, N. S., & Razzaque, M. S. (2021). Laughter therapy: A humor-induced hormonal intervention to reduce stress and anxiety. *Current Research in Physiology*, *4*, 135–138. https://doi.org/10.1016/j.crphys.2021.04.002

Alqassim, A. Y., Shami, M. O., Ageeli, A. A., Ageeli, M. H., Doweri, A. A., Melaisi, Z. I., Wafi, A. M., Muaddi, M. A., & El-Setouhy, M. (2022). Burnout Among School Teachers During the COVID-19 Pandemic in Jazan Region, Saudi Arabia. *Frontiers in Psychology*, *13*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.849328

Ariffin, A., Sueb, R., & Hashim, H. (2013). Identifying Teachers' Job Satisfaction. *International Language and Education Conference* .

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Sixma, H. J., & Bosveld, W. (2001). Burnout Contagion Among General Practitioners. *Journal of Social and Clinical Psychology*, *20*(1), 82–98. https://doi.org/10.1521/jscp.20.1.82.22251

Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2000). Burnout Contagion Processes Among Teachers. *Journal of Applied Social Psychology*, *30*(11), 2289–2308. https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2000.tb02437.x

Ben-Noun, L. L., Sohar, E., & Laor, A. (2001). Neck Circumference as a Simple Screening Measure for Identifying Overweight and Obese Patients. *Obesity Research*, *9*(8), 470–477. https://doi.org/10.1038/oby.2001.61

Bernotaite, L., & Malinauskiene, V. (2017). Workplace bullying and mental health among teachers in relation to psychosocial job characteristics and burnout. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00943

Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2015). Burnout–depression overlap: A review. *Clinical Psychology Review*, *36*, 28–41. https://doi.org/10.1016/j.cpr.2015.01.004

BRASIL. (2020). *Decreto legislativo nº 6, de 2020*.

BRASIL. (2020). *Lei nº 14.040, de 18 de agosto de 2020*.

BRASIL. (2021). *Tribunal Superior do Trabalho - Saúde mental no trabalho: a construção do trabalho seguro depende de todos nós*. https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop_up

BRASIL. (s.d.). *Ministério da Saúde: Saúde do Trabalhador*. Retrieved January 25, 2023, from https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/svs/saude-do-trabalhador

BRASIL. (2020). *Censo Escolar 2022*.

Bryan, C., Goodman, T., Chappelle, W., Thompson, W., & Prince, L. (2018). Occupational Stressors, Burnout, and Predictors of Suicide Ideation Among U.S. Air Force Remote Warriors. *Military Behavioral Health*, *6*(1), 3–12. https://doi.org/10.1080/21635781.2017.1325803

Bueno-Notivol, J., Gracia-García, P., Olaya, B., Lasheras, I., López-Antón, R., & Santabárbara, J. (2021). Prevalence of depression during the COVID-19 outbreak: A meta-analysis of community-based studies. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, *21*(1), 100196. https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2020.07.007

Burke, R. J., & Greenglass, E. (1995). A Longitudinal Study of Psychological Burnout in Teachers. *Human Relations*, *48*(2), 187–202. https://doi.org/10.1177/001872679504800205

Cano-García, F. J., Padilla-Muñoz, E. M., & Carrasco-Ortiz, M. Á. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality and Individual Differences*, *38*(4), 929–940. https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.06.018

Carlotto, M. S., & Palazzo, L. dos S. (2006). Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. *Cadernos de Saúde Pública*, *22*(5), 1017–1026. https://doi.org/10.1590/S0102-311X2006000500014

Carlotto, M. S. (2011). Síndrome de Burnout em professores: prevalência e fatores associados. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, *27*(4), 403–410. https://doi.org/10.1590/S0102-37722011000400003

CASALLI, Á. (2020). *Prevalência de síndrome de burnout em professores da rede pública de ensino*.

Chen, C., & Meier, S. T. (2021). Burnout and depression in nurses: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Nursing Studies*, *124*, 104099. https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.104099

Deneva, T., Ianakiev, Y., & Keskinova, D. (2019). Burnout Syndrome in Physicians—Psychological Assessment and Biomarker Research. *Medicina*, *55*(5), 209. https://doi.org/10.3390/medicina55050209

Diekmann, K., Böckelmann, I., Karlsen, H. R., Lux, A., & Thielmann, B. (2020). Effort-Reward Imbalance, Mental Health and Burnout in Occupational Groups That Face Mental Stress. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, *62*(10), 847–852. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001978

Ding, K., Yang, J., Chin, M.-K., Sullivan, L., Demirhan, G., Violant-Holz, V., Uvinha, R., Dai, J., Xu, X., Popeska, B., Mladenova, Z., Khan, W., Kuan, G., Balasekaran, G., & Smith, G. (2021). Mental Health among Adults during the COVID-19 Pandemic Lockdown: A Cross-Sectional Multi-Country Comparison. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(5), 2686. https://doi.org/10.3390/ijerph18052686

Eason, C. M., Gilgallon, T. J., & Singe, S. M. (2022). Work-Addiction Risk in Athletic Trainers and Its Relationship to Work-Family Conflict and Burnout. *Journal of Athletic Training*, *57*(3), 225–233. https://doi.org/10.4085/JAT0348-20

Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(3), 1780. https://doi.org/10.3390/ijerph19031780

Fernandez-Montero, A., García-Ros, D., Sánchez-Tainta, A., Rodriguez-Mourille, A., Vela, A., & Kales, S. N. (2019). Burnout Syndrome and Increased Insulin Resistance. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, *61*(9), 729–734. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001645

Fiorilli, C., Stasio, S., & Benevene, P. (2015). Copenhagen burnout inventory (CBI): a validation study in an italian teacher group. *TPM*, 537–551.

Fonte, C. (2011). *Adaptação e validação para português do questionário de Copenhagen Burnout Inventory (CBI)*.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, *30*(1), 159–165. https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x

Friganović, A., Selič, P., Ilić, B., & Sedić, B. (2019). Stress and burnout syndrome and their associations with coping and job satisfaction in critical care nurses: a literature review. *Psychiatria Danubina*, *31*(Suppl 1), 21–31.

