

DOI: <http://dx.doi.org/10.18310/2446-4813.2016v2n1p97-116>

## BURNOUT E FATORES ASSOCIADOS EM DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

BURNOUT AND ASSOCIATED FACTORS IN TEACHERS OF  
UNIVERSITY FEDERAL OF RIO DE JANEIRO

**Rosimar Souza dos Santos  
Borges**

Mestre em Saúde Coletiva pela  
Universidade Luterana do Brasil  
(ULBRA).

**E-mail:** rosicrm@gmail.com

**Iarani Augusta Galúcio Lauxen**

Doutoranda no Programa de pós-  
graduação da Escola Superior  
de Teologia-EST, bolsista CAPES/  
PROEX. Atualmente docente  
do curso de Serviço Social da  
Universidade Luterana do Brasil-  
ULBRA e assistente social na  
Superintendência dos Serviços  
Penitenciários do Rio Grande do Sul-  
SUSEPE.

**E-mail:** ilauxen13@gmail.com

### Resumo

As Universidades, nas últimas décadas, têm vivenciado problemas de recursos e condições precárias de trabalho. A partir dos anos 90, se institucionalizou uma nova forma de gestão administrativa e acadêmica que acabou impactando nos processos de trabalho e no adoecimento dos docentes do nível superior, em particular. Este artigo tem por objetivo apresentar os índices de Burnout em docentes da Universidade Federal do Rio de Janeiro-UFRJ em 2014, e investigar a correlação entre ela e características demográficas, laborais e condições de saúde e lazer. Foram entrevistados 155 docentes das áreas da saúde, exatas e humanas. Utilizou-se um instrumento auto aplicado composto por variáveis demográficas, laborais e pela escala Maslach Burnout Inventory (MBI). Os resultados apontaram que a dimensão da exaustão emocional foi a que mais apresentou fatores associados e que as mulheres mais jovens foram as mais vulneráveis nesta dimensão, evidenciando a sobrecarga de trabalho como fator de risco. Conclui-se, então, que a sobrecarga de trabalho tem funcionado como fator de risco na vida dos docentes da UFRJ, tornando-os vulneráveis ao desenvolvimento de Burnout, principalmente, no tocante a dimensão da exaustão emocional.

**Palavras-Chaves:** Professores; Síndrome de Burnout; Condições de trabalho.

## Abstract

Universities, in the last decades, have experienced problems of resources and poor working conditions. From the 90s, it was instituted a new form of administrative and academic management which eventually impacting the work processes and the sickening of higher level teaching staff, particularly. The aim of this article was to study the burnout syndrome (BS) in Federal University of Rio de Janeiro (UFRJ), in 2014, and investigate the correlation between the syndrome and demographic, labor and health and leisure features. 155 teachers in the areas of health, exact and humanities science and arts were interviewed. We used a self-administered instrument consisting of demographic, labor and the scale Maslach Burnout Inventory (MBI) variables. The results indicated that the dimension of emotional exhaustion was what showed the most associated factors and more young women were the most vulnerable in this dimension, highlighting the work overload as a risk factor. Despite the incompatibility salary, they don't expressed desire to change profession or institution. We conclude that depending on the size of emotional exhaustion the highest average in the study have been presented, requires investments in policies aimed at improving the quality of life in the workplace.

**Keywords:** Teachers; Burnout Syndrome; Working conditions.

## Introdução

Sabe-se que a área da educação foi uma das mais afetadas pelas transformações ocorridas após a Revolução Industrial. O trabalho se fragmentou, passando os docentes a desempenharem muitas funções simultâneas, dedicando cada vez menos tempo para seu aprimoramento profissional e reduzido tempo de lazer, convívio social e familiar. Isso contribuiu para a insatisfação geral dos professores, explicitada nas mobilizações de greve, reivindicando melhores condições de salário e mais recursos para a Universidade.<sup>1</sup>

A Síndrome de Burnout (SB) é conhecida como a síndrome do esgotamento profissional,<sup>2</sup> porém, no Brasil, ainda não é amplamente conhecida. Nesse sentido, o presente estudo teve como objetivo pesquisar a Síndrome e os fatores relacionados em docentes da UFRJ das áreas da saúde, humanas e exatas.

A escala Maslach Burnout Inventory (MBI) investiga a SB e ajuda a desvelar a relação de Burnout com variáveis demográficas e laborais apresentadas na pesquisa, contribuindo para um novo olhar das condições de trabalho dos professores.

Portanto, o artigo baseia-se nos resultados de pesquisa apresentados na Dissertação de Mestrado: SÍNDROME DE BURNOUT EM DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO, realizada no ano de 2014 no curso de Mestrado em Saúde Coletiva da Universidade Luterana do Brasil. Os índices apresentados na pesquisa serviram de fundamento para as reflexões das autoras, profissionais assistentes sociais, que refletem sobre o tema em seus ambientes de trabalho, acerca da correlação entre os índices de Burnout em docentes no Ensino Superior e as características demográficas, laborais e condições de saúde e lazer deste grupo populacional.

