

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

VAGNER MARIANO DE SIQUEIRA

***BURNOUT* E CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA:
UM ESTUDO COM DOCENTES DO INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**

VITÓRIA – ES
2025

VAGNER MARIANO DE SIQUEIRA

***BURNOUT* E CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA:
UM ESTUDO COM DOCENTES DO INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Annor da Silva Júnior

VITÓRIA – ES
2025

Ficha catalográfica disponibilizada pelo Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBI/UFES e elaborada pelo autor

Sb Siqueira, Vagner Mariano de, 1985-
Burnout e conflito trabalho-família: um estudo com docentes do Instituto Federal do Espírito Santo / Vagner Mariano de Siqueira. - 2025.
127 f.

Orientador: Annor da Silva Júnior.
Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas.

1. Burnout. 2. Trabalho e família. I. Júnior, Annor da Silva. II. Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. III. Título.

CDU: 65



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS



ATA DA 331ª DEFESA DE DISSERTAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (MINTER/UFES/UFES)

Às 16:30 horas de 02 de dezembro de 2024, reuniu-se, por videoconferência, a banca examinadora composta pelos Professores Annor da Silva Junior (presidente), Mariana Ramos de Melo (membro externo – PPGP/UFES) e Katia Cyrlene de Araújo Vasconcelos (membro externo – FUCAPE) para a defesa de dissertação de **Vagner Mariano de Siqueira**, com o título: Burnout e conflito trabalho-família: um estudo com docentes do Instituto Federal do Espírito Santo. Estando presentes os membros da banca e o examinando, com a palavra, o presidente deu início à sessão, passando a palavra ao aluno, que procedeu à exposição da dissertação por 30 minutos. Na sequência, os membros da banca formularam as suas arguições, as quais foram respondidas pelo mestrando. Após, o orientador solicitou que os presentes deixassem a sala para que a banca pudesse deliberar; ao final das deliberações, convocou o mestrando e os demais participantes para retornarem à sala. Concluída a avaliação realizada pela banca, o presidente realizou a leitura da ata e comunicou o resultado favorável à **APROVAÇÃO** do aluno. Por fim, informou que o aprovado fará jus ao diploma de Mestre após a entrega da versão final de sua dissertação em meio digital com as correções apontadas pela banca, à secretaria do programa. Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão da qual se lavra a presente ata, que vai assinada pelos membros da banca examinadora e pelo mestrando.

[assinatura digital]

Prof. Dr. Annor da Silva Junior
PPGAdm/UFES - Orientador

[assinatura digital]

Profª. Drª. Mariana Ramos de Melo
PPGP/UFES – membro externo

[assinatura digital]

Profª. Drª. Katia Cyrlene de Araújo Vasconcelos
FUCAPE – membro externo

[assinatura digital]

Vagner Mariano de Siqueira
Mestrando

VAGNER MARIANO DE SIQUEIRA

BURNOUT E CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA:
UM ESTUDO COM DOCENTES DO INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Aprovada em 02 de dezembro de 2024.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Dr. Annor da Silva Júnior

Examinador

Examinador

VITÓRIA – ES

2025

EPÍGRAFE

Tudo que acontece no mundo, seja no meu país, na minha cidade ou no meu bairro, acontece comigo. Então, eu preciso participar das decisões que interferem na minha vida. Um cidadão, com um sentimento ético forte e consciência de cidadania, não deixa passar nada, não abre mão desse poder de participação.

(Herbert de Souza - Betinho)

DEDICATÓRIA

À minha esposa, companheira incansável, por todo amor, força e apoio incondicional.

Aos meus filhos, que dão sentido à minha existência:

A Vittório, meu amado menino que partiu cedo demais, mas que permanece eternamente em meu coração e na minha caminhada.

À Valentina, cuja alegria e doçura enchem nossos dias.

E à pequena Vivian, que, mesmo antes de nascer, já nos inspira com esperança e renovação.

Dedico também aos amigos próximos e a todos que, em meio ao ir e vir cotidiano, acreditam na educação como ato de amor, transformação e liberdade.

AGRADECIMENTOS

A Deus, razão de todas as coisas;

À minha esposa, pelo cuidado, apoio e companheirismo constante;

Aos meus filhos, fonte diária de amor, inspiração e alegria diária;

Ao meu orientador, Professor Dr. Annor da Silva Junior, pela orientação dedicada e pelo apoio fundamental ao longo deste trabalho.

RESUMO

A abordagem deste estudo refere-se à relação bidirecional entre os níveis de *burnout* e o conflito trabalho-família/família-trabalho entre docentes do Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes). Busca-se responder a seguinte questão de pesquisa: qual a relação entre os níveis de *burnout* e conflito trabalho-família/família-trabalho nos docentes do Instituto Federal do Espírito Santo? O objetivo geral desta pesquisa é investigar a relação entre os níveis de *burnout* e conflito trabalho-família/família-trabalho nos docentes do Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes). Para alcançar esse objetivo, delinearam-se quatro objetivos específicos: identificar o nível de *burnout* junto aos docentes do Ifes; caracterizar o nível do conflito trabalho-família/família-trabalho junto aos docentes do Ifes; analisar a influência dos fatores sociodemográficos na relação entre *burnout* e o conflito trabalho-família/família-trabalho junto aos docentes do Ifes; e relatar a relação entre os níveis de *burnout* e o conflito trabalho-família/família-trabalho junto aos docentes do Ifes. O método utilizado foi uma abordagem quantitativa com aplicação de questionários online, compostos por três blocos: sociodemográfico, *burnout* (CESQT) e conflito trabalho-família (CTF). A amostra foi composta por 155 docentes de diferentes *campi* do Ifes. Os resultados revelaram níveis preocupantes de desgaste psíquico, com influência significativa de variáveis como idade, carga horária e tempo de serviço. As conclusões mostraram que estratégias institucionais voltadas ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal são fundamentais para prevenir o esgotamento emocional e promover um ambiente educacional sustentável. Este estudo contribui ao ampliar o debate acadêmico sobre saúde ocupacional e ao sugerir ações que podem ser aplicadas no contexto das instituições federais de ensino.

Palavras-chave: *Burnout*; Conflito Trabalho-Família; Docentes; Saúde Ocupacional; Educação.

ABSTRACT

The approach of this study refers to the bidirectional relationship between burnout levels and work-family/family-work conflict among teachers at the Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes). The aim of this research is to answer the following research question: what is the relationship between burnout levels and work-family/family-work conflict among teachers at the Instituto Federal do Espírito Santo? The general objective of this research is to investigate the relationship between burnout levels and work-family/family-work conflict among teachers at the Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes). To achieve this objective, four specific objectives were outlined: to identify the level of burnout among teachers at Ifes; to characterize the level of work-family/family-work conflict among teachers at Ifes; to analyze the influence of socio-demographic factors on the relationship between burnout and work-family/family-work conflict among teachers at Ifes; and to report the relationship between burnout levels and work-family/family-work conflict among teachers at Ifes. The method used was a quantitative approach with the application of online questionnaires, composed of three blocks: sociodemographic, burnout (CESQT) and work-family conflict (CTF). The sample consisted of 155 teachers from different Ifes campuses. The results revealed worrying levels of psychological exhaustion, with significant influence from variables such as age, workload and length of service. The conclusions showed that institutional strategies aimed at balancing professional and personal life are essential to prevent emotional exhaustion and promote a sustainable educational environment. This study contributes by expanding the academic debate on occupational health and by suggesting actions that can be applied in the context of federal educational institutions.

Keywords: Burnout; Work-Family Conflict; Teachers; Occupational Health; Education.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas

APA - *American Psychological Association*

CESQT - *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo*

CNS - Conselho Nacional de Saúde

IFES – Instituto Federal do Espírito Santo

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMS - Organização Mundial de Saúde

SB - Síndrome *Burnout*

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Tempo de Serviço no Ifes	46
Quadro 2 - Tabela de medidas e classificação.....	82
Quadro 3 - Medidas, Percentis e Classificação.....	85
Quadro 4 - Resultados do Teste de Harman.....	87
Quadro 5 - Função Principal no Ifes.....	89
Quadro 6 - Frequência das Práticas Regulares de Múltipla Escolha	90
Quadro 7 - Frequências das Práticas Regulares.....	91
Quadro 8 - Frequências de Tempo de Serviço.....	93
Quadro 9 - Correlação das Variáveis do CTF com os Níveis de Burnout	95
Quadro 10 - Relações entre as Dimensões.....	97
Quadro 11 - Resultados do Teste Qui-Quadrado para CTF, Variáveis Sociodemográficas e Burnout.....	101
Quadro 12 - Coeficientes de regressão (β beta β) e suas respectivas Interpretações.....	103

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Níveis Promédio e Culpa	82
Figura 2 - Níveis e Perfis de SQT.....	83
Figura 3 - Diagnóstico com o CESQT	83
Figura 4 - Scree Plot do Teste de Harman.....	88
Figura 5 - Proporção de Variância Explicada por Fator no Teste de Harman	88
Figura 6 - Correlação das Variáveis Sociodemográficas com os Níveis de <i>Burnout</i>	93
Figura 7 - Correlação das Variáveis CTF com os Níveis de <i>Burnout</i>	97
Figura 8 - Correlação das Variáveis CTF e Sociodemográficas com os Níveis de <i>Burnout</i>	99
Figura 9 - Gráfico dos Valores do Qui-Quadrado por Variável.....	100
Figura 10 - Gráfico dos P-valores por Variável.....	101

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Trabalho desafiador e estimulante	41
Tabela 2 - Não gosto de atender alguns alunos	47
Tabela 3 - Acho que muitos alunos são insuportáveis	48
Tabela 4 - Preocupa-me a forma como tratei algumas pessoas no trabalho	49
Tabela 5 - Vejo meu trabalho como uma fonte de realização pessoal	50
Tabela 6 - Acho que os familiares dos alunos são uns chatos	51
Tabela 7 - Penso que trato com indiferença alguns alunos	52
Tabela 8 - Penso que estou saturado(a) pelo meu trabalho	53
Tabela 9 - Sinto-me culpado(a) por alguma das minhas atitudes no trabalho	54
Tabela 10 - Penso que o meu trabalho me dá coisas positivas	55
Tabela 11 - Gosto de ser irônico(a) com alguns alunos	56
Tabela 12 - Sinto-me pressionado(a) pelo trabalho	57
Tabela 13 - Tenho remorsos por alguns dos meus comportamentos no trabalho	58
Tabela 14 - Rotulo ou classifico os alunos segundo o seu comportamento	59
Tabela 15 - O meu trabalho é gratificante	60
Tabela 16 - Penso que deveria pedir desculpas a alguém pelo meu comportamento no trabalho	61
Tabela 17 - Sinto-me cansado(a) fisicamente no trabalho	62
Tabela 18 - Sinto-me desgastado(a) emocionalmente	63
Tabela 19 - Sinto-me encantado(a) pelo meu trabalho	64
Tabela 20 - Sinto-me por algumas coisas que disse no trabalho	65
Tabela 21 - As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar	66
Tabela 22 - Devido à quantidade de tempo que dedico ao trabalho, tenho dificuldades em cumprir minhas responsabilidades familiares	67
Tabela 23 - Por causa das demandas do meu trabalho, não consigo fazer as coisas que quero fazer em casa	68
Tabela 24 - As pressões geradas pelo meu trabalho tornam difícil fazer mudanças nos meus planos para as atividades familiares	69
Tabela 25 - Em função do meu trabalho, eu tenho que fazer mudanças nos meus planos para as atividades familiares	70
Tabela 26 - As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho	71

Tabela 27 - Eu preciso adiar atividades de trabalho por causa de demandas que surgem no meu tempo em casa	72
Tabela 28 - Por causa das demandas da minha família, não consigo fazer as coisas que preciso no trabalho	73
Tabela 29 - Minha vida doméstica interfere nas minhas responsabilidades no trabalho (como chegar no horário, cumprir as tarefas e a jornada de trabalho)	74
Tabela 30 - As pressões geradas pela minha família interferem no meu desempenho no trabalho	75

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
2. REFERENCIAL TEÓRICO	20
2.1. SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i>	20
2.2. SINTOMATOLOGIA DA SÍNDROME BURNOUT	25
2.3. CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA/FAMÍLIA-TRABALHO	29
2.4. RELAÇÃO ENTRE BURNOUT E CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA/FAMÍLIA- TRABALHO.....	34
2.5. HIPÓTESES.....	36
3. MÉTODO	40
3.1. POPULAÇÃO E AMOSTRA DO ESTUDO	40
3.2. COLETA DE DADOS	42
3.3. ANÁLISE DE DADOS	44
4. RESULTADOS	46
4.1. PESQUISA DE CAMPO JUNTO AOS PROFISSIONAIS	46
5. DISCUSSÃO	80
5.1 ANÁLISE ESTATÍSTICA.....	80
5.1.1 Análise da Prevalência de <i>Burnout</i>	80
5.1.2 Análise conflito trabalho-família/família-trabalho	84
5.1.3 Teste de Harman para Avaliação de Viés de Variância Comum	86
5.1.4 Análise das Correlações entre Burnout, Conflito Trabalho-Família e Variáveis Sociodemográficas	88
5.1.5 Análise do Teste Qui-Quadrado para CTF, Variáveis Sociodemográficas e Burnout.....	99
5.1.6 Análise de Regressão Linear: Impacto do Conflito Trabalho-Família e Variáveis Sociodemográficas nos Níveis de Burnout	103
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	106
REFERÊNCIAS	109
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO	121
ANEXO A - CESQT	124
ANEXO B – QUESTIONÁRIO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA/FAMÍLIA- TRABALHO	125

1. INTRODUÇÃO

Os docentes, ao longo de suas carreiras, são frequentemente submetidos a um conjunto complexo de desafios e expectativas. Eles se deparam com diversas circunstâncias e demandas institucionais, o que os coloca em risco de condições ligadas primariamente à saúde mental (PORTO, JÚNIOR, 2023). Aliado a isso, devido à pandemia da COVID-19, houve uma transição abrupta do ensino em sala para o *on-line* onde trouxe uma série de obstáculos aos educadores. Observa-se que os profissionais enfrentaram diversas circunstâncias e tensões ao se adaptarem às ferramentas tecnológicas e buscar métodos inovadores para manter o interesse e aprendizado dos estudantes. Essa demanda afetou a saúde mental, o que pode reverberar nas consequências pós-pandemia (DIEHL, CARLOTTO, 2020).

Corroborando com a temática, Morel e Rocha (2023) enfatizam que as instituições de ensino precisaram implementar o trabalho remoto como medida de urgência, transformando as residências dos professores em seus principais locais de atuação, caracterizando assim o regime de *home office*. Essa transição resultou em uma fusão mais acentuada entre os aspectos familiares e profissionais, intensificando a sensação de desgaste pelo desempenho simultâneo de responsabilidades pessoais e laborais.

Conforme a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o ensino é reconhecido como uma profissão com riscos específicos desde 1981. Esta distinção ressalta que os docentes estão entre os grupos profissionais mais susceptíveis a enfermidades relacionadas ao trabalho (OIT, 2012). Neste panorama, a Lei nº 3.048/99 classifica a Síndrome de *Burnout* como uma patologia frequentemente encontrada em profissionais das áreas de saúde, educação e em todos aqueles que prestam serviços diretos à população (BRASIL, 1999).

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), a síndrome de *burnout* foi incluída na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), sendo reconhecida como uma doença potencialmente associada ao emprego quanto ao desemprego (OMS, 2022). Este reconhecimento oficial corrobora com a gravidade e prevalência da condição, que afeta profissionais em diversos contextos e pode ter consequências significativas para a saúde mental e bem-estar dos indivíduos (MASLACH, SCHAUFELI, LEITER, 2001).

No contexto brasileiro, Carlotto (2002) aponta que a síndrome de *burnout* é particularmente prevalente entre docentes, um grupo profissional constantemente exposto a elevados níveis de estresse, tendo que se adaptar a novas formas de ensino, as pressões por resultados acadêmicos e as constantes interações sociais, que são fatores que contribuem para o surgimento e intensificação da síndrome.

Paralelamente à problemática do *burnout*, o desafio do conflito trabalho-família também ganha espaço entre os docentes, que convivem com intensas atividades pedagógicas, buscando harmonizar suas responsabilidades profissionais com os deveres e demandas familiares (CARLOTTO, CÂMARA, 2008).

Oliveira e Dessen (2007) também reforçam essa perspectiva ao afirmar que esse cenário, vivido pelos docentes, pode comprometer a saúde mental e aumentar o seu nível de estresse potencializando os sintomas de *burnout*. Nesse cenário, é essencial considerar as condições de trabalho e os desafios diários dos professores, como apontado por Ferreira e Neves (2017), pois esses elementos podem comprometer não apenas a formação acadêmica, mas o desenvolvimento holístico dos alunos. Visando contribuir para este debate, este estudo delinea seu problema de pesquisa e objetivos.

Considerando os contextos apresentados, o presente estudo busca responder a seguinte questão de pesquisa: qual a relação entre os níveis de *burnout* e conflito trabalho-família/família-trabalho nos docentes do Instituto Federal do Espírito Santo?

O objetivo geral desta pesquisa é investigar a relação entre os níveis de *burnout* e conflito trabalho-família/família-trabalho nos docentes do Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes). Para alcançar esse objetivo, delinearam-se quatro objetivos específicos:

- 1) Identificar o nível de *burnout* junto aos docentes do Ifes;
- 2) Identificar o nível do conflito trabalho-família/família-trabalho junto aos docentes do Ifes;
- 3) Analisar a influência dos fatores sociodemográficos na relação entre *burnout* e o conflito trabalho-família/família trabalho junto aos docentes do Ifes; e
- 4) Analisar a relação entre os níveis de *burnout* e o conflito trabalho-família/família-trabalho junto aos docentes do Ifes.

A importância dessa investigação, especialmente no contexto do trabalho, docente, vai além de um problema de saúde relacionado ao trabalho; representa uma questão crucial tanto para a sociedade quanto para o meio acadêmico. A OIT categoriza o ensino como uma das profissões mais sujeitas a estresse (OIT, 1981), o que é corroborado pelo fato de que docentes estão sujeitos a fatores que levam a uma alta prevalência da síndrome de *burnout* (CARLOTTO, CÂMARA, 2007).

A relevância deste estudo está no fato de mostrar que existe uma crescente complexidade das exigências laborais no ambiente educacional tem contribuído significativamente para o adoecimento psíquico dos profissionais da educação, especialmente no contexto do ensino federal. A Síndrome de Burnout, caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional, manifesta-se com frequência entre docentes que enfrentam sobrecarga de trabalho, pressão por resultados e escassos recursos institucionais de apoio. No Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes), esse cenário é agravado pela multiplicidade de funções docentes – que envolvem não apenas o ensino, mas também pesquisa, extensão, orientação de alunos e atividades administrativas –, o que pode levar ao desgaste contínuo e comprometer a saúde mental desses profissionais.

O estudo torna-se importante ainda, por evidenciar que o conflito trabalho-família emerge como um fator agravante no sofrimento dos docentes, uma vez que a dificuldade em equilibrar as demandas profissionais e familiares compromete tanto o desempenho no trabalho quanto a qualidade de vida pessoal. O estudo da relação entre *burnout* e o conflito trabalho-família no contexto do Ifes é relevante por permitir a identificação de padrões de estresse e sofrimento docente, subsidiando propostas de intervenção voltadas à promoção da saúde mental e ao bem-estar no trabalho. Compreender como essas variáveis se manifestam entre os professores do Ifes é essencial para o desenvolvimento de políticas institucionais de apoio, prevenção ao adoecimento e valorização profissional, garantindo uma educação pública de qualidade e condições laborais mais humanas e sustentáveis.

A intensificação do conflito trabalho-família na docência é uma característica que reflete as exigências crescentes do ambiente educacional, caracterizadas por uma sobrecarga de tarefas e pela necessidade de lidar com demandas emocionais e administrativas complexas. Segundo Oliveira e Silva (2023), os professores enfrentam frequentemente dificuldades para equilibrar as obrigações profissionais e famili-

ares devido à falta de tempo e energia, o que resulta em elevados níveis de estresse e desgaste emocional. Essa realidade é exacerbada por contextos educacionais que exigem uma adaptação constante às mudanças curriculares, avaliações externas e a utilização de novas tecnologias.

Esse cenário é particularmente preocupante devido à sobreposição de papéis de trabalho e familiares, que muitas vezes entram em conflito direto. De acordo com Costa e Nogueira (2022), enquanto longas jornadas de trabalho, a necessidade de preparação de aulas fora do horário laboral e o acompanhamento das demandas emocionais dos alunos limitam o tempo disponível para os compromissos familiares. Para docentes que também desempenham funções de cuidado em casa, como o cuidado de filhos familiares ou dependentes, esse conflito se torna ainda mais intenso, especialmente para as mulheres, que historicamente assumem maior responsabilidade nas tarefas domésticas. Essa dinâmica contribui para sentimentos de culpa e frustração, impactando níveis tanto na saúde mental quanto na eficácia.

A relação entre o conflito trabalho-família e a docência exige atenção não apenas pelos seus impactos individuais, mas também pelos efeitos coletivos na qualidade do ensino e na sustentabilidade do sistema educacional. Como apontam Ferreira e Almeida (2023), políticas institucionais que promovem a conciliação entre trabalho e família, como horários flexíveis e suporte psicológico, são fundamentais para mitigar esses efeitos. Além disso, é necessário fomentar uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, incentivando práticas que reduzam a sobrecarga e promovam o bem-estar docente.

Isso se reflete não apenas no bem-estar dos docentes, mas na qualidade de vida de suas famílias e, por extensão, na eficácia de seu ensino. Tais condições são suscetíveis de levar à síndrome de *burnout*, caracterizada por esgotamento emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal (MASLACH, JACKSON, 1981; SCHAUFELI, GREENGLASS, 2001).

Segundo Fernandes e Marinho-Araújo (2021), o bem-estar psicológico dos docentes é essencial para uma atuação pedagógica eficaz, pois afeta a disposição para planejar e executar atividades, a capacidade de interação com os alunos e a habilidade de lidar com os desafios diários. Além disso, é fundamental destacar que a profissão docente não se resume ao cumprimento de horas-aula, mas envolve uma série de atividades extracurriculares que exigem dedicação contínua, como o

planejamento de aulas, a correção de trabalhos e a constante atualização profissional.

Nesse sentido, investigar a prevalência e as dimensões da síndrome de *burnout* e do conflito trabalho-família entre os docentes do Ifes não apenas contribui para o avanço da pesquisa acadêmica na área de saúde ocupacional e bem-estar docente, mas também serve como subsídio para o desenvolvimento de estratégias institucionais de prevenção e intervenção. Assim, tal estudo é justificado pela necessidade em se compreender e mitigar os riscos associados à saúde mental dos professores, buscando garantir que a educação, um pilar fundamental da sociedade, possa ser ministrada por profissionais saudáveis, motivados e equilibrados (KYRIACOU, 2001).

A discussão sobre a síndrome de *burnout* entre professores, abordada por Carlotto e Câmara (2008), revela uma série de sintomas que ultrapassam o desgaste profissional e alcançam as esferas pessoal e interpessoal do educador. As características do *burnout*, evidenciam um cenário onde o educador encontra-se numa posição vulnerável à qualidade do seu trabalho e ao seu papel social. Ainda que as autoras tracem um panorama detalhado desses sintomas, percebe-se uma lacuna no que diz respeito às estratégias de enfrentamento e às políticas institucionais que poderiam ser implementadas para amparar os docentes afetados.

A saúde psicológica dos professores é um tema que tem ganhado relevância devido ao impacto direto no desempenho profissional e, conseqüentemente, na qualidade da educação oferecida. O estresse, o esgotamento e a pressão emocional são fatores que afetam a saúde mental dos docentes e refletem na sala de aula, influenciando tanto o desempenho dos alunos quanto o ambiente escolar como um todo (FERNANDES, MARINHO-ARAÚJO, 2021).

No entanto, a pesquisa deixa em aberto questionamentos sobre quais mecanismos específicos de suporte e intervenção seriam mais eficazes no contexto educacional brasileiro, especialmente em instituições federais de ensino, indicando uma oportunidade para investigação futura.

Os achados foram reveladores, mostrando que uma parcela considerável dos professores apresentava sintomas da síndrome, com 24% exibindo altos níveis de *burnout* e 11% indicando níveis severos da condição. A análise detalhada dos resul-

tados apontou para a relevância das variáveis sociodemográficas e laborais, com destaque para a associação significativa do desgaste psíquico com a idade e da culpa com o gênero. A implicação deste estudo para o contexto brasileiro, especialmente em instituições como o Ifes, sugere uma reflexão comparativa sobre como fatores sociodemográficos e laborais específicos contribuem para a síndrome de *burnout*, incentivando medidas preventivas e corretivas que possam ser adaptadas e implementadas localmente.

No contexto da síndrome de *burnout* entre docentes, os estudos realizados por Braun e Carlotto (2014) e Diehl e Carlotto (2020) fornecem uma percepção essencial sobre as variações dessa condição em diferentes ambientes educacionais.

Braun e Carlotto (2014) aplicaram o CESQT em uma amostra de professores de ensino especial e regular, constatando diferenças significativas entre os grupos, com o ensino especial mostrando maior entusiasmo pelo trabalho, enquanto o ensino regular apresentou índices mais altos nos perfis de *burnout*.

Complementarmente, Diehl e Carlotto (2020) destacaram, em seu estudo com 1.284 professores avaliados pelo CESQT-PE, contrastes notáveis nas experiências de *burnout* entre educadores de diferentes níveis de ensino, evidenciando maior ilusão pelo trabalho no ensino infantil e maiores níveis de desgaste e indolência no ensino fundamental e médio. Em ambos os casos, os resultados desses estudos evidenciam a necessidade de estratégias de apoio e intervenções pedagógicas diferenciadas, adaptadas às particularidades de cada nível de ensino (BRAUN, CARLOTTO, 2014; DIEHL, CARLOTTO, 2020).

A análise da interface trabalho-família nas instituições educacionais e no serviço público revela complexidades significativas. Mabilia *et al.* (2021) destacam o conflito percebido por servidoras de uma instituição federal de ensino, mostrando que as demandas do trabalho interferem mais intensamente na esfera familiar, com diferenças marcantes entre docentes e técnicas administrativas. Esse estudo ressalta a importância do equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e familiares, enfocando a necessidade de políticas que atendam ao bem-estar institucional.

Em um contexto municipal, Pereira, Martins e Gonçalves (2023) corroboram essa percepção ao identificar variáveis como idade, trabalho remoto e renda familiar como fatores que influenciam positivamente a gestão da interface trabalho-família

entre servidores públicos, apontando para a relevância de políticas públicas e práticas organizacionais que reconheçam e abordem estas variáveis sociodemográficas. A interligação desses estudos reforça a necessidade de uma gestão de recursos humanos que promova uma conciliação efetiva entre trabalho e vida familiar (MABILLIA, *et al.*, 2021; PEREIRA, MARTINS, GONÇALVES, 2023).

Em estudo conduzido por Freitas *et al.* (2018), a síndrome de *burnout* é investigada sob a ótica das suas implicações nas relações profissionais e familiares, enfatizando os desafios enfrentados por profissionais da área de saúde e segurança pública. O foco é identificar a prevalência do conflito entre trabalho e vida familiar nesses profissionais, frequentemente submetidos a condições de estresse elevado devido às exigências inerentes às suas profissões.

Com uma abordagem metodológica quantitativa, o estudo aponta em sua conclusão para a necessidade de reavaliar as lógicas de convivência impostas historicamente a homens e mulheres, visando a uma melhor gestão do equilíbrio trabalho-família e prevenção de desgastes emocionais e profissionais.

Por fim, a pesquisa conduzida por Bianchim *et al.* (2019) contribui ao explorar a percepção dos docentes sobre as interfaces conflituosas e positivas entre trabalho e família em instituições de ensino superior. Com base em um modelo de coleta e análise de dados mistos, este estudo empregou escalas validadas para medir o conflito e a interface positiva entre trabalho e família, fornecendo uma visão abrangente das experiências dos docentes.

Ao reconhecer a natureza da instituição de ensino como um fator influente, os autores destacam a complexidade dessa dinâmica e suas implicações para o desenvolvimento de estratégias de gestão acadêmica e de recursos humanos que possam atenuar tais conflitos e potencializar as interações positivas, ressaltando a relevância de um ambiente de trabalho apoiador para a qualidade de vida dos educadores (BIANCHIM *et al.*, 2019).

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O capítulo discorre sobre o arcabouço teórico pertinente à Síndrome de *Burnout*, à dinâmica entre o trabalho e a família e à intersecção desses dois temas. A investigação literária aqui apresentada proporciona uma compreensão ampla e atualizada acerca da Síndrome de *Burnout*, elucidando sua definição, origens e manifestações. Adicionalmente, é destacada a complexidade do equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e as demandas familiares, bem como os desafios inerentes a esse balanço. Por fim, a interface entre *burnout* e o conflito trabalho-família/família-trabalho é explorada, lançando luz sobre as ramificações desse entrelaçamento na saúde mental e bem-estar dos docentes.

2.1. SÍNDROME DE *BURNOUT*

Declarada como uma doença ocupacional pela OMS, em maio de 2019, a Síndrome de *burnout* é resultado de um estresse crônico presente no dia a dia do trabalhador, sendo também ligado, na maioria das vezes, a causa do estresse interpessoal contido no contexto laboral (LEITER, MASLACH, 2016).

Para Carneiro (2010), *burnout* é uma síndrome considerada uma doença do trabalho, que resulta da diferença percebida individualmente entre esforço e reconhecimento, sendo influenciada por fatores tanto individuais quanto organizacionais e sociais. Na visão de Codo e Vasques-Menezes (1999), a síndrome de *burnout* envolve a permanência de um indivíduo em uma situação de trabalho que ele já não consegue mais suportar, porém, também não consegue abandonar, como se fosse uma espécie de círculo vicioso.

O termo "*burnout*", que se refere ao esgotamento de profissionais, foi primeiramente introduzido na literatura por Holly B. Brandley em 1969, quando usou a expressão *staff "burn-out"* para descrever o cansaço dos trabalhadores assistenciais. Mais tarde, em 1974, o conceito foi aprofundado por Freudenberger, que o interpretou como um estado de desgaste ou exaustão resultante das intensas demandas de energia e recursos, especialmente observado em profissionais que lidam com dependentes químicos (BENEVIDES, 2016).

Embora as contribuições iniciais de Brandley (1969) e Freudenberger (1974) tenham sido fundamentais, foi somente na década de 1980 que a definição de

burnout foi consolidada, quando Christina Maslach (1981) introduziu uma abordagem multidimensional do fenômeno, identificando três dimensões da síndrome: exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal. Essa perspectiva se tornou amplamente aceita na pesquisa sobre *burnout* e serviu como base para o desenvolvimento de instrumentos de avaliação, como o *Maslach Burnout Inventory* (MBI), que é utilizado até hoje para diagnosticar e compreender a profundidade do esgotamento profissional em diferentes contextos. (BENEVIDES, 2016).