Gonçalves, C. (2016). *Síndrome de Burnout em Estudantes de Medicina*.

Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, *141*(2–3), 415–424. https://doi.org/10.1016/j.jad.2012.02.043

Hakeberg, M., & Wide Boman, U. (2018). Self-reported oral and general health in relation to socioeconomic position. *BMC Public Health*, *18*(1), 63. https://doi.org/10.1186/s12889-017-4609-9

Hinds, E., Jones, L. B., Gau, J. M., Forrester, K. K., & Biglan, A. (2015). Teacher distress and the role of experiential avoidance. *Psychology in the Schools*, *52*(3), 284–297. https://doi.org/10.1002/pits.21821

Hirani, S., Lasiuk, G., & Hegadoren, K. (2016). The intersection of gender and resilience. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, *23*(6–7), 455–467. https://doi.org/10.1111/jpm.12313

Holahan, C. J., & Moos, R. H. (1985). Life stress and health: Personality, coping, and family support in stress resistance. *Journal of Personality and Social Psychology*, *49*(3), 739–747. https://doi.org/10.1037/0022-3514.49.3.739

Hughes, V. (2006). *Teacher evaluation practices and teacher job satisfaction.*

Humborstad, S. I. W., Humborstad, B., & Whitfield, R. (2007). Burnout and Service Employees' Willingness to Deliver Quality Service. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, *7*(1), 45–64. https://doi.org/10.1300/J171v07n01_03

Hung, C.-L. (2012). Internal Marketing, Teacher Job Satisfaction, and Effectiveness of Central Taiwan Primary Schools. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, *40*(9), 1435–1450. https://doi.org/10.2224/sbp.2012.40.9.1435

Iacovides, A., Fountoulakis, K. N., Kaprinis, S., & Kaprinis, G. (2003). The relationship between job stress, burnout and clinical depression. *Journal of Affective Disorders*, *75*(3), 209–221. https://doi.org/10.1016/S0165-0327(02)00101-5

Ibar, C., Fortuna, F., Gonzalez, D., Jamardo, J., Jacobsen, D., Pugliese, L., Giraudo, L., Ceres, V., Mendoza, C., Repetto, E. M., Reboredo, G., Iglesias, S., Azzara, S., Berg, G., Zopatti, D., & Fabre, B. (2021). Evaluation of stress, burnout and hair cortisol levels in health workers at a University Hospital during COVID-19 pandemic. *Psychoneuroendocrinology*, *128*, 105213. https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2021.105213

James, S. L., Abate, D., Abate, K. H., Abay, S. M., Abbafati, C., Abbasi, N., Abbastabar, H., Abd-Allah, F., Abdela, J., Abdelalim, A., Abdollahpour, I., Abdulkader, R. S., Abebe, Z., Abera, S. F., Abil, O. Z., Abraha, H. N., Abu-Raddad, L. J., Abu-Rmeileh, N. M. E., Accrombessi, M. M. K., … Murray, C. J. L. (2018). Global, regional, and national incidence, prevalence, and years lived with disability for 354 diseases and injuries for 195 countries and

territories, 1990–2017: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2017. *The Lancet*, *392*(10159), 1789–1858. https://doi.org/10.1016/S0140-6736(18)32279-7

Kariou, A., Koutsimani, P., Montgomery, A., & Lainidi, O. (2021). Emotional Labor and Burnout among Teachers: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(23), 12760. https://doi.org/10.3390/ijerph182312760

Koga, G. K. C., Melanda, F. N., Santos, H. G. dos, Sant'Anna, F. L., González, A. D., Mesas, A. E., & Andrade, S. M. de. (2015). Fatores associados a piores níveis na escala de Burnout em professores da educação básica. *Cadernos Saúde Coletiva*, *23*(3), 268–275. https://doi.org/10.1590/1414-462X201500030121

Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, *19*(3), 192–207. https://doi.org/10.1080/02678370500297720

Lacy, B. E., & Chan, J. L. (2018). Physician Burnout: The Hidden Health Care Crisis. *Clinical Gastroenterology and Hepatology*, *16*(3), 311–317. https://doi.org/10.1016/j.cgh.2017.06.043

Leadbeater, B. J., Kuperminc, G. P., Blatt, S. J., & Hertzog, C. (1999). A multivariate model of gender differences in adolescents' internalizing and externalizing problems. *Developmental Psychology*, *35*(5), 1268–1282. https://doi.org/10.1037/0012-1649.35.5.1268

Levy, G. C. T. de M., Nunes Sobrinho, F. de P., & Souza, C. A. A. de. (2009). Síndrome de Burnout em professores da rede pública. *Production*, *19*(3), 458–465. https://doi.org/10.1590/S0103-65132009000300004

Li, S., Li, Y., Lv, H., Jiang, R., Zhao, P., Zheng, X., Wang, L., Li, J., & Mao, F. (2020). The prevalence and correlates of burnout among Chinese preschool teachers. *BMC Public Health*, *20*(1), 160. https://doi.org/10.1186/s12889-020-8287-7

Llorca-Pellicer, M., Soto-Rubio, A., & Gil-Monte, P. R. (2021). Development of Burnout Syndrome in Non-university Teachers: Influence of Demand and Resource Variables. *Frontiers in Psychology*, *12*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.644025

Lopes, A. P., & Pontes, É. A. S. (2009). Síndrome de Burnout: um estudo comparativo entre professores das redes pública estadual e particular. *Psicologia Escolar e Educacional*, *13*(2), 275–281. https://doi.org/10.1590/S1413-85572009000200010

Lunde, L.-K., Fløvik, L., Christensen, J. O., Johannessen, H. A., Finne, L. B., Jørgensen, I. L., Mohr, B., & Vleeshouwers, J. (2022). The relationship between telework from home and employee health: a systematic review. *BMC Public Health*, *22*(1), 47. https://doi.org/10.1186/s12889-021-12481-2

Magalhães, T. A. de, Vieira, M. R. M., Haikal, D. S., Nascimento, J. E., Brito, M. F. S. F., Pinho, L., Volker, V., & Silveira, M. F. (2021). Prevalência e fatores associados à síndrome de burnout entre docentes da rede pública de ensino: estudo de base populacional. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, *46*. https://doi.org/10.1590/2317-6369000030318

Mallar, S. C., & Capitão, C. G. (2004). Burnout e hardiness: um estudo de evidência de validade. *Psico-USF*, *9*(1), 19–29. https://doi.org/10.1590/S1413-82712004000100004

Markus, S. (2019). *The Programme for International Student*.