Contudo, o artigo apresentará aspectos conceituais acerca da Síndrome de Burnout, os resultados da pesquisa realizada com professores da UFRJ, material e métodos utilizados, apresentação da situação demográfica e laboral dos professores, a relação das variáveis com os *fatores associados às dimensões de Burnout, discussões e conclusões*. O interesse da pesquisa não esteve apenas em apontar críticas à realidade das condições de trabalho dos professores que podem desencadear um estado de estresse, mas em desvelar proposições que possam contribuir para a melhor qualidade de vida no trabalho do professor no ensino universitário, garantindo assim, a qualificação do Serviço Público.

## Aspectos Conceituais da Síndrome de Burnout-SB

A SB passou a chamar atenção do público e da comunidade acadêmica, a partir da década de 70, e seu desenvolvimento foi propiciado pelas transformações provocadas no mundo do trabalho, trazendo profundo impactos à saúde do trabalhador, além de outras doenças ocupacionais.<sup>3</sup>

A síndrome é entendida como um sentimento de fracasso e exaustão causado por um excessivo desgaste de energia e recursos, advindo do resultado do trabalho intenso, da sobrecarga de trabalho, rigidez e inflexibilidade.<sup>4</sup>

Burnout é considerado, ainda, como um tipo de estresse ocupacional que é delineado por um sentimento de frustração e exaustão no trabalho, que com o decorrer do tempo estende-se a várias outras áreas de vida.<sup>5</sup> Contudo, a SB não é vista apenas em uma única definição, todavia é consenso que seria uma resposta ao estresse laboral crônico.<sup>6</sup>

A Síndrome de Burnout é formada por três dimensões:<sup>3</sup>

- **Exaustão emocional (EE):** o trabalhador sente-se emocionalmente esgotado pelo contato direto e intenso com as demandas laborais.

- **Despersonalização (DE):** atitudes negativas em relação ao trabalho e as pessoas, o indivíduo age de forma distante e impessoal como se elas fossem objetos.

- **Baixa realização profissional (BRP):** o indivíduo faz uma auto avaliação negativa de si mesmo, pois não se sente realizado com que faz.

Os estressores de Burnout são associados a algumas variáveis tais como: sexo, idade, filhos,<sup>7,8</sup> com característica da personalidade,<sup>9</sup> com a experiência profissional, relacionamento interpessoal, sobrecarga de trabalho, satisfação no trabalho,<sup>8</sup> com clima organizacional<sup>10</sup> entre outros.

Dentre as repercussões mais relatadas na saúde dos professores, destacam-se doenças cardiovasculares, distúrbios advindos do estresse, labirintite, faringite, neuroses, fadiga, insônia e tensão nervosa. Além da desvalorização e dos papéis contraditórios que o mesmo tem que desempenhar.<sup>11</sup>

## Material e métodos da pesquisa

Utilizou-se o delineamento transversal. Os dados foram coletados entre docentes dos cursos das áreas da saúde, humanas e exatas da UFRJ. Neste estudo, não houve critérios de exclusão dos participantes da pesquisa.

Para o cálculo do tamanho da amostra, o ponto de partida foi uma estimativa de 1200 docentes nessas três áreas, com uma prevalência estimada da síndrome de 15%,

um erro de + 5%, e um nível de significância de 0,05, totalizando 168 sujeitos. Para repor as possíveis perdas, ampliou-se a amostra em 20%. Com isso, foram buscados 252 docentes. Porém, em função das perdas produzidas pelas recusas dos docentes em participarem do estudo, a amostra final foi composta por 155 sujeitos.

A coleta foi realizada no período de outubro a novembro de 2013 e de fevereiro a março de 2014, nas áreas da saúde (medicina, enfermagem e educação física), humanas (letras e pedagogia) e exatas (engenharia e matemática). Utilizou-se a amostragem probabilística estratificada para selecionar os docentes dos referidos cursos.

Para a coleta de dados, foi utilizado instrumento auto aplicado composto por variáveis referentes às características demográficas, laborais e pela escala de MBI. Essa escala está de acordo com três dimensões conceituais: exaustão emocional, realização profissional e despersonalização, totalizando 22 itens avaliados em relação à intensidade e à frequência com uma escala de pontuação tipo Likert<sup>1</sup>. O instrumento escolhido não avalia a presença ou ausência de SB, mas sim os índices de cada dimensão.<sup>12</sup> As variáveis foram inseridas a partir do modelo por blocos para melhor análise.

Os fatores demográficos investigados foram: idade (anos), sexo (feminino e masculino), formação (graduação, especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado), situação conjugal (com companheiro e sem companheiro), filhos (sim e não) e classificação econômica. Para essa, foi empregada a classificação da Associação Brasileira de Empresas e Pesquisa-ABEP.<sup>13</sup> Nas análises, utilizamos as categorias A, B e C, essas foram agrupadas da seguinte forma: A, B+C.

<sup>1</sup> A escala Likert ou escala de Likert é um tipo de escala de resposta psicométrica usada habitualmente em questionários quantitativos, e é a escala mais usada em pesquisas de opinião.

Em se tratando dos fatores laborais, foram utilizadas as seguintes variáveis: tempo de docência (em anos), tempo de docência na instituição (em anos), função de coordenação, outra função remunerada (sim e não), jornada de trabalho semanal (horas), número de pessoas com que lida diariamente, faixa etária prioritária dos alunos (<20, 20 a 29, 30 a 39, 40 a 49, 50 a 59, >60 anos), relacionamento com colegas, com chefes imediatos, com chefes superiores, com funcionários, com alunos (muito bom, bom, indiferente, ruim, muito ruim), exercer tarefa além da função, compatibilidade do salário com atividades, recursos para trabalhar, pensar em mudar de profissão, pensar em mudar de instituição, serviço ou função na instituição.