Carlotto (2011) destaca que o diagnóstico da Síndrome de *Burnout* comumente envolve a utilização de instrumentos psicológicos e entrevistas. Essa abordagem é crucial para identificar os sintomas predominantes e avaliar como eles podem impactar a capacidade do indivíduo de desempenhar suas atividades profissionais.

No entanto, é importante notar que o modelo mais reconhecido e amplamente adotado para esse diagnóstico foi desenvolvido por Christina Maslach e Susan Jackson em 1978, conforme elucidado em Carlotto *et al.* (2023). Este modelo é considerado um referencial importante no estudo e compreensão da SB.

O MBI foi concebido em 1978 por Christina Maslach e Susan Jackson. Inicialmente, o instrumento foi construído com base em duas dimensões: exaustão emocional e despersonalização. No entanto, a terceira dimensão, conhecida como realização profissional, foi adicionada posteriormente após uma pesquisa que envolveu uma ampla variedade de profissionais (AMIRI; MAHMOOD; MUSTAFA; KHAN, 2024).

O MBI tem como objetivo avaliar a percepção do trabalhador em relação ao seu trabalho, considerando três dimensões conceituais: exaustão emocional, realização profissional e despersonalização (LOPES, 2016). Em sua primeira versão, o inventário utilizava uma escala tipo Likert para avaliar tanto a intensidade quanto a frequência das respostas, variando de 0 a 6 (BATISTA; LEITE, 2023).

Na segunda edição do MBI, realizada em 1986, optou-se por avaliar apenas a frequência, uma vez que foi identificada uma forte associação entre as duas escalas, com muitos estudos relatando correlações superiores a 0,80 (FRIEDRICH *et al.*, 2023).

A exaustão emocional, a primeira dimensão proposta por Christina Maslach, se destaca pelo seu intenso esgotamento emocional, onde na maioria das vezes se origina do excesso de trabalho, levando a um desgaste tanto físico quanto emocional. Caracteriza-se por uma sensação de sobrecarga, na qual os profissionais experimentam a sensação de que não podem mais investir emocional ou fisicamente no trabalho (LEITER, MASLACH, 2016).

Atualmente, a exaustão emocional tem se destacado, capturando a atenção de pesquisadores e gestores por seu impacto proeminente na saúde e na produtividade dos trabalhadores, tanto o indivíduo quanto a entidade empregadora suportam as consequências do esgotamento emocional: para os trabalhadores, este se manifesta notavelmente na saúde e no bem-estar psicológico, afetando, frequentemente, suas trajetórias profissionais (TAMAYO, 2002).

Segundo Rupert, Stevanovic e Hunley (2009), a escalada do desgaste emocional encontra-se intrinsecamente ligada à ampliação dos conflitos entre o trabalho e a família, conduzindo, subsequentemente, a uma reduzida satisfação pessoal.

A despersonalização emerge como a segunda dimensão. Este aspecto envolve um distanciamento emocional, no qual os profissionais adotam atitudes negativas e cínicas em relação aos seus clientes, colegas e a organização como um todo, esse distanciamento pode levar a conflitos no ambiente de trabalho e comprometer a qualidade do atendimento (LEITER, MASLACH, 2016).

Boechat e Ferreira (2014) elucidam que a despersonalização pode ser conceituada como uma espécie de desumanização. Os estudiosos sublinham que, o recurso ao afastamento emocional - também reconhecido como despersonalização - é frequentemente adotado por indivíduos para lidar com as dificuldades emocionais presentes nos relacionamentos. Os autores vão além, afirmando que esta abordagem, que essencialmente converte pessoas em objetos nas interações, pode atenuar desconfortos emocionais e minimizar o estresse decorrente de relações interpessoais, funcionando também como um mecanismo para diminuir a tensão no ambiente profissional.

Conforme descrito por Franco *et al.* (2011), em uma pesquisa voltada para residentes enfermeiros que enfrentam as dificuldades diárias inerentes à residência

em enfermagem, a despersonalização é definida da seguinte maneira: “Despersonalização ou Desumanização (DE): esta é a característica específica da Síndrome, percebida por insensibilidade e desumanização no atendimento. Tratam clientes e colegas com frieza e indiferença” (FRANCO *et al.* 2011, p.13).

Por último, a terceira dimensão, denominada baixa realização profissional, reflete uma insatisfação profunda com o próprio desempenho no trabalho. Neste caso, o profissional percebe uma diminuição no sentimento de competência e eficácia, comprometendo sua capacidade de se relacionar adequadamente com aqueles sob seus cuidados, resultando em um atendimento menos empático e eficiente (MASLACH, SCHAUFELI, 2017).

O processo do *burnout* é caracterizado por fases interligadas que se desenvolvem de maneira paralela, cada uma com seus antecedentes específicos (Leite *et al.*, 2019). É importante destacar que essas fases não necessariamente seguem uma ordem linear. Muitas vezes, as pessoas afetadas pulam certas fases ou se encontram em várias delas simultaneamente. Geralmente, o processo começa com uma ambição excessiva e o desejo de provar algo a si mesmo, especialmente no contexto de trabalho, transformando-se em uma determinação e compulsão (CÂNDIDO; SOUZA, 2017).

Outro modelo que ganhou destaque na literatura sobre a Síndrome de *Burnout* é o *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo* (CESQT), criado por Gil-Monte em 2005. Este instrumento foi especialmente desenvolvido como uma alternativa eficaz para países onde o inglês não é a língua principal e visa oferecer características psicométricas mais precisas e adequadas às particularidades culturais e linguísticas desses contextos. Assim, ele se torna uma ferramenta valiosa para uma avaliação mais acurada da Síndrome de *Burnout* (JARRUCHE; MUCCI, 2021).

O modelo desenvolvido por Gil-Monte (2005) é quadridimensional e possui as seguintes dimensões: ilusão pelo trabalho, exaustão psíquica, indolência e culpa. A ilusão pelo trabalho é uma dimensão que reflete a paixão e o vigor com os quais os profissionais abordam suas tarefas diárias, tendo o entusiasmo como um indicador de comprometimento e dedicação, sendo essencial para sustentar a motivação e a energia no ambiente de trabalho. A exaustão psíquica é entendida, segundo Gil-Monte (2005), como um estado de fadiga e esgotamento mental persistente, muitas

vezes resultante da exposição contínua a demandas e estressores no ambiente de trabalho.

A indolência se manifesta como um comportamento de distanciamento e desinteresse em relação ao trabalho e aos colegas de profissão, esta dimensão sugere uma forma de autoproteção, onde o profissional cria barreiras emocionais para lidar com as adversidades do trabalho, muitas vezes, resultando em interações laborais menos empáticas e em uma atmosfera de trabalho mais fragmentada. Por último, a culpa é definida como uma sensação de responsabilidade e remorso por não conseguir cumprir com as expectativas e demandas profissionais. Esta dimensão ressalta a complexidade emocional dos trabalhadores, onde falhas percebidas ou reais podem desencadear sentimentos intensos de insuficiência e autojulgamento. (LOPES, 2016).

Dessa maneira, uma vez avaliada as dimensões da Síndrome de *Burnout*, o modelo permite identificar dois perfis diferentes (GIL-MONTE, 2005; GUIDETTI *et al.*, 2017). O primeiro perfil tem como característica uma série de emoções e atitudes vinculadas ao estresse no ambiente laboral, afetando o equilíbrio emocional do profissional. Ainda que este estresse não comprometa diretamente a execução de suas tarefas, ele pode influenciar negativamente a eficiência e a excelência do trabalho realizado.

Por outro lado, o segundo perfil, além de compartilhar traços do primeiro, incorpora o elemento da "Culpa". Os trabalhadores que se enquadram neste perfil tendem a se responsabilizar por sua sensação de exaustão, pela diminuição de sua resiliência física e emocional frente às tarefas e pela sua abordagem mais reservada nas interações no ambiente de trabalho (SUOMINEN *et al.*, 2024).

O modelo teórico que serve como base para o *CESQT* considera que a síndrome de *burnout* é uma reação ao estresse crônico no ambiente de trabalho, especialmente entre profissionais que lidam diretamente com pessoas (GIL-MONTE *et al.*, 2010). Nessa perspectiva, o modelo de Pedro Gil-Monte, Mary Sandra Carlotto e Sheila Gonçalves Câmara será o adotado nesta pesquisa por ser o mesmo que o instrumento de coleta de dados sobre *burnout* em professores utiliza.

A análise de diferentes fontes revela que, embora o MBI tenha demonstrado valores adequados de fidedignidade e validade em algumas situações (GIL-MONTE,

2005), frequentemente são identificadas insuficiências psicométricas, especialmente quando o instrumento é adaptado para idiomas diferentes do inglês (KRISTENSEN *et al.*, 2005; OLMEDO *et al.*, 2001; PEETERS & RUTTE, 2005; TRUCHOT *et al.*, 2000).

Essas insuficiências podem se manifestar na escala de despersonalização, com valores de alfa de *Cronbach* oscilando entre 0,42 e 0,64 e variações na estrutura fatorial de 4 a 7 fatores (GIL-MONTE, PEIRÓ, 1999; FIGUEIREDO-FERRAZ, GIL-MONTE, GRAU-ALBEROLA, 2009). Portanto, optou-se pela utilização do CESQT em português, considerando essa variabilidade nas características psicométricas do MBI em diferentes contextos e idiomas.

Diante das críticas e das limitações apontadas em relação ao *Maslach Inventory Burnout* (MBI), optou-se, neste estudo, pelo uso CESQT, em sua versão brasileira validada por Gil-Monte, Carlotto e Câmara (2010). Essa escolha foi pautada no considerando que o MBI, têm demonstrado limitações quando adaptado para idiomas diferentes do inglês.

Considera-se que o CESQT apresenta diversas vantagens em relação a outros instrumentos existentes para avaliar o fenômeno *do burnout*, entre essas vantagens destacam-se: o fato de que o CESQT se baseia em um modelo teórico prévio, antes de um modelo psicométrico; embora algumas de suas dimensões sejam similares às *do Maslach Burnout Inventory* (MBI), o CESQT incorpora os sentimentos de culpa, permitindo a identificação de diferentes perfis na evolução da síndrome de *burnout*; além de abordar os aspectos emocionais, o CESQT inclui elementos cognitivos e físicos do esgotamento; e, por fim, supera algumas das limitações psicométricas associadas à adaptação brasileira de outros instrumentos utilizados para avaliar o fenômeno *do burnout* (CARLOTTO, 2010; GIL-MONTE, CARLOTTO & CÂMARA, 2010).

2.2 SINTOMATOLOGIA DA SÍNDROME BURNOUT

Os sintomas físicos da Síndrome de *Burnout* incluem, principalmente, a sensação de exaustão extrema, que não é aliviada com o descanso. Essa exaustão tende a se manifestar como cansaço constante, dores de cabeça, distúrbios no sono e problemas gastrointestinais (SCHAUFELI, 2020).

Estudos recentes indicam que, devido à exaustão, as pessoas com *Burnout* muitas vezes desenvolvem uma resistência imunológica reduzida, tornando-se mais suscetíveis a doenças. De acordo com Carlotto e Câmara (2019), o desgaste físico não se limita ao ambiente de trabalho, afetando também as atividades cotidianas e os relacionamentos pessoais, o que demonstra o impacto abrangente da síndrome (SCHAUFELI, 2020).

Os principais sinais dessa síndrome incluem o esgotamento físico e emocional. A condição progride para sentimentos e comportamentos extremamente negativos, como cinismo em relação aos colegas de trabalho e uma apatia afetiva superficial (ROCHA; SANTOS, 2014). Outros sintomas frequentemente relatados incluem fadiga, mal-estar geral, disfunções sexuais, alterações no ciclo menstrual, dores de cabeça, enxaquecas, dores musculares, insônia, distúrbios alimentares, problemas cardiovasculares e gastrointestinais, disfunções no sistema imunológico e maior vulnerabilidade a infecções. Comportamentalmente, manifestam-se vícios em substâncias, abuso de ansiolíticos, alcoolismo, mudanças de humor, irritabilidade, agressividade e falta de concentração (VIANA; TORRE, 2017).

É evidente que os impactos da síndrome de *burnout* não só afetam o estado emocional dos profissionais, mas também causam mudanças de humor, levando a momentos em que os indivíduos podem ser atenciosos, enquanto em outros podem se tornar agressivos, além de parecerem distantes em situações que exigem atenção (ABREU *et al.*, 2020).

No cotidiano dos profissionais de saúde, diversos fatores contribuem diretamente para os efeitos dessa síndrome. Esses fatores de risco resultam das condições de trabalho, que muitas vezes são inadequadas para técnicos em enfermagem e enfermeiros. Durante o expediente, os acompanhantes dos pacientes, devido ao estado psicológico abalado, frequentemente interferem negativamente e sobrecarregam ainda mais o trabalho desses profissionais (CRUZ; LIMA, 2018).

A Síndrome de Burnout, caracterizada como um estado de esgotamento emocional, físico e mental na função do trabalho, é uma condição que afeta profundamente a vida dos indivíduos. Reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como uma característica ocupacional, a síndrome tem sintomatologia complexa e multifacetada, dividida em sintomas físicos, emocionais e comportamentais (MASLACH & LEITER, 2016). A identificação desses sintomas é fundamental para o

diagnóstico precoce e para a implementação de intervenções que promovam a saúde mental dos trabalhadores.

No aspecto emocional, a Síndrome de *Burnout* se manifesta por meio de sentimentos intensos de frustração, desesperança, falta de motivação e baixa autoestima. Esses sintomas emocionais estão associados à despersonalização, que, segundo Maslach e Leiter (2016), é um dos principais indicadores da síndrome. A despersonalização ocorre quando o indivíduo desenvolve uma atitude fria e impessoal em relação ao trabalho e às pessoas com quem interage, seja no ambiente profissional ou pessoal. Segundo Mourão e Ferraz (2020), essa condição resulta em sentimentos de alienação e distanciamento, dificultando as interações sociais e contribuindo para o isolamento do indivíduo.

Os sintomas emocionais do *burnout* afetam também a capacidade cognitiva, levando à redução da produtividade e à falta de concentração. Pessoas afetadas pela síndrome tendem a relatar dificuldades na realização de tarefas complexas, perda de memória e problemas com a tomada de decisão. Essa sintomatologia interfere diretamente na capacidade de trabalho e na eficácia profissional, aumentando as chances de erros e prejudicando o desempenho (FRANCO & ALMEIDA, 2021). Esses efeitos são particularmente específicos em profissões que excluem alta interação social, como no caso dos professores e profissionais da saúde, que são os mais abordados pela síndrome.

Os sintomas comportamentais também são centrais na caracterização da Síndrome de Burnout. Indivíduos com burnout apresentam, frequentemente, um comportamento apático, evitando interações e demonstrando um notável desinteresse pelas atividades que antes valorizavam. Segundo estudos de Carneiro *et al.* (2022), esse desengajamento pode se manifestar em faltas frequentes ao trabalho, atrasos e uma postura negativa e resistente frente às mudanças. A desmotivação leva o indivíduo a negligência tanto o autocuidado quanto às responsabilidades profissionais, agravando ainda mais o quadro de *Burnout*.

Além dos sintomas mencionados, é comum que a Síndrome de *Burnout* seja acompanhada de sintomas de ansiedade e depressão, especialmente quando não se manifesta precocemente. Segundo Vieira e Martins (2023), o desenvolvimento de transtornos de humor é um reflexo das mudanças neuropsicológicas causadas pelo *Burnout*, o que pode complicar ainda mais o processo de tratamento. Os autores

defendem que o *burnout* deve ser tratado como uma síndrome complexa, que exige intervenções tanto no ambiente de trabalho quanto na vida pessoal do indivíduo para evitar agravamentos.

O diagnóstico da Síndrome de *Burnout* requer uma avaliação cuidadosa de todos esses sintomas, uma vez que os sintomas físicos, emocionais e comportamentais frequentemente se sobrepõem e se intensificam mutuamente. Para Schaufeli (2020), a identificação precoce e a prevenção são fundamentais para evitar o impacto da síndrome, e isso exige um esforço conjunto entre profissionais de saúde mental e gestores. Intervenções como psicoterapia, mudanças no estilo de vida e práticas de autocuidado demonstraram ser eficazes na recuperação, especialmente quando combinadas com a redução da carga de trabalho e melhorias no ambiente organizacional (OLIVEIRA; SILVA, 2023).

Concluindo, a Síndrome de *Burnout* apresenta uma sintomatologia diversificada, que vai além dos sinais visíveis no ambiente de trabalho e afeta o indivíduo em todas as esferas de sua vida. A compreensão e o diagnóstico dos sintomas físicos, emocionais e comportamentais são essenciais para a adoção de estratégias preventivas e de intervenção. O reconhecimento da síndrome como uma condição ocupacional que exige atenção e tratamento adequado é fundamental para preservar a saúde mental dos trabalhadores e promover ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis.

A prevenção do estresse no ambiente de trabalho será um dos maiores desafios da saúde ocupacional no século XXI. É crucial entender a Síndrome de *Burnout*, suas origens, impactos e estratégias de prevenção, além de identificar os fatores que, isoladamente ou em conjunto, podem desencadeá-la, já que existem muitas possibilidades de intervenção preventiva ou reabilitadora (WILTENBUG, 2009). O passo essencial para prevenir essa síndrome está relacionado ao entendimento de como os profissionais podem ser afetados por esse problema. Para aqueles que já apresentam sintomas, é importante buscar tratamento (BRITO; SOUSA, 2019).

Existem várias formas de tratamento a nível individual, mas é fundamental respeitar os limites de cada pessoa. Mesmo que temporárias, as intervenções junto ao trabalhador são sempre benéficas. No entanto, essas ações podem reforçar a concepção equivocada de que o problema é exclusivamente do indivíduo, aumentando seu sentimento de fracasso, isolamento e baixa autoestima. As intervenções

devem focar na organização do trabalho, no ambiente social e no contexto mais amplo. A Síndrome de *Burnout* não é um problema individual, mas sim psicossocial (ROCHA; SANTOS, 2014). A prática de terapia é fundamental para o tratamento dessa síndrome. A prevenção envolve identificar os problemas causadores e o tratamento está diretamente relacionado ao acompanhamento desses profissionais (ROCHA; SANTOS, 2014).

2.3. CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA/FAMÍLIA-TRABALHO

O conflito entre trabalho e família, também conhecido como conflito trabalho-família/família-trabalho, surge quando as demandas de um dos domínios (trabalho ou família) interferem na capacidade de atendimento às necessidades do outro. Estas características são caracterizadas pela sensação de exaustão, dificuldades de conciliação e aumento da pressão emocional, aspectos que afetam significativamente o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores (GREENHAUS & BEUTELL, 1985; OLIVEIRA & SILVA, 2021).

Em uma sociedade em que a sobrecarga de responsabilidades profissionais e familiares é uma realidade crescente, a compreensão dos fatores que intensificam esses conflitos e o desenvolvimento de estratégias para mitigá-los são essenciais para promover um equilíbrio saudável entre a vida profissional (GREENHAUS & BEUTELL, 1985; OLIVEIRA & SILVA, 2021). O conceito de conflito trabalho-família e família-trabalho é multifacetado e abrange dois pontos específicos: o conflito trabalho-família, no qual a discriminação do trabalho afeta o ambiente familiar; e o conflito família-trabalho, onde as responsabilidades familiares impactam o desempenho no trabalho (MARTINS & ALMEIDA, 2022).

No conflito trabalho-família, é comum que demandas de trabalho excessivos ou horários pouco flexíveis comprometam o tempo e a energia disponível para a vida familiar, dificultando o envolvimento em atividades domésticas e sociais. Esta situação é particularmente prevalente entre profissionais que possuem altos níveis de responsabilidade, como gestores e profissionais de saúde, e entre aqueles que enfrentam longas jornadas de trabalho (MARTINS & ALMEIDA, 2022). Já no caso de conflito família-trabalho, os papéis e obrigações familiares, como o cuidado com filhos ou familiares dependentes, interferem nas demandas profissionais, podendo

resultar em faltas ou baixo rendimento.

A pressão para equilibrar essas demandas impacta de forma diferenciada entre homens e mulheres, especialmente em sociedades onde ainda existe uma divisão de papéis baseada em gênero. Estudos mostram que as mulheres, em geral, são mais propensas a experimentar conflitos entre família e trabalho devido à sobrecarga de tarefas domésticas e de cuidados com filhos e outros familiares, mesmo quando também ocupam posições de trabalho em tempo integral (GOMES *et al.*, 2021).

Essa sobrecarga impacta a satisfação no trabalho e no âmbito familiar, gerando sentimentos de culpa e insatisfação nas mulheres, que se vêem cobradas a desempenhar bem ambos os papéis. Por outro lado, os homens frequentemente relatam experiências de conflito trabalho-família quando trabalham em setores de alta demanda, mas, culturalmente, a pressão por desempenhar funções familiares costuma ser menor para eles do que para as mulheres, segundo Lima e Silva (2022).

A busca por estratégias que possam reduzir o conflito entre trabalho e família tem se tornado um ponto de interesse para empresas e pesquisadores, pois o equilíbrio entre esses domínios está associado a níveis mais elevados de satisfação no trabalho e de qualidade de vida. Algumas organizações já autorizaram a importância de oferecer políticas de flexibilidade, como a possibilidade de trabalho remoto e horários flexíveis, que permitem ao funcionário adaptar sua rotina às necessidades familiares (COSTA, OLIVEIRA, 2023).

Segundo Costa e Oliveira (2023), o *home office*, por exemplo, mostrou uma ferramenta eficaz para reduzir o conflito família-trabalho, pois oferece maior flexibilidade para administração do tempo e possibilita uma maior presença no ambiente doméstico. No entanto, é importante notar que, em alguns casos, o *home office* pode acentuar os conflitos, especialmente quando há dificuldades de separação entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo familiar, exigindo estratégias pessoais de autogestão.

Além da flexibilidade no trabalho, os indivíduos também podem adotar estratégias de enfrentamento para gerenciar o conflito entre trabalho e família. Essas estratégias incluem o planejamento prévio das atividades, a delegação de tarefas e a prática de autocuidado, que auxiliam na gestão do estresse e na recuperação mental

(FRANÇA & SANTOS, 2021).

Muitos autores destacam a importância do apoio social, tanto no ambiente de trabalho quanto na família, como um fator protetor contra os impactos negativos do conflito trabalho-família. Um ambiente organizacional que oferece suporte emocional e oportunidades de crescimento profissional contribui para uma percepção positiva do trabalho e melhora a capacidade de enfrentar os desafios da conciliação trabalho-família (SILVA & GOMES, 2022).

Em síntese, o conflito trabalho-família/família-trabalho representa um desafio para os profissionais modernos, impactando tanto a saúde mental quanto o desempenho no trabalho e a qualidade das relações familiares. A gestão eficaz desse conflito exige uma abordagem multidimensional, envolvendo ações de apoio organizacional e desenvolvimento de habilidades pessoais de gerenciamento de tempo e estresse. À medida que empresas e governos monitoram a importância de políticas que promovam o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, tornam-se possíveis proporcionar ambientes de trabalho mais saudáveis, nos quais os indivíduos possam desempenhar seus papéis de maneira satisfatória, tanto na vida profissional quanto pessoal. A longo prazo, esses esforços são fundamentais para garantir o bem-estar dos trabalhadores e o fortalecimento das organizações. (FRANÇA; SANTOS, 2021).

No contexto contemporâneo, globalizado e intensamente digital, confrontamos com a simultaneidade de múltiplas atividades e desempenho de diversos papéis, como os associados ao trabalho e à família. Nesse sentido, Feijó Júnior *et al.* (2017) salientam que os problemas e realizações pessoais do trabalhador estão intrinsecamente ligados ao seu comprometimento organizacional e, conseqüentemente, à sua performance profissional. Para os docentes, que frequentemente lidam com extensas cargas horárias, pressões para publicação, e demandas de sala de aula, o equilíbrio entre trabalho e família é ainda mais desafiador (SCHAUFELI; BAKKER, 2004).

Ao longo do século XX, transformações profundas no âmbito sociocultural e econômico moldaram de forma inédita as relações laborais e os padrões familiares, com isso, um dos marcos dessa era foi a progressiva inserção feminina no ambiente profissional, especialmente no contexto pós Segunda Guerra Mundial, em que todo esse movimento alterou a estabelecida divisão de responsabilidades, na qual o homem se destacava como sustento da família, enquanto à mulher cabia a gestão

do lar (HOCHSCHILD, 1989).

De acordo com Pleck (1977), nos anos de 1970 e 1980 que o conflito trabalho-família começou a ganhar reconhecimento substancial na literatura acadêmica, período em que a crescente presença feminina no mercado de trabalho, combinada com as transformações nas estruturas familiares, como o aumento das famílias monoparentais, levou os pesquisadores a investigarem o equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e domésticas.

Jacobs e Gerson (2004) também corroboram como assunto ao revelaram que longas horas de trabalho, exacerbadas pela conectividade digital, ampliam a tensão no equilíbrio entre trabalho e família. As pesquisas realizadas por Chambel (2008) também reforçam as percepções do modelo proposto por Greenhaus e Beutell, especialmente no que se refere à gestão do tempo. Chambel destaca que a dedicação excessiva ao trabalho, frequentemente exacerbada pela sobrecarga de tarefas, tende a gerar impactos adversos e pode complicar ou até impossibilitar a harmonização entre as demandas profissionais e as responsabilidades familiares, evidenciando a intrínseca relação entre o tempo despendido no trabalho e os desafios na conciliação trabalho-família.

Outra fonte de conflito apontada por Greenhaus e Beutell (1985) é a tensão, onde estresse acumulado em um determinado domínio, como o ambiente de trabalho, pode transbordar e influenciar negativamente um segundo domínio, por exemplo, a esfera familiar. Esse conflito está fortemente associado à ausência de apoio, especialmente no âmbito familiar.

Por fim, o conflito de comportamento conforme delineado por Greenhaus e Beutell (1985), refere-se à dissonância que surge quando comportamentos e atitudes, que são valorizados ou esperados em um domínio (como a assertividade no ambiente de trabalho), chocam-se com as expectativas de outro domínio (por exemplo, a necessidade de ser sensível e atencioso no ambiente doméstico), esse desalinhamento comportamental pode levar a tensões significativas, pois o indivíduo pode lutar para adaptar seus comportamentos conforme o contexto em questão.

Complementando esse entendimento, Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux e Brinley (2005) exploram mais profundamente essa interação comportamental entre trabalho e família, onde apontam que determinadas características valorizadas em

um papel específico podem criar dissonâncias, resultando em conflitos comportamentais. Para ilustrar, um comportamento assertivo pode ser incentivado e até recompensado no contexto profissional, pode ser percebido como inadequado ou mesmo problemático dentro do ambiente familiar.

Edwards e Rothbard (2000) proporcionaram avanços significativos no campo de estudo sobre o conflito trabalho-família, complementando e expandindo as bases estabelecidas pelo trabalho pioneiro de Greenhaus e Beutell (1985). Eles aprofundaram a análise das dinâmicas envolvidas no conflito trabalho-família, introduzindo um modelo inovador que esclarece essas interações. Este modelo categoriza as interações de maneiras distintas, incluindo conceitos como contaminação, compensação, segmentação, escoamento de recursos e conflito. Este enfoque oferece uma perspectiva mais detalhada e matizada, permitindo uma melhor compreensão das complexas relações entre a vida profissional e familiar.

De acordo com Edwards e Rothbard (2000), a contaminação refere-se a um processo pelo qual as tensões e as problemáticas de um domínio infiltram-se e afetam negativamente o outro, ocorrendo quando o estresse ou a insatisfação em uma área da vida de um indivíduo "contamina" a outra, levando a uma redução do bem-estar geral. Na contaminação, os problemas de um domínio se espalham, criando uma atmosfera negativa no outro, afetando a capacidade do indivíduo de funcionar eficazmente em ambos os contextos.

A compensação, conforme discutido por Edwards e Rothbard (2000), é a ideia de que os indivíduos buscam compensar as deficiências ou frustrações em um domínio, concentrando-se e investindo em outro domínio. Por exemplo, um indivíduo insatisfeito com sua vida profissional pode procurar satisfação e realização na vida familiar, ou vice-versa. Já a segmentação, é a tendência de manter o trabalho e a família como esferas separadas e distintas, com pouca ou nenhuma sobreposição entre elas. Indivíduos que praticam a segmentação procuram manter fronteiras claras entre suas responsabilidades profissionais e familiares, minimizando a interferência e o impacto de um domínio sobre o outro (EDWARDS, ROTHBARD, 2000).

O conceito de escoamento de recursos, abordado por Edwards e Rothbard (2000), refere-se à ideia de que os recursos (como tempo, energia e atenção) são finitos e que a dedicação excessiva a um domínio (trabalho ou família) pode levar à

escassez de recursos no outro. Este escoamento pode resultar em estresse e conflito, pois o indivíduo luta para atender às demandas em ambos os domínios com recursos limitados.

Por fim, Edwards e Rothbard (2000) discutem o conceito de conflitos, que ocorrem quando as demandas de trabalho e família são mutuamente incompatíveis de alguma forma, tornando difícil para o indivíduo atender plenamente às exigências de ambos os domínios. Esses conflitos podem ser de natureza temporal, psicológica ou comportamental, e frequentemente levam a um ciclo de estresse e tensão, afetando negativamente o bem-estar do indivíduo e seu desempenho em ambas as áreas da vida.

Diante dos modelos apresentados, na presente pesquisa, fundamentaremos nosso estudo no modelo de Greenhaus e Beutell (1985), que se estabelece como um dos pilares na investigação do conflito trabalho-família. Este modelo, pioneiro em sua abordagem, explora a inter-relação bidirecional entre as obrigações profissionais e familiares, enfatizando as dimensões de tempo, tensão e comportamento como as principais fontes de conflito (GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J., 1985).

A adoção deste modelo se justifica por ser amplamente reconhecido na literatura acadêmica como um dos primeiros a sistematizar de maneira abrangente o fenômeno do conflito trabalho-família, bem como por ser particularmente relevante para analisar as dinâmicas contemporâneas do mundo do trabalho, que estão cada vez mais complexas e variadas.

2.4 RELAÇÃO ENTRE BURNOUT E CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA/FAMÍLIA-TRABALHO

Nos estudos sobre a dinâmica laboral, constata-se uma correlação substancial entre a síndrome de *burnout* e o conflito trabalho-família/família-trabalho. A investigação conduzida por Trzebiatowski e Triana (2020) contribui para essa discussão ao revelar que a clara percepção de responsabilidades familiares se correlaciona diretamente com o incremento da exaustão emocional e com a níveis de conflitos na dinâmica entre a vida profissional e pessoal.

Sobre a relação entre *burnout* e conflito trabalho-família a pesquisa de Montgomery *et al.* (2002), centrada em gerentes de jornais, demonstra que a interferên-

cia do trabalho na vida familiar pode não apenas intensificar o *burnout*, mas também diminuir o engajamento no trabalho, refletindo a incompatibilidade entre as demandas profissionais e familiares.

Paralelamente, Wang *et al.* (2012) investigam médicos chineses, encontrando uma correlação positiva entre conflito trabalho-família e *burnout*, com o capital psicológico atuando como um mediador parcial, o que sugere a capacidade de fatores psicológicos individuais em mitigar os impactos negativos do conflito.