Marqueze, E. C., & Moreno, C. R. de C. (2005). Satisfação no trabalho - uma breve revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, *30*(112), 69–79. https://doi.org/10.1590/S0303-76572005000200007

Marqueze, E. M. C. (2009). Satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho entre docentes universitários. *Psicol. Estud*.

Martí-González, M., Alcalá-Ibañez, M. L., Castán-Esteban, J. L., Martín-Bielsa, L., & Gallardo, L. O. (2023). COVID-19 in School Teachers: Job Satisfaction and Burnout through the Job Demands Control Model. *Behavioral Sciences*, *13*(1), 76. https://doi.org/10.3390/bs13010076

Maslach, C. (1976). Burned-Out. *Human Behavior*, *9*, 16–22.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, *2*(2), 99–113. https://doi.org/10.1002/job.4030020205

Maslach, C., Leiter, M. P., & Frame, K. (2014). Burnout. *The Encyclopedia of Clinical Psychology*, 1–7.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, *15*(2), 103–111. https://doi.org/10.1002/wps.20311

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex Roles*, *12*(7–8), 837–851. https://doi.org/10.1007/BF00287876

Maslach, C. (1983). Burnout: The Cost of Caring. *Psychiatric Services*, *34*(7). https://doi.org/10.1176/ps.34.7.650

Maslach, C. L. M. (2008). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. Jossey-Bass.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*(1), 397–422. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397

Matias, A. B., Falcão, M. T. C., Grosseman, S., Germani, A. C. C. G., & Silva, A. T. C. da. (2023). 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*, *28*(2), 537–546. https://doi.org/10.1590/1413-81232023282.11972022

Medanha, M., Bernardes, P., & Shiozawa, P. (2018). *Desvendando o burn-out: uma análise interdisciplinar da síndrome do esgotamento profissional* (Vol. 1). Editora LTR.

Melanda, F. N., Salvagioni, D. A. J., Mesas, A. E., González, A. D., Cerqueira, P. H. R., Alencar, G. P., & Maffei de Andrade, S. (2021). Cross-sectional and longitudinal relationships between psychological violence and teacher burnout. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, *94*(6), 1211–1221. https://doi.org/10.1007/s00420-020-01633-3

Miguel, C., Castro, L., Marques dos Santos, J. P., Serrão, C., & Duarte, I. (2021). Impact of COVID-19 on Medicine Lecturers' Mental Health and Emergency Remote Teaching Challenges. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(13), 6792. https://doi.org/10.3390/ijerph18136792

Minihan, E., Adamis, D., Dunleavy, M., Martin, A., Gavin, B., & McNicholas, F. (2022). COVID-19 related occupational stress in teachers in Ireland. *International Journal of Educational Research Open*, *3*, 100114. https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2021.100114

Minihan, E., Begley, A., Martin, A., Dunleavy, M., Gavin, B., & McNicholas, F. (2022). Examining COVID-19 related occupational stress in teachers in Ireland through a qualitative study using a thematic analysis approach. *International Journal of Educational Research Open*, *3*, 100183. https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2022.100183

Moch, S. L., Panz, V. R., Joffe, B. I., Havlik, I., & Moch, J. D. (2003). Longitudinal Changes in Pituitary-Adrenal Hormones in South African Women With Burnout. *Endocrine*, *21*(3), 267–272. https://doi.org/10.1385/ENDO:21:3:267

Montero-Marín, J., García-Campayo, J., Mera, D. M., & del Hoyo, Y. L. (2009). A new definition of burnout syndrome based on Farber's proposal. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, *4*(1), 31. https://doi.org/10.1186/1745-6673-4-31

Moukarzel, A., Michelet, P., Durand, A.-C., Sebbane, M., Bourgeois, S., Markarian, T., Bompard, C., & Gentile, S. (2019). Burnout Syndrome among Emergency Department Staff: Prevalence and Associated Factors. *BioMed Research International*, *2019*, 1–10. https://doi.org/10.1155/2019/6462472

Muilenburg, L. Y., & Berge, Z. L. (2005). Student barriers to online learning: A factor analytic study. *Distance Education*, *26*(1), 29–48. https://doi.org/10.1080/01587910500081269

Nevanperä, N. J., Hopsu, L., Kuosma, E., Ukkola, O., Uitti, J., & Laitinen, J. H. (2012). Occupational burnout, eating behavior, and weight among working women. *The American Journal of Clinical Nutrition*, *95*(4), 934–943. https://doi.org/10.3945/ajcn.111.014191

O'Doherty, D., Dromey, M., Lougheed, J., Hannigan, A., Last, J., & McGrath, D. (2018). Barriers and solutions to online learning in medical education – an integrative review. *BMC Medical Education*, *18*(1), 130. https://doi.org/10.1186/s12909-018-1240-0

Organização Mundial da Saúde. (s.d.). *Direito a saúde, cobertura universal e integralidade possível*. Retrieved January 25, 2023, from https://www.almg.gov.br/export/sites/default/acompanhe/eventos/hotsites/2016/encontro_internacional_saude/documentos/textos_referencia/00_palavra_dos_organizadores.pdf

Oosterholt, B. G., Maes, J. H. R., van der Linden, D., Verbraak, M. J. P. M., & Kompier, M. A. J. (2016). Getting better, but not well: A 1.5 year follow-up of cognitive performance and cortisol levels in clinical and non-Clinical burnout. *Biological Psychology*, *117*, 89–99. https://doi.org/10.1016/j.biopsycho.2016.02.009

Parker, G., & Tavella, G. (2021). Burnout: modeling, measuring, and managing. *Australasian Psychiatry*, *29*(6), 625–627. https://doi.org/10.1177/10398562211037332

Passos, C. M. B. (n.d.). *Trabalho docente: características e especificidades*. Retrieved January 25, 2023, from https://ledum.ufc.br/arquivos/didatica/1/Trabalho_Docente_Caracteristicas_Especificidades.pdf