As condições de saúde e lazer avaliadas referem-se a: estudar, horas de sono à noite em dias da semana (horas), frequência de cansaço nas atividades diárias (quase nunca ou nunca, 1 a 2 vezes/semana, 3 a 4 vezes/semana, > 5 vezes/semana), horas livres disponíveis durante a semana (horas), horas livres disponíveis nos finais de semana (todo o meu tempo, um dia e meio, um dia, meio dia, < 3 horas por dia, nenhuma hora), horas de lazer (horas) e percepção de saúde (horas).

Os dados foram analisados no software Statistical Package for the Social Sciences® (SPSS), versão 18.0. Foram usadas análises estatísticas de natureza descritiva para apresentação da população deste estudo e análise multivariada (análise de regressão múltipla, pelo método stepwise) para avaliar as variáveis preditoras das dimensões da Síndrome de Burnout.

Para avaliar a relação de variáveis demográficas, laborais e de estilos de vida com a SB, foi realizada, primeiramente, uma regressão simples com todas as variáveis independentes. A partir disso, foram identificadas aquelas variáveis que apresentaram  $p \leq 0,20$  para serem consideradas na regressão múltipla.

O presente estudo está de acordo com a Resolução (466/2012) do Conselho Nacional de Saúde, que trata de pesquisa com seres humanos. Foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa – CEP (nº 416.936).

## A situação demográfica e laboral dos professores da UFRJ

Na população estudada, a média de idade foi de 47 anos e predominou o sexo feminino (56,1%) e a presença de companheiro/a (68,4%). A média de filhos foi de um para cada docente entrevistado.

A maioria do grupo pesquisado está identificada na classe econômica B+C, com formação em doutorado (59,4%) e pós-doutorado (22,6%), sendo que 63,2% informaram que não estavam frequentando nenhum curso de aperfeiçoamento.

Em relação às condições de saúde e lazer, os docentes relataram tempo médio de sono à noite de 6,2 horas, percepção de cansaço de duas vezes na semana (36,1%), média de horas livres em um dia útil de 2,85 e nos finais de 4,29. No que concerne às horas para o lazer, a média foi de 7,33 de horas por semana e a média de pontuação para a percepção de saúde foi 7,6 pontos.

No tocante às variáveis laborais, os entrevistados informaram que sua atuação como docente variou entre 1 mês a 48 anos e o tempo de trabalho na instituição entre 1 mês a 44 anos. A maioria não possui função de coordenação (62,6%) ou outra função remunerada (80%). Trabalham com uma média de 46,7 pessoas, com faixa etária entre 20 a 29 anos de idade. Quanto à qualidade dos relacionamentos, encontrou-se 56,8% com bom relacionamento com colegas, 49,7% com chefes imediatos, 52,9% com chefes superiores e 47,4% com funcionários. Com os alunos, 52,3%

referiram muito bom relacionamento.

Quando questionados sobre a compatibilidade do salário com as atividades exercidas, 61,3% informaram que não estava compatível. Porém, apesar da incompatibilidade salarial, a maioria informou que não mudaria de profissão e nem de instituição.

## Fatores associados às dimensões de Burnout

Entre as variáveis introduzidas na primeira etapa da regressão da EE, apenas o sexo e a idade apresentaram significância estatística. Isto é, docentes do sexo feminino e os mais jovens apresentaram maior pontuação nesta dimensão. Da mesma forma, na segunda etapa, possuir outra função remunerada, exercer tarefas além da função, pensar em mudar de profissão e mudar de serviço ou função na instituição também se relacionam com maior exaustão. Em contrapartida, os docentes com bom relacionamento com chefes imediatos e alunos manifestaram menos exaustão. Já na terceira etapa, que se refere a descanso e lazer, apenas a frequência de cansaço para exercer atividades de vida diária apresentou relação direta com a EE.

Analisando a DE, nenhuma das variáveis da primeira etapa apresentou relação significativa com o desfecho. Na segunda etapa da regressão, verificou-se que o índice de despersonalização aumenta à medida que aumenta o número de pessoas com quem o professor lida diariamente e de horas trabalhadas semanalmente, entre os que pensam em mudar de instituição e os que apresentam um relacionamento de melhor qualidade com seus chefes superiores. Em contrapartida, os índices são mais baixos entre os que exercem função de representação da instituição, os que melhor

se relacionam com colegas, com chefes imediatos e com alunos, os que exercem tarefas além da função e os que pensam em mudar de serviço ou função na instituição.

Na terceira etapa, encontrou-se que quanto mais cansaço o docente sente no exercício de suas atividades diárias e quanto mais horas livres em um dia útil da semana tem, maior é o nível de despersonalização. Em contrapartida, quanto mais horas de sono à noite em dias de semana e de horas semanais para recreação e lazer, menor é o nível de DE.

Com relação à BRP, na primeira etapa, nenhuma variável apresentou relação significativa. Na segunda etapa, verificou-se que quanto melhor o relacionamento com alunos e poder contar com os recursos necessários para o trabalho, menor a baixa realização profissional. Na terceira etapa, o cansaço no exercício das atividades diárias esteve diretamente relacionado com a BRP.