Complementando esta análise, Nordenmark (2002) discute como a gestão de múltiplos papéis sociais, envolvendo obrigações profissionais e familiares, pode ser percebida como um recurso ou um fardo, dependendo de variáveis como gênero e carga de trabalho. Esses estudos, de maneira coletiva, enfatizam a necessidade de uma compreensão mais aprofundada sobre como as interações entre as esferas profissional e pessoal influenciam o desenvolvimento de *burnout*, considerando as especificidades de diferentes contextos profissionais e demográficos.

Corroborando com a temática, o estudo de Peeters, Montgomery, Bakker e Schaufeli (2005) propõe uma estrutura de três fatores para as demandas no trabalho e em casa, abrangendo aspectos quantitativos, emocionais e mentais. Destaca-se que o modelo testado revela como essas demandas em ambos os domínios da vida estão relacionadas ao *burnout* ocupacional, mediadas tanto pela interferência do trabalho no ambiente doméstico quanto pela interferência do ambiente doméstico no trabalho. Os resultados obtidos confirmam que as demandas profissionais e familiares possuem um impacto direto e indireto no *burnout* (PEETERS *et al.*, 2005).

O conflito trabalho-família (CTF) é definido como uma forma de conflito de papéis em que as demandas dos papéis no trabalho e na família são mutuamente incompatíveis em algum aspecto (Greenhaus & Beutell, 1985). Isso pode ocorrer em duas direções: o conflito trabalho-família (CTF), onde as demandas do trabalho interferem nas responsabilidades familiares, e o conflito família-trabalho (CFT), onde as demandas familiares interferem nas responsabilidades profissionais.

Estudos empíricos têm demonstrado uma forte correlação entre o *burnout* e o conflito trabalho-família/família-trabalho. Allen *et al.* (2000) sugerem que o CTF está positivamente relacionado com a exaustão emocional, um dos principais componentes do *burnout*. Além disso, a pressão para cumprir as demandas de ambos os pa-

péis pode levar ao esgotamento dos recursos emocionais e físicos, resultando em um maior risco de *burnout* (GRANDEY & CROPANZANO, 1999).

Um estudo realizado por Frone, Russell e Cooper (1992) mostrou que o CTF e o CFT estão significativamente relacionados com indicadores de *burnout*, incluindo exaustão emocional e despersonalização. Além disso, foi observado que o CFT tem um impacto mais pronunciado na exaustão emocional em comparação com o CTF, possivelmente devido às expectativas culturais e sociais que colocam a família como uma prioridade (FRONE *et al.*, 1992).

Outro estudo realizado por Leiter e Durup (1996) explorou a relação longitudinal entre o *burnout* e o CTF/CFT, demonstrando que o CTF prediz um aumento nos níveis de exaustão emocional e despersonalização ao longo do tempo. Esses achados sugerem que intervenções que visam reduzir o conflito entre os papéis de trabalho e família podem ser eficazes na prevenção do *burnout*.

Para mitigar os efeitos do CTF e CFT no *burnout*, é essencial que as organizações implementem políticas de equilíbrio trabalho-vida, como horários de trabalho flexíveis, opções de trabalho remoto e programas de apoio à família. Além disso, o desenvolvimento de habilidades de gerenciamento de tempo e de coping por parte dos empregados pode reduzir o impacto negativo do conflito de papéis (MICHEL, KOTRBA, MITCHELSON, CLARK, & BALTES, 2011).

Portanto, a relação entre *burnout* e conflito trabalho-família/família-trabalho é complexa e multifacetada, implicando que tanto as organizações quanto os indivíduos precisam adotar abordagens proativas para gerenciar essa dinâmica. A implementação de políticas de equilíbrio trabalho-vida, juntamente com o desenvolvimento de estratégias pessoais de coping, pode reduzir significativamente o risco de *burnout* e promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

2.5 HIPÓTESES

Em consonância com a revisão de literatura explorada neste estudo, que abrange desde a definição, origens e manifestações da Síndrome de *Burnout* até as complexas dinâmicas entre responsabilidades profissionais e demandas familiares, formulam-se as seguintes hipóteses de pesquisa. Cada hipótese é embasada em

estudos prévios e visa contribuir para a compreensão aprofundada dos desafios enfrentados pelos educadores em ambientes acadêmicos, em especial o Ifes, fornecendo diretrizes para intervenções efetivas e políticas institucionais.

H1: Existem diferenças na prevalência da síndrome de *burnout* em função das variáveis sociodemográficas e profissionais.

Contribuindo com a hipótese apresentada, o estudo de Batista *et al.* (2010), focado em professores da primeira fase do ensino fundamental de escolas municipais em João Pessoa, PB, identificou que 33,6% dos docentes enfrentam altos níveis de exaustão emocional, enquanto 8,3% apresentam alto nível de despersonalização e 43,4% demonstram baixa realização profissional.

As associações encontradas entre essas dimensões do *burnout* e variáveis como estado civil, idade e estabilidade no emprego reforçam a ideia de que fatores sociodemográficos e profissionais são cruciais na prevalência dessa síndrome (BATISTA *et al.*, 2010).

Em consonância com as descobertas de Batista *et al.* (2010), o estudo de Koga *et al.* (2015) aprofunda o entendimento sobre como as variáveis sociodemográficas e profissionais influenciam a prevalência da Síndrome de *Burnout*. Este estudo, realizado com professores da educação básica em Londrina, Paraná, evidenciou que a idade dos professores é um fator significativo, com profissionais mais jovens apresentando maior frequência de despersonalização e baixa realização profissional.

Os achados evidenciados corroboram H1, ilustrando que o estágio da carreira, juntamente com as condições ocupacionais, desempenha um papel crucial no desenvolvimento do *Burnout*. Assim, a combinação dos estudos de Batista *et al.* (2010) e Koga *et al.* (2015) reforça a perspectiva de que variáveis sociodemográficas, como idade e estado civil, junto a aspectos profissionais, como estabilidade no emprego, moldam significativamente a incidência da síndrome entre os docentes.

H2: Existem diferenças nos níveis do conflito trabalho-família/família trabalho em função das variáveis sociodemográficas e profissionais.

A presente hipótese, se alinha aos achados de Koga *et al.* (2015) e Simon, Nunes e Oliveira (2021). O estudo de Koga *et al.* (2015) demonstra que a sobrecarga de trabalho entre professores, muitas vezes exacerbada pela necessidade de

levar tarefas para casa, afeta diretamente o tempo disponível para atividades familiares e de lazer, resultando em um conflito trabalho-família evidente.

Esta interferência do trabalho na vida pessoal está associada ao aumento da exaustão emocional e da baixa realização profissional, ressaltando a importância do equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e as necessidades pessoais para o bem-estar dos professores (KOGA *et al.*, 2015).

Em complemento, Simon, Nunes e Oliveira (2021) no capítulo 4 do livro "Investigação e Práticas em Orientação de Carreira: Cenário 2021", reforçam essa perspectiva. Os autores identificam que variáveis como nível de escolaridade, renda e carga horária de trabalho estão associadas ao aumento do conflito trabalho-família e família-trabalho.

Observam que a necessidade de conciliar o trabalho intenso com a vida familiar contribui para o aumento do conflito trabalho-família, especialmente quando os períodos de trabalho coincidem com momentos de lazer familiar (SIMON; NUNES; OLIVEIRA, 2021). Adicionalmente, fatores como a responsabilidade principal pela renda familiar e a presença de filhos influenciam a percepção do conflito família-trabalho, evidenciando que as variáveis sociodemográficas e profissionais têm um papel significativo na configuração desses conflitos.

H3: A síndrome de *burnout* é preditora do conflito trabalho-família/família trabalho.

Em referência a esta hipótese, estudo de Burke e Greenglass (2001) oferece um suporte teórico relevante ao examinarem os efeitos do *burnout* em profissionais de enfermagem durante um período de reestruturação e redução de pessoal em um hospital. O estudo identificou que o conflito trabalho-família era mais significativo do que o conflito família-trabalho e que aspectos demográficos pessoais não predisseram o conflito família-trabalho, mas sim os estressores ligados à reestruturação e redução de pessoal previram o conflito trabalho-família. Este achado sugere uma relação direta entre os estressores ocupacionais e o aumento dos conflitos entre as responsabilidades profissionais e familiares.

Mais importante, o estudo revelou que tanto os estressores de reestruturação quanto os conflitos trabalho-família e família-trabalho estavam associados a níveis elevados de *burnout*. Este aspecto, indica que o *burnout* não só é um resultado des-

ses conflitos, mas também pode agir como um fator preditor, exacerbando as tensões entre as esferas profissional e pessoal. A pesquisa de Burke e Greenglass (2001) também aponta para as repercussões negativas do *burnout* na vida doméstica, reforçando a ideia de que o esgotamento profissional pode influenciar negativamente a dinâmica familiar e vice-versa.

H4: O conflito trabalho-família/família trabalho é preditor da síndrome de *burnout*.

No estudo conduzido por Nádia Maria Beserra Leite (2007), o conflito trabalho-família age como um agente estressor significativo, elevando os níveis de *Burnout* em todas as suas dimensões, a associação entre este conflito e a exaustão emocional é particularmente notável, evidenciando que o conflito trabalho-família pode não apenas afetar diretamente a exaustão emocional, mas também influenciar indiretamente outras dimensões de *Burnout*, como a despersonalização e a baixa realização profissional. Além disso, o estudo destaca a importância do suporte social como um recurso valioso para os professores, ajudando a minimizar os fatores de risco associados à profissão docente, que é considerada de alto risco para o desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*.

3. MÉTODO

A finalidade principal deste estudo foi investigar a relação entre os níveis de *burnout* e as dinâmicas do conflito trabalho-família entre os docentes do Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes). Para alcançar este objetivo, adotamos uma abordagem quantitativa, numa estratégia de investigação explicativa e design transversal.

A fim de mensurar os níveis de *burnout*, optou-se por empregar a versão brasileira do "*Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo*" (CESQT), conforme validada por Gil-Monte, Carlotto e Câmara (2010). A escolha desse instrumento deve-se à sua adequada adaptação ao contexto brasileiro, proporcionando uma avaliação consistente e confiável do fenômeno de *burnout* em professores no Brasil.

Já o construto conflito trabalho-família foi mensurado usando o modelo adaptado por Aguiar e Bastos (2013) para o contexto brasileiro, do modelo originariamente desenvolvido por Netemeyer *et al.* para o contexto americano. Esse modelo foi escolhido devido à sua aplicabilidade e eficácia comprovada em capturar as complexidades das relações trabalho-família em diversas regiões do Brasil. A escolha deste instrumento foi reforçada pelas boas propriedades psicométricas observadas na pesquisa de Aguiar e Bastos (2013), assegurando sua relevância e adequação para refletir as especificidades do ambiente de trabalho brasileiro.

O CESQT foi selecionado como uma alternativa mais adequada para avaliar o nível de *burnout* nos docentes do Ifes, levando em consideração a variabilidade nas características psicométricas do MBI em diferentes contextos e idiomas, conforme discutido anteriormente.

3.1. POPULAÇÃO E AMOSTRA DO ESTUDO

A presente pesquisa teve como população os docentes do Ifes, uma instituição federal de ensino com uma ampla rede de atuação, operando em 25 *campi*, incluindo o Centro de Referência em Formação e em Educação a Distância (Cefor), com presença em todas as microrregiões do Espírito Santo. Além dos *campi*, o Ifes mantém 49 polos de educação a distância espalhados pelo estado, juntamente com

o Polo de Inovação e a Cidade da Inovação, fortalecendo seu compromisso com a educação e a inovação (Ifes, 2024).

A população desta pesquisa compreendeu um total de 1.487 docentes ativos, conforme dados registrados em agosto de 2024 (Ifes, 2024). Estes profissionais são essenciais não só na formação educacional dos alunos, mas também contribuem significativamente para o avanço acadêmico e tecnológico da região. Suas atividades, envolvendo ensino, pesquisa e extensão, são fundamentais para o desenvolvimento dos estudantes bem como para o avanço do conhecimento na comunidade acadêmica. A Tabela 1 a seguir apresenta os dados demográficos dos entrevistados.

Tabela 1 - Dados Demográficos

Função no Ifes		
Docência apenas (aulas, orientações, pesquisa, extensão, etc.)	77,24%	112
Docência e funções administrativas/gestão	20,69%	30
Função administrativa/gestão exclusivamente	2,07%	3
Idade		
Entre 18 e 24 anos	0,00%	0
Entre 25 e 34 anos	15,86%	23
Entre 35 e 44 anos	39,31%	57
Entre 45 e 54 anos	33,10%	48
Entre 55 e 64 anos	10,34%	15
Entre 65 e 74 anos	1,38%	2
75 anos ou mais	0,00%	0
Gênero		
Feminino	40,69%	59
Masculino	58,62%	85
Prefiro não informar	0,69%	1
Estado Civil		
Casado(a)	51,72%	75
Viúvo(a)	0,69%	1
Divorciado(a)	6,90%	10
Separado(a)	4,14%	6
Em união estável ou união civil	6,90%	10
Solteiro(a), morando com companheiro(a)	5,52%	8
Solteiro(a), nunca me casei	24,14%	35

Escolaridade		
Graduação	0,00%	0
Pós-graduação (Especialização)	9,66%	14
Mestrado	43,45%	63
Doutorado	46,90%	68
Nível de Ensino que Atua		
Ensino médio	42,07%	61
Ensino superior	46,21%	67
Outro (especifique)	11,72%	17
Carga Horária		
20 horas	0,69%	1
40 horas	27,59%	40
Dedicação exclusiva	71,72%	104
Cuida de algum familiar		
Sim	19,31%	28
Não	80,69%	117

Utilizou-se uma abordagem quantitativa com aplicação de questionários online, compostos por três blocos: sociodemográfico, *burnout* (CESQT) e conflito trabalho-família (CTF). A amostra foi composta por 155 docentes de diferentes *campi* do Ifes. A amostra foi selecionada com base em critérios específicos:

a) **Critério de Inclusão:** Foi restrita a docentes ativos do Ifes com, no mínimo, um ano de experiência na função. Este requisito assegura que os participantes tenham vivência profissional suficiente para fornecer insumos sobre os fenômenos de *burnout* e conflito trabalho-família.

b) **Critério de Exclusão:** Docentes que atuam exclusivamente em cargos administrativos ou de gestão serão excluídos do estudo. O foco foi direcionado aos profissionais envolvidos diretamente com atividades de ensino, pesquisa e extensão, dada a natureza específica de seus desafios e experiências.

3.2. COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada através de questionário *online*, divididos em

três blocos principais: sociodemográfico (Apêndice A), *burnout* (Anexo A) e conflito trabalho-família (Anexo B). O objetivo foi obter um perfil pessoal e profissional dos docentes do IFES, além de avaliar sua predisposição ao *burnout* e ao conflito trabalho-família.

A coleta de dados foi em setembro de 2024, fornecendo uma fotografia transversal da situação dos docentes, considerando possíveis influências do contexto socioeconômico, político e tecnológico do momento.

Os questionários foram disponibilizados *online* utilizando a *SurveyMonkey*. Os docentes do Ifes receberam convites por *e-mail* e *whatsapp* para participar do estudo, onde foram informados sobre os objetivos e a relevância da pesquisa.

1) Questionário sociodemográfico (Apêndice A), elaborado para esta pesquisa, contendo 18 perguntas. Este questionário visa coletar informações abrangentes sobre o perfil dos participantes e seu vínculo com a instituição, incluindo aspectos como idade, gênero, formação educacional, tempo de serviço no Ifes, entre outros. Essas informações sociodemográficas são cruciais para contextualizar as análises dos níveis de *burnout* e do conflito trabalho-família, permitindo uma compreensão mais aprofundada de como esses fenômenos estão relacionados com variáveis demográficas e profissionais específicas.

2) *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo – CESQT-PE* (Anexo A), adaptado e validado para o uso no Brasil por Gil-Monte *et al.* (2010). Este questionário é composto por 20 itens, distribuídos em quatro dimensões:

- a) 5 itens para Ilusão pelo trabalho;
- b) 4 itens para Desgaste psíquico;
- c) 6 itens para Indolência;
- d) 5 itens para Culpa

Os itens são respondidos por meio de escala tipo *Likert* de 5 pontos nos quais: 0 = nunca, 1 = raramente: algumas vezes por ano, 2 = às vezes: algumas vezes por mês, 3 = frequentemente: algumas vezes por semana e 4 = muito frequentemente: todos os dias. 3) Conflito trabalho-família (Anexo B) – será utilizado a medida originalmente desenvolvida por Netemeyer *et al.* (1996) e posteriormente

adaptada para o contexto brasileiro por Aguiar e Bastos (2012). Trata-se de uma escala bidimensional, constituída pelas dimensões:

- a) Interferência do trabalho na família (ITF - 5 itens, $\alpha = 0,90$);
- b) Interferência da família no trabalho (IFT - 5 itens, $\alpha = 0,85$).

Desses 10 itens, cinco avaliam a interferência do trabalho na família (TF - p. ex., “As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar”) e cinco avaliam a interferência da família no trabalho (FT - p. ex., “As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho”). Os itens são mensurados por escalas *Likert* de cinco pontos nos quais: 1 discordo totalmente, 2 discordo, 3 não concordo nem discordo, 4 concordo e 5 concordo totalmente. Acrescenta-se que para minimizar eventuais efeitos de primazia e recência a ordem das questões do questionário associadas aos construtos serão randomizadas (GERSHBERG; SHIMAMURA, 1994).

3.3. ANÁLISE DE DADOS

A análise dos dados incluiu estatísticas descritivas, teste de Harman para avaliar viés de variância comum, correlações, teste de qui-quadrado e regressão linear.

Inicialmente foram apuradas as estatísticas descritivas (média, moda, desvio padrão, mediana e percentis) para as pontuações obtidas nas escalas de *burnout* e no conflito trabalho-família/família-trabalho. Estas análises forneceram uma visão abrangente das tendências gerais e das características das respostas dos participantes em relação a estas variáveis. Além disso, as estatísticas descritivas do questionário sociodemográfico foram calculadas para subsidiar a compreensão de como as características dos participantes influenciam nas variáveis de *burnout* e conflito trabalho-família/família-trabalho.

Em seguida, a fim de avaliar o eventual viés de variância comum, decorrente da aplicação de um mesmo questionário autoadministrado de forma online (CHANG; WITTELOOSTUIJ; EDEN, 2010) foi aplicado o teste de Harman de um fator.

Para investigar as relações entre as variáveis de interesse, adotaremos diferentes técnicas de análise. Para as hipóteses H1 e H2, utilizamos o teste de hipótese qui-quadrado, que é adequado para avaliar diferenças em categorias indepen-

dentos. Este teste foi aplicado para verificar se existem diferenças significativas na prevalência de *burnout* e nos níveis de conflito trabalho-família/família-trabalho em função das variáveis sociodemográficas e profissionais.

Para as hipóteses H3 e H4, foi empregada a regressão linear, tomando os escores dos fatores como medida para avaliar a capacidade explicativa das pontuações de *burnout* sobre o conflito trabalho-família/família-trabalho e vice-versa. Este método foi escolhido por sua eficácia em modelar a relação entre uma variável dependente e uma ou mais variáveis independentes. Explica-se que os escores dos fatores foram apurados usando análise fatorial exploratório de fatores comuns.

Os dados foram processados no software *Python*, com o uso das bibliotecas *pandas*, *sklearn*, *matplotlib*, *minisom* e *numpy* (PYTHON SOFTWARE FOUNDATION, 2023).

4. RESULTADOS

4.1. PESQUISA DE CAMPO JUNTO AOS PROFISSIONAIS

Para a realização da pesquisa de campo, os questionários foram disponibilizados de forma *online* por meio da plataforma *SurveyMonkey*. Os docentes do Ifes receberam convites por e-mail para participar do estudo, com informações claras sobre os objetivos e a importância da pesquisa.

O questionário sociodemográfico (Apêndice A), elaborado especificamente para este estudo, continha 18 perguntas e foi aplicado a uma amostra de 145 pessoas. Esse questionário tinha como objetivo coletar dados detalhados sobre o perfil dos participantes e sua relação com a instituição, incluindo aspectos como idade, gênero, formação acadêmica, tempo de serviço no Ifes, entre outros.

Esses dados sociodemográficos são fundamentais para contextualizar as análises relacionadas aos níveis de *burnout* e ao conflito entre trabalho e família, permitindo uma compreensão mais aprofundada de como essas características se associam a variações demográficas e profissionais.

Quadro 1 - Tempo de Serviço no Ifes

Faixa	Frequência
0-5 anos	38
6-10 anos	46
11-15 anos	43
16-20 anos	13
21-25 anos	4
26-30 anos	1

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

O Quadro 1 demonstrou que em relação ao tempo de serviço, 46 dos entrevistados possuem entre 6 a 10 anos; 43 entre 11 a 15 anos no trabalho; 38 dos professores por sua vez, possuem de 0 a 5 anos na atividade; 13 profissionais possuem de 16 a 20 anos; 4 profissionais de 21 a 25 anos e por fim, 1 funcionário de 26 a 30 anos de atuação.

Tabela 1 -Trabalho desafiador e estimulante

Opções de Resposta	Respostas	
0	0,70%	1
1	9,15%	13
2	7,04%	10
3	40,14%	57
4	42,96%	61
	Respondido	142
	Ignorado	13

Fonte: Próprio autor. 2024.



Fonte: elaborado pelo autor (2024)

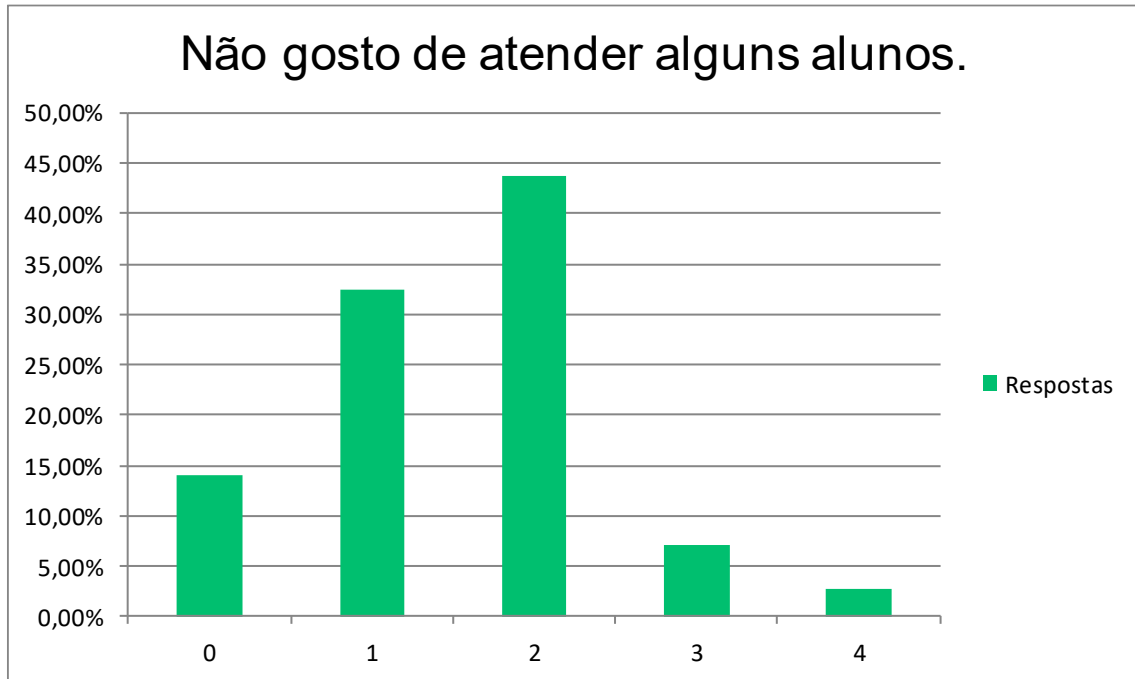
A Tabela 1 mostrou que 42,96% dos entrevistados concordam totalmente que o trabalho é desafiador e extremamente estimulante; outros 40,14%, concordam com esse fato; por sua vez, 9,15% discordam totalmente; e 7,05% discordam.

Tabela 2 - Não gosto de atender alguns alunos

Opções de Resposta	Respostas	
0	14,08%	20
1	32,39%	46
2	43,66%	62

3	7,04%	10
4	2,82%	4
	Respondido	142
	Ignorado	13

Fonte: elaborado pelo autor (2024)



Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Quando questionados a respeito se gostam de atender alguns alunos, as respostas obtidas demonstraram que: 43,66% discordam dessa situação; 32,39% discordam totalmente; 14,08% discordam totalmente; 7,04% não concordam e nem discordam dessa situação; e 2,82% concordam.

Tabela 3 - Acho que muitos alunos são insuportáveis

Opções de Resposta	Respostas	
0	15,60%	22
1	56,03%	79
2	22,70%	32
3	4,26%	6
4	1,42%	2
	Respondido	141

	Ignorado	14
--	-----------------	-----------

Fonte: elaborado pelo autor (2024)



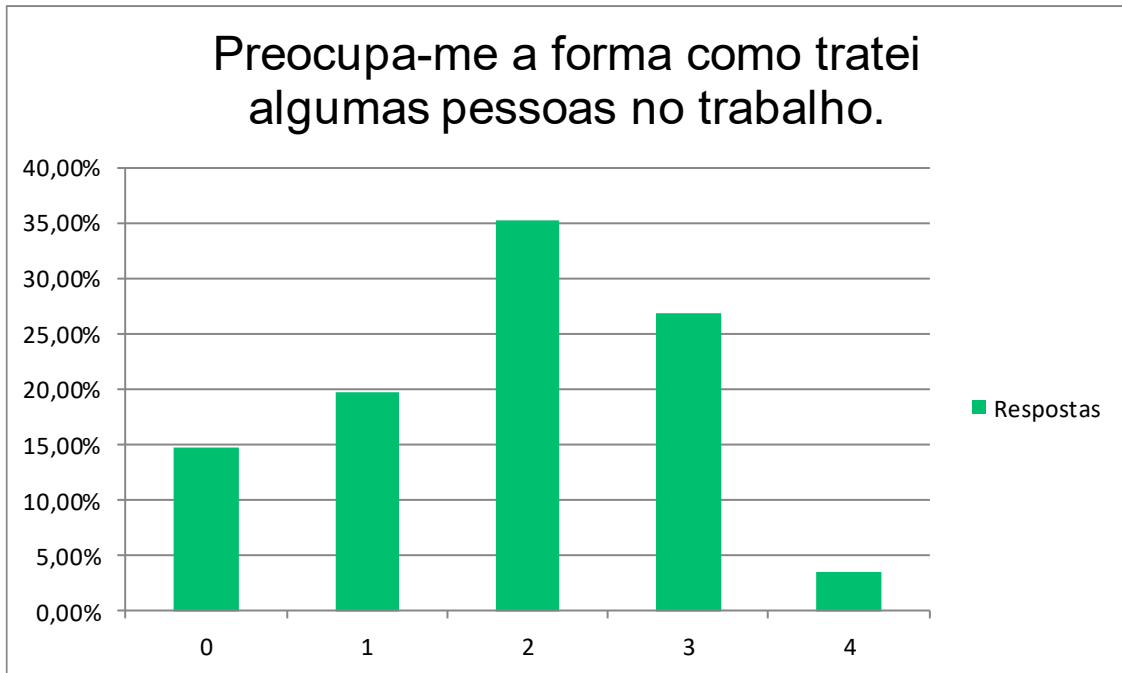
Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Quanto questionados se acham que muitos alunos são insuportáveis, as respostas dos entrevistados mostraram que: 56,03% discordam; 22,70% não concordam e nem discordam; 15,60% discordam totalmente; 4,26% concordam;

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

Opções de Resposta	Respostas	
0	14,79%	21
1	19,72%	28
2	35,21%	50
3	26,76%	38
4	3,52%	5
	Respondido	142
	Ignorado	13

Fonte: elaborado pelo autor (2024)



Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Ao serem questionados sobre se preocupam a forma como tratou algumas pessoas no trabalho, as respostas evidenciaram que: 35,21% não concordam e nem discordam; 26,76% concordam; 19,72% discordam; 14,79% discordam totalmente e 3,52% concordam totalmente.

Tabela 5 - Vejo meu trabalho como uma fonte de realização pessoal

Opções de Resposta	Respostas	
0	1,42%	2
1	3,55%	5
2	4,96%	7
3	31,91%	45
4	58,16%	82
	Respondido	141
	Ignorado	14

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

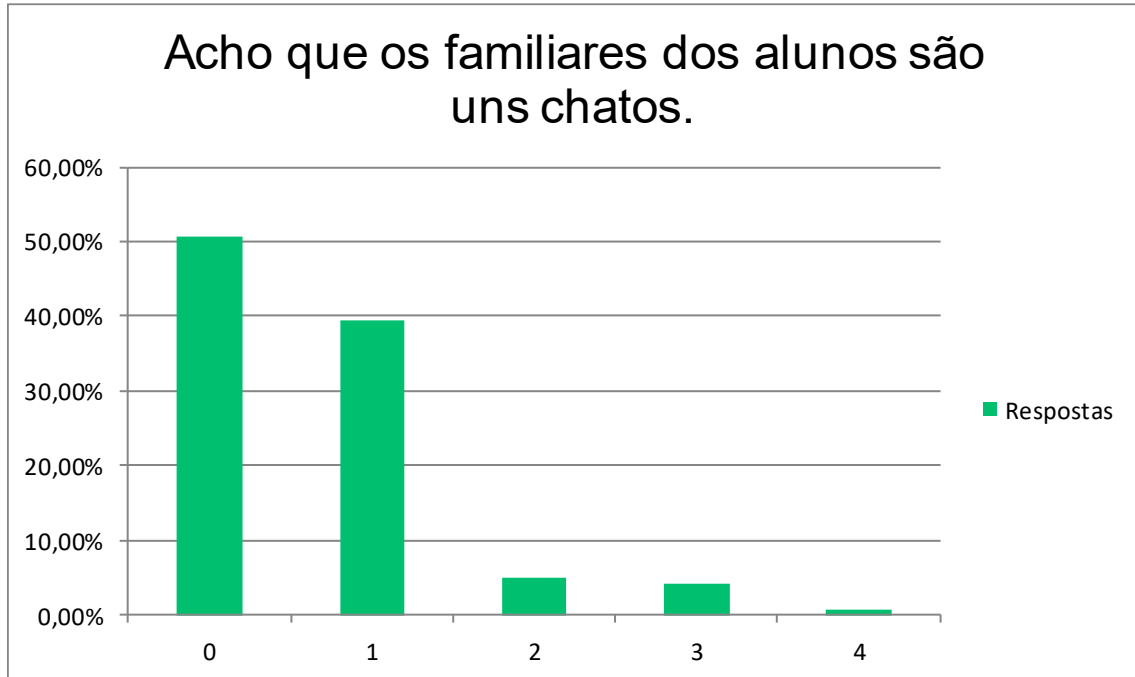


Ao se perguntar aos entrevistados se veem seu trabalho como uma fonte de realização pessoal, obteve-se as seguintes respostas: 58,16% concordam totalmente; 31,91% concordam; 4,96% não concordam e nem discordam; 3,55% discordam; e 1,42% discordam totalmente.