Pohl, M., Feher, G., Kapus, K., Feher, A., Nagy, G. D., Kiss, J., Fejes, É., Horvath, L., & Tibold, A. (2021). The Association of Internet Addiction with Burnout, Depression, Insomnia, and Quality of Life among Hungarian High School Teachers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(1), 438.

https://doi.org/10.3390/ijerph19010438

Ptacek, J. T., Smith, R. E., & Zanas, J. (1992). Gender, Appraisal, and Coping: A Longitudinal Analysis. *Journal of Personality*, *60*(4), 747–770. https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00272.x

Puertas-Molero, P., Zurita-Ortega, F., Chacón-Cuberos, R., Martínez-Martínez, A., Castro-Sánchez, M., & González-Valero, G. (2018). An Explanatory Model of Emotional Intelligence and Its Association with Stress, Burnout Syndrome, and Non-Verbal Communication in the University Teachers. *Journal of Clinical Medicine*, *7*(12), 524. https://doi.org/10.3390/jcm7120524

Ratto Dattoli, A., Garcia Perez, R. C., Silva, M. I., & Gonzalez, M. Del C. (2015). El síndrome de quemarse por el trabajo y factores psicosociales en docentes de primaria de la ciudad de Montevideo. *Ciencias Psicológicas*, *9*(1688–4221), 273–281.

Reyes-Oyola, F. A., Palomino-Devia, C., & Aponte-López, N. W. (2019). Síndrome de desgaste profesional, índice de masa corporal y otros factores asociados con la labor de profesores de educación física de Ibagué, Colombia. *Biomédica*, *39*(3), 537–546. https://doi.org/10.7705/biomedica.4282

Reyes-Oyola, F. A., Palomino-Devia, C., & Aponte-López, N. W. (2019). Síndrome de desgaste profesional, índice de masa corporal y otros factores asociados con la labor de profesores de educación física de Ibagué, Colombia. *Biomédica*, *39*(3), 537–546. https://doi.org/10.7705/biomedica.4282

Ribeiro, L. B. L. S. A. (2015). Avaliação da prevalência de burnout entre professores e a sua relação com as variáveis sociodemográficas. *Revista de Enfermagem Do Centro Oeste Mineiro*.

Robertson, I. T., Cooper, C. L., Williams, J., & Williams, J. (1990). The validity of the occupational stress indicator. *Work & Stress*, *4*(1), 29–39. https://doi.org/10.1080/02678379008256962

Rocha, F. L. R., de Jesus, L. C., Marziale, M. H. P., Henriques, S. H., Marôco, J., & Campos, J. A. D. B. (2020). Burnout syndrome in university professors and academic staff members: psychometric properties of the Copenhagen Burnout Inventory–Brazilian version. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, *33*(1), 11. https://doi.org/10.1186/s41155-020-00151-y

Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. de. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLOS ONE*, *12*(10), e0185781. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781

Santomauro DF, Mantilla Herrera AM, & Shadid J. (2021). Global prevalence and burden of depressive and anxiety disorders in 204 countries and territories in 2020 due to the COVID-19 pandemic. *The Lancet*.

Santos, T. (2015). *Burnout e Comprometimento Organizacional em Professores Universitários*.

Schaufeli, W. (2021). The burnout enigma solved? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, *47*(3), 169–170. https://doi.org/10.5271/sjweh.3950

Schaufeli, W., & Enzmann, D. (2020). *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. CRC Press. https://doi.org/10.1201/9781003062745

Schonfeld, I. S., & Bianchi, R. (2016). Burnout and Depression: Two Entities or One? *Journal of Clinical Psychology*, *72*(1), 22–37. https://doi.org/10.1002/jclp.22229

Schuster, M. da S., & Dias, V. da V. (2018). Oldenburg Burnout Inventory - validação de uma nova forma de mensurar Burnout no Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, *23*(2), 553–562. https://doi.org/10.1590/1413-81232018232.27952015

Seibt, R., & Kreuzfeld, S. (2021). Influence of Work-Related and Personal Characteristics on the Burnout Risk among Full- and Part-Time Teachers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(4), 1535. https://doi.org/10.3390/ijerph18041535

Sestili, C., Scalingi, S., Cianfanelli, S., Mannocci, A., del Cimmuto, A., de Sio, S., Chiarini, M., di Muzio, M., Villari, P., de Giusti, M., & la Torre, G. (2018). Reliability and Use of Copenhagen Burnout Inventory in Italian Sample of University Professors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *15*(8), 1708. https://doi.org/10.3390/ijerph15081708

Shackleton, N., Bonell, C., Jamal, F., Allen, E., Mathiot, A., Elbourne, D., & Viner, R. (2019). Teacher Burnout and Contextual and Compositional Elements of School Environment. *Journal of School Health*, *89*(12), 977–993. https://doi.org/10.1111/josh.12839

Shimizutani, M., Odagiri, Y., Ohya, Y., Shimomitsu, T., Kristensen, T. S., Maruta, T., & Iimori, M. (2008). Relationship of Nurse Burnout with Personality Characteristics and Coping Behaviors. *Industrial Health*, *46*(4), 326–335. https://doi.org/10.2486/indhealth.46.326

Silva, R., Barbosa, S., Silva, S., & Patrício, D. (2015). Burnout e estratégias de enfrentamento em profissionais de enfermagem. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, *67*, 130–145. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672015000100010&nrm=iso

Silva, L. P., Santos, J. S. P. dos, Silva, L. L. da, Cezar, I. S., Abreu, J. S. D. de, Cerqueira, V. P. de, Reis, I. de S., Santos, J. R., Costa, V. da M., & Meira, C. S. (2021). Prevalence of burnout syndrome and associated factors in university professors working in Salvador, state of Bahia. *Revista Brasileira de Medicina Do Trabalho*, *19*(02), 151–156. https://doi.org/10.47626/1679-4435-2020-548

Silva, R. R. V., Barbosa, R. E. C., Silva, N. S. S. e, Pinho, L. de, Ferreira, T. B., Moreira, B. B., Brito, M. F. S. F., & Haikal, D. S. (2021). Pandemia da COVID-19: insatisfação com o trabalho entre professores(as) do estado de Minas Gerais, Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, *26*(12), 6117–6128. https://doi.org/10.1590/1413-812320212612.10622021