## Discussões e conclusões

Neste estudo, encontraram-se professores do sexo feminino apresentando mais EE. Porém, o mesmo não foi evidenciado em relação à DE e à BRP. O fato das mulheres apresentarem pontuações mais altas em exaustão emocional pode ser interpretado como questão de emocionalidade vinculada ao papel feminino e às demandas das tarefas desenvolvidas.<sup>3</sup>

No tocante à idade dos docentes, encontrou-se maior pontuação de EE entre os mais jovens. Professores com menos de 40 anos apresentam maior risco de Burnout por conta das expectativas irrealistas em relação à profissão, e provavelmente, pela falta de experiência, por não saberem como lidar com as demandas do trabalho, apresentando quadros frequentes de frustrações.<sup>14</sup> Podendo não está associado

diretamente à idade, mas, talvez, ao pouco tempo de exercício da profissão. Um fato importante a ser observado, é que Burnout surge no início da carreira profissional, sendo exteriorizado mais tarde com o desenvolver das atividades laborais.<sup>15, 16</sup>

Em relação às variáveis laborais, os docentes que exerciam função de coordenação apresentaram índices mais baixos de despersonalização. Entende-se que quanto maior for o envolvimento e a autonomia do indivíduo com o trabalho, menor serão os índices de DE e maior a possibilidade de realização profissional.<sup>16</sup> Percebe-se, portanto, que o envolvimento está relacionado com comportamentos e atos que refletem a cognição, como atitudes de responsabilidade, que fortalecem os vínculos entre trabalhador e organização.<sup>17</sup>

Quanto a possuir outra função remunerada e maior jornada de trabalho semanal, encontrou-se maiores escores em EE e DE, respectivamente. O docente que possui outra função remunerada acaba sobrecarregando suas atividades e aumentando sua jornada de trabalho, contribuindo, assim, para a sobrecarga física e cognitiva.<sup>18</sup> Em relação a exercer tarefas além da função, encontrou-se uma relação direta com a EE e inversa com a despersonalização. A relação com a exaustão ocorre em consequência das demandas excessivas de trabalho que ultrapassam as atividades específicas do docente. Exercer tarefas que ultrapassem a função do docente, tais como, exercer atividades burocráticas, pode gerar uma sobrecarga laboral que é vista como um preditor de exaustão emocional, não tendo relação com a despersonalização e com o desenvolvimento pessoal.<sup>19</sup> No entanto, neste estudo, exercer outras atividades além da função tem funcionado como fator de proteção em relação à despersonalização. É possível que isso aconteça em função do docente sentir-se importante e valorizado

ao ser solicitado para a realização de outras tarefas, protegendo-as de desenvolver despersonalização.

No tocante ao número de pessoas com quem o docente convive diariamente, identificou-se um aumento nos índices da despersonalização, o que pode ser explicado, pelo aumento no número de alunos em sala, gerando aumento das demandas laborais, passando o docente, de forma defensiva, a distanciar-se de seu público como tentativa de reduzir o desgaste emocional, conseqüentemente gerando aumento nos índices de DE.<sup>20</sup>

Outro achado interessante é a relação com colegas, pois quanto melhor forem menores serão os índices de DE. O relacionamento prazeroso no ambiente laboral tende a funcionar como fator de proteção ao Burnout, já que os colegas que proporcionam apoio e amizade são importantes nos momentos de conflito. A má qualidade da relação com o corpo discente acaba dificultando a tarefa do docente, não permitindo que o mesmo alcance os objetivos em sala de aula, que são transmitir conhecimento, valores, atitude e cultura.<sup>21</sup> A relação entre professor e aluno também pode ser dúbia, ou seja, tanto pode propiciar prazer, o que se estabelece a partir de um relacionamento satisfatório, quanto pode gerar tensão e estresse.<sup>22</sup>

A relação com os chefes imediatos apresenta uma relação inversa com EE e DE. O professor que tem uma boa relação com a chefia imediata, geralmente, desenvolve uma percepção de liberdade profissional, apresenta motivação em suas atividades laborais, entusiasmo, se sente respeitado e manifesta sentimentos de carisma e apoio, reduzindo os possíveis níveis de EE e DE. Em contrapartida, o maior envolvimento com chefes superiores aumentou os níveis de DE. É possível que isso ocorra em função da relação de poder que se estabelece, gerando desconforto e preocupação na execução das

responsabilidades funcionais do docente.<sup>23</sup>

O estudo revelou ainda, que quanto mais recursos humanos e materiais para o trabalho a Universidade proporcionar, menor será a baixa realização profissional. Outro dado relevante no estudo foi que os docentes que pensam em mudar de profissão ou de instituição apresentam uma maior pontuação de EE e DE, respectivamente. É possível que isso ocorra por estarem insatisfeitos com o trabalho realizado, com o ambiente físico, com a falta de reconhecimento e valorização profissional, gerando um sentimento de desgaste e o desejo de não mais continuar na carreira de docente ou de exercê-la em outra instituição.

Entre os docentes que pensam em mudar de serviço ou função na instituição, foram encontrados índices mais elevados de exaustão emocional e, em contrapartida, menores de despersonalização (relação inversa). Em outro estudo encontramos resultados semelhantes, explicando que a relação com a EE ocorre em consequência das demandas excessivas de trabalho.<sup>24</sup> Por outro lado, é possível que quando os docentes decidem mudar de função, já se tornem menos estressados, pois as sensações de rotinas presentes no trabalho são minimizadas.