Tabela 6 - Acho que os familiares dos alunos são uns chatos

Opções de Resposta	Respostas	
	0	50,70%
1	39,44%	56
2	4,93%	7
3	4,23%	6
4	0,70%	1
	Respondido	142
	Ignorado	13

Fonte: elaborado pelo autor (2024)



Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Na Tabela 6 questionou-se aos entrevistados se acham que os familiares dos alunos são uns chatos: 50,70% discordam totalmente; 39,44% discordam; 4,93% não concordam e nem discordam; 4,23% concordam; e por fim, 0,70% concordam totalmente.

Tabela 7 - Penso que trato com indiferença alguns alunos

Opções de Resposta	Respostas	
0	25,35%	36
1	33,80%	48
2	37,32%	53
3	3,52%	5
4	0,00%	0
	Respondido	142
	Ignorado	13

Fonte: elaborado pelo autor (2024)



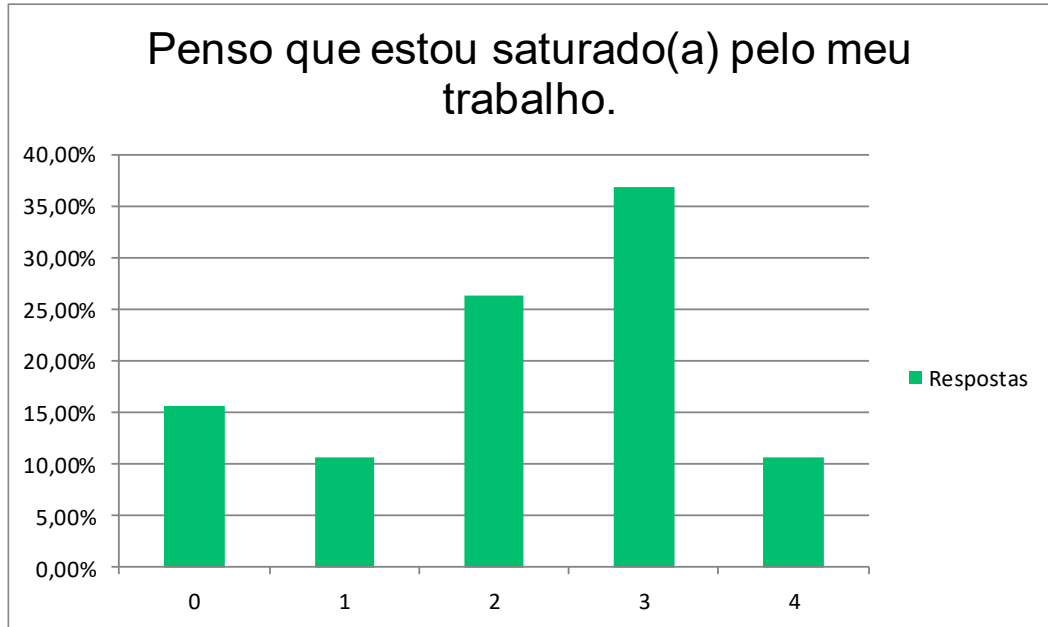
Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Quando questionados se pensam que trato com indiferença alguns alunos, responderam: 37,32% não concordam e nem discordam; 33,80% discordam; 25,35% discordam totalmente; 3,52% concordam.

Tabela 8 - Penso que estou saturado (a) pelo meu trabalho

Opções de Resposta	Respostas	
0	15,60%	22
1	10,64%	15
2	26,24%	37
3	36,88%	52
4	10,64%	15
	Respondido	141
	Ignorado	14

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

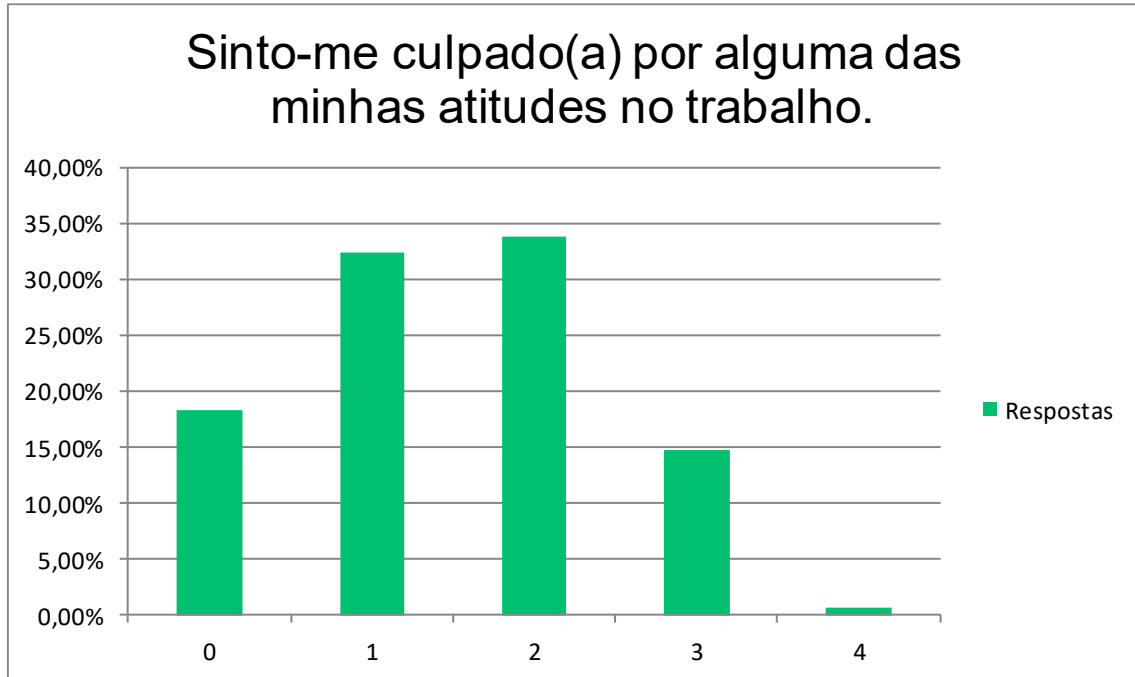


A Tabela 8 questionou por que pensam que estão saturados (as) pelo seu trabalho: 36,88% concordam; 26,24% discordam; 15,60% discordam totalmente; 10,64% respectivamente discordam totalmente e concordam totalmente.

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

Opções de Resposta	Respostas	
0	18,31%	26
1	32,39%	46
2	33,80%	48
3	14,79%	21
4	0,70%	1
	Respondido	142
	Ignorado	13

Fonte: elaborado pelo autor (2024)



Quanto ao fato de se sentirem culpados (as) por alguma das suas atitudes no trabalho, as respostas dos entrevistados demonstraram que: 33,80% não concordam e nem discordam; 32,39% discordam; 18,31% discordam totalmente; 14,79% concordam; e por fim, 0,70% concordam totalmente.

Tabela 10 - Penso que o meu trabalho me dá coisas positivas

Opções de Resposta	Respostas	
	0	0,70%
1	6,34%	9
2	4,93%	7
3	30,99%	44
4	57,04%	81
	Respondido	142
	Ignorado	13

Fonte: elaborado pelo autor (2024)



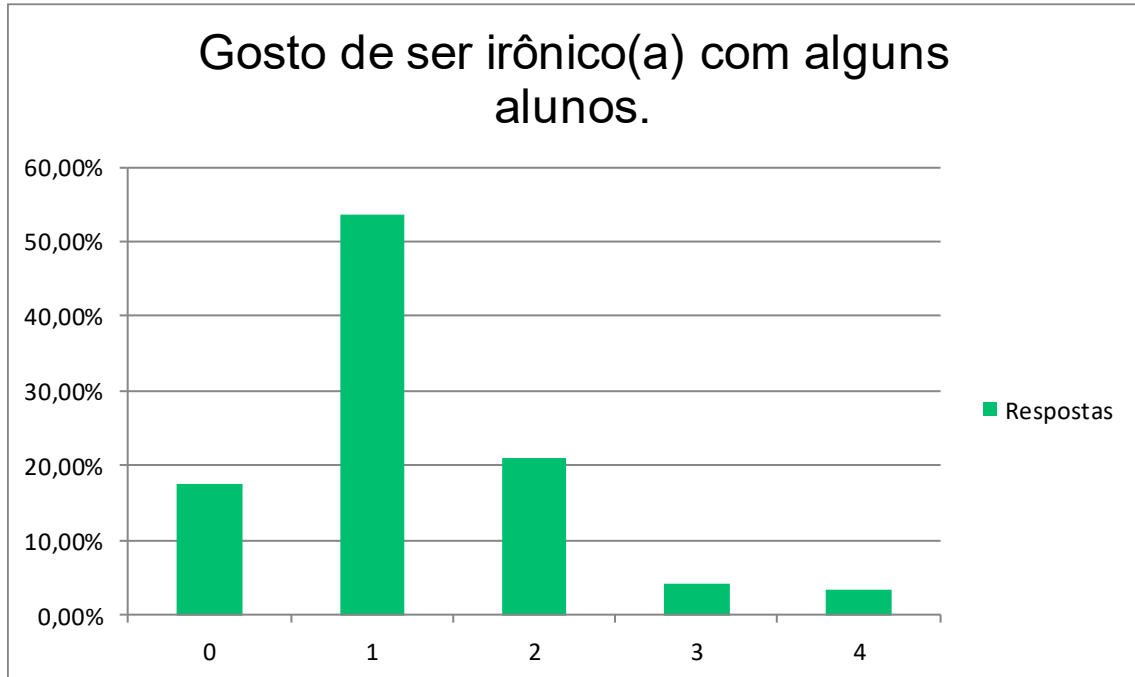
Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Ao serem perguntados se pensam que o seu trabalho dá coisas positivas, alegaram que: 57,04% concordam totalmente; 30,99% concordam; 6,34% discordam; 4,93% não concordam e nem discordam; 0,70% discordam totalmente.

Tabela 11 - Gosto de ser irônico (a) com alguns alunos

Opções de Resposta	Respostas	
	0	17,61%
1	53,52%	76
2	21,13%	30
3	4,23%	6
4	3,52%	5
	Respondido	142
	Ignorado	13

Fonte: elaborado pelo autor (2024)



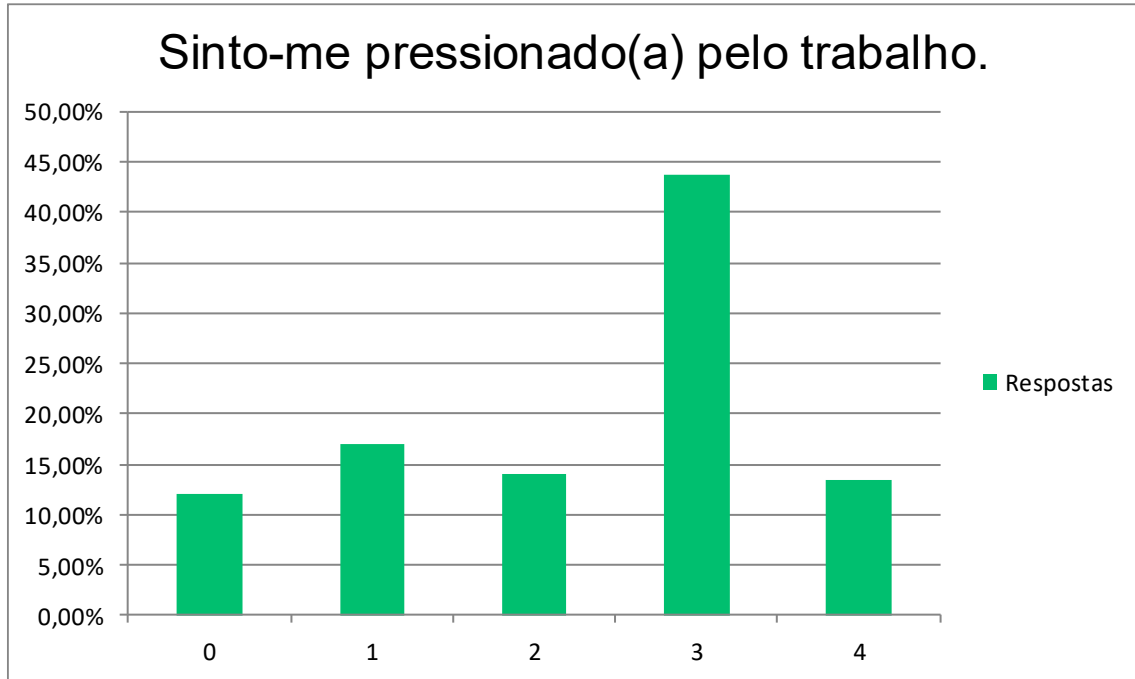
Fonte: elaborado pelo autor (2024)

A Tabela 11 trata do gosto de ser irônico (a) com alguns alunos, as respostas mostraram que: 53,52% discordam; 21,13% não concordam e nem discordam; 17,61% discordam totalmente; 4,23% concordam; e por fim 3,52% concordam totalmente.

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

Opções de Resposta	Respostas	
0	11,97%	17
1	16,90%	24
2	14,08%	20
3	43,66%	62
4	13,38%	19
	Respondido	142
	Ignorado	13

Fonte: elaborado pelo autor (2024)



Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Quando questionados se se sentem pressionados (as) pelo trabalho, responderam: 43,66% concordam; 16,90% discordam; 14,08% não concordam e nem discordam; 13,38% concordam totalmente; e 11,97% discordam totalmente.

Tabela 13 - Tenho remorsos por alguns dos meus comportamentos no trabalho

Opções de Resposta	Respostas	
0	27,46%	39
1	21,83%	31
2	41,55%	59
3	9,15%	13
4	0,00%	0
	Respondido	142
	Ignorado	13

Fonte: elaborado pelo autor (2024)



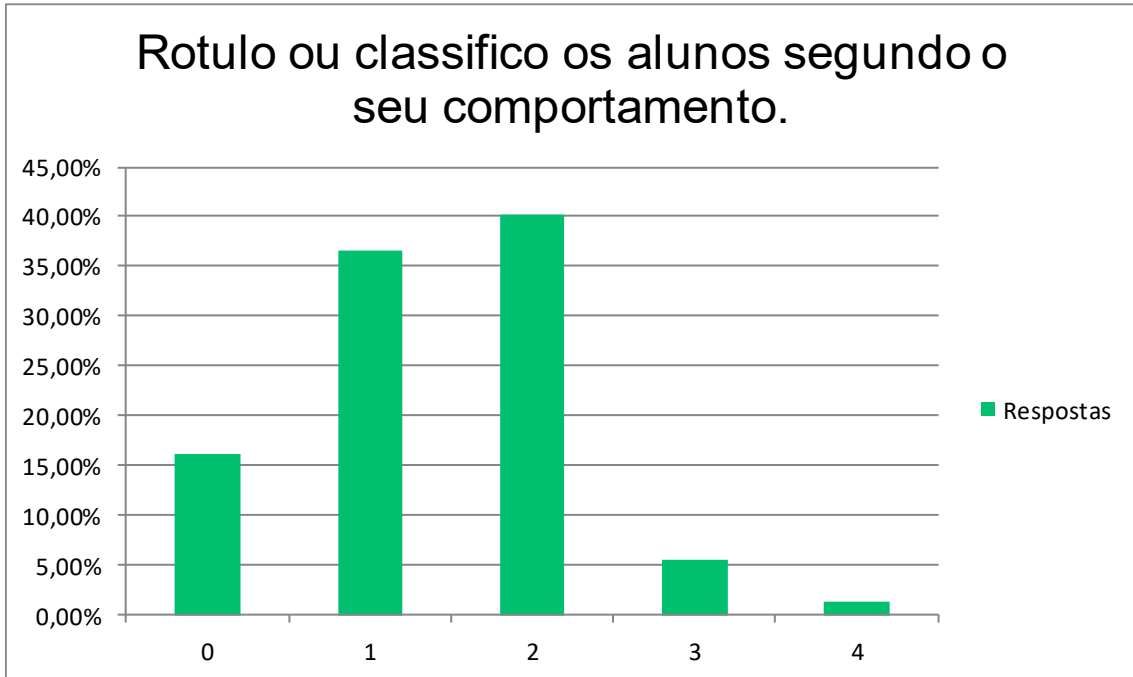
Fonte: elaborado pelo autor (2024).

A Tabela 13 questionou se tem remorsos por alguns dos seus comportamentos no trabalho, responderam: 41,55% não concordam e nem discordam; 27,46% discordam totalmente; 21,83% discordam; 9,15% concordam.

Tabela 14 - Rotulo ou classifico os alunos segundo o seu comportamento

Opções de Resposta	Respostas	
0	16,20%	23
1	36,62%	52
2	40,14%	57
3	5,63%	8
4	1,41%	2
	Respondido	142
	Ignorado	13

Fonte: elaborado pelo autor (2024)



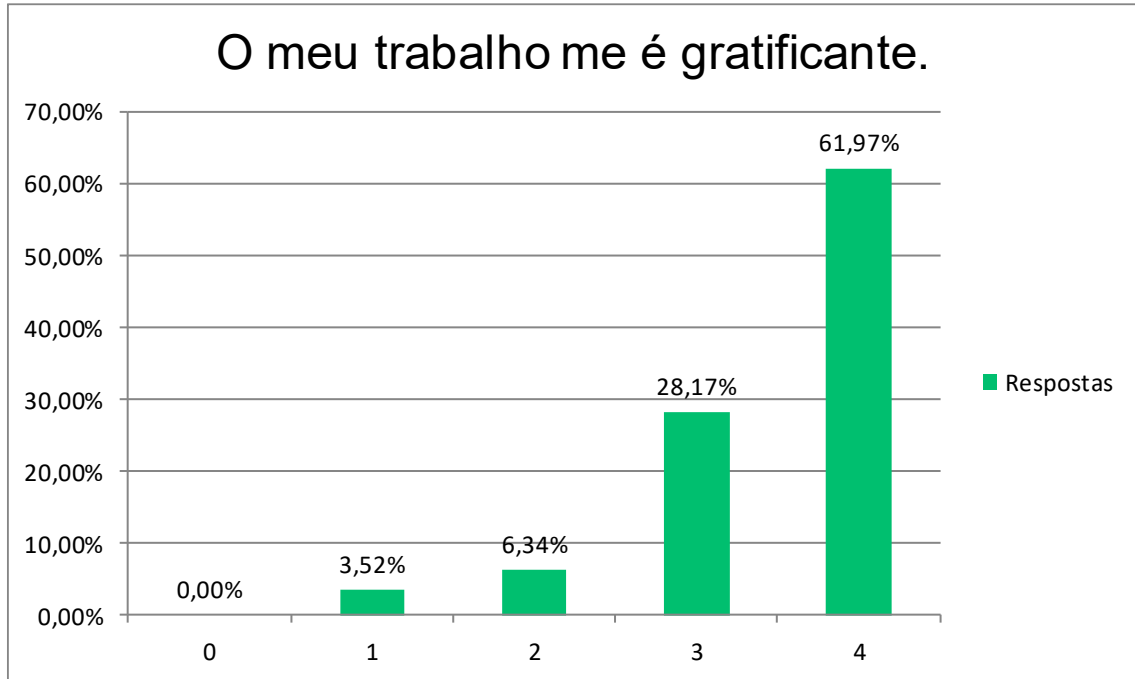
Fonte: elaborado pelo autor (2024)

A Tabela 14 questiona se o profissional rotulo ou classifica os alunos segundo o seu comportamento, as respostas obtidas foram: 40,14% não concordam e nem discordam; 36,62% discordam; 16,20% discordam totalmente; 5,63% concordam; 1,41% concordam totalmente.

Tabela 15 - O meu trabalho é gratificante

Opções de Resposta	Respostas	
0	0,00%	0
1	3,52%	5
2	6,34%	9
3	28,17%	40
4	61,97%	88
	Respondido	142
	Ignorado	13

Fonte: elaborado pelo autor (2024)



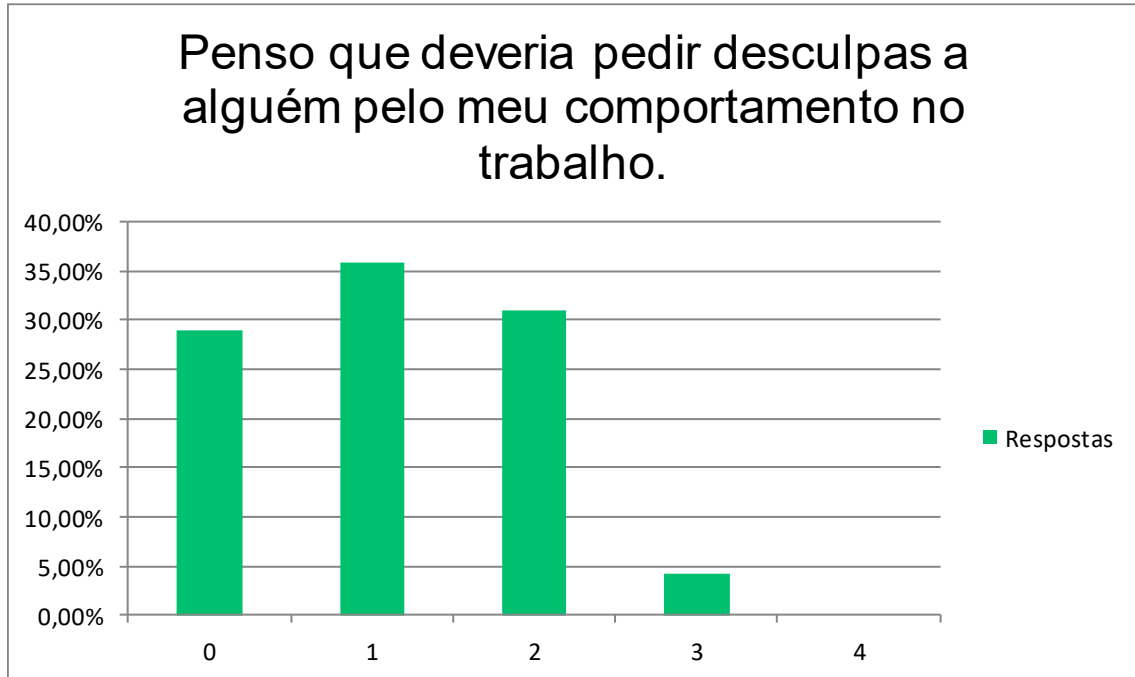
Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Quando perguntados se o trabalho é gratificante, as respostas mostraram que: 61,97% concordam totalmente; 28,17% concordam; 6,34% não concordam e nem discordam; e por fim, 3,52% discordam.

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

Opções de Resposta	Respostas	
0	28,87%	41
1	35,92%	51
2	30,99%	44
3	4,23%	6
4	0,00%	0
	Respondido	142
	Ignorado	13

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

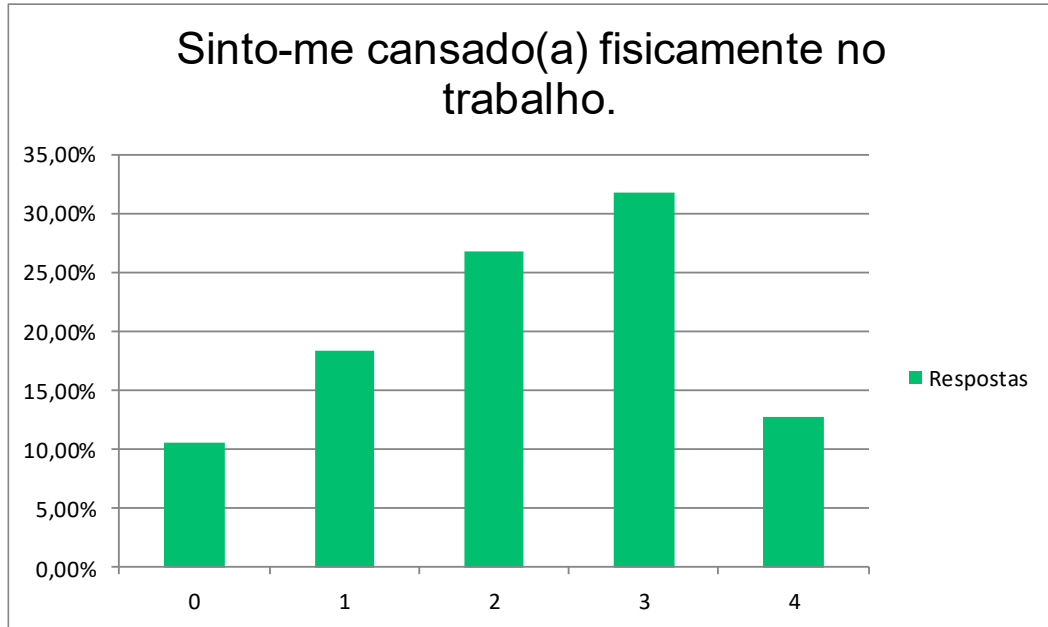


Na Tabela 16 ao serem perguntados sobre se pensam que deveria pedir desculpas a alguém pelo seu comportamento no trabalho, as respostas apontaram para: 35,92% discordam; 30,99% não concordam e nem discordam; 28,37% discordam totalmente; e por fim, 4,23% concordam.

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

Opções de Resposta	Respostas	
	0	10,56%
1	18,31%	26
2	26,76%	38
3	31,69%	45
4	12,68%	18
	Respondido	142
	Ignorado	13

Fonte: elaborado pelo autor (2024)



Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Ao serem perguntados como se sentem fisicamente no trabalho, as respostas dos entrevistados mostram que: 31,69% concordam; 26,76% não concordam e nem discordam; 18,31% discordam; 12,68% concordam totalmente; e por fim, 10,56% discordam totalmente.

Tabela 18 - Sinto-me desgastado(a) emocionalmente

Opções de Resposta	Respostas	
0	8,45%	12
1	28,87%	41
2	23,24%	33
3	28,87%	41
4	10,56%	15
	Respondido	142
	Ignorado	13

Fonte: elaborado pelo autor (2024)



Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Ao serem perguntados a respeito do fato de se sentir desgastado (a) emocionalmente, as respostas foram: 28,87% respectivamente disseram que discordam e que concordam; 23,24% afirmaram que não concordam e nem discordam; e 8,45% discordam totalmente.

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

Opções de Resposta	Respostas	
	0	1,42%
1	9,22%	13
2	21,28%	30
3	52,48%	74
4	15,60%	22
	Respondido	141
	Ignorado	14

Fonte: elaborado pelo autor (2024)



Ao se perguntar se sentem-se encantados(a) pelo seu trabalho, os profissionais disseram que: 52,48% concordam; 21,28% não concordam e nem discordam; 15,60% concordam totalmente; 9,22% discordam; e por fim, 1,42% afirmaram que discordam totalmente.

Tabela 20 - Sinto-me por algumas coisas que disse no trabalho

Opções de Resposta	Respostas	
0	33,80%	48
1	27,46%	39
2	28,17%	40
3	8,45%	12
4	2,11%	3
	Respondido	142
	Ignorado	13

Fonte: elaborado pelo autor (2024)



Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Quando perguntados se sentem-se por algumas coisas que dissera no trabalho, os entrevistados relataram que: 33,80% discordam totalmente; 28,17% não concordam e nem discordam; 27,46% discordam; 8,45% concordam; e finalmente, 2,11% concordam totalmente.

Tabela 21 - As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar

Opções de Respostas	Respostas	
	1	7,19%
2	21,58%	30
3	43,88%	61
4	20,86%	29
5	6,47%	9
	Respondido	139
	Ignorado	16

Fonte: elaborado pelo autor (2024)



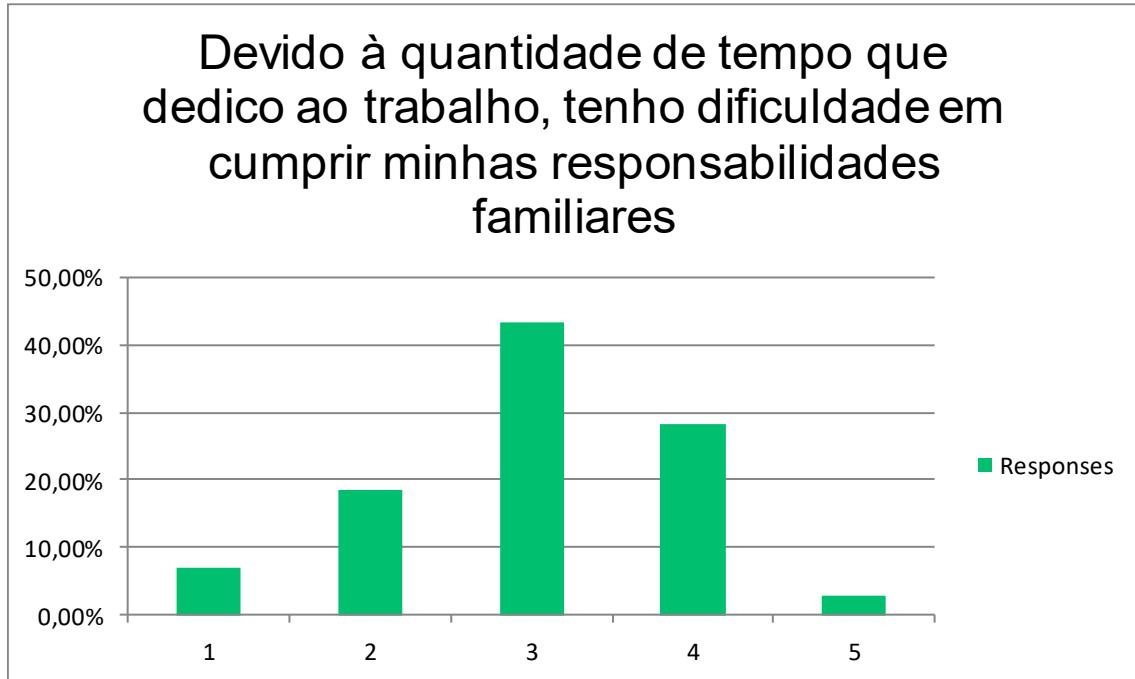
Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Ao ser questionado junto aos entrevistados se as demandas do seu trabalho interferem na sua vida familiar, as respostas foram: 43,88% concordam; 21,58% não concordam e nem discordam; 20,86% concordam totalmente; e por fim, 7,19% discordam totalmente.