Simões, E. C., & Cardoso, M. R. A. (2022). Violência contra professores da rede pública e esgotamento profissional. *Ciência & Saúde Coletiva*, *27*(3), 1039–1048. https://doi.org/10.1590/1413-81232022273.28912020

Tao, N., Zhang, J., Song, Z., Tang, J., & Liu, J. (2015). Relationship Between Job Burnout and Neuroendocrine Indicators in Soldiers in the Xinjiang Arid Desert: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *12*(12), 15154–15161. https://doi.org/10.3390/ijerph121214977

Teles, R., Valle, A., Rodríguez, S., Piñeiro, I., & Regueiro, B. (2020). Perceived Stress and Indicators of Burnout in Teachers at Portuguese Higher Education Institutions (HEI). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(9), 3248. https://doi.org/10.3390/ijerph17093248

Trust, T., & Whalen, J. (2020). Should Teachers be Trained in Emergency Remote Teaching? Lessons Learned from the COVID-19 Pandemic. *Journal of Technology and Teacher Education*, *1059–7069*, 189–199.

Unger, J.-P. (2020). Physicians' Burnout (and That of Psychologists, Nurses, Magistrates, Researchers, and Professors) For a Control Program. *International Journal of Health Services*, *50*(1), 73–81. https://doi.org/10.1177/0020731419883525

University of Washington. Institute for Health Metrics and Evaluation. (2013). *The global burden of disease: generating evidence, guiding policy*.

van Dam, A. (2016). Subgroup Analysis in Burnout: Relations Between Fatigue, Anxiety, and Depression. *Frontiers in Psychology*, *7*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00090

Viana, G. M., Silva, T. G., Oliveira, C. T., Castro, M. F. R., Carneiro, D. L., Coutinho, L. T. M., Martins, A. M. E. De B. L. M., & Coutinho, W. L. M. (2014). Relação entre síndrome de burnout, ansiedade e qualidade de vida entre estudantes de ciências da saúde. *Revista da universidade vale do rio verde*. Https://doi.org/10.5892/ruvrd.v12i1.1471

Wahl, S. E. (2008). *Registered nurse preceptorship orientation: a study of the relationship between burnout rates of new graduates and number of preceptors worked with in the clinical orientation phase*. Capella University, USA.

Wang, H., Cousineau, C., Wang, B., Zeng, L., Sun, A., Kohrman, E., Li, N., Tok, E., Boswell, M., & Rozelle, S. (2022). Exploring Teacher Job Satisfaction in Rural China: Prevalence and Correlates. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(6), 3537. https://doi.org/10.3390/ijerph19063537

Woo, T., Ho, R., Tang, A., & Tam, W. (2020). Global prevalence of burnout symptoms among nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Psychiatric Research*, *123*, 9–20. https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2019.12.015

World Health Organization. (2022). *World mental health report: Transforming mental health for all*.

9. APÊNDICES

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

Questionário Sociodemográfico – Com base em Hakeberg *et al.* (2018)

1. Nome completo:

2. Data de nascimento:

3. Sexo:

a) Feminino

b) Masculino

4. Você trabalha atualmente como professor?

a) Sim

b) Não

5. Você já foi diagnosticado (a) com algum transtorno mental?

O diagnóstico precisa ter sido feito por um médico.

a) Sim

b) Não

6. Estado civil:

a) Solteiro (a)

b) Casado (a)

c) Divorciado (a)

d) Viúvo (a)

e) União estável

7. Cor, raça ou etnia:

a) Branca

b) Preta

c) Parda

d) Indígena

e) Amarela

f) Quilombola

g) Não quero declarar

8. Número de filhos:

a) 0

b) 1

c) 2

d) 3

e) 4

f) 5

g) Mais de 5 (quantos?)

9. Cidade e estado de residência:

10. Sua residência é:

a) Própria

b) Alugada

c) Cedida

11. Você é o (a) único (a) responsável financeiro de sua casa?

a) Sim, sou o (a) único (a) responsável pela renda

b) Não, outros moradores também contribuem financeiramente

12. Você atua em instituições:

a) Apenas públicas

b) Apenas privadas

c) Públicas e privadas

13. Em qual segmento do ensino você atua?

a) Berçário

b) Educação Infantil (pré-escola)

c) Ensino Fundamental I

d) Ensino Fundamental II

e) Ensino Médio

f) Cursinho

g) Educação de Jovens e Adultos (EJA)

14. Disciplina que leciona:

a) Português

b) Matemática

c) História

d) Geografia

e) Ciências

f) Física

g) Química

h) Biologia

i) Filosofia

j) Ensino Religioso

k) AEE/SRM

l) Arte

m) Educação Física

n) Língua Estrangeira

o) Polivalente

p) Outros

15. Como professor (a), qual é, aproximadamente, o seu salário bruto?

Considere o salário mínimo brasileiro. Caso trabalhe em mais de uma instituição, responda a soma dos salários brutos.

a) Até 1 salário mínimo

b) Entre 1 e 2 salários mínimos

c) Entre 2 e 3 salários mínimos

d) Entre 3 e 4 salários mínimos

e) Entre 4 e 5 salários mínimos

f) Mais de 5 salários mínimos

16. Há quanto tempo você trabalha como professor (a)?

17. Em quantas instituições de ensino você trabalha?

a) 1

b) 2

c) 3

d) 4

e) 5

f) mais de 5 (quantas?)

18. Considerando todas as instituições em que você trabalha como professor (a), quantas horas-aulas você ministra semanalmente?

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Universidade Federal de São Paulo
Campus Baixada Santista
Unidade Universitária Silva Jardim
Departamento de Biociências

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título do Projeto de Pesquisa: A síndrome de Burnout em professores: sua relação com a satisfação no trabalho, fatores sociodemográficos e organizacionais

Pesquisador Responsável: Profa. Dra. Debora Estadella

Local onde será realizada a pesquisa: Universidade Federal de São Paulo – Campus Baixada Santista, através do Google Formulários.