No que diz respeito ao descanso e lazer, destacou-se a variável frequência de cansaço para exercer atividades da vida diária com maior pontuação na exaustão emocional, despersonalização e com a baixa realização profissional. Isso pode ser explicado pelas longas horas dedicadas às atividades laborais, comprometendo as atividades da vida particular, levando o docente a uma sensação de esgotamento e ao desenvolvimento de Burnout.

Com relação à variável média de horas livres em um dia útil da semana foi encontrado um maior nível de despersonalização. Esse achado parece ser

concordante com o exercício de função além da atribuição, sugerindo que a maior ocupação protege em relação à despersonalização.

No decorrer da pesquisa, encontraram-se muitos docentes que optaram por não participar, o que pode ser um indicativo de alto índice de Burnout, já que o docente se encontra em estado de desgaste tão elevado que acaba considerando a pesquisa

mais uma tarefa a cumprir. Deve-se ter cautela na generalização dos resultados, pois a amostra não é representativa de todos os docentes da universidade, mas apenas de alguns cursos. Assim, sugere-se a realização de novos estudos, com uma maior participação dos docentes, incluindo novas variáveis que possam ampliar o poder explicativo deste fenômeno psicossocial.

## Referências

1. Barreto JM et al. A Síndrome de Burnout em docentes de instituições de ensino superior público e privada. Portal dos psicólogos; 2013. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0724.pdf>>. Acesso em: 20 jul 2014.
2. Brasil. Ministério da Saúde. Doenças relacionadas ao trabalho. Manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde; 2001.
3. Carlotto MS. Síndrome de burnout: o estresse ocupacional do professor. Canoas: ULBRA; 2010.
4. Farber BA. Crisis in education: Stress and burnout in the American teacher. San Francisco: Jossey-Bass Inc.; 1991.
5. Reinhold HH. O Burnout. In: LIPP MEN (Org.). O stress do professor. Campinas: Papyrus; 2006:63-80.
6. Codo W (org.). Educação, carinho e trabalho e burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar à falência da educação. Rio de Janeiro: Vozes; 2002.
7. Maslach C, Jackson SE. Patterns of burnout among a national sample of public contact workers. Journal of Health Resources Administration 1984; (7):189-212.
8. Barría JM. Síndrome de Burnout em asistentes sociales del servicio Nacional de Menores de La Región Metropolitana de Chile. 2002; 6(4)]. Disponível em <http://www.psiquiatria.com/articulos/estrés/11867>>. Acesso em: 14 mar 2013.
9. Cano-García FJ, Padilla-Muñoz EP, Carrasco-Ortiz MA. Personality and contextual variables in teacher burnout. Personality and individual differences. 2005; 38(4):929-940.
10. Grau A, Suner R, Garcia MM. Desgaste profesional en el personal sanitario y su relación com los factores personales y ambientales. Gaceta sanitaria. 2005; 19(6):463-470.
11. Reis EJFB et al. Docência e Exaustão Emocional. Revista Educação e sociedade. Campinas, v.27, n.94, jan/abr 2006; 27(94).



12. Maslach C, Leiter MP. The truth about burnout: How organization cause, personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey-bass; 1997.
13. Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa ABEP. Critério de classificação econômica Brasileira; 2013.
14. Carlotto MS. A Síndrome de burnout e o trabalho docente. *Psicologia em Estudo*. 2002; 7(1):21-29.
15. Benevides Pereira AMT. Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador. São Paulo: Casa do psicólogo; 2002.
16. Correia T, Gomes AR, Moreira S. Stress ocupacional em professores do ensino básico: um estudo sobre as diferenças pessoais e profissionais. In: Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia. Associação Portuguesa de Psicologia, Lisboa, Portugal; 2010:1477-1493.
17. Sousa IF. Burnout em professores universitários: análise de um modelo mediacional [Dissertação]. Goiânia: UCG; 2006.
18. Levy GCTM, Nunes Sobrinho FP, Souza, CAA. Síndrome de Burnout em professores da rede pública. *Produção*. 2009; 19(3):458-465.
19. Mazur PJ, Lynch MD. Differential impact of administrative, organizational, and personality factors on teacher burnout. *Teaching and teacher education*. 1989; (5):337-353.
20. Cordes CL, Dougherty TW. A review an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*. 1993; 18 (4):632-636.
21. Arroyo MG. *Ofício de mestre: imagens e autoimagens*. Rio de Janeiro: vozes; 2000.
22. Vercambre MN et al. Individual and contextual covariates of burnout: A cross-sectional nationwide study of French teachers. *BMC Public Health* 2009; (9):333.
23. Servilha EAM. Estresse em professores universitários na área de fonoaudiologia. *Revista Ciências Médicas, Campinas*, jan/fev 2005; 14(1):43-52.
24. Jourdain G, Chênevert D. Job demands-resources, burnout and intention to leave the nursing profession: A questionnaire survey. *Int J Nurs Stud*. 2010; (47):709-722.