Tabela 22 - Devido à quantidade de tempo que dedico ao trabalho, tenho dificuldades em cumprir minhas responsabilidades familiares

Opções de Respostas	Respostas	
1	7,09%	10
2	18,44%	26
3	43,26%	61
4	28,37%	40
5	2,84%	4
	Respondido	141
	Ignorado	14

Fonte: elaborado pelo autor (2024)



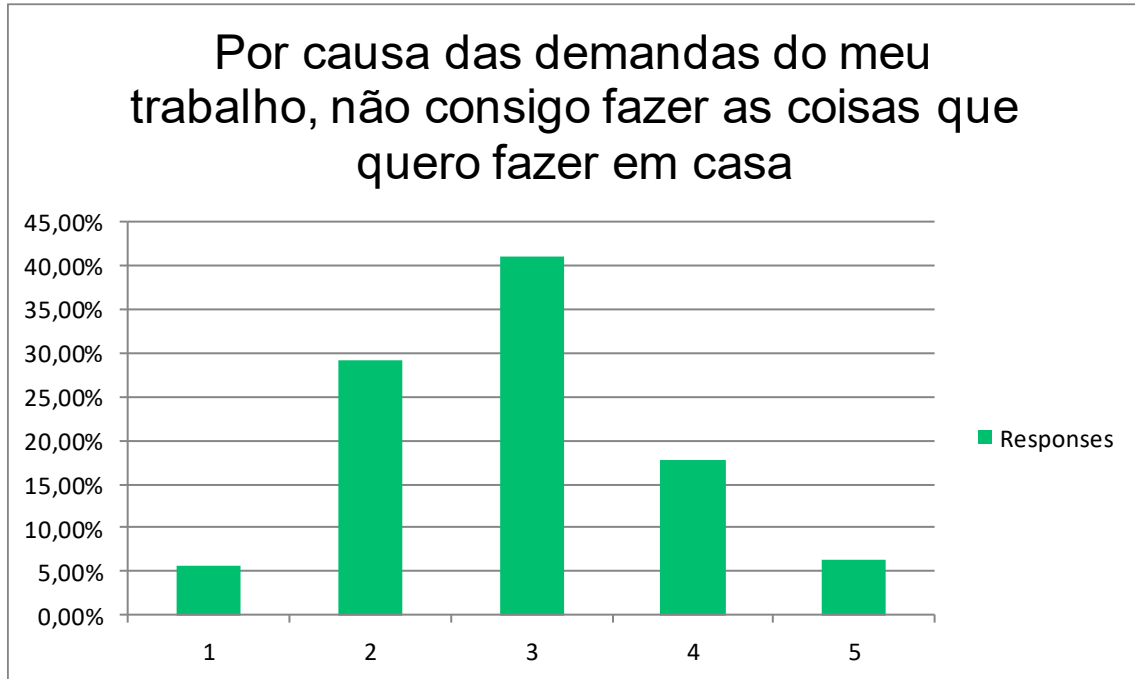
Fonte: elaborado pelo autor (2024)

A Tabela 22 perguntou se devido à quantidade de tempo que se dedica ao trabalho, tem dificuldades em cumprir minhas responsabilidades familiares, os entrevistados responderam que: 43,26% não concordam e nem discordam; 28,37% concordam; 18,44% discordam; 7,09% discordam totalmente; e por fim, 2,84% concordam totalmente.

Tabela 23 - Por causa das demandas do meu trabalho, não consigo fazer as coisas que quero fazer em casa

Opções de Respostas	Respostas	
1	5,67%	8
2	29,08%	41
3	41,13%	58
4	17,73%	25
5	6,38%	9
	Respondido	141
	Ignorado	14

Fonte: elaborado pelo autor (2024)



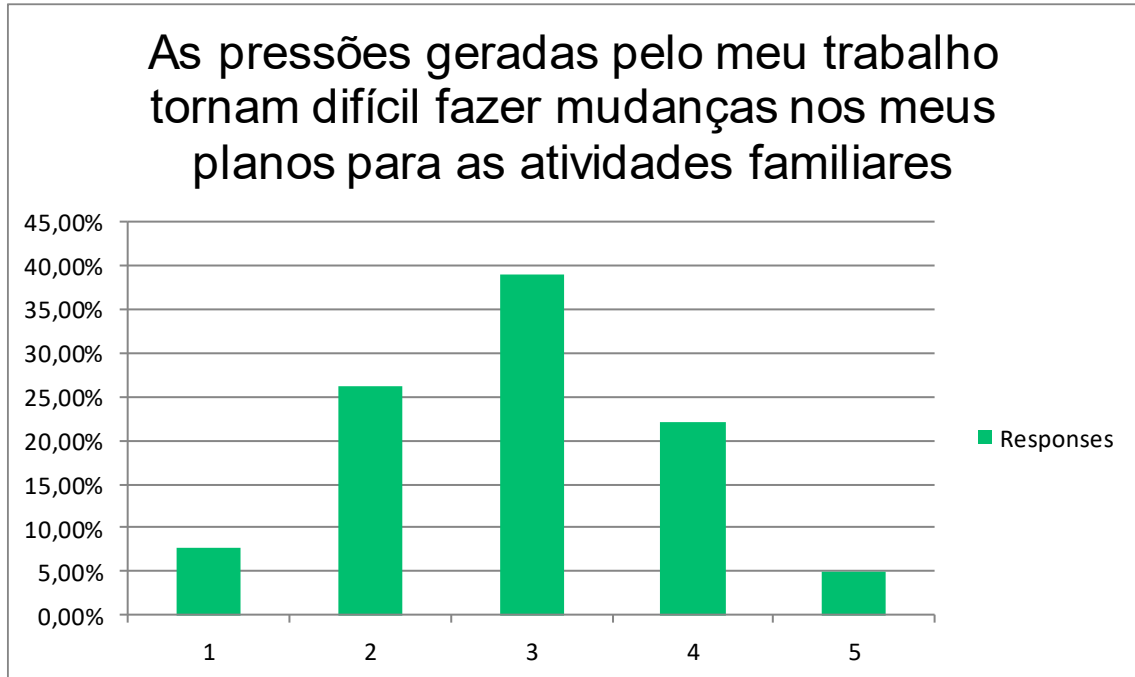
Fonte: elaborado pelo autor (2024)

A Tabela 23 perguntou se por causa das demandas do seu trabalho, não consegue fazer as coisas que quer fazer em casa: 41,13% não concorda e nem discorda; 29,08% discordam; 17,73% concordam; 6,38% concordam totalmente; e 5,67% discordam totalmente.

Tabela 24 - As pressões geradas pelo meu trabalho tornam difícil fazer mudanças nos meus planos para as atividades familiares

Opções de Respostas	Respostas	
1	7,80%	11
2	26,24%	37
3	39,01%	55
4	21,99%	31
5	4,96%	7
	Respondido	141
	Ignorado	14

Fonte: elaborado pelo autor (2024)



A Tabela 24 questionou se as pressões geradas pelo seu trabalho tornam difícil fazer mudanças nos meus planos para as atividades familiares: 39,01% não concordam e nem discordam; 26,24% discordam; 21,99% concordam; 7,80% discordam totalmente; 4,96% concordam totalmente.

Tabela 25 - Em função do meu trabalho, eu tenho que fazer mudanças nos meus planos para as atividades familiares

Opções de Respostas	Respostas	
1	7,80%	11
2	25,53%	36
3	39,72%	56
4	23,40%	33
5	3,55%	5
	Respondido	141
	Ignorado	14

Fonte: elaborado pelo autor (2024)



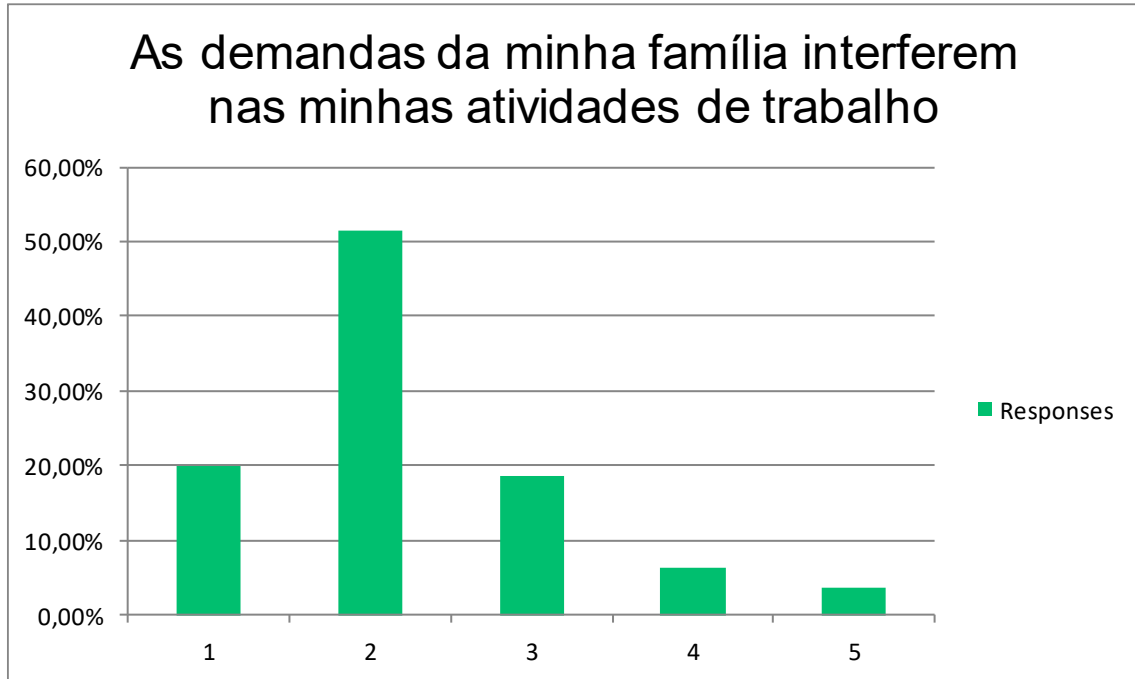
Fonte: elaborado pelo autor (2024)

A Tabela 25, trata do fato de se em função do seu trabalho, tem que fazer mudanças nos seus planos para as atividades familiares: 39,72% não concordam e nem discordam; 25,53% discordam; 23,40% concordam; 7,80% discordam totalmente; e por fim, 3,55% concordam totalmente.

Tabela 26 - As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho

Opções de Respostas	Respostas	
1	20,00%	28
2	51,43%	72
3	18,57%	26
4	6,43%	9
5	3,57%	5
	Respondido	140
	Ignorado	15

Fonte: elaborado pelo autor (2024)



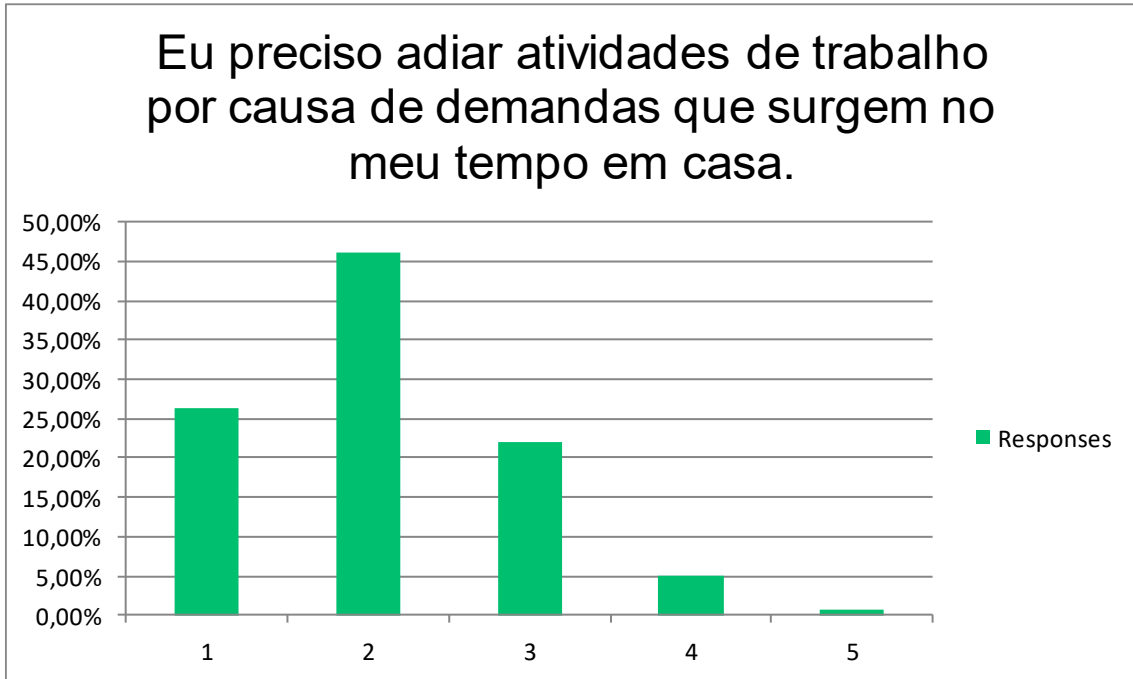
Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Ao serem perguntados se as demandas da minha família interferem nas suas atividades de trabalho, os entrevistados responderam que: 51,43% discordam; 20% discordam totalmente; 18,57% não concordam e nem discordam; 6,43% concordam; e 3,57% concordam totalmente.

Tabela 27 - Eu preciso adiar atividades de trabalho por causa de demandas que surgem no meu tempo em casa

Opções de Respostas	Respostas	
1	26,24%	37
2	46,10%	65
3	21,99%	31
4	4,96%	7
5	0,71%	1
	Respondido	141
	Ignorado	14

Fonte: elaborado pelo autor (2024)



Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Quando perguntados se precisam adiar atividades de trabalho por causa de demandas que surgem no seu tempo em casa, as respostas mostraram que: 46,10% dos entrevistados discordam; 26,24% discordam totalmente; 21,99% não concordam e nem discordam; 4,96% concordam; 0,71% concordam totalmente.

Tabela 28 - Por causa das demandas da minha família, não consigo fazer as coisas que preciso no trabalho

Opções de Respostas	Respostas	
1	27,66%	39
2	47,52%	67
3	19,15%	27
4	4,96%	7
5	0,71%	1
	Respondido	141
	Ignorado	14

Fonte: elaborado pelo autor (2024)



Fonte: elaborado pelo autor (2024)

A Tabela 28 questionou se por causa das demandas da família, não consegue fazer as coisas que precisa no trabalho. Os entrevistados responderam que: 47,52% discordam; 27,66% discordam totalmente; 19,15% não concordam e nem discordam; 4,96% concordam; e por fim, 0,71% concordam totalmente.

Tabela 29 - Minha vida doméstica interfere nas minhas responsabilidades no trabalho (como chegar no horário, cumprir as tarefas e a jornada de trabalho)

Opções de Respostas	Respostas	
1	38,30%	54
2	37,59%	53
3	15,60%	22
4	7,80%	11
5	0,71%	1
	Respondido	141
	Ignorado	14

Fonte: elaborado pelo autor (2024)



Ao serem perguntados se sua vida doméstica interfere nas suas responsabilidades no trabalho (como chegar no horário, cumprir as tarefas e a jornada de trabalho), os entrevistados afirmaram que: 38,30% discordam totalmente; 37,59% discordam; 15,60% não concordam e nem discordam; 7,80% concordam; 0,71% dos entrevistados concordam totalmente.

Tabela 30 - As pressões geradas pela minha família interferem no meu desempenho no trabalho

Opções de Respostas		Respostas	
1	35,46%	50	
2	42,55%	60	
3	15,60%	22	
4	5,67%	8	
5	0,71%	1	
Respondido		141	
Ignorado		14	

Fonte: elaborado pelo autor (2024)



Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Por fim, a última tabela, ao perguntar se as pressões geradas pela sua família interferem no seu desempenho no trabalho, os entrevistados responderam que: 42,55% discordam; 35,46% discordam totalmente; 15,60% não concordam e nem discordam; 5,67% concordam; e por fim, 0,71% concordam totalmente.

Os níveis de *burnout* e o conflito trabalho-família/família-trabalho são desafios significativos enfrentados pelos docentes do Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes), refletindo a complexidade da investigação profissional e pessoal associada à carreira acadêmica. Este estudo buscou analisar essas duas problemáticas inter-relacionadas, oferecendo insights sobre sua manifestação, impacto e determinantes no contexto educacional. A pesquisa evidenciou que os níveis de Burnout, muitas vezes caracterizados por exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal, estão intimamente associados ao conflito entre as esferas laborais e familiares, estabelecendo uma dinâmica interdependente que compromete o bem-estar dos educadores (MASLACH & LEITER, 2017).

A relação entre *burnout* e conflito trabalho-família/família-trabalho reforça a necessidade de intervenções institucionais específicas para o bem-estar dos docentes. Estudos sugerem que a melhoria de políticas de flexibilidade no trabalho, programas de apoio emocional e estratégias para promover o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal pode atenuar esses impactos negativos (COSTA & OLIVEIRA,

2023). A criação de espaços de escuta e diálogo dentro da instituição é igualmente essencial, permitindo que os docentes compartilhem experiências e identifiquem soluções coletivas para as dificuldades enfrentadas.

Além das organizações organizacionais, o fortalecimento das redes de suporte social, tanto no âmbito familiar quanto no profissional, mostrou-se um fator relevante protetor contra os impactos do *burnout* e do conflito trabalho-família. Segundo França e Santos (2021), a qualidade das relações interpessoais e a percepção de apoio nos dois ambientes desempenham papel crucial na redução do estresse e no aumento da resiliência dos trabalhadores.

Este estudo contribui para a literatura ao destacar a complexa interação entre *burnout* e conflito trabalho-família/família-trabalho, especialmente no contexto educacional brasileiro. No entanto, verifica-se que a pesquisa possui limitações, como a ausência de análise longitudinal que permite avaliar a evolução dessas características ao longo do tempo. Sugere-se que estudos futuros explorem o impacto de disciplinas específicas no bem-estar dos docentes e analisem a influência de variáveis organizacionais, como a cultura institucional e as condições de trabalho, na manifestação do *burnout* e do conflito trabalho-família/família-trabalho.

É de se observar que o tema do *burnout* e do conflito trabalho-família/família-trabalho entre docentes tem recebido atenção crescente nas últimas décadas, especialmente no contexto das instituições de ensino superior, como o Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes).

O ambiente acadêmico, caracterizado por demandas intensas de trabalho, associado à pressão para a produção científica, atividades administrativas e de ensino, somadas aos desafios de conciliar a vida pessoal e familiar, torna os docentes especialmente vulneráveis a essas famílias. A seguir, exploramos os níveis de *burnout* entre os docentes do Ifes e o impacto do conflito trabalho-família/família-trabalho, com base em estudos recentes. (BESSA & OLIVEIRA, 2021).

O *burnout* é definido como uma síndrome decorrente de estresse específico no trabalho, caracterizada por três dimensões principais: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional (MASLACH & JACKSON, 1981). Entre os docentes do Ifes, esse quadro é exacerbado pela sobrecarga de tarefas e pela dificuldade em equilibrar as demandas acadêmicas com outras esferas da vida.

Um estudo recente de Gasparini e Lima (2022) analisou os níveis de *burnout* em docentes de instituições de ensino superior no Brasil e constatou que fatores como falta de apoio institucional, excesso de burocracia e pressão por produtividade científica são os principais desencadeadores da síndrome.

No Ifes, a situação não é diferente. Muitos docentes relatam altos níveis de exaustão emocional, especialmente durante períodos de maior demanda acadêmica, como o final de semestre ou a entrega de relatórios institucionais (SANTOS & ALMEIDA, 2023).

Esse cansaço é agravado pela falta de reconhecimento por parte das instituições e pelos recursos limitados destinados ao suporte psicológico dos profissionais. A literatura recente aponta que o *burnout* não afeta apenas a saúde física e mental dos docentes, mas também a qualidade do ensino, resultando em menores níveis de engajamento e satisfação por parte dos alunos (BESSA & OLIVEIRA, 2021).

O conflito entre trabalho e família, caracterizado pela interferência das demandas de um desses domínios sobre o outro, também tem sido amplamente discutido no contexto acadêmico. Greenhaus e Beutell (1985) definiram esse conflito como uma forma de desequilíbrio em que as demandas e responsabilidades de um papel tornam difícil o cumprimento de responsabilidades no outro. No caso dos docentes do Ifes, o desafio é ainda mais complexo, uma vez que a critério do trabalho muitas vezes extrapolam os limites do horário laboral.

Estudos mostram que o conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho são específicos inter-relacionados que apresentam qualidades no bem-estar dos profissionais. Um levantamento conduzido por Silva *et al.* (2021) indicou que 65% dos docentes do Ifes se sentiram sobrecarregados devido às responsabilidades familiares e profissionais, e 48% apontaram que essa sobrecarga superou em conflitos com seus familiares. Esses conflitos têm efeitos negativos tanto no ambiente de trabalho quanto no ambiente doméstico, gerando emoções e, muitas vezes, contribuindo para o desenvolvimento de sintomas de *burnout*.

As pesquisas recentes sobre a relação entre *burnout* e o conflito trabalho-família/família-trabalho indicam que essas características se reforçam mutuamente, criando um ciclo vicioso (TAVARES; PEREIRA, 2022).

Quanto maior o nível de *burnout*, maior é a dificuldade de conciliar as deman-

das familiares, o que, por sua vez, intensifica o estresse e agrava os sintomas de *burnout*. Da mesma forma, a dificuldade de gerenciamento as pressões do ambiente familiar levam ao aumento do estresse no trabalho, gerando maior exaustão emocional.

Considerando os desafios enfrentados pelos docentes do Ifes, é fundamental que uma instituição implemente estratégias de prevenção e intervenção. A literatura sugere que programas de apoio psicológico e emocional, bem como a promoção de um ambiente de trabalho mais equilibrado e flexível, podem contribuir para a redução dos níveis de *burnout* e para a melhoria da qualidade de vida dos docentes (SOUZA & COSTA, 2020). Além disso, a instituição pode promover políticas de conciliação trabalho-família, como a flexibilização de horários, o teletrabalho e a criação de espaços de diálogo para os profissionais discutirem suas dificuldades.

A prevenção do *burnout* requer uma abordagem multifacetada que envolve não apenas o indivíduo, mas também a organização e a sociedade como um todo (LEÃO & SILVA, 2019). A criação de um ambiente de trabalho que valorize o bem-estar dos docentes, aliada a políticas de conciliação trabalho-família, pode contribuir significativamente para a redução do conflito entre esses domínios e para a promoção de uma cultura institucional mais saudável e produtiva.

Nota-se que o *burnout* e o conflito trabalho-família/família-trabalho são questões complexas que afetam de maneira significativa os docentes do Ifes. A carga de trabalho excessiva, a falta de apoio institucional e a dificuldade de equilibrar as responsabilidades profissionais e familiares específicas para o agravamento desses problemas. Assim, é necessário que o Ifes adote estratégias preventivas e instruções eficazes para mitigar os efeitos do *burnout* e promover uma melhor qualidade de vida para seus docentes, permitindo que eles desempenhem suas funções de forma mais equilibrada e saudável.

Em síntese, os resultados reforçam a importância de um olhar sensível e atento às condições de trabalho dos docentes, especialmente em um cenário de crescentes demandas institucionais. Promover o equilíbrio entre trabalho e família e prevenir o *burnout* são passos essenciais para garantir não apenas a saúde psicológica dos educadores, mas também a qualidade do ensino e a sustentabilidade das instituições de ensino.

5. DISCUSSÃO

5.1 ANÁLISE ESTATÍSTICA

A análise dos dados a seguir aborda a prevalência das dimensões de *burnout* entre os docentes do Ifes, seguida pela análise das correlações entre as variáveis do estudo. Além disso, são realizadas regressões múltiplas para examinar as relações entre o perfil dos professores, as dimensões do *burnout* e as variáveis sociodemográficas, assim como aspectos relacionados ao conflito trabalho-família.

A discussão que integra os resultados à base teórica é apresentada ao longo das análises de cada dado, destacando-se as tabelas relevantes. A sequência de dados analisados foca nas médias e correlações mais significativas, ou seja, aquelas que contribuem diretamente para os objetivos do estudo, sendo, portanto, detalhadamente discutidas.

5.1.1 Análise da Prevalência de *Burnout*

A análise do nível de *burnout* entre os docentes foi conduzida utilizando o Questionário para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT), uma ferramenta amplamente validada que mede quatro dimensões do *burnout*: Ilusão pelo trabalho, Desgaste psíquico, Indolência e Culpa. A amostra foi composta por 142 docentes, cujas respostas foram processadas de acordo com as orientações do manual do CESQT, garantindo a correta interpretação dos dados e a categorização dos participantes.

Resultados Descritivos. As médias apuradas para os itens que compõem as quatro dimensões do CESQT foram calculadas, sendo as seguintes para as respectivas dimensões:

Ilusão pelo trabalho: Avaliada pelos itens Q1, Q5, Q15, Q10 e Q19, as médias variaram de **0,84 a 1,28**, indicando que os participantes apresentam níveis baixos de ilusão com o trabalho, o que pode sugerir desmotivação e perda de entusiasmo em relação às atividades profissionais.

Desgaste Psíquico: Avaliado pelos itens Q8, Q12, Q17 e Q18, as médias va-

riaram de **2,07 a 2,29**, revelando níveis moderados a altos de desgaste emocional e psicológico, característicos do esgotamento físico e mental relacionado ao trabalho.

Indolência: Composta pelos itens Q2, Q3, Q6, Q7, Q11 e Q14, as médias variaram de **1,22 a 1,55**, apontando uma certa indiferença emocional dos participantes em relação ao trabalho e aos colegas, uma característica que está associada ao distanciamento emocional presente no burnout.

Culpa: A subescala de culpa não apresentou resultados relevantes nesta amostra, já que nenhum dos participantes foi classificado com níveis críticos de culpa. De acordo com o manual do CESQT, a culpa é uma dimensão que pode agravar o quadro de *burnout*, pois está associada a sentimentos de falha e arrependimento no trabalho, porém, esse fator não foi um aspecto significativo na presente amostra.

Classificação dos Participantes. As médias calculadas para cada dimensão foram transformadas em percentis, conforme estabelecido pelo manual do CESQT. A classificação em percentis foi organizada nas seguintes categorias:

Baixo ($P \leq 33$): Participantes cujas médias foram classificadas abaixo do percentil 33, indicando baixos níveis de burnout.

Médio ($33 < P \leq 66$): Participantes cujas médias se situaram entre os percentis 34 e 66, indicando níveis moderados de burnout.

Alto ($66 < P \leq 89$): Participantes cujas médias foram classificadas entre os percentis 67 e 89, apontando níveis elevados de burnout.

Crítico ($P > 89$): Participantes cuja pontuação foi superior ao percentil 89, indicando níveis críticos de burnout, com maior risco de esgotamento emocional e físico.

Os percentis utilizados para a classificação foram os seguintes: **11, 33, 66, 89**, conforme sugerido pelo manual do CESQT. Os participantes que ultrapassaram o percentil 89 foram classificados como críticos, necessitando de uma atenção especial para evitar complicações de saúde mental.

Perfis de Burnout. Com base nas médias das dimensões e na subescala de culpa, os participantes foram divididos em dois perfis principais:

Perfil 1 (Sem níveis críticos de culpa): Indivíduos que apresentam altos níveis de *burnout* nas dimensões de Ilusão pelo trabalho, Desgaste psíquico e Indolência, porém sem apresentar níveis críticos de culpa. Esses indivíduos estão sobre-

carregados emocionalmente, mas não carregam o peso emocional da culpa.

Perfil 2 (Com níveis críticos de culpa): Embora não tenha sido o caso desta amostra, o Perfil 2 do CESQT descreve indivíduos que, além de altos níveis de burnout, também apresentam níveis críticos de culpa, agravando o quadro clínico.

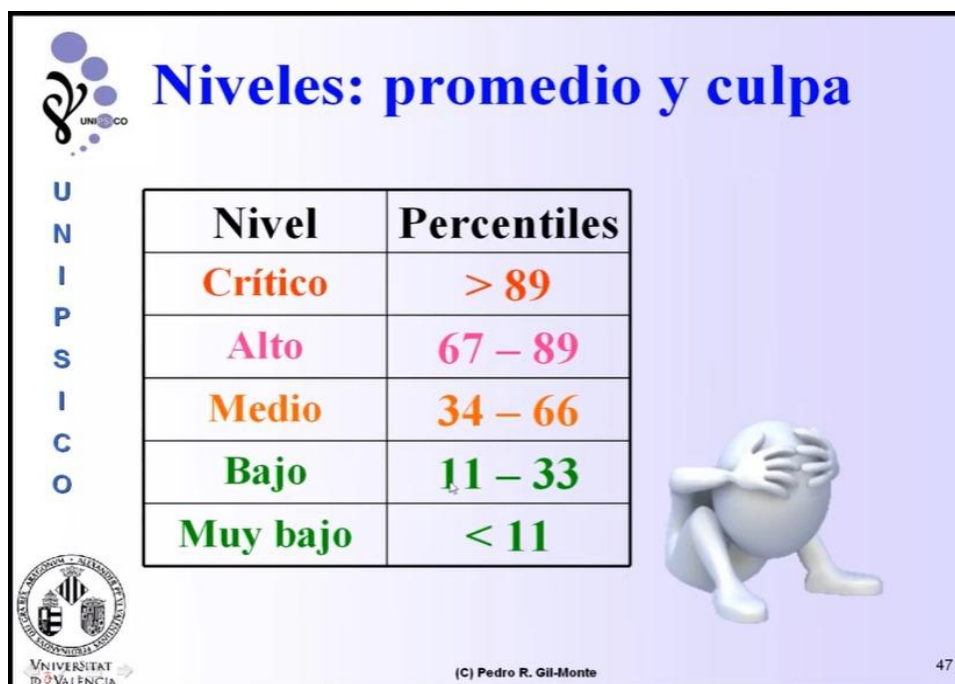
Tabela de Médias e Classificação. A seguir, apresenta-se a tabela com as médias das dimensões de burnout, a respectiva classificação em percentis, e a categorização dos níveis de *burnout* (Baixo, Médio, Alto ou Crítico), de acordo com os critérios estabelecidos pelo manual do CESQT:

Quadro 2 - Tabela de medidas e classificação

Dimensão	Média Mín.	Média Máx.	Percentil	Classificação
Ilusão pelo trabalho	0,84	1,28	33	Baixo
Desgaste Psíquico	2,07	2,29	66	Médio
Indolência	1,22	1,55	33	Baixo
Culpa	-	-	-	Não aplicável

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 1 - Níveis Promédio e Culpa



Fonte: Adaptado de HOGREFE TEA EDICIONES (2023)

Figura 2 - Niveis e Perfis de SQT


Niveles y perfiles de SQT

Procedimiento (dos pasos):

U (A): Media de 15 ítems: Ilusión por el trabajo *invertidos* (5 ítems),
N Desgaste psíquico (4 ítems), Indolencia (6 ítems) (o Desencanto, según versión).
I (B): Puntuación en subescala de Culpa (Media de 5 ítems).