Você está sendo convidado (a) a participar, como voluntário (a), da pesquisa acima especificada. O convite está sendo feito a você porque você atua como professor (a) da educação básica. Sua contribuição é importante, porém, você não deve participar contra a sua vontade.

Antes de decidir se você quer participar, é importante que você entenda porque esta pesquisa está sendo realizada, todos os procedimentos envolvidos, os possíveis benefícios, riscos e desconfortos que serão descritos e explicados abaixo.

A qualquer momento, antes, durante e depois da pesquisa, você poderá solicitar maiores esclarecimentos, recusar-se a participar ou desistir de participar. Em todos esses casos você não será prejudicado, penalizado ou responsabilizado de nenhuma forma.

Em caso de dúvidas sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato com o pesquisador responsável, Professora Debora Estadella, no telefone celular (13) 99171-6393 e e-mail estadella.debora@gmail.com e Professora Raphaela Gonçalves, nos telefones (13) 3034-0099, celular (13) 98879-3840 e e-mail hpsraphaela@gmail.com. Endereço: Brigadeiro Galvão, Ponta Da Praia, Ap. 102. Santos - São Paulo. CEP 11030370. Este estudo foi analisado por um Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) que é um órgão que protege o bem-estar dos participantes de pesquisas. O CEP é responsável pela avaliação e acompanhamento dos aspectos éticos de todas as pesquisas envolvendo seres humanos, visando garantir a dignidade, os direitos, a segurança e o bem-estar dos participantes de pesquisas. Caso você tenha dúvidas e/ou perguntas sobre seus direitos como participante deste estudo ou se estiver insatisfeito com a maneira como o estudo está sendo realizado, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal de São Paulo, situado na Rua Botucatu, 740, CEP 04023-900 – Vila Clementino, São Paulo/SP, telefones (11) 5571-1062 ou (11) 5539-7162, de segunda à sexta, das 08h00 às 13h00 ou pelo e-mail cep@unifesp.br.

Todas as informações coletadas neste estudo serão confidenciais (seu nome jamais será divulgado). Somente o pesquisador e/ou equipe de pesquisa terão conhecimento de sua identidade e nos comprometemos a mantê-la em sigilo. Os dados coletados serão utilizados apenas para esta pesquisa.

Após ser apresentado (a) e esclarecido (a) sobre as informações da pesquisa, no caso de aceitar fazer parte como voluntário (a), você deverá rubricar todas as páginas e assinar ao final deste documento elaborado em duas vias. Cada via também será rubricada em todas as páginas e assinada pelo pesquisador responsável, devendo uma via ficar com você, para que possa consultá-la sempre que necessário.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO – CAMPUS BAIXADA SANTISTA
Departamento de Biociências
Edifício Central - Rua Silva Jardim, n° 136 - Santos - SP - CEP: 11015-020
Telefone: +55 (13) 3229-0160

INFORMAÇÕES IMPORTANTES QUE VOCÊ PRECISA SABER SOBRE A PESQUISA

- ✓ **Justificativa para realização da pesquisa:** Os professores são parte essencial da construção de uma educação de qualidade no país. Dessa forma, torna-se essencial a delimitação do atual cenário de condições de vida e trabalho destes, principalmente no que diz respeito ao desenvolvimento de transtornos mentais, como a síndrome de Burnout (também conhecida como a síndrome do esgotamento profissional), em decorrência do estresse laboral enfrentado em escolas de educação básica.

- ✓ **Objetivos da pesquisa:** Investigar a presença da síndrome de Burnout em professores da educação básica. Ou seja, verificar a existência ou não de professores acometidos pela síndrome do esgotamento profissional e sua relação com fatores sociodemográficos e com a satisfação no trabalho. É importante salientar que o objetivo da pesquisa não é a distribuição de diagnósticos (estes possíveis apenas por um profissional habilitado) e sim cruzamento de potenciais condições de adoecimento e seus efeitos.

- ✓ **População da pesquisa:** Estima-se que aproximadamente 400 professores participem desta pesquisa, todos atuantes na educação básica, seja ela pública ou privada.

- ✓ **Procedimentos aos quais será submetido (a):** Você será convidado (a) a responder três diferentes questionários, cujo tempo médio de resposta gira em torno de 10 minutos, conforme detalhado a seguir:

  - Questionário de identificação da Síndrome de Burnout: será aplicado para o reconhecimento de possíveis indivíduos em alto risco ou acometidos pela síndrome de Burnout. Este analisa três campos de ação da doença: Burnout pessoal; Burnout relacionado ao trabalho; Burnout relacionado aos alunos.

  - Questionário socioeconômico e demográfico: será aplicado para melhor conhecermos o público alvo e os fatores estressores presentes em sua rotina, incluindo itens como: sexo, idade, estado civil, moradia, alimentação, situação financeira, entre outros.

  - Questionário de satisfação no trabalho: será aplicado para conhecer a satisfação docente em relação à gestão/supervisão escolar, colegas de trabalho, condições de trabalho, remuneração, responsabilidade, segurança e reconhecimento no ambiente de trabalho.

- ✓ **Riscos em participar da pesquisa:** Segundo a CONEP, não há pesquisas sem risco. Dessa forma, você poderá sentir leve cansaço visual ao responder aos questionários online. Os ambientes virtuais de pesquisa apresentam riscos em função das limitações das tecnologias utilizadas. Os pesquisadores também possuem limitações para assegurar total confidencialidade e potencial risco de sua violação, contudo, todas as medidas preventivas cabíveis serão tomadas, como a guarda adequada das informações coletadas e o compromisso de não publicar qualquer forma de identificação do participante.