## ANEXOS

**Tabela 1** – Distribuição dos docentes segundo características demográficas, descanso e lazer, Rio de Janeiro, 2014

(continua)

	n (%)	Intervalo	x (DP)
<b>Demográficas</b>			
<b>Sexo</b>		-	
Masculino	68(43,9)	-	
Feminino	87(56,1)	-	
<b>Idade (em anos)</b>	-	26-70	47,14(11,99)
<b>Formação</b>		1-5	4,01(0,71)
Graduação	2(1,3)	-	
Especialização	0(0,0)	-	
Mestrado	26(16,8)	-	
Doutorado	92(59,4)	-	
Pós-doutorado	35(22,6)	-	
<b>Situação conjugal**</b>			
Com companheiro/a	106(68,4)	-	
Sem companheiro/a	45(29,0)	-	
<b>Filhos</b>		0-8	1,22(1,34)
<b>Classificação econômica***</b>			
B+C	113(72,9)	-	
A	34(21,9)	-	
<b>Saúde e Lazer</b>			
<b>Estudar*****</b>			
Não	98(63,2)	-	
Sim	50(32,3)	-	
<b>Horas de sono à noite em dias de semana****</b>		3-9	6,20(1,21)
<b>Frequência de cansaço para exercer atividades de vida diária</b>		0-5	2,14(0,99)
0	1(0,6)	-	
1	45(29,0)	-	

2	56(36,1)	-	
3	38(24,5)	-	
4	13(8,4)	-	
5	2(1,3)	-	
<b>Média de horas livres em um dia útil da semana*****</b>	-	0-8	2,85(1,85)
<b>Média de horas livres nos finais de semana****</b>	-	1-6	4,29(1,16)
Nenhuma hora	2(1,3)		
Menos de 3 horas por dia	6(3,9)		
Meio dia	29(18,7)		
Um dia	54(34,8)		
Um dia e meio	34(18,7)		
Todo o tempo (sábado e domingo inteiros)	29(18,7)		
<b>Número de horas semanais para recreação e lazer*****</b>	-	1-30	7,33(6,34)
<b>Percepção de saúde</b>	-	1-10	7,60(1,63)

Casos perdidos: \* 2(1,3%), \*\* 4(2,6%), \*\*\* 8(5,2%), \*\*\*\* 1(0,6%), \*\*\*\*\* 3(1,9%), \*\*\*\*\* 7(4,5%), \*\*\*\*\* 11(7,1%), \*\*\*\*\* 5(3,2%)

**Tabela 2** - Distribuição dos docentes segundo características laborais, Rio de Janeiro, 2014

(continua)

	n(%)	Intervalo	x (DP)
<b>Laborais</b>			
<b>Tempo de docência (em anos)</b>		0-48	18,58 (12,66)
<b>Tempo de instituição (em anos)</b>		0-44	14,03 (12,51)
<b>Possuir função de coordenação</b>			
Sim	58(37,4)	-	
Não	97(62,6)	-	
<b>Possuir outra função remunerada*</b>			
Sim	29(18,7)	-	
Não	124(80,0)	-	

**Tabela 2** - Distribuição dos docentes segundo características laborais, Rio de Janeiro, 2014

(continua)

	n(%)	Intervalo	x (DP)
<b>Laborais</b>			
<b>Jornada de trabalho semanal (horas)</b>		8-60	34,87(10,40)
<b>Número de pessoas com quem lida diariamente</b>		5-200	46,68(31,41)
<b>Faixa etária da maioria dos alunos</b>		-	
Menos de 20 anos	30(19,4)	-	
De 20 a 29 anos	125(80,6)	-	
<b>Relacionamento com colegas</b>		2-5	4,29(0,60)
Ruim/indiferente	10(6,4)	-	
Bom	88(56,8)	-	
Muito bom	57(36,8)	-	
<b>Relacionamento com chefes imediatos****</b>		1-5	4,37(0,68)
Muito ruim/indiferente	8(5,2)	-	
Bom	77(49,7)	-	
Muito bom	69(44,5)	-	
<b>Relacionamento com chefes superiores****</b>		1-5	4,14(0,73)
Muito ruim/indiferente	3(1,9)	-	
Bom	82(52,9)	-	
Muito bom	49(31,6)	-	
<b>Relacionamento com funcionários</b>		2-5	4,38(0,64)
Ruim/indiferente	10(6,5)	-	
Bom	74(47,7)	-	
Muito bom	71(45,8)	-	
<b>Relacionamento com alunos</b>		3-5	4,49(0,55)
Indiferente	4(2,6)	-	
Bom	70(45,2)	-	
Muito bom	81(52,3)	-	

<b>Exercer tarefas além da função</b>		1-5	3,00(1,34)
Nunca	28(18,1)	-	
Raramente	31(20,0)	-	
Às vezes	33(21,3)	-	
Frequentemente	39(25,2)	-	
Sempre	24(15,5)	-	
<b>Compatibilidade do salário com atividades*****</b>			
Não	95(61,3)	-	
Sim	57(36,8)	-	
<b>Contar com recursos necessários para trabalhar****</b>		1-5	3,31(1,03)
Nunca	8(5,2)	-	
Raramente	27(17,4)	-	
Às vezes	43(27,7)	-	
Frequentemente	61(39,4)	-	
Sempre	15(9,7)	-	
<b>Pensar em mudar de profissão</b>		1-5	1,57(0,90)
Nunca	101(65,2)	-	
Raramente	26(16,8)	-	
Algumas vezes	23(14,8)	-	
Frequentemente	3(1,9)	-	
Sempre	2(1,3)	-	
<b>Pensar em mudar de instituição</b>		1-4	1,67(0,89)
Nunca	93(60,0)	-	
Raramente	23(14,8)	-	
Algumas vezes	36(23,2)	-	
Frequentemente	3(1,9)	-	