P S I C O

Niveles de SQT (6 niveles)	Muy bajo	$A \leq P10$	Perfil 1 Niveles críticos de A y no críticos de Culpa (B)
	Bajo	$P10 < A \leq P33$	
	Medio	$P33 < A \leq P66$	
	Alto	$P66 < A < P90$	Perfil 2 Niveles críticos de A niveles críticos de Culpa (B)
	Crítico (Perfil 1)	$A \geq P90$	
	Crítico (Perfil 2)	$A \geq P90 \text{ \& } B \geq P90$	



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA (C) Pedro R. Gil-Monte 50

Fonte: Adaptado de HOGREFE TEA EDICIONES (2023)

Figura 3 - Diagnóstico com o CESQT

Diagnóstico con el CESQT

Diferencia entre

Perfil 1 (sin niveles críticos de culpa)



Niveles críticos en promedio de 15 ítems sin escala de culpa. Puntuaciones en Culpa No críticas

Perfil 2 (con niveles críticos de culpa)



Niveles críticos en promedio de 15 ítems sin escala de culpa. Puntuaciones en Culpa en niveles Críticos

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA (C) Pedro R. Gil-Monte 49

Fonte: Adaptado de HOGREFE TEA EDICIONES (2023)

5.1.2 Análise conflito trabalho-família/família-trabalho

O Conflito Trabalho-Família (CTF) foi analisado com base no instrumento desenvolvido por Netemeyer, Boles e McMurrian (1996), traduzido e validado para o contexto brasileiro por Aguiar e Bastos (2013). O questionário utilizado avalia duas dimensões principais: a Interferência do Trabalho na Família (T-F) e a Interferência da Família no Trabalho (F-T). Os itens foram respondidos em uma escala *Likert* de cinco pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente), com o objetivo de mensurar a percepção dos participantes sobre como as demandas de um domínio interferem no outro.

Resultados Descritivos. As médias e desvios padrão foram calculados para cada uma das dimensões do CTF. Os resultados indicam o seguinte:

Interferência do Trabalho na Família (T-F): A média geral foi de **2,90** (DP = 0,06), o que sugere que os docentes percebem um nível moderado de interferência das demandas profissionais nas responsabilidades familiares. Esse valor reflete a dificuldade dos participantes em equilibrar suas atividades de trabalho com suas funções familiares, em consonância com a literatura, que aponta o trabalho como uma fonte recorrente de conflitos em relação ao tempo e às demandas familiares.

Interferência da Família no Trabalho (F-T): A média geral obtida foi de **2,04** (DP = 0,12), indicando que, em comparação com o trabalho, as responsabilidades familiares interferem de maneira menos intensa no desempenho profissional dos participantes. Esse dado revela que os docentes da amostra conseguem, em grande medida, manter a separação entre os domínios familiar e laboral, com menor impacto das demandas familiares sobre o trabalho.

Esses resultados indicam que os docentes experimentam mais dificuldades em lidar com as exigências do trabalho, que acabam impactando sua vida familiar, do que com as responsabilidades familiares interferindo nas suas atividades laborais.

A classificação dos níveis de Interferência do Trabalho na Família (T-F) como "Médio" e da Interferência da Família no Trabalho (F-T) como "Baixo" foi baseada nas médias apuradas para cada dimensão, levando em consideração a escala *Likert* utilizada no questionário, que varia de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo total-

mente).

A interpretação das médias seguiu os seguintes critérios:

Média Baixa: Valores próximos ao ponto mínimo da escala (1) indicam que os participantes percebem uma baixa interferência entre os domínios do trabalho e da família. Esses participantes tenderam a discordar das afirmações que sugerem que o trabalho ou a família interferem nas suas respectivas responsabilidades.

Média Moderada (Médio): Valores intermediários, próximos ao centro da escala (em torno de 3), indicam uma interferência moderada, sugerindo que há uma percepção de interferência entre os domínios, mas sem uma gravidade extrema.

Com base nos valores médios apurados, as classificações foram as seguintes:

Interferência do Trabalho na Família (T-F): A média de **2,90** foi classificada como **média**, pois reflete uma interferência moderada das demandas do trabalho nas responsabilidades familiares.

Interferência da Família no Trabalho (F-T): A média de **2,04** foi classificada como **baixa**, indicando que as responsabilidades familiares têm uma menor interferência no trabalho dos docentes.

Essa classificação está alinhada com os parâmetros da escala Likert utilizada, em que valores entre **1 e 2,5** são considerados baixos, e valores entre **2,5 e 3,5** são considerados moderados (médio).

Quadro de Médias, Percentis e Classificação. A seguir, apresenta-se a tabela com as médias das dimensões de conflito trabalho-família, a respectiva classificação e os percentis:

Quadro 3 - Medidas, Percentis e Classificação

Dimensão	Média Mínima	Média Máxima	Média da Dimensão	Desvio Padrão da Dimensão	Classificação
Trabalho para Família	2,90	3,00	2,90	0,06	Médio
Família para Trabalho	1,94	2,22	2,04	0,12	Baixo

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Discussão dos Resultados. Os resultados encontrados estão em consonância com estudos prévios sobre o Conflito Trabalho-Família, que apontam que as demandas do trabalho frequentemente sobrepõem-se às responsabilidades familiares, especialmente em contextos de alta carga de trabalho e jornadas laborais intensas, como o dos docentes (NETEMEYER *et al.*, 1996; AGUIAR & BASTOS, 2013). A média de 2,90 na dimensão T-F confirma que os docentes experimentam dificuldades em equilibrar suas responsabilidades profissionais com os familiares.

Por outro lado, a média de 2,04 para a dimensão Família para Trabalho (F-T) sugere que, de modo geral, os participantes conseguem manter uma separação relativa entre as demandas familiares e suas funções profissionais. Isso pode ser um indicativo de que, apesar das pressões do trabalho, os docentes da amostra possuem mecanismos para gerenciar de forma eficaz as interferências da família em suas atividades laborais.

Os achados revelam a importância de políticas institucionais que favoreçam o equilíbrio entre trabalho e família, especialmente no ambiente acadêmico, onde as demandas são extensas e muitas vezes ultrapassam os horários formais de trabalho.

5.1.3 Teste de Harman para Avaliação de Viés de Variância Comum

Para verificar a presença de viés de variância comum, resultante do uso de questionários autoadministrados online, foi aplicado o Teste de Harman de um fator, conforme sugerido por Chang, Witteloostuijn e Eden (2010). Esse teste é comumente utilizado em pesquisas que utilizam a mesma fonte de dados para todas as variáveis, com o objetivo de verificar se um único fator dominante explica a maior parte da variância total, o que poderia sugerir um viés de variância comum.

Procedimentos Metodológicos. O Teste de Harman de um fator consiste em uma análise fatorial exploratória não rotacionada. Neste teste, todas as variáveis do estudo (como *burnout*, conflito trabalho-família e variáveis sociodemográficas) foram inseridas na análise para verificar a quantidade de variância explicada pelo primeiro fator extraído. A premissa básica desse teste é que, se o primeiro fator extrair mais de 50% da variância total, pode haver um viés significativo de variância comum.

Resultados do Teste de Harman. Os resultados obtidos mostram que o primeiro fator extraiu **24,86%** da variância total, bem abaixo do limite de 50%. Esse resultado sugere que os dados são complexos e apresentam múltiplas dimensões que dificilmente poderiam ser explicadas por um único fator ou padrão linear simples. Isso implica que não há um viés de variância comum significativo, uma vez que o primeiro fator não domina a explicação da variância entre as variáveis.

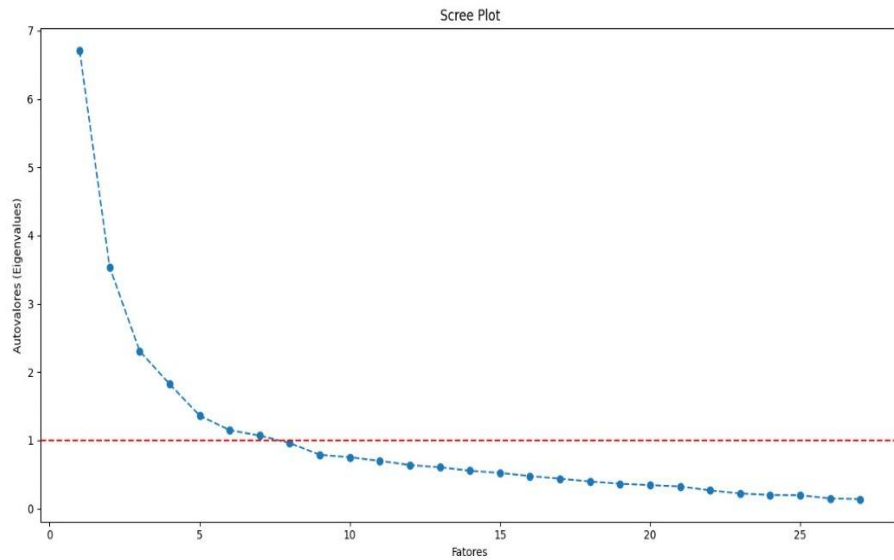
O Quadro 4 abaixo resume os resultados dos fatores e a variância explicada por cada um:

Quadro 4 - Resultados do Teste de Harman

Fator	Autovalor	Variância Explicada (%)
1	6.71	24,86
2	3.53	
3	2.30	
4	1.82	
5	1.36	
6	1.14	
7	1.06	
8	0.96	
9	0.78	
10	0.75	
11	0.69	
12	0.63	
13	0.60	
14	0.55	
15	0.52	
16	0.47	
17	0.43	
18	0.39	
19	0.36	
20	0.34	
21	0.32	
22	0.26	
23	0.22	
24	0.19	
25	0.19	
26	0.14	
27	0.13	

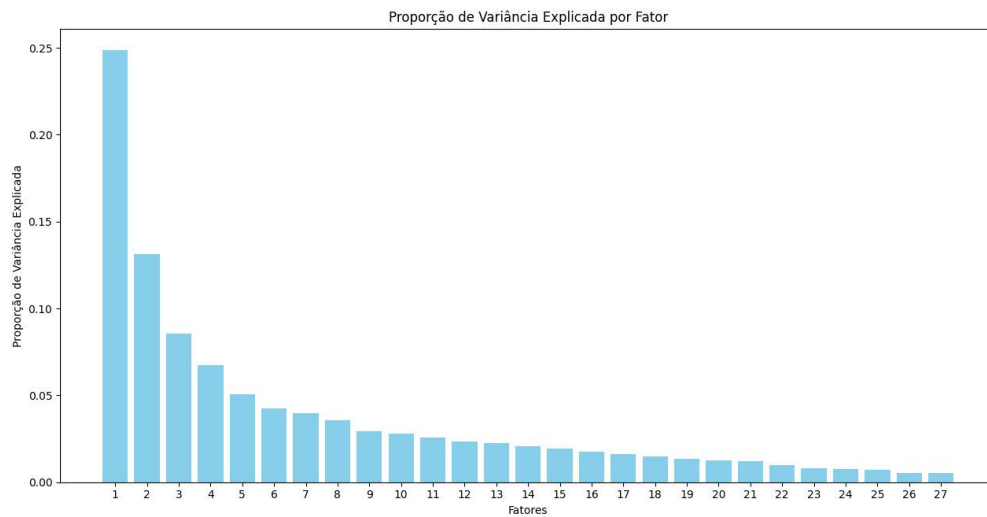
Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 4 - Scree Plot do Teste de Harman



Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 5 - Proporção de Variância Explicada por Fator no Teste de Harman



Fonte: elaborado pelo autor (2024)

5.1.4 Análise das Correlações entre Burnout, Conflito Trabalho-Família e Variáveis Sociodemográficas

O presente tópico tem como objetivo explorar as relações entre os níveis de

burnout, o conflito trabalho-família (CTF) e as variáveis sociodemográficas dos docentes do Ifes. Para isso, foram realizadas análises de correlação com base nos dados coletados, buscando identificar os padrões de associação entre essas variáveis.

Correlação entre *Burnout* e Variáveis Sociodemográficas: Os resultados revelam que algumas variáveis sociodemográficas apresentam correlações significativas com os níveis de burnout, sendo estas variáveis relevantes para a compreensão das dinâmicas que envolvem o esgotamento profissional no contexto docente. Dentre as variáveis analisadas, destacam-se:

SD1 - Função Principal no Ifes: A análise dos dados indica que a maioria dos docentes (77,24%) se dedica exclusivamente à docência, enquanto 20,69% desempenham funções tanto de docência quanto de administração/gestão. A correlação entre *burnout* e a função principal sugere que aqueles que acumulam funções administrativas tendem a apresentar níveis mais elevados de *burnout* em comparação aos que se dedicam exclusivamente à docência.

Quadro 5 - Função Principal no Ifes

Função Principal	Frequência	Percentual
Docência apenas	112	77,24%
Docência e funções administrativas/gestão	30	20,69%
Função administrativa/gestão exclusivamente	3	2,07%
Outro	0	0,00%
Total	145	100%

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

SD8 - Carga horária semanal de trabalho: Com uma correlação positiva moderada ($r = 0,19$), a variável SD8 sugere que o aumento da carga horária semanal de trabalho está associado a níveis mais altos de burnout. Esse achado está em consonância com a literatura, que aponta a sobrecarga de trabalho como um fator de risco significativo para o desenvolvimento de esgotamento emocional e físico em docentes.

SD14 - Já fez algum tratamento ou procurou ajuda por esgotamento: Apresentando uma correlação negativa com *burnout* ($r = -0,21$), essa variável indica que docentes que buscaram apoio ou tratamento para lidar com o esgotamento tendem a apresentar níveis mais baixos de burnout. Isso sugere que a intervenção pre-

coce pode atuar como um fator protetor contra o agravamento dos sintomas de *burnout*.

SD15 - Práticas Regulares na Vida: O levantamento sobre as **práticas regulares na vida** dos docentes foi realizado com o objetivo de identificar atividades que pudessem impactar diretamente a saúde mental, o bem-estar e, conseqüentemente, os níveis de *burnout*. A questão **SD15** foi estruturada em duas partes: uma de múltipla escolha e outra de respostas abertas. Através dessa questão, buscou-se investigar as rotinas dos docentes e a relação dessas atividades com a prevenção ou agravamento dos níveis de *burnout*.

Resultados das Opções de Múltipla Escolha para SD15. O Quadro 6, a seguir, apresenta as práticas regulares mais frequentes entre os docentes do Ifes, conforme as opções de múltipla escolha oferecidas no questionário.

Quadro 6 - Frequência das Práticas Regulares de Múltipla Escolha

Prática Regular	Frequência	Percentual
Praticar atividades físicas	96	66,21%
Fumar	4	2,76%
Navegar por redes sociais/mensageiros por horas	28	19,31%
Beber cerveja ou outra bebida alcoólica	43	29,66%
Sair com amigos	56	38,62%
Fazer uso de calmantes ou remédios para relaxar	17	11,72%
Mergulhar/curtir uma praia sozinho	6	4,14%
Ler um livro/assistir séries	103	71,03%
Perder horas de sono por não conseguir dormir	23	15,86%
Jogar games online por horas	2	1,38%
Se isolar do convívio social para passar momentos sozinho	21	14,48%
Outro (especifique)	16	11,03%

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Entre as práticas mais frequentes, destacam-se ler um livro/assistir séries (71,03%) e praticar atividades físicas (66,21%). A leitura ou o consumo de conteúdo audiovisual é a prática mais comum entre os docentes, o que pode indicar um comportamento voltado para o descanso mental e relaxamento. A prática de atividades físicas também aparece com grande destaque, demonstrando que muitos docentes recorrem a exercícios físicos para manter o equilíbrio entre corpo e mente.

Por outro lado, algumas práticas menos saudáveis, como fumar (2,76%) e fazer uso de calmantes ou remédios para relaxar (11,72%), embora pouco frequentes,

levantam preocupações sobre estratégias de enfrentamento menos eficazes. Essas práticas podem estar relacionadas a níveis mais elevados de estresse e esgotamento, sendo indicadores potenciais de maior risco para o desenvolvimento de *burnout*.

Resultados das Respostas Abertas para SD15. Além das opções de múltipla escolha, os participantes tiveram a oportunidade de responder abertamente sobre outras práticas que fazem parte de suas rotinas. O Quadro 7 resume as categorias mencionadas nas respostas abertas, fornecendo um panorama das práticas adicionais adotadas pelos docentes.

Quadro 7 - Frequências das Práticas Regulares

Prática Regular	Frequência
Lazer/Cultura	9
Atividades Físicas	2
Musicais	1
Família	2
Saúde Mental	1
Comentários Adicionais	1

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Entre as respostas abertas, as práticas de lazer/cultura foram mencionadas por 9 participantes, sugerindo que a busca por atividades culturais e recreativas é uma forma comum de lidar com o estresse. Outras respostas indicam a importância de práticas como o envolvimento com a família (2) e atividades relacionadas à saúde mental (1), reforçando a ideia de que os docentes adotam diversas estratégias para manter o bem-estar.

Discussão dos Resultados para SD15. Os resultados das opções de múltipla escolha e das respostas abertas evidenciam uma variedade de práticas que os docentes do IFES adotam em suas rotinas. As práticas mais comuns, como ler um livro/assistir séries e praticar atividades físicas, estão alinhadas com atividades conhecidas por seu efeito positivo no alívio do estresse e no bem-estar geral. A leitura, em especial, parece ser uma atividade amplamente utilizada como forma de desligamento das demandas diárias e como fonte de relaxamento mental.

Práticas como sair com amigos (38,62%) e beber cerveja ou outra bebida alcoólica (29,66%) apontam para uma busca por socialização como uma forma de re-

laxamento. No entanto, é importante observar que práticas como o uso de calmantes ou remédios para relaxar e a perda de horas de sono por insônia podem ser indicativos de níveis elevados de estresse ou dificuldades em lidar com o esgotamento, o que exige maior atenção.

A correlação negativa entre a adoção de práticas regulares saudáveis e os níveis de *burnout* ($r = -0,28$) reforça a importância dessas atividades como formas de prevenção e alívio do esgotamento emocional. Docentes que adotam práticas como atividades físicas e lazer tendem a apresentar menores níveis de *burnout*, o que está em conformidade com a literatura sobre estratégias de enfrentamento do estresse.

Além disso, as práticas mencionadas nas respostas abertas sugerem que muitos docentes têm consciência da necessidade de buscar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, recorrendo a atividades que promovem relaxamento e bem-estar. No entanto, práticas como o uso de medicamentos para relaxar podem ser um sinal de que parte dos docentes está enfrentando dificuldades mais profundas em lidar com o estresse, o que pode ser um indicador precoce de *burnout*.

Relação de SD15 com o *Burnout*: As práticas regulares relatadas pelos docentes revelam uma estratégia importante de enfrentamento do *burnout*. Práticas como atividades físicas, lazer/cultura e a interação social com amigos podem funcionar como importantes válvulas de escape das pressões do trabalho. A correlação negativa encontrada entre a adoção dessas práticas e os níveis de *burnout* reforça essa relação, sugerindo que docentes que incorporam essas atividades em suas rotinas estão menos propensos a apresentar esgotamento emocional.

Por outro lado, o uso de estratégias como o isolamento social (14,48%) e o uso de calmantes pode refletir formas menos saudáveis de lidar com o estresse, sugerindo que esses docentes podem estar em um estágio mais avançado de esgotamento. Essa análise reforça a necessidade de intervenções institucionais que incentivem práticas mais saudáveis e ofereçam suporte emocional para os docentes.

SD19 - Tempo de Serviço no Ifes: Refere-se ao tempo de serviço como servidor do Ifes. A tabela de frequências demonstra que a maior parte dos docentes possui entre 6 e 10 anos de serviço (46), seguida de docentes com 11 a 15 anos de serviço (43). A análise sugere que docentes com mais tempo de serviço têm uma correlação moderada com *burnout*, indicando que com o tempo é possível desenvol-

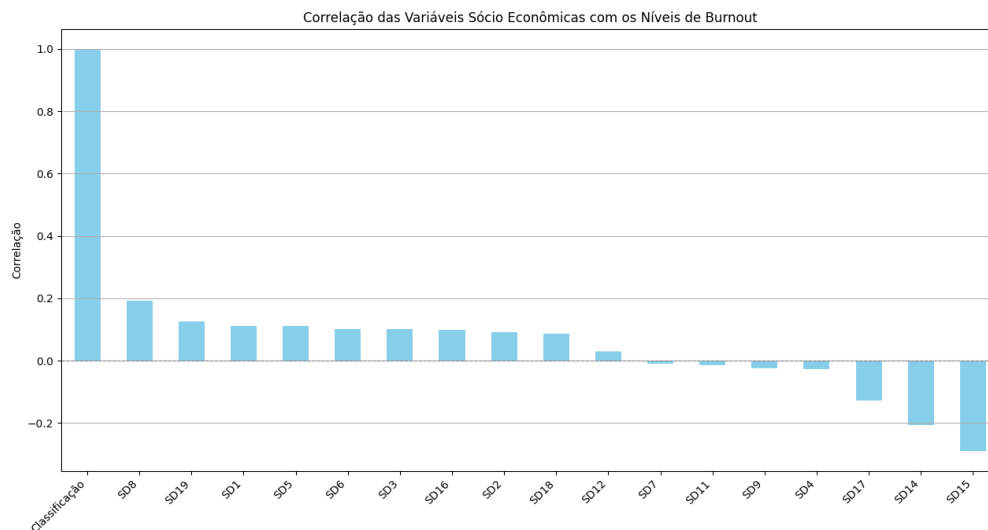
ver mecanismos mais eficientes de enfrentamento do esgotamento profissional.

Quadro 8 - Frequências de Tempo de Serviço

Faixa	Frequência
0-5 anos	38
6-10 anos	46
11-15 anos	43
16-20 anos	13
21-25 anos	4
26-30 anos	1

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 6 - Correlação das Variáveis Sociodemográficas com os Níveis de *Burnout*



Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Justificativa para a Utilização das Correlações. A análise a seguir justifica a escolha das correlações mais relevantes para uma discussão aprofundada.

1. F1 a CTF5 (Conflito Trabalho-Família): Essas variáveis foram incluídas na análise devido à sua forte correlação com os níveis de *burnout*, com destaque para CTF2 e CTF5, que apresentaram coeficientes de correlação de $r = 0,447$ e $r = 0,396$, respectivamente. Essas variáveis capturam aspectos importantes do impacto do trabalho na vida familiar, como o tempo dedicado ao trabalho e as alterações nas atividades familiares, ambos relacionados ao aumento dos níveis de esgotamento emo-

cional.

2. SD8 - Carga Horária Semanal de Trabalho: A carga horária semanal de trabalho é uma variável crítica no estudo do *burnout*. Embora sua correlação com o *burnout* seja moderada ($r = 0,193$), ela é significativa o suficiente para ser incluída na discussão, visto que uma carga horária excessiva está associada ao aumento dos níveis de esgotamento. Docentes que dedicam muitas horas ao trabalho tendem a enfrentar maior dificuldade em equilibrar suas responsabilidades profissionais e familiares, contribuindo para o conflito trabalho-família e, por consequência, para o *burnout*.

3. SD14 - Histórico de Busca por Ajuda/Tratamento para Esgotamento: Esta variável apresentou uma correlação negativa com o *burnout* ($r = -0,207$), indicando que os docentes que buscaram ajuda ou tratamento experimentam menores níveis de *burnout*. Este dado é relevante para discutir a eficácia das intervenções e do suporte psicossocial no ambiente de trabalho, o que pode ser explorado em termos de políticas institucionais voltadas para a saúde mental.

4. SD15 - Práticas Regulares de Autocuidado: A adoção de práticas de autocuidado mostrou uma correlação negativa com o *burnout* ($r = -0,289$), indicando que aqueles que mantêm práticas regulares de saúde física e mental experimentam menores níveis de esgotamento emocional. Esta variável é fundamental para a discussão de estratégias de prevenção do *burnout*, mostrando que atividades extracurriculares podem proteger os docentes contra os efeitos do estresse e do esgotamento.

5. Variáveis Não Incluídas: Algumas variáveis sociodemográficas, como SD1 (Função no IFES) e SD19 (Tempo de Serviço), apresentaram correlações mais baixas com o *burnout* ($r = 0,101$ e $r = 0,125$, respectivamente). Embora essas variáveis ainda possam fornecer informações valiosas sobre o perfil dos docentes, sua influência sobre os níveis de *burnout* não foi significativamente o suficiente para ser considerada central na discussão. Isso sugere que o tempo de serviço ou o tipo de função desempenhada no Ifes não são fatores preponderantes no aumento dos níveis de esgotamento emocional.

Correlação entre *Burnout* e Conflito Trabalho-Família. O estudo das correlações entre o Conflito Trabalho-Família (CTF) e o *burnout* é essencial para enten-

der como a dificuldade de conciliar as demandas do trabalho e da vida pessoal impacta os docentes. O questionário mediu cinco dimensões principais do CTF, além de outras variáveis complementares que refletem diferentes aspectos da interferência entre essas duas esferas.

Resultados da Correlação

O Quadro 9 a seguir apresenta as correlações entre as variáveis do CTF e os níveis de *burnout*.

Quadro 9 - Correlação das Variáveis do CTF com os Níveis de Burnout

Variável	Correlação com Burnout
CTF2	0,447
CTF5	0,396
CTF4	0,373
CTF3	0,370
CTF1	0,363
CTF10	0,076
CTF8	0,074
CTF9	0,006
CTF7	-0,035
CTF6	-0,061

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

A análise de correlação revelou que as variáveis CTF2 (dificuldade em cumprir responsabilidades familiares devido ao tempo dedicado ao trabalho) e CTF5 (necessidade de ajustar os planos familiares devido ao trabalho) apresentaram as correlações mais fortes com o *burnout*, com coeficientes de $r = 0,447$ e $r = 0,396$, respectivamente. Esses resultados indicam que os docentes que enfrentam maior dificuldade em gerenciar o tempo dedicado ao trabalho e que precisam constantemente ajustar suas rotinas familiares devido às demandas do trabalho tendem a apresentar níveis mais altos de *burnout*.

Variáveis como CTF4 (dificuldade em ajustar os planos familiares devido às pressões do trabalho) e CTF3 (incapacidade de realizar atividades domésticas em função das demandas do trabalho) também apresentaram correlações moderadas com o *burnout*, com coeficientes de $r = 0,373$ e $r = 0,370$, respectivamente. Esses

achados reforçam que a incapacidade de equilibrar as pressões profissionais com as responsabilidades familiares está diretamente associada ao esgotamento emocional dos docentes.

Por outro lado, as variáveis CTF10, CTF8 e CTF9 apresentaram correlações muito baixas ou praticamente nulas com o burnout, com coeficientes entre $r = 0,006$ e $r = 0,076$. Essas variáveis podem refletir interferências menores no equilíbrio entre o trabalho e a família, ou serem menos relevantes no contexto estudado.

Variáveis como CTF7 e CTF6 apresentaram correlações negativas, embora fracas, indicando que, para um pequeno número de docentes, essas dimensões podem até estar associadas a menores níveis de burnout, embora esses resultados devam ser interpretados com cautela devido à baixa magnitude dos coeficientes.

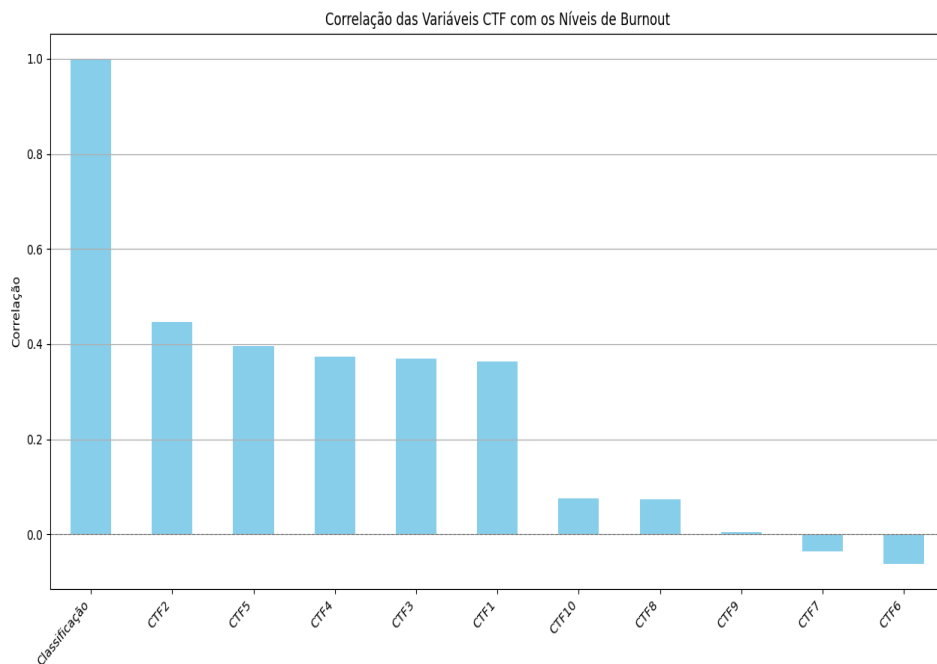
Discussão dos Resultados. Os resultados indicam que as demandas de tempo e as necessidades de ajuste da rotina familiar são as principais fontes de conflito que impactam negativamente os níveis de *burnout* entre os docentes. As variáveis CTF2 e CTF5 se destacaram como os principais fatores preditores de burnout, reforçando a importância do tempo dedicado ao trabalho como um fator crítico que prejudica a capacidade dos docentes de manter um equilíbrio saudável entre as esferas pessoal e profissional.

A CTF1 (interferência das demandas do trabalho na vida familiar), que também apresentou uma correlação moderada com o burnout, indica que quanto mais as demandas do trabalho afetam diretamente as atividades familiares dos docentes, maiores são os níveis de esgotamento emocional. Esses achados são consistentes com a literatura que aponta para o impacto negativo do desequilíbrio trabalho-família nos níveis de *burnout*, sobretudo em profissões que exigem alta dedicação, como a docência.

Por outro lado, variáveis como CTF8, CTF9, CTF7 e CTF6 apresentaram correlações baixas ou até negativas com o burnout, sugerindo que essas dimensões específicas do conflito trabalho-família podem não exercer um impacto significativo no esgotamento emocional dos docentes. Esses achados podem estar relacionados ao fato de que não são todos os tipos de conflito que afetam diretamente o burnout, ou que a percepção dessas interferências pode variar de acordo com as circunstâncias individuais de cada docente.

Esses resultados reforçam a necessidade de políticas e programas institucionais que promovam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, visando reduzir as pressões de tempo e as necessidades constantes de ajuste da vida familiar devido às demandas do trabalho. Tais iniciativas são essenciais para diminuir os níveis de *burnout* e promover a saúde mental dos docentes.

Figura 7 - Correlação das Variáveis CTF com os Níveis de *Burnout*



Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Correlação entre *Burnout*, Conflito Trabalho-Família (CTF) e Variáveis Sociodemográficas: O presente tópico investiga a relação entre o *burnout*, o Conflito Trabalho-Família (CTF) e as variáveis sociodemográficas dos docentes do Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes). A análise dessas variáveis é essencial para compreender como o equilíbrio (ou desequilíbrio) entre as demandas profissionais e familiares pode influenciar os níveis de esgotamento emocional, um dos principais sintomas da síndrome de burnout. A tabela a seguir fornece uma visão completa das relações entre essas dimensões.