- ✓ **Benefícios em participar da pesquisa**: Esta pesquisa poderá trazer à tona uma reflexão urgente e necessária sobre a qualidade de vida e trabalho de professores (as) da educação básica, assim como permitirá aos participantes uma reflexão sobre a própria prática docente, identificando situações potencialmente problemáticas, permitindo a busca por atendimento especializado.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO – CAMPUS BAIXADA SANTISTA
Departamento de Biociências
Edifício Central - Rua Silva Jardim, n° 136 - Santos - SP - CEP: 11015-020
Telefone: +55 (13) 3229-0160

- ✓ **Forma de acompanhamento do tratamento**: Os participantes não serão submetidos a acompanhamento direto, sendo necessário apenas a comunicação para recrutamento. O presente projeto não tem como objetivo diagnosticar indivíduos com a Síndrome de Burnout e sim realizar possíveis correlações entre os sintomas de exaustão profissional e os fatores sociodemográficos, organizacionais e satisfação no trabalho. Portanto, não existirá a distribuição de diagnósticos entre os voluntários. Contudo, caso seja observada alteração preocupante entre os sintomas em algum voluntário, este será orientado a buscar atendimento especializado com profissionais da área.
- ✓ **Privacidade e confidencialidade:** Os pesquisadores se comprometem a tratar seus dados de forma anônima, com privacidade e confidencialidade. Os seus resultados não serão divulgados para terceiros, tão pouco para a instituição de ensino em que você atua, preservando a sua imagem.
- ✓ **Acesso a resultados parciais ou finais da pesquisa**: Você tem direito, caso solicite, a ter acesso aos resultados da pesquisa, basta solicitá-los via e-mail para hpsraphaela@gmail.com ou estadella.debora@gmail.com.
- ✓ **Custos envolvidos pela participação da pesquisa:** A participação na pesquisa não envolve custos, tampouco compensações financeiras.
- ✓ **Danos e indenizações:** Se ocorrer qualquer problema ou dano pessoal durante ou após os questionários aos quais o Sr. (Sra.) Será submetido (a), lhe será garantido o direito a tratamento imediato e gratuito na Instituição, não excluindo a possibilidade de indenização determinada por lei, se o dano for decorrente da pesquisa. Para maiores informações sobre os direitos dos participantes de pesquisa, leia a Cartilha dos Direitos dos Participantes de Pesquisa elaborada pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (Conep), que está disponível para leitura no site: http://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/img/boletins/Cartilha_Direitos_Participantes_de_Pesquisa_2020.pdf

CONSENTIMENTO DO PARTICIPANTE

Eu, abaixo assinalado, declaro que concordo em participar desse estudo como voluntário (a) de pesquisa. Fui devidamente informado (a) e esclarecido (a) sobre o objetivo desta pesquisa, que li ou foram lidos para mim, os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação e esclareci todas as minhas dúvidas. Foi-me garantido que eu posso me recusar a participar e retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto me cause qualquer prejuízo, penalidade ou responsabilidade. Autorizo a divulgação dos dados obtidos neste estudo mantendo em sigilo minha identidade. Informo que recebi uma via deste documento com todas as páginas rubricadas e assinadas por mim e pelo Pesquisador Responsável.

Nome do (a) participante: _____

Endereço: _____

RG: _____; CPF: _____

Assinatura: _____ local e data: _____

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO – CAMPUS BAIXADA SANTISTA
Departamento de Biociências
Edifício Central - Rua Silva Jardim, n° 136 - Santos - SP - CEP: 11015-020
Telefone: +55 (13) 3229-0160

10. ANEXOS

ANEXO A – THE COPENHAGEN BURNOUT INVENTORY (CBI)

The Copenhagen Burnout Inventory – Brazilian version (CBI-Br)

Versão brasileira do Inventário de Burnout de Copenhagen – CBI

(Kristensen *et al.,* 2005; Campos *et al.*, 2011, 2013; Fiorilli *et al.*, 2015; Rocha *et al.*, 2020).

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	As vezes	Frequentemente	Sempre

Burnout pessoal					
1. Com que frequência se sente cansado?	1	2	3	4	5
2. Com que frequência se sente fisicamente exausto?	1	2	3	4	5
3. Com que frequência se sente emocionalmente exausto?	1	2	3	4	5
4. Com que frequência pensa "Não aguento mais"?	1	2	3	4	5
5. Com que frequência se sente esgotado?	1	2	3	4	5
6. Com que frequência se sente fraco e suscetível de adoecer?	1	2	3	4	5
Burnout relacionado ao trabalho					
7. Sente-se esgotado no final de um dia de trabalho?	1	2	3	4	5
8. Sente-se exausto logo pela manhã quando pensa em mais um dia de trabalho?	1	2	3	4	5
9. Sente que cada hora de trabalho é cansativa para você?	1	2	3	4	5
10. Tem tempo e energia para a família e os amigos durante os momentos de lazer?	1	2	3	4	5
11. O seu trabalho é emocionalmente exaustivo?	1	2	3	4	5
12. Sente-se frustrado com o seu trabalho?	1	2	3	4	5
13. Sente-se exausto de forma prolongada com o seu trabalho?	1	2	3	4	5
Burnout relacionado aos alunos					
14. Você acha difícil trabalhar com seus alunos?	1	2	3	4	5
15. Sente que esgota sua energia quando trabalha com seu alunos?	1	2	3	4	5
16. Acha frustrante trabalhar com seus alunos?	1	2	3	4	5
17. Sente que dá mais que recebe quando trabalha com alunos?	1	2	3	4	5
18. Está cansado de aturar seus alunos?	1	2	3	4	5
19. Alguma vez se questiona quanto tempo mais conseguirá trabalhar com seus alunos?	1	2	3	4	5

Burnout relacionado aos colegas

20. Você acha difícil trabalhar com seus colegas?	1	2	3	4	5
21. Sente que esgota sua energia quando trabalha com seus colegas?	1	2	3	4	5
22. Acha frustrante trabalhar com seus colegas?	1	2	3	4	5
23. Sente que dá mais que recebe quando trabalha com colegas?	1	2	3	4	5
24. Está cansado de aturar seus colegas?	1	2	3	4	5
25. Alguma vez se questiona quanto tempo mais conseguirá trabalhar com seus colegas?	1	2	3	4	5

Observação: Considere colegas de trabalho todos os profissionais que atuam na docência ou gestão dela na instituição de ensino em que você trabalha.

ANEXO B – TEACHER JOB SATISFACTION QUESTIONNAIRE

Teacher Job Satisfaction Questionnaire – Brazilian version (TJSQ-Br)

Versão brasileira do Questionário de Satisfação do Professor no Trabalho – TJSQ

(Lester, PE., 1982, 1987).