**Tabela 2** - Distribuição dos docentes segundo características laborais, Rio de Janeiro, 2014

(conclusão)

	n(%)	Intervalo	x (DP)
<b>Laborais</b>			
<b>Pensar em mudar de serviço ou função na instituição</b>		1-5	1,50(0,89)
Nunca	108(69,7)	-	
Raramente	23(14,8)	-	
Algumas vezes	18(11,6)	-	
Frequentemente	4(2,6)	-	
Sempre	2(1,3)	-	

Casos perdidos: \* 2(1,3%), \*\* 4(2,6%), \*\*\* 8(5,2%), \*\*\*\* 1(0,6%), \*\*\*\*\* 3(1,9%), \*\*\*\*\* 7(4,5%), \*\*\*\*\* 11(7,1%), \*\*\*\*\* 5(3,2%)

**Tabela 3**-Relação das variáveis com a dimensão da Exaustão Emocional (EE)

(continua)

		Regressão Linear Simples						Regressão linear múltipla			
	Variáveis	B	R	R2	Beta	t	p	B	Beta	t	p
Etapa 1 – Demográficas	Sexo	0,20	0,15	0,02	0,15	1,92	0,057	0,22	0,17	1,98	0,050
	Idade	-0,01	0,22	0,05	-0,22	-2,80	0,006	-0,02	-0,29	-2,77	0,006
	Formação	-0,04	0,04	0,00	-0,04	-0,50	0,615	0,05	0,06	0,68	0,495
	Situação conjugal	0,11	0,08	0,01	0,08	0,96	0,338	0,12	0,09	0,84	0,403
	Filhos	-0,06	0,13	0,02	-0,13	-1,64	0,102	0,01	0,03	0,32	0,749
	Classificação econômica	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,981	0,13	0,17	1,64	0,103

Etapa 2 – Laborais	Tempo de docência	-0,01	0,14	0,02	-0,14	-1,80	0,074	0,02	0,31	1,60	0,112
	Tempo na instituição	-0,01	0,27	0,07	-0,27	-3,43	0,001	-0,02	-0,34	-1,81	0,074
	Exercer função de coordenação	0,06	0,04	0,00	0,04	0,52	0,601	-0,13	-0,09	-1,30	0,197
	Possuir outra função remunerada	0,35	0,20	0,04	0,21	2,60	0,010	0,31	0,19	2,14	0,034
	Jornada de trabalho semanal (horas)	0,00	0,02	0,00	0,02	0,29	0,772	0,00	-0,06	-0,63	0,533
	Número de pessoas com quem lida diariamente	0,00	0,18	0,03	0,18	2,17	0,032	0,00	0,13	1,81	0,073
	Faixa etária da maioria dos alunos	0,08	0,05	0,00	0,05	0,63	0,530	-0,19	-0,12	-1,67	0,097
	Relacionamento com colegas	-0,21	0,19	0,04	-0,19	-2,41	0,017	0,10	0,09	0,94	0,351
	Relacionamento com chefes imediatos	-0,27	0,28	0,08	-0,28	-3,63	0,000	-0,21	-0,22	-2,66	0,009
	Relacionamento com chefes superiores	-0,21	0,24	0,06	-0,24	-3,06	0,003	-0,01	-0,02	-0,16	0,874
	Relacionamento com funcionários	-0,12	0,12	0,01	-0,12	-1,44	0,151	0,16	0,15	1,72	0,089
	Relacionamento com alunos	-0,14	0,12	0,01	-0,12	-1,52	0,131	-0,28	-0,24	-2,81	0,006
	Exercer tarefas além da função	0,23	0,48	0,23	0,48	6,74	0,000	0,16	0,32	4,27	0,000
	Compatibilidade do salário com atividades	-0,20	0,15	0,02	-0,15	-1,82	0,070	0,10	0,07	0,91	0,364
	Contar com recursos necessários para trabalhar	-0,19	0,30	0,09	-0,31	-3,94	0,000	-0,09	-0,15	-1,81	0,073
	Pensar em mudar de profissão	0,30	0,41	0,17	0,41	5,55	0,000	0,16	0,21	2,66	0,009
	Pensar em mudar de instituição	0,24	0,33	0,11	0,33	4,31	0,000	0,05	0,07	0,89	0,375
Pensar em mudar de serviço ou função na instituição	0,28	0,39	0,15	0,39	5,22	0,000	0,13	0,18	2,14	0,035	

**Tabela 3**-Relação das variáveis com a dimensão da Exaustão Emocional (EE)

(conclusão)