Quadro 10 - Relações entre as Dimensões

Variável	Correlação com Burnout
Classificação	1.000
CTF2	0.447413
CTF5	0.395560

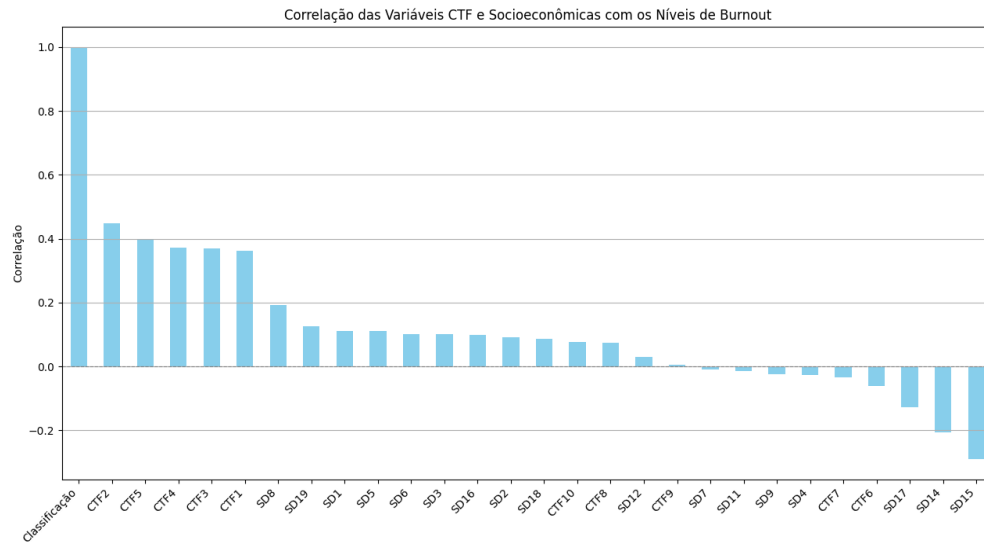
CTF4	0.373023
CTF3	0.369723
CTF1	0.362833
SD8	0.192556
SD19	0.124928
SD1	0.111381
SD5	0.110558
SD6	0.100752
SD3	0.100518
SD16	0.099326
SD2	0.092204
SD18	0.086743
CTF10	0.076138
CTF8	0.073914
SD12	0.029018
CTF9	0.005537
SD7	-0.010740
SD11	-0.014791
SD9	-0.025211
SD4	-0.027812
CTF7	-0.035427
CTF6	-0.061300
SD17	-0.128922
SD14	-0.207413
SD15	-0.289437

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Discussão dos Resultados: Os resultados das correlações sugerem que as variáveis relacionadas ao Conflito Trabalho-Família (CTF) e ao autocuidado têm um impacto significativo sobre os níveis de *burnout* dos docentes. Variáveis como a carga horária semanal e a busca por ajuda para esgotamento também desempenham papéis importantes na determinação do nível de esgotamento emocional.

Os altos coeficientes de correlação entre as variáveis do CTF e o *burnout* reforçam a necessidade de políticas que incentivem o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, além da importância de promover práticas de autocuidado e oferecer suporte psicológico aos docentes.

Figura 8 - Correlação das Variáveis CTF e Sociodemográficas com os Níveis de *Burnout*



Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Esses achados reforçam a importância de estratégias institucionais voltadas para a promoção da saúde mental, destacando a necessidade de atenção às demandas familiares dos docentes e o incentivo à adoção de práticas de autocuidado. Políticas que abordem esses fatores podem reduzir significativamente os níveis de *burnout* e melhorar o bem-estar dos profissionais.

5.1.5 Análise do Teste Qui-Quadrado para CTF, Variáveis Sociodemográficas e Burnout

Para verificar as associações entre as variáveis de Conflito Trabalho-Família (CTF), as variáveis sociodemográficas e os níveis de *burnout*, foi realizado o teste qui-quadrado. Este teste foi aplicado para identificar se há diferenças significativas na prevalência de *burnout* em função dessas variáveis.

Resultados e Discussão. Os resultados do teste qui-quadrado indicam que várias variáveis de CTF e sociodemográficas estão significativamente associadas com *burnout*. As variáveis CTF1, CTF2, CTF3, CTF4, e CTF5 apresentaram valores de qui-quadrado altos e p-valores abaixo do nível de significância de 0,05, indicando que há uma associação significativa entre o Conflito Trabalho-Família e os níveis de *burnout*. Essas variáveis estão relacionadas à dificuldade dos indivíduos em balancear as demandas do trabalho com as responsabilidades familiares, e o impacto dis-

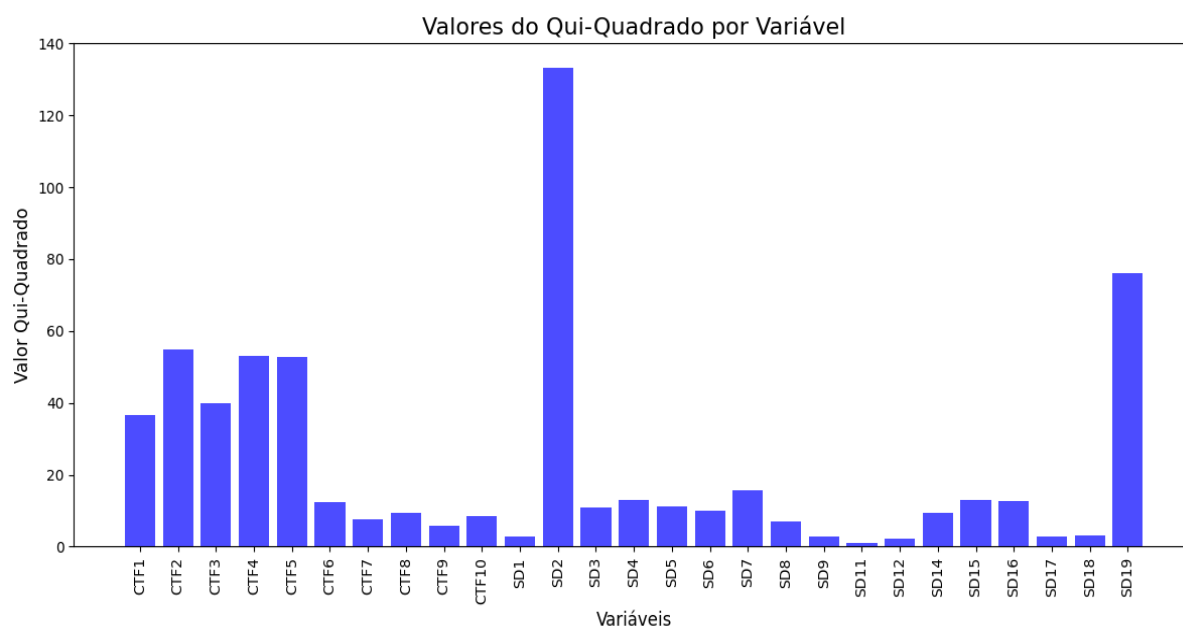
so no esgotamento profissional.

Dentre as variáveis sociodemográficas, a variável SD2 (docência e função administrativa) se destacou, apresentando um valor de qui-quadrado muito elevado ($X^2 = 133,34$) e um p-valor altamente significativo ($p = 0,00049$), sugerindo que os docentes que desempenham funções administrativas têm maior propensão a apresentar *burnout*. Além disso, as variáveis SD14 (tratamento por esgotamento) e SD15 (práticas regulares de bem-estar) também se mostraram significativamente associadas com *burnout*, com p-valores de 0,026 e 0,0045, respectivamente.

Já as variáveis CTF6 a CTF10 e algumas variáveis sociodemográficas, como SD3, SD9, e SD12, não apresentaram significância estatística ($p > 0,05$), indicando que essas variáveis não possuem uma associação relevante com os níveis de *burnout* na amostra analisada.

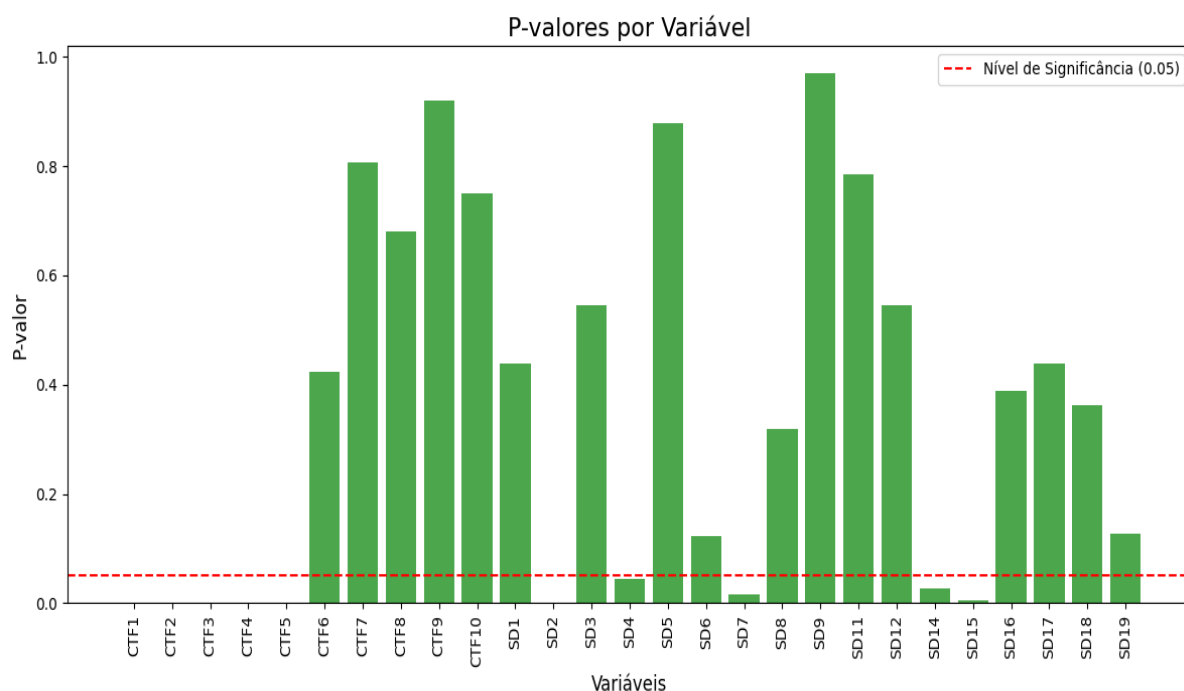
A seguir, são apresentados os gráficos que mostram os valores de qui-quadrado (Figura 6) e p-valores (Figura 7) para cada variável analisada, juntamente com uma tabela que resume os resultados detalhados.

Figura 9 - Gráfico dos Valores do Qui-Quadrado por Variável



Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 10 - Gráfico dos P-valores por Variável



Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Quadro 11 - Resultados do Teste Qui-Quadrado para CTF, Variáveis Sociodemográficas e Burnout

Variável	Valor Qui-Quadrado (X ²)	p-valor	Grau de Liberdade	Significância
CTF1	36.66	0.00025	12	Significativa
CTF2	54.98	<0.00001	12	Significativa
CTF3	39.98	0.00007	12	Significativa
CTF4	53.05	<0.00001	12	Significativa
CTF5	52.72	<0.00001	12	Significativa
CTF6	12.28	0.42382	12	Não significativa
CTF7	7.70	0.80778	12	Não significativa
CTF8	9.25	0.68107	12	Não significativa
CTF9	5.89	0.92117	12	Não significativa
CTF10	8.42	0.75121	12	Não significativa
SD1	2.71	0.43904	3	Não significativa
SD2	133.34	0.00049	84	Significativa
SD3	10.80	0.54575	12	Não significativa

				tiva
SD4	12.93	0.04415	6	Significativa
SD5	11.33	0.87972	18	Não significativa
SD6	10.02	0.12367	6	Não significativa
SD7	15.53	0.01653	6	Significativa
SD8	7.02	0.31885	6	Não significativa
SD9	2.82	0.97100	9	Não significativa
SD11	1.06	0.78583	3	Não significativa
SD12	2.13	0.54523	3	Não significativa
SD14	9.26	0.02601	3	Significativa
SD15	13.04	0.00456	3	Significativa
SD16	12.73	0.38894	12	Não significativa
SD17	2.71	0.43846	3	Não significativa
SD18	3.19	0.36308	3	Não significativa
SD19	75.98	0.12636	63	Não significativa

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Os resultados completos do Teste Qui-Quadrado indicam que várias variáveis relacionadas ao Conflito Trabalho-Família (CTF) têm uma associação significativa com os níveis de burnout. As variáveis CTF1, CTF2, CTF3, CTF4, e CTF5 apresentaram os maiores valores de qui-quadrado e p-valores muito baixos, confirmando uma relação forte entre essas dimensões e os níveis de burnout. Essas variáveis refletem o impacto que a sobrecarga do trabalho exerce sobre a vida familiar, levando ao aumento de *burnout* entre os docentes.

Além das variáveis de CTF, algumas variáveis sociodemográficas também foram significativas. Destaca-se SD2 (docência e função administrativa), com o maior valor de qui-quadrado ($X^2 = 133.34$) e p-valor extremamente baixo ($p = 0.00049$), sugerindo uma relação significativa entre essa variável e o *burnout*. Docentes que desempenham funções administrativas parecem estar mais vulneráveis a altos níveis de esgotamento. Outras variáveis significativas incluem SD14 (já procurou tra-

tamento por esgotamento) e SD15 (práticas regulares de bem-estar), ambas com p-valores menores que 0.05, indicando que docentes que já procuraram tratamento ou que adotam práticas regulares de bem-estar estão mais associados aos níveis de *burnout*.

Já as variáveis CTF6 a CTF10 e algumas variáveis sociodemográficas, como SD3, SD4, SD9, e SD12, não mostraram associação significativa com *burnout*, sugerindo que essas dimensões não influenciam diretamente os níveis de esgotamento entre os participantes da pesquisa.

5.1.6 Análise de Regressão Linear: Impacto do Conflito Trabalho-Família e Variáveis Sociodemográficas nos Níveis de Burnout

A análise de regressão linear foi utilizada para investigar a relação entre o Conflito Trabalho-Família (CTF), as variáveis sociodemográficas e os níveis de *burnout* entre os docentes do Ifes. O objetivo foi identificar quais fatores exercem maior influência sobre o esgotamento emocional, permitindo uma compreensão mais profunda dos preditores do *burnout* nesse contexto.

Os resultados da regressão indicaram que o modelo explica aproximadamente 8,84% da variação nos níveis de *burnout*, com um R^2 de 0.088. Embora o valor de R^2 seja relativamente baixo, o modelo é estatisticamente significativo, sugerindo que algumas variáveis possuem influência sobre o burnout, ainda que outros fatores não incluídos no modelo também estejam envolvidos.

O Erro Quadrático Médio (MSE) foi de 0.283, indicando uma variância relativamente baixa entre os valores observados e os valores preditos, o que reforça a adequação do modelo.

Quadro 12 - Coeficientes de regressão (β) e suas respectivas interpretações

Variável	Coeficiente (β)	p-valor	Interpretação
Intercepto	0.934	---	Valor base do burnout
SD15 (Práticas de autocuidado)	0.261	<0.05	Aumento no autocuidado reduz o burnout
CTF2 (Dificuldade de cumprir responsabi-	0.225	<0.05	Aumento no CTF2 aumenta burnout

dades familiares)			
SD18 (Tempo de serviço no IFES)	0.223	<0.05	Docentes com mais tempo de serviço têm <i>burnout</i> maior
SD14 (Histórico de busca por tratamento de esgotamento)	0.178	<0.05	Impacto moderado no aumento do burnout
CTF7 (Adiar atividades de trabalho por demandas em casa)	0.177	<0.05	Aumento em CTF7 correlaciona com maior burnout

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Interpretação dos Coeficientes

SD15 (Práticas de autocuidado): O coeficiente de 0.261 sugere que práticas de autocuidado são um fator de proteção contra o burnout. Docentes que adotam atividades de bem-estar, como lazer e exercícios físicos, reportam menores níveis de esgotamento emocional.

CTF2 (Dificuldade em cumprir responsabilidades familiares): A dificuldade em balancear as responsabilidades familiares devido ao trabalho tem um coeficiente positivo de 0.225, indicando que essa dificuldade aumenta significativamente os níveis de burnout. Isso reflete o impacto direto do conflito trabalho-família nos níveis de esgotamento emocional.

SD18 (Tempo de serviço no Ifes): Com um coeficiente positivo de **0.223**, essa variável mostra que docentes com mais tempo de serviço tendem a apresentar níveis mais elevados de burnout, sugerindo que o desgaste acumulado ao longo dos anos pode contribuir para o aumento do esgotamento emocional.

SD14 (Histórico de busca por tratamento para esgotamento): O coeficiente positivo de 0.178 indica que docentes que já buscaram tratamento para lidar com esgotamento profissional tendem a ter níveis mais elevados de burnout, possivelmente indicando que esses docentes continuam vulneráveis ao esgotamento, mesmo após intervenções anteriores.

CTF7 (Adiar atividades de trabalho por demandas em casa): essa variável tem um coeficiente positivo de 0.177, indicando que docentes que frequentemente precisam adiar atividades de trabalho por causa de demandas surgidas no tempo em casa tendem a apresentar maiores níveis de burnout. Esse resultado evidencia o im-

pacto de interrupções na vida pessoal causadas por demandas familiares, forçando o adiamento de atividades profissionais e aumentando o esgotamento.

A análise ajustada confirma que as variáveis relacionadas ao Conflito Trabalho-Família são os principais preditores de *burnout* entre os docentes. O impacto de fatores como a dificuldade em cumprir responsabilidades familiares (CTF2) e a necessidade de adiar atividades de trabalho devido às demandas familiares (CTF7) se refletem diretamente no aumento dos níveis de *burnout*.

Esses resultados indicam que docentes que enfrentam dificuldades constantes para equilibrar suas responsabilidades familiares e profissionais são mais propensos ao esgotamento emocional.

Além disso, o tempo de serviço no Ifes (SD18) mostrou-se um preditor significativo de *burnout*, sugerindo que o desgaste acumulado ao longo dos anos tem um impacto significativo no esgotamento dos docentes. Práticas de autocuidado (SD15), por outro lado, aparecem como uma importante variável protetora contra o burnout, reforçando a necessidade de políticas institucionais que incentivem o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados destacam níveis preocupantes de *burnout* entre os docentes do Ifes, corroborando estudos anteriores que apontam para a vulnerabilidade dessa categoria profissional ao esgotamento psicológico devido às altas demandas de trabalho, associadas a fatores como carga estressante, pressão administrativa e necessidade de conciliar responsabilidades familiares. O conflito trabalho-família mostrou-se um mediador relevante nessa relação, especialmente no contexto de professores que enfrentam jornadas extensas e inflexíveis, dificultando sua participação em atividades familiares e sociais.

O objetivo um foi respondido na medida em que identificou o nível de *burnout* junto aos docentes do Ifes. Assim, os resultados da pesquisa evidenciaram que o *burnout*, caracterizado pela exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional, tem um forte brilho com os conflitos que surgem entre as esferas do trabalho e da vida pessoal. Esses conflitos ocorrem em duas situações: o conflito trabalho-família (quando as demandas do trabalho apresentam características o tempo e a energia disponível para a família) e o conflito família-trabalho (quando as responsabilidades familiares interferem na capacidade de atender às exigências do trabalho). No contexto dos docentes do Ifes, ficou claro que a sobrecarga de trabalho e a intensificação de suas atividades profissionais não apenas elevam o nível de estresse, mas também dificultam o equilíbrio

O aumento dos conflitos entre trabalho e família foi associado a níveis mais elevados de *burnout*, indicando que quando as demandas de trabalho são excessivas, os docentes tendem a sacrificar seu tempo e atenção dedicada à família, o que leva ao desgaste emocional e ao sentimento de fracasso tanto no âmbito pessoal quanto no profissional.

Por outro lado, também se alertou que, quando as demandas familiares são intensas, os professores enfrentam dificuldades para cumprir suas obrigações no trabalho, o que aumenta a frustração e o sentimento de incompetência no ambiente profissional. Esse ciclo de conflitos reflete um quadro em que as fronteiras entre o trabalho e a vida pessoal estão constantemente sendo desafiadas, gerando uma sobrecarga que afeta diretamente o bem-estar físico e psicológico dos docentes.

Os dados encontrados sugerem que tanto o *burnout* quanto o conflito entre

trabalho e família/família e trabalho estão intimamente interligados, reforçando a necessidade de uma abordagem integrada que considere o ambiente de trabalho e as condições pessoais dos docentes. As implicações desses achados vão além da saúde individual dos profissionais, impactando a qualidade da educação e o ambiente institucional como um todo.

Quando os professores estão em níveis elevados de *burnout*, há uma tendência de queda no desempenho acadêmico e nas interações com os alunos, o que pode afetar os níveis do processo de ensino-aprendizagem. Além disso, o *burnout* pode levar ao afastamento ou à rotatividade dos profissionais, prejudicando a continuidade das atividades educacionais.

Dessa forma, a gestão institucional precisa considerar o impacto desses conflitos e do *burnout* no bem-estar dos docentes e adotar medidas para mitigar esses efeitos. Entre as estratégias sugeridas, destaca-se a necessidade de implementar políticas que promovam um ambiente de trabalho mais saudável, com a possibilidade de flexibilização de horários, redução da carga de trabalho excessiva e criação de programas de apoio à saúde mental. Além disso, seria benéfico o desenvolvimento de treinamentos específicos para ajudar os professores a lidar com o estresse e melhorar suas habilidades de gestão do tempo e conciliação entre trabalho e vida pessoal.

A partir dos resultados desta pesquisa, também fica evidente a importância de políticas públicas externas à educação que consideram o bem-estar dos professores como um fator-chave para a qualidade do ensino. A valorização dos docentes, a garantia de condições adequadas de trabalho e a promoção de um equilíbrio saudável entre a vida pessoal e profissional devem ser prioridades na construção de um sistema educacional que visa não apenas ao sucesso acadêmico, mas também à sustentabilidade do corpo docente.

Em relação ao segundo objetivo constatou-se que o nível do conflito trabalho-família/família-trabalho junto entre os docentes do Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes) revela um quadro complexo de interações entre as demandas profissionais e pessoais desses profissionais. Ao longo desta pesquisa, foi possível identificar que os docentes enfrentam uma série de desafios associados à sua atuação em um ambiente educacional que, muitas vezes, exige mais do que apenas conhecimento técnico. A sobrecarga de trabalho, a pressão por resultados, as demandas administrati-

vas e a expectativa de desempenho acadêmico de alta qualidade são fatores que aumentam significativamente para o aumento do estresse ocupacional, potencializando.

Quanto ao terceiro objetivo, percebeu-se que a influência dos fatores socio-demográficos na relação entre *burnout* e o conflito trabalho-família/família trabalho junto aos docentes do Ifes revelou que fatores como gênero, idade, tempo de serviço e estado civil influenciam a intensidade do *burnout* e do conflito trabalho-família/família-trabalho. Docentes mulheres, por exemplo, relatando maior dificuldade em equilibrar as demandas do trabalho e da família, refletindo a persistência de desigualdades na divisão de responsabilidades domésticas e no cuidado com filhos ou dependentes. Por outro lado, os docentes mais jovens e aqueles com menos tempo de serviço apresentaram níveis mais elevados de exaustão emocional, indicando uma possível dificuldade de adaptação às pressões institucionais e ao ritmo de trabalho.

Concluindo, o quarto objetivo foi respondido ao mostrar que a relação entre os níveis de *burnout* e o conflito trabalho-família/família-trabalho nos docentes do Ifes destaca a importância de abordar o estresse ocupacional e os desafios de conciliação entre as esferas profissional e pessoal. Promover a saúde e o bem-estar dos docentes é fundamental não apenas para a preservação da sua qualidade de vida, mas também para garantir uma educação de excelência. Portanto, é necessário que uma instituição adote medidas preventivas e de apoio que permitam aos docentes equilibrar suas responsabilidades profissionais e familiares de maneira mais saudável, promovendo, assim, um ambiente de trabalho mais positivo e produtivo.

REFERÊNCIAS

ABREU, Klayne Leite de; STOLL, Ingrid; RAMOS, Letícia Silveira; BAUMGARDT, Rosana Aveline; KRISTENSEN, Christian Haag. **Estresse ocupacional e Síndrome de *Burnout* no exercício profissional da psicologia**. *Psicol.cienc.prof.* vol.22 no.2 Brasília. Junho 2020.

ACIOLI, S *et al.* **Práticas de cuidado: o papel do enfermeiro na atenção básica**. *RevEnferm UERJ*. 2014;22(5):637-42.

AGUIAR, Carolina Villa Nova; BASTOS, Antonio Virgilio Bittencourt. **Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de Conflito trabalho-família**. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, v. 12, n. 2, p. 203-212, 2013.

ALIANTE, Gildo *et al.* **Síndrome de *burnout* em professores moçambicanos do ensino fundamental**. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 41, p. e219900, 3 set. 2021.

ALVES, M.G; CALDEIRA, S.N. ***Burnout* e ilusão no trabalho: um estudo sobre a exaustão docente em instituições educacionais brasileiras**. Editora Educacional. 2020.

AMIRI, S.; MAHMOOD, N.; MUSTAFA, H.; JAVAID, S. F.; KHAN, M. A. **Occupational risk factors for burnout syndrome among healthcare professionals: a global systematic review and meta-analysis**. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, v. 21, n. 12, p. 1583, 2024. DOI:10.3390/ijerph21121583. Disponível em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39767426/>. Acesso em: 19 maio 2025.

ANAMT - Associação Nacional de Medicina do Trabalhador. **30% dos trabalhadores brasileiros sofrem com síndrome de *Burnout***. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2018/12/12/30-dos-trabalhadores-brasileiros-sofrem-com-a-sindrome-de-burnout/>. Acesso em: 28 maio de 2019.

BATISTA, D. M. da S.; LEITE, W. B. **A síndrome de *burnout* e sua relação com a qualidade de trabalho do profissional de enfermagem: uma revisão de literatura**. *Revista JRG de Estudos Acadêmicos*, v. 6, n. 12, p. 111–118, 2023.

BESSA, AL, & OLIVEIRA, C.F. **O impacto do *burnout* na qualidade do ensino superior no Brasil**. *Revista Brasileira de Educação*, 26(1), 56-73. 2021.

BENEVIDES, Pereira, A. M. T. MBI - ***Maslach burnout inventory* e suas adaptações para o Brasil**. Anais, XXXII Reunião Anual de Psicologia. Rio de Janeiro. 2016.

BESSA, AL, & OLIVEIRA, C.F. **O impacto do *burnout* na qualidade do ensino superior no Brasil**. *Revista Brasileira de Educação*, 26(1), 56-73. 2021.

BOND, Marina Macedo Kuenzer *et al.* **Prevalência de *burnout* entre médicos residentes de um hospital universitário.** Rev. bras. educ. med. Brasília, v. 42, n. 3, p.97107, Sept. 2018. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010055022018000300097&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 19 de out de 2019

BRASIL – Ministério da Educação. **Síndrome de *burnout*:** causas, sintomas, tratamentos, diagnóstico e preservação. Publicado 2018. Disponível em: <http://portalms.saude.gov.br/saudedeaz/saudemental/sindromedeburnout.pesquisa>. Acesso em: 6 de jan. de 2019.

BRITO, Taiana Borges, SOUSA, Maria Do Socorro Das Chagas RODRIGUES, Tatyane Silva. **Síndrome de *burnout*:** estratégias de prevenção e tratamento nos profissionais de enfermagem. Rev. UNINGÁ, Maringá, v. 56, n. S2, p.113 -122, jan./mar.2019

BATISTA, J Jaqueline Brito Vidal *et al.* Prevalência da síndrome de *burnout* e fatores sociodemográficos e laborais em professores de escolas municipais da cidade de João Pessoa, PB. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 13, p. 502–512, set. 2010.

BIANCHIM, BRUNA DE VARGAS *et al.* **Trabalho e família:** O docente frente ao conflito e da interface positiva. 2019.

BIANCHI, R.; SCHONFELD, I. S.; LAURENT, E. ***Burnout–depression overlap:*** A review. *Clinical psychology review*, v. 36, p. 28-41, 2015.

BOECHAT, M. Á. M.; FERREIRA, M. C. Preditores individuais e organizacionais do *burnout* em servidores públicos federais. **Psicologia, saúde e doenças**, v. 15, n. 3, 2014.

BRADLEY, H. B. ***Community-based treatment for young adult offenders.*** *Crime & Delinquency*, v. 15, n. 3, p. 359-370, 1969.

BRAUN, A. C.; CARLOTTO, M. S. **Síndrome de *burnout*:** estudo comparativo entre professores do Ensino Especial e do Ensino Regular. *Psicologia Escolar e Educacional*, v. 18, p. 125-132, 2014.

BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048compilado.htm>. Acesso em: 2 out. 2023.

BURKE, R. J.; GREENGLASS, E. R. ***Hospital restructuring, work-family conflict and psychological burnout among nursing staff.*** **Psychology & Health**, v. 16, n. 5, p. 583–594, set. 2001.

CÂNDIDO, Jéssica; SOUZA, LR de. **Síndrome de *burnout*:** as novas formas de trabalho que adoecem. *Psicologia*. pt, v. 28, p. 1-12, 2017.

CAMPOS, M. A. **Causas y efectos de estrés laboral.** San Salvador: Universidade

de El Salvador, Escuela de Ingeniería Química, 2016.

CANDIDO, Jéssica, SOUZA, Lindinalva Rocha. **Síndrome de *burnout***: as novas formas de trabalho que adoecem. 2016. Psicologia o portal dos psicólogos. ISSN 1646-6977.

CARLOTTO, Mary Sandra *et al.* ***The mediating role of burnout syndrome between regulatory focus/motivation and intention to leave in teachers.*** Análise Psicológica, v. 41, n. 1, p. 15-27, 2023.

CARLOTTO, MS, & CÂMARA, S.G. ***Burnout e saúde mental em profissionais da educação.*** Psicologia Escolar e Educacional, 23(3), 545-553. 2019.

CARLOTTO, Mary Sandra. **Síndrome de *burnout* em professores**: prevalência e fatores associados. Psicologia: teoria e Pesquisa, v. 27, p. 403-410, 2011.

CARLOTTO, Mary Sandra. **Síndrome de *burnout***: o estresse ocupacional do professor. Canoas: Ulbra, 2010.

CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. **Análise da produção científica sobre a síndrome de *burnout* no Brasil.** Psico, v. 39, n. 2, 2008.

CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. Preditores da síndrome de *burnout* em professores. **Psicologia escolar e educacional**, v. 11, p. 101-110, 2007.

CARNEIRO, L., MOREIRA, T., & SILVA, A. **Impacto do *burnout* nas relações interpessoais e no desempenho profissional.** Revista Brasileira de Psicologia, 41(2), 113-130. 2022.

CEARÁ. Secretaria de Educação do Ceará. Curso Técnico de Enfermagem Integrado ao Ensino Médio. **Manual de cuidados ao paciente em urgência e emergência – Manual do Professor.** Colaboração Técnica Alisson Salatiek Ferreira de Freitas e Anna Margarida Vicente Santiago. Ceará, 2013.

CHAMBEL, M. J. **Trabalho**: muito pouco ou nada? Tempo dedicado ao trabalho em Portugal e Europa. In: FREIRE, J. (ed.). *Atitudes sociais dos portugueses: orientações perante o trabalho.* Lisboa: Instituto de Ciências Sociais/Universidade de Lisboa, 2008. v. 8.