Instruções: As afirmações a seguir referem-se a fatores que podem influenciar a maneira como o professor se sente em relação ao seu trabalho. Esses fatores estão relacionados ao ensino e à percepção do indivíduo sobre a situação. Ao responder às seguintes afirmações, assinale o numeral que representa o grau em que você concorda ou discorda das afirmações.

1 Discordo totalmente	2 Discordo	3 Não discordo nem concordo	4 Concordo	5 Concordo totalmente

Perguntas					
1. Ensinar me dá a oportunidade de progredir profissionalmente.	1	2	3	4	5
2. A renda do professor é adequada para despesas normais.	1	2	3	4	5
3. Ensinar oferece a oportunidade de usar uma variedade de habilidades.	1	2	3	4	5
4. A renda insuficiente me impede de viver da maneira que desejo.	1	2	3	4	5
5. Meu supervisor imediato coloca um professor contra o outro.	1	2	3	4	5
6. Ninguém me diz que sou um bom professor.	1	2	3	4	5
7. O trabalho do professor consiste em atividades rotineiras.	1	2	3	4	5
8. Não estou progredindo em minha posição atual de ensino.	1	2	3	4	5
9. As condições de trabalho na minha escola podem ser melhoradas.	1	2	3	4	5
10. Recebo reconhecimento de meu supervisor imediato.	1	2	3	4	5
11. Não tenho liberdade para tomar minhas próprias decisões.	1	2	3	4	5
12. Meu supervisor imediato oferece sugestões para melhorar meu ensino.	1	2	3	4	5
13. Ensinar me proporciona um futuro seguro.	1	2	3	4	5
14. Recebo total reconhecimento por meu ensino bem-sucedido.	1	2	3	4	5
15. Eu me dou bem com meus colegas.	1	2	3	4	5
16. A administração da minha escola não define claramente as políticas.	1	2	3	4	5
17. Meu supervisor imediato me ajuda quando preciso de ajuda.	1	2	3	4	5
18. As condições de trabalho na minha escola são confortáveis.	1	2	3	4	5
19. Ensinar me dá a oportunidade de ajudar meus alunos a aprender.	1	2	3	4	5
20. Gosto das pessoas com quem trabalho.	1	2	3	4	5
21. Ensinar me oferece oportunidades limitadas de avanço.	1	2	3	4	5

22. Meus alunos me respeitam como professor.	1	2	3	4	5
23. Tenho medo de perder meu emprego de professor.	1	2	3	4	5
24. Meu supervisor imediato não me apoia.	1	2	3	4	5
25. Ensinar é um trabalho muito interessante.	1	2	3	4	5
26. As condições de trabalho na minha escola não poderiam ser piores.	1	2	3	4	5
27. Ensinar me desencoraja a originalidade.	1	2	3	4	5
28. A administração da minha escola comunica bem as suas políticas.	1	2	3	4	5
29. Nunca me sinto seguro em meu trabalho de ensino.	1	2	3	4	5
30. Ensinar não me dá a chance de desenvolver novos métodos.	1	2	3	4	5
31. Meu supervisor imediato trata a todos com igualdade.	1	2	3	4	5
32. Meus colegas me estimulam a fazer um trabalho melhor.	1	2	3	4	5
33. Ensinar me oferece uma oportunidade de promoção.	1	2	3	4	5
34. Sou responsável por planejar minhas aulas diárias.	1	2	3	4	5
35. O ambiente físico da minha escola é desagradável.	1	2	3	4	5
36. Sou bem pago em proporção à minha capacidade.	1	2	3	4	5
37. Meus colegas são muito críticos uns com os outros.	1	2	3	4	5
38. Tenho responsabilidade pelo que eu ensino.	1	2	3	4	5
39. Meus colegas me fornecem sugestões ou feedback sobre meu ensino.	1	2	3	4	5
40. Meu supervisor imediato oferece assistência para melhorar as instruções.	1	2	3	4	5
41. Não tenho cooperação das pessoas com quem trabalho.	1	2	3	4	5
42. Ensinar me incentiva a ser criativo.	1	2	3	4	5
43. Meu supervisor imediato não está disposto a ouvir sugestões.	1	2	3	4	5
44. A renda dos professores mal dá para viver.	1	2	3	4	5
45. Sou indiferente ao ensino.	1	2	3	4	5
46. O trabalho de um professor é muito agradável.	1	2	3	4	5
47. Eu recebo muitas instruções sem sentido de meu supervisor.	1	2	3	4	5
48. Não gosto das pessoas com quem trabalho.	1	2	3	4	5
49. Recebo muito pouco reconhecimento.	1	2	3	4	5
50. Ensinar me oferece uma boa oportunidade de progresso.	1	2	3	4	5
51. Meus interesses são semelhantes aos de meus colegas.	1	2	3	4	5
52. Não sou responsável por minhas ações.	1	2	3	4	5
53. Meu supervisor imediato disponibiliza o material de que preciso para fazer o meu melhor.	1	2	3	4	5
54. Fiz amizades duradouras entre meus colegas.	1	2	3	4	5
55. As condições de trabalho na minha escola são boas.	1	2	3	4	5
56. Meu supervisor imediato me deixa desconfortável.	1	2	3	4	5
57. A renda dos professores é menor do que eu mereço.	1	2	3	4	5
58. Tento estar ciente das políticas da minha escola.	1	2	3	4	5

59. Quando dou uma boa aula, meu supervisor imediato percebe.	1	2	3	4	5
60. Meu supervisor imediato explica o que se espera de mim.	1	2	3	4	5
61. Ensinar me dá segurança financeira.	1	2	3	4	5
62. Meu supervisor imediato elogia o bom ensino.	1	2	3	4	5
63. Não estou interessado nas políticas da minha escola.	1	2	3	4	5
64. Eu me dou bem com meus alunos.	1	2	3	4	5
65. O salário se compara a empregos semelhantes em outros distritos escolares.	1	2	3	4	5
66. Meus colegas me parecem não razoáveis.	1	2	3	4	5

ANEXO C – PARECER DE APROVAÇÃO NO COMITÊ DE ÉTICA – PLATAFORMA BRASIL

Disponível em: <http://bit.ly/3wZLVZz>. Acesso em 30 de janeiro de 2023.