CHANG, S.-J., WITTELOOSTUIJ, A. van, & EDEN, L. (2010). *Common method variance in international business research.* **Journal of International Business Studies**, 41, 178–184.

COSTA, AF E OLIVEIRA, M.S. **Políticas de trabalho flexíveis e de impacto no conflito trabalho-família.** Gestão e Sociedade, 15(3), 142-159. 2023.

COSTA, R., & SILVA, A. **Efeitos do conflito trabalho-família nas organizações e estratégias de enfrentamento.** Revista Brasileira de Administração, 57(2), 213-228. 2023.

COSTA, R., & NOGUEIRA, M. **Conflito trabalho-família na docência: Desafios e estratégias de enfrentamento**. São Paulo, 2022.

CODO, Wanderley; VASQUES-MENEZES, Iône. **O que é *burnout***. Educação: carinho e trabalho, v. 2, n. 1, p. 237-254, 1999.

CRUZ, Naila Teles, LIMA, Poliana Tanajura. **Fatores de risco da síndrome de *burnout* em enfermeiros durante o exercício profissional**. Publicado 2018. Disponível em: <http://bibliotecaatualiza.com.br/arquivotcc/ET/ET07/CRUZ-naila-teles-LIMA-poliana-tanajura.pdf>. Acesso em: 6 de jan. de 2019.

CRUZ, Silvia Portero de la *et al.* **Fatores relacionados à probabilidade de sofrer problemas de saúde mental em profissionais de emergência**. Rev. Latino-Am. Enfermagem, Ribeirão Preto, v.27, e3144, 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010411692019000100331&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 17 de out. de 2019.

DIEHL, Liciane; CARLOTTO, Mary Sandra. **Síndrome de *burnout* em professores: diferenças entre níveis de ensino**. Research, Society and Development, v. 9, n. 5, p. e62952623-e62952623, 2020.

DOS SANTOS PÔRTO, Tatiana Naiana Rodrigues; DA SILVA JÚNIOR, Fernando José Guedes. **Síndrome de *Burnout* em professores durante a pandemia de COVID-19**. **Saúde e Pesquisa**, v. 16, n. 3, p. 1-14, 2023.

FARBER, B. A. (1991). **Crisis in education: Stress and burnout in the American teacher**. São Francisco: Jossey-Bass.

FEIJÓ, Marianne Ramos *et al.* **Conflito trabalho-família: um estudo sobre a temática no âmbito brasileiro**. Pensando famílias, v. 21, n. 1, p. 105-119, 2017.

FERREIRA, L. C., & NEVES, M. Y. Estresse e qualidade de vida de professores da educação básica de uma escola pública estadual. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, 9(1), 1-16, 2017.

FERREIRA, L., LIMA, A., & SANTOS, D. **Síndrome de *burnout* em docentes da educação superior: Uma análise crítica**. Psicologia: Reflexão e Crítica, 35(2), 89-103. 2022.

FERNANDES, AM, & MARINHO-ARAÚJO, C.M. **Saúde psicológica e o trabalho do professor: reflexões sobre o impacto no ensino-aprendizagem**. São Paulo, 2021.

FERREIRA, L., & ALMEIDA, T. **Políticas de bem-estar e impacto no desempenho docente**. São Paulo, Educação & Psicologia, 36(1), 13-30, 2023.

FRANCO, T., & ALMEIDA, R. **Criatividade docente e inovação pedagógica em tempos de crise**. Educação em Debate. São Paulo, 2021.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

Apostila.

FRANÇA, M., & SANTOS, T. (2021). *Suporte social e saúde mental no trabalho: Estratégias de enfrentamento no contexto educacional*. Revista Brasileira de Psicologia, 58(4), 215-232.

FRANÇA, M., & SANTOS, D. **Estratégias de enfrentamento para o conflito trabalho-família**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, 37(1), 25-37. 2021.

FRANCO, T., & ALMEIDA, R. **Síndrome de burnout e suas consequências**. São Paulo, Psicologia: Teoria e Pesquisa, 37(2), 2021.

FRONE, MR, RUSSELL, M., & COOPER, M.L. **Antecedentes e resultados do conflito trabalho-família**: Testando um modelo da interface trabalho-família. Journal of Applied Psychology, 77(1), 65-78. 1992.

FRANCO, Gianfábio Pimentel *et al.* **Burnout em residentes de enfermagem**. Revista da Escola de Enfermagem da USP, v. 45, p. 12-18, 2011.

FREITAS, T. L. *et al.* **Síndrome de Burnout**: implicações conflituosas entre relações profissionais e familiares. Barbarói, v. 51, p. 212-226, 2018.

FREUDENBERGER, Herbert J. *Staff burn-out*. **Journal of social issues**, v. 30, n. 1, p. 159-165, 1974.

FRIEDRICH, M. *et al.* **Burnout syndrome and work engagement in nursing staff**: a systematic scoping review. *Frontiers in Medicine*, v. 10, p. 1125133, 2023.

GARCIA, R.L., Silva, J.P; Ferreira, C.M. **A relação entre burnout e a conciliação entre trabalho e vida pessoal**: Estudo com docentes do ensino superior. *Revista de Psicologia Aplicada*, 12(1), 35-49. 2020.

GASPARINI, S., & LIMA, T.C. **Burnout entre docentes de instituições de ensino superior**: Um estudo brasileiro. *Cadernos de Psicologia*, 18(3), 211-229. 2022.

GOMIDE, M.L.; SANTOS, R.G.; RODRIGUES, A.F. **Burnout e interferência do trabalho na família entre professores**: Um estudo de caso no Instituto Federal. *Revista Brasileira de Psicologia Educacional*, 10(2), 50-65. 2022.

GHASEMI KOOKTAPEH, Z.; DUSTMOHAMMADLOO, H.; MEHRDOOST, H.; FATEHI, F. **In the line of fire**: a systematic review and meta-analysis of job burnout among nurses. arXiv, dez. 2023. Disponível em: <https://arxiv.org/abs/2312.14853>. Acesso em 3 maio 2025.

GOMES, A., & LIMA, F. **Desigualdades de gênero e suas implicações no conflito trabalho-família**. Estudos em Psicologia, 34(1), 12-29. 2021.

GREENHAUS, JH, & BEUTELL, N.J. Fontes de conflito entre papéis de trabalho e familiares. **Academy of Management Review**, 10(1), 76-88. 1985.

GERSHBERG, F. B., & SHIMAMURA, A. P. (1994). Serial position effects in implicit and explicit tests of memory. *Journal of experimental psychology: learning, memory, and cognition*, 20(6), 1370-1378.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Editora Atlas SA, 2008.

GIL-MONTE, PEDRO R.; MORENO-JIMÉNEZ, Bernardo. **El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)**. Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide, p. 36-37, 2005.

GIL-MONTE, PEDRO. CESQT. **Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo**. Manual. 10.13140/RG.2.1.5008.0969/1. 2011.

GIL-MONTE, PEDRO R.; CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. *Validation of the Brazilian version of the "Spanish Burnout Inventory" in teachers*. **Revista de Saúde Pública**, v. 44, p. 140-147, 2010.

GUIDETTI, Gloria *et al.* **Feeling guilty or not guilty**. *Identifying burnout profiles among Italian teachers*. *Current Psychology*, v. 37, p. 769-780, 2018.

GUEST, David E. **Perspectives on the study of work-life balance**. *Social Science Information*, v. 41, n. 2, p. 255-279, 2002.

HOGREFE TEA EDICIONES. *El burnout o síndrome de quemarse por el trabajo*: CESQT. YouTube, 12 fev. 2023. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=zvajXgRctgc>. Acesso em: início de set. 2024.

HOPPEN, Cátia Maria Scherer *et al.* **Alta prevalência de síndrome de burnout em médicos intensivistas da cidade de Porto Alegre**. *Rev. bras. ter. intensiva*, São Paulo, v. 29, n. 1, p. 115-120, Mar. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103507X2017000100115&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 7 de out. de 2019.

INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. **Institucional - História**. Instituto Federal do Espírito Santo. Disponível em: <https://www.ifes.edu.br/o-ifes?start=1>. Acesso em: 12 de novembro de 2023

IBGE. **Cidades e Estados**. 2020. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/pa/itaituba.html>>. Acesso em: 01 de Março de 2021.

JARRUCHE, Layla Thamm; MUCCI, Samantha. **Síndrome de burnout em profissionais da saúde**: revisão integrativa. Universidade Federal de São Paulo, São Paulo/SP, Brasil. *Revista Bioética* Print version ISSN 1983-8042 | On-line version ISSN 1983-8034. *Rev. Bioét.* vol.29 no.1 Brasília Jan./Mar. 2021. Disponível em <https://www.scielo.br/j/bioet/a/RmLXkWCVw3RGmKsQYVDGGpG/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 17 maio de 2025.

KOGA, G. K. C. *et al.* Fatores associados a piores níveis na escala de *burnout* em professores da educação básica. **Cadernos Saúde Coletiva**, v. 23, n. 3, p. 268–

275, jul. 2015.

KYRIACOU, C. (2001). **Teacher stress: Directions for future research**. *Educational Review*, 53(1), 27-35.

LEÃO, PD E SILVA, A.R. **Prevenção do *burnout* em docentes**: Uma abordagem institucional. *Psicologia & Sociedade*, 31(2), 129-143. 2019.

LEÃO, PD E SILVA, A.R. **Prevenção do *burnout* em docentes**: Uma abordagem institucional. *Psicologia & Sociedade*, 31(2), 129-143. 2019.

LEITE, E., CARVALHO, L.; VIEIRA, M. O *burnout* no contexto docente e suas implicações para a saúde mental. **Revista Brasileira de Saúde e Educação**, 6(1), 55-71. 2019.

LEITE, Tatiane Isabela de Araújo *et al.* Prevalência e fatores associados da síndrome de *burnout* em docentes universitários. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 17, n. 2, p. 170-179, 2019.

LEITE, Nádia Maria Beserra. **Síndrome de *burnout* e relações sociais no trabalho**: um estudo com professores da educação básica. 2007.

LEMO, A., SANTOS, R.; MARTINS, D. Indolência como resposta ao estresse docente. **Revista de Psicologia Institucional**, 8(3), 102-117. 2021.

LIMA, F. E SILVA, C. **Conflito trabalho-família em uma perspectiva de gênero**. *Estudos de Psicologia*, 29(4), 301-316. 2022.

LOPES, Fernanda Luzia, GUIMARAES, Gisele Soares. **Estudo da síndrome de *burnout* em estudantes de Psicologia**. Publicado 2016. Universidade São Francisco – São Paulo.

LOPES, Francinara Pereira Lopes, PEGO, Delcir Rodrigues. **Síndrome de *burnout***. *VerBrasMed Trab.* 2016;14(2):171-6

LOPES, C., & MARTINS, F. **A saúde mental dos docentes no pós-pandemia**: Desafios e perspectivas. São Paulo, Psicologia: Teoria e Pesquisa, 2022.

MARIA, Ana. ***Burnout***: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. 4ª ed. São Paulo: Casa do psicólogo, 2014.

MARQUES, Gabriela Lopes Carvalho *et al.* **Síndrome de *burnout* entre médicos plantonistas de unidades de terapia intensiva**. *J. bras. psiquiatr.* Rio de Janeiro, v. 67, n.3, p.186-193, July 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S004720852018000300186&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 7 de out. de 2019.

MARTINS, S., & ALMEIDA, F. **Impacto do conflito trabalho-família na saúde mental dos profissionais de saúde**. *Saúde Mental em Revista*, 13(3), 50-70. 2022.

MASLACH, C., & LEITER, M.P. **Compreendendo a experiência de burnout: Pesquisa recente e suas implicações para a prática clínica.** *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. 2017.

MASLACH, Christina; SCHAUFELI, Wilmar B. **Historical and Conceptual Development of Burnout.** *Professional Burnout*, p. 1-16, 2017.

MASLACH, C., & LEITER, M.P. **Compreendendo a experiência de burnout: Pesquisa recente e suas implicações para a psiquiatria.** *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. 2016.

MASLACH, C.; LEITER, M.P. **A verdade sobre o esgotamento: como as organizações causam estresse pessoal e o que fazer a respeito.** John Wiley & Sons. 2016.

MASLACH, Christina; SCHAUFELI, Wilmar B.; LEITER, Michael P. **Job burnout.** *Annual review of psychology*, v. 52, n. 1, p. 397-422, 2001.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. **The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it.** 1997.

MASLACH, Christina. **Burnout: a multidimensional perspective.** 1993.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. **Maslach Burnout Inventory.** Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press. 1986.

MASLACH, Christina. **Burnout: The cost of caring.** Englewood Cliffs, N.J.: Prentice – Hall. 1982.

MASLACH, C., & JACKSON, S.E. **A medição do burnout experiente.** *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113. 1981.

MASSO, Maria Candidata Soares, COTTA, Maria Amélia de Castro, SANTOS, Marisa Aparecida. **Ética em pesquisa científica: conceitos e finalidade.** Disponível em: https://acervodigital.unesp.br/bitstream/unesp/155306/1/unesp-nead_reei1_ei_d04_texto2.pdf. Acesso em 18 de dez de 2020.

MABILIA, Maria *et al.* **Conflito trabalho e família: um estudo sobre a percepção das servidoras de uma instituição federal de ensino.**

MARIANO CARNEIRO, Rúbia. **Síndrome de burnout: um desafio para o trabalho do docente universitário.** 2011.

MENDES, SP E RIBEIRO, J.V. Exaustão emocional e as consequências da sobrecarga de trabalho: implicações na vida pessoal dos professores. **Revista de Saúde e Trabalho**, 8(3), 100-115. 2022.

MONTGOMERY, Anthony J. *et al.* **Work home interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement.** *Anxiety, Stress, and Coping*, v. 16, n. 2, p. 195-211, 2003.

MORENO JIMÉNEZ, Bernardo *et al.* **La evaluación del burnout. Problemas y alternativas. El CCB como evaluación de los elementos del proceso.** *Journal of Work and Organizational Psychology*, v. 13, n. 2, p. 185-207, 1997.

MOURÃO, L., & FERRAZ, R. **O papel das emoções na síndrome de burnout em profissionais da saúde.** *Clínica Psicologia*, 42(3), 65-80. 2020.

NETEMEYER, Richard G.; BOLES, James S.; MCMURRIAN, Robert. Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. **Journal of applied psychology**, v. 81, n. 4, p. 400, 1996.

NORDENMARK, Mikael. **Multiple social roles – a resource or a burden: Is it possible for men and women to combine paid work with family life in a satisfactory way?** *Gender, Work & Organization*, v. 9, n. 2, p. 125-145, 2002.

OLIVEIRA, D., & SANTOS, R. **Exaustão emocional e conflito trabalho-família: Uma análise entre docentes brasileiros.** *Psicologia Social e Organizacional*. 2023.

OLIVEIRA, D., & SILVA, R. **Estratégias de tratamento para a síndrome de burnout: Ações no ambiente de trabalho e saúde mental.** *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 44(1), 22-34. 2023.

OLIVEIRA, S., & SILVA, R. **Saúde mental e trabalho: Uma análise do conflito trabalho-família entre professores.** 2023.

OLIVEIRA, D., & SILVA, R. **Impactos do trabalho remoto no conflito trabalho-família: Um estudo durante a pandemia.** *Estudos em Administração*, 12(1), 121-135. 2021.

OLIVEIRA, A., & NOGUEIRA, P. **Saúde mental e conflito trabalho-família: Uma análise crítica.** *Psicologia, Saúde & Trabalho*, 20(2), 93-110. 2020.

OLIVEIRA, M. K., & DESSEN, M. A. **Família e trabalho: um desafio contemporâneo.** *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 24(4), 487-495. 2007.

OIT. Organização Internacional do Trabalho - OIT. **Condições de trabalho dos professores.** Relatório VI (Parte 1), Conferência Internacional do Trabalho, 67^a sessão. Genebra. 1981.

OIT. Organização Internacional do Trabalho – OIT. **Cartilha sobre trabalhador (a).** Conceitos, direitos, deveres e informações sobre a relação de trabalho. 2012.

Organização Mundial de Saúde (2019). **International statistical classification of diseases and related health problems** (11th ed.). <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>

PEREIRA, Ana Maria Benevides. **Burnout: o processo de adoecer pelo trabalho.** In: *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. 2002. p. 21-92

PEREIRA, Fabiele Fernandes; GONÇALVES, Júlia; MARTINS, Júlia Tomedi. **Inter-**

face trabalho–família: um estudo com servidores públicos municipais. *Aletheia*, v. 56, n. 1, 2023.

PASCHOAL, Tatiane e TAMAYO, Álvaro. **Estudos de Psicologia**. 2004, 9(1), 45-52 45. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v9n1/22380.pdf>. Acesso em 18 de março de 2020.

PASTURA, Patrícia Souza Valle Cardoso *et al.* **Do burnout à estratégia de grupo na perspectiva balint: experiência com residentes de pediatria de um hospital terciário**. *Rev. bras. educ. med.*, Brasília, v. 43, n. 2, p. 32-39, June 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-55022019000200032&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 7 de out. de 2019.

PEETERS, Maria CW *et al.* **Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout**. *International journal of stress management*, v. 12, n. 1, p. 43, 2005.

PEREIRA, L., & SANTOS, M. **Políticas públicas e a saúde mental dos docentes: uma questão de prioridade**. 2023.

REIS, Carlos Daniel Costa. **Prevalência de síndrome de burnout em médicos de família da Secção Regional Norte da Ordem dos médicos**. *RevPortMed Geral Fam, Lisboa*, v. 35, n. 3, p. 176-184, jun. 2019. Disponível em: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S21825173201900030002&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 7 de out. de 2019.

ROCHA, Fábio Freitas; SANTOS, Gisele Simas. **Síndrome de burnout em profissionais da saúde**. 2014.

RODRIGUES, A.S; OLIVEIRA, T.M. A interferência do trabalho na família e a saúde mental dos professores do ensino federal. **Jornal Brasileiro de Saúde Mental e Educação**, 7(1), 27-43. 2023.

ROSSI, Ana Maria. **O que é síndrome de burnout?** 2020. Management Association no Brasil (Isma-BR). Disponível em: <http://www.saude.gov.br/saude-de-a-z/saude-mental/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 7 de out. de 2019.

SANTOS, MC E ALMEIDA, R.J. **O burnout entre professores do ensino superior: um estudo no contexto do Ifes**. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 24(2), 45-61. 2023.

SILVA, A., & GOMES, M. **Suporte organizacional e suas influências sem equilíbrio entre trabalho e família**. *Psicologia Organizacional e do Trabalho*, 18(2), 133-145. 2022.

SCHAUFELI, W.B. **O companheiro do burnout para estudar e praticar: Uma análise crítica**. Routledge. 2020.

SCHAUFELI, Wilmar B.; BAKKER, Arnold B. **Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi - sample study**. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and*

Organizational Psychology and Behavior, v. 25, n. 3, p. 293-315, 2004.

SCHAUFELI, Wilmar; ENZMANN, D. **The burnout companion to study and practice: a critical analysis**. CRC Press, 1998.

SCHAUFELI, Wilmar B.; GREENGLASS, Esther R. **Introduction to special issue on burnout and health**. *Psychology & health*, v. 16, n. 5, p. 501-510, 2001.

SILVA, E.G, SOUZA, M.R, & COSTA, V.T. **Conflito trabalho-família e qualidade de vida no trabalho**: Estudo com docentes do Ifes. *Revista de Gestão e Sociedade*, 15 (3), 100-115. 2021.

SILVA, AR E CASTRO, P.H. A dificuldade dos docentes em equilibrar vida profissional e familiar: Uma análise do *burnout* em professores. **Revista de Estudos de Educação Superior**, 5(4), 82-98. 2021.

SIMON, Roberta; NUNES, Maiana Farias Oliveira; OLIVEIRA, Tiago Fernandes. **Fatores sociodemográficos associados ao conflito trabalho-família**. *Investigação e práticas em orientação de carreira: cenário 2021*, p. 44.

SANTOS, MC E ALMEIDA, R.J. **O burnout entre professores do ensino superior**: um estudo no contexto do Ifes. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 24(2), 45-61. 2023.

SILVA, E.G, SOUZA, M.R, & COSTA, V.T. **Conflito trabalho-família e qualidade de vida no trabalho**: Estudo com docentes do Ifes. *Revista de Gestão e Sociedade*, 15 (3), 100-115. 2021.

SOUZA, VM E COSTA, R.C. **Políticas de conciliação trabalho-família**: Uma análise no contexto educacional brasileiro. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, 10(1), 83-97. 2020.

SOUZA, P., ALMEIDA, J.; ROCHA, S. *Burnout* e culpa no magistério: análise crítica da experiência docente. **Revista de Psicologia Educacional**, 4(2), 44-60. 2022.

SUOMINEN *et al.* **Maslach burnout inventory – general survey: a systematic review and meta-analysis of measurement properties**. *European Journal of Psychological Assessment*, avanços online, 2024.

TRINKENREICH, B.; STOL, K.-J.; STEINMACHER, I.; GEROSA, M.; SARMA, A.; LARA, M.; FEATHERS, M.; ROSS, N.; BISHOP, K. **A model for understanding and reducing developer burnout**. arXiv, jan. 2023. Disponível em: <https://arxiv.org/abs/2301.09103>. Acesso em 19 Mai. 2025.

TAVARES, Kelly Fernanda Assis *et al.* **Ocorrência da síndrome de burnout em enfermeiros residentes**. *Acta paul. enferm.*, São Paulo, v. 27, n. 3, p. 260-265, June 2014. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S01021002014000300260&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 21 de dez. de 202.

TAVARES, FR, & PEREIRA, L.A. **Burnout e conflito trabalho-família: Um estudo longitudinal com docentes brasileiros.** *Psicologia em Estudo*, 27(1), 121-134. 2022.

TAMAYO, Maurício Robayo. **Burnout: relações com a afetividade negativa, o coping no trabalho e a percepção de suporte organizacional.** 2002. 165 páginas. 2002. Tese de Doutorado. Tese (Apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, Brasília: UNB, 2002).

TIRONI, Márcia Oliveira Staffa *et al.* **Prevalência de síndrome de burnout em médicos intensivistas de cinco capitais brasileiras.** *Rev. bras. ter. intensiva*, São Paulo, v. 28, n. 3, p. 270-277, Sept. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103507X2016000300270&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 7 de out. de 2019.

TRIGO, Telma Ramos; TENG, CheiTung; HALLAK, Jaime Eduardo Cecílio. **Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos.** *Rev. psiquiatr. Clin.*, São Paulo, v. 34, n. 5, pág. 223-233, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-60832007000500004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 9 de dez de 2020.

TRZEBIATOWSKI, Tiffany; TRIANA, María del Carmen. **Family responsibility discrimination, power distance, and emotional exhaustion: When and why are there gender differences in work–life conflict?** *Journal of business ethics*, v. 162, p. 15-29, 2020.

VARELLA, Drauzio. **Síndrome de burnout.** 2018. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencasesintomas/sindromedeburnout/>. Acesso em: 7 de janeiro. de 2019.

VASCONCELOS, EM; MARTINO MMF, FRANÇA, SPS. **Burnout and depressive symptoms in intensive care nurses: relationship analysis.** *Rev Bras Enferm* [Internet]. 2018;71(1):135-41. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0019>

VIEIRA, S., & MARTINS, A. **Bem-estar emocional docente e impactos na sala de aula: Perspectivas e soluções. na produtividade no trabalho.** *Cadernos de Psicologia*, 32(4), 92-107. 2023.

VIEIRA, S., & MARTINS, A. **A influência do burnout na saúde mental e nas relações de trabalho: Uma revisão teórica.** *Educação & Psicologia*, 36(1), 13-30. 2023.

WILTENBUG, Dinéia Cristina Distéfano. **Síndrome de burnout: conhecer para prevenir-se uma intervenção necessária.** São Mateus do Sul: Secretaria Municipal de Educação, 2009.

WANG, Yang *et al.* **Work family conflict and burnout among Chinese doctors: the mediating role of psychological capital.** *Journal of occupational health*, v. 54, n. 3, p. 232-240, 2012.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO**1. Qual das seguintes opções melhor descreve sua função principal no Ifes?**

- Docência apenas (aulas, orientações, pesquisa, extensão, etc.)
- Docência e funções administrativas/gestão
- Função administrativa/gestão exclusivamente
- Outro (por favor especifique)_____

2. Há quanto tempo atua como professor? _____ anos**3. Qual é a sua idade?**

- Entre 18 e 24 anos
- Entre 25 e 34 anos
- Entre 35 e 44 anos
- Entre 45 e 54 anos
- Entre 55 e 64 anos
- Entre 65 e 74 anos
- 75 anos ou mais

4. Qual é o seu gênero:

- Masculino
- Feminino
- Outro especifique : _____
- Prefiro não informar

5. Qual das seguintes afirmações melhor descreve seu atual estado civil?

- Casado(a)
- Viúvo(a)
- Divorciado(a)
- Separado(a)
- Em união estável ou união civil
- Solteiro(a), morando com companheiro(a)
- Solteiro(a), nunca me casei

6. Qual o nível de escolaridade mais alto que você concluiu?

- Graduação
- Pós-graduação (especialização)
- Mestrado
- Doutorado
- Outros: _____

7. Nível de ensino em que atua:

- Ensino Médio
- Ensino Superior
- Outros: _____

8. Carga horária:

- 20 horas
- 40 horas
- Dedicção exclusiva

9. Tem filhos?

() Sim

() Não

Se sim, quantos? _____

10. Idade dos filhos (se aplicável):

() Menos de 5 anos

() De 5 a 12 anos

() De 13 a 18 anos

() Mais de 18 anos

11. Você cuida de algum familiar (idoso, doente, necessidade especial, etc.)?

() Sim

() Não

12. Você possui algum tipo de apoio ou ajuda (babá, familiares, etc.) para cuidar de suas responsabilidades familiares enquanto trabalha?

() Sim

() Não

Se sim, por favor, especifique: _____

13. Você já ouviu falar ou já sentiu os sintomas da síndrome de *burnout* relacionados à sua profissão de docente?

() Sim

() Não

14. Já fez algum tratamento ou procurou ajuda por se sentir esgotado devido ao trabalho como docente?

() Sim

() Não

15. Das práticas relacionadas abaixo, quais fazem parte de alguma forma regular na sua vida?

* Selecione até 4, considerando aquelas mais recorrentes em sua vida.

() Praticar atividades físicas

() Fumar

() Navegar por redes sociais/mensageiros por horas

() Beber cerveja ou outra bebida alcoólica

() Sair com amigos

() Fazer uso de calmantes ou remédios para relaxar

() Mergulhar/curtir uma praia sozinho

() Ler um livro/assistir séries

() Perder horas de sono por não conseguir dormir ou por outro motivo

() Jogar games *online* por horas

() Se isolar de convívio social para passar momentos sozinho

() Outro _____

16. O seu trabalho implica diretamente em atendimento ao público?

- Sim
- Não

17. Sobre sua rotina atual, você:

- Somente trabalha
- Trabalha e estuda

18. Há quantos anos é servidor do Ifes?

(Somente número inteiro, ex.: 4. Em caso de inferior a 1 ano, responder 0)

- Ano(s)

ANEXO A - CESQT

O questionário que você irá preencher não será mostrado em nenhum caso ou circunstância a outras pessoas de sua instituição. Só terão acesso ao seu conteúdo os membros da equipe de investigação. Todos os dados serão tratados confidencialmente. O seu anonimato será mantido em todo o momento e os dados só serão analisados de forma coletiva.

É importante que você responda a todas as questões. Certifique-se ao final se todas as questões foram respondidas.

Obrigado pela sua colaboração

Pense com que frequência lhe ocorrem as ideias abaixo tendo em conta a escala que se apresenta.

0	1	2	3	4
Nunca	Raramente: algumas vezes por ano	As vezes: algumas vezes por mês	Frequentemente: algumas vezes por semana	Muito frequentemente: todos os dias
				0 1 2 3 4
1. O meu trabalho representa para mim um desafio estimulante.				0 1 2 3 4
2. Não gosto de atender alguns alunos.				0 1 2 3 4
3. Acho que muitos alunos são insuportáveis.				0 1 2 3 4
4. Preocupa-me a forma como tratei algumas pessoas no trabalho.				0 1 2 3 4
5. Vejo o meu trabalho como uma fonte de realização pessoal.				0 1 2 3 4
6. Acho que os familiares dos alunos são uns chatos.				0 1 2 3 4
7. Penso que trato com indiferença alguns alunos.				0 1 2 3 4
8. Penso que estou saturado(a) pelo meu trabalho.				0 1 2 3 4
9. Sinto-me culpado(a) por alguma das minhas atitudes no trabalho.				0 1 2 3 4
10. Penso que o meu trabalho me dá coisas positivas.				0 1 2 3 4
11. Gosto de ser irônico(a) com alguns alunos.				0 1 2 3 4
12. Sinto-me pressionado(a) pelo trabalho.				0 1 2 3 4
13. Tenho remorsos por alguns dos meus comportamentos no trabalho.				0 1 2 3 4
14. Rotulo ou classifico os alunos segundo o seu comportamento.				0 1 2 3 4
15. O meu trabalho me é gratificante.				0 1 2 3 4
16. Penso que deveria pedir desculpas a alguém pelo meu comportamento no trabalho.				0 1 2 3 4
17. Sinto-me cansado(a) fisicamente no trabalho.				0 1 2 3 4
18. Sinto-me desgastado(a) emocionalmente.				0 1 2 3 4
19. Sinto-me encantado(a) pelo meu trabalho.				0 1 2 3 4
20. Sinto-me mal por algumas coisas que disse no trabalho.				0 1 2 3 4

ANEXO B – QUESTIONÁRIO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA/FAMÍLIA-TRABALHO

	1	2	3	4	5	
	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo, nem discordo	Concordo	Concordo totalmente	
Interferência do Trabalho na Família						
TF1	As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar	1	2	3	4	5
TF2	Devido à quantidade de tempo que dedico ao trabalho, tenho dificuldade em cumprir minhas responsabilidades familiares.	1	2	3	4	5
TF3	Por causa das demandas do meu trabalho, não consigo fazer as coisas que quero fazer em casa.	1	2	3	4	5
TF4	As pressões geradas pelo meu trabalho tornam difícil fazer mudanças nos meus planos para as atividades familiares.	1	2	3	4	5
TF5	Em função do meu trabalho, eu tenho que fazer mudanças nos meus planos para as atividades familiares	1	2	3	4	5
Interferência da Família no Trabalho						
FT1	As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho.	1	2	3	4	5
FT2	Eu preciso adiar atividades de trabalho por causa de demandas que surgem no meu tempo em casa.	1	2	3	4	5
FT3	Por causa das demandas da minha família, não consigo fazer as coisas que preciso no trabalho	1	2	3	4	5
FT4	Minha vida doméstica interfere nas minhas responsabilidades no trabalho (como chegar no horário, cumprir as tarefas e a jornada de trabalho).	1	2	3	4	5
FT5	As pressões geradas pela minha família interferem no meu desempenho no trabalho.	1	2	3	4	5