		Regressão Linear Simples						Regressão linear múltipla			
	Variáveis	B	R	R2	Beta	t	p	B	Beta	t	p
Etapa 3 – Descanso e lazer	Estudar	0,28	0,20	0,04	0,20	2,51	0,013	0,13	0,09	1,34	0,184
	Horas de sono à noite em dias de semana	-0,02	0,15	0,02	-0,15	-1,87	0,063	0,00	-0,02	-0,18	0,855
	Frequência de cansaço para exercer atividades de vida diária	0,42	0,64	0,40	0,64	10,23	0,000	0,23	0,36	5,28	0,000
	Média de horas livres em um dia útil da semana	-0,02	0,26	0,06	-0,26	-3,26	0,001	0,00	-0,04	-0,40	0,686
	Média de horas livres nos finais de semana	0,25	0,45	0,20	0,45	6,14	0,000	0,06	0,10	1,40	0,165
	Número de horas semanais para recreação e lazer	-0,01	0,18	0,03	-0,18	-2,17	0,032	-0,01	-0,13	-1,63	0,105
	Percepção de saúde	-0,16	0,40	0,16	-0,40	-5,43	0,000	-0,01	-0,02	-0,27	0,787



Tabela 4-Relação das variáveis com a Despersonalização (DE)

(continua)

	Variáveis	Regressão Linear Simples						Regressão linear múltipla			
		B	R	R2	Beta	t	p	B	Beta	t	p
Etapa 1 – Demográficas	Sexo	0,04	0,04	0,00	0,04	0,51	0,611	0,01	0,01	0,10	0,923
	Idade	0,00	0,04	0,00	0,04	0,45	0,654	0,00	0,06	0,61	0,543
	Formação	0,11	0,15	0,02	0,15	1,88	0,062	0,09	0,13	1,44	0,153
	Situação conjugal	-0,11	0,09	0,01	-0,09	-1,16	0,250	-0,19	-0,16	-1,53	0,128
	Filhos	-0,03	0,06	0,00	-0,07	-0,82	0,415	-0,06	-0,16	-1,59	0,115
	Classificação econômica	0,00	0,00	0,00	0,00	0,04	0,966	-0,05	-0,09	-0,83	0,410
Etapa 2 – Laborais	Tempo de docência	0,00	0,00	0,00	0,01	0,08	0,941	0,00	0,11	0,59	0,554
	Tempo na instituição	0,00	0,08	0,00	-0,08	-1,03	0,304	-0,01	-0,27	-1,43	0,157
	Exercer função de coordenação	-0,12	0,11	0,01	-0,12	-1,43	0,155	-0,21	-0,21	-2,64	0,010
	Possuir outra função remunerada	0,23	0,18	0,03	0,18	2,20	0,029	0,04	0,04	0,36	0,722
	Jornada de trabalho semanal (horas)	0,01	0,15	0,02	0,15	1,92	0,057	0,01	0,20	2,05	0,043
	Número de pessoas com quem lida diariamente	0,00	0,18	0,03	0,18	2,19	0,030	0,01	0,31	3,62	0,000
	Faixa etária da maioria dos alunos	0,12	0,09	0,00	0,09	1,15	0,252	0,10	0,09	1,16	0,250
	Relacionamento com colegas	-0,13	0,15	0,02	-0,15	-1,93	0,056	-0,19	-0,25	-2,13	0,035
	Relacionamento com chefes imediatos	-0,17	0,23	0,05	-0,23	-2,92	0,004	-0,23	-0,33	-3,64	0,000
	Relacionamento com chefes superiores	-0,01	0,02	0,00	-0,02	-0,21	0,835	0,15	0,23	2,14	0,034
	Relacionamento com funcionários	-0,17	0,21	0,04	-0,21	-2,70	0,008	-0,10	-0,13	-1,34	0,183
	Relacionamento com alunos	-0,19	0,21	0,04	-0,21	-2,60	0,010	-0,16	-0,18	-2,09	0,039
	Exercer tarefas além da função	-0,01	0,04	0,00	-0,04	-0,47	0,641	-0,08	-0,22	-2,63	0,010
	Compatibilidade do salário com atividades	0,08	0,07	0,00	0,08	0,92	0,360	0,12	0,12	1,32	0,191
	Contar com recursos necessários para trabalhar	0,03	0,05	0,00	0,05	0,67	0,502	0,01	0,02	0,17	0,867
	Pensar em mudar de profissão	0,09	0,15	0,02	0,15	1,93	0,055	0,07	0,13	1,47	0,144
	Pensar em mudar de instituição	0,06	0,11	0,01	0,11	1,34	0,181	0,10	0,19	2,14	0,035
Pensar em mudar de serviço ou função na instituição	-0,04	0,07	0,00	-0,07	-0,84	0,404	-0,12	-0,23	-2,53	0,013	

**Tabela 4** - Relação das variáveis com a Despersonalização (DE)

(conclusão)

		Regressão Linear Simples						Regressão linear múltipla			
	Variáveis	B	R	R2	Beta	t	p	B	Beta	t	p
Etapa 3 – Descanso e lazer	Estudar	0,09	0,08	0,01	0,08	0,96	0,337	0,03	0,03	0,32	0,746
	Horas de sono à noite em dias de semana	-0,01	0,09	0,01	-0,09	-1,07	0,286	-0,03	-0,34	-2,80	0,006
	Frequência de cansaço para exercer atividades de vida diária	0,06	0,12	0,01	0,12	1,46	0,147	0,09	0,18	2,00	0,049
	Média de horas livres em um dia útil da semana	-0,01	0,10	0,01	-0,10	-1,25	0,213	0,02	0,34	2,38	0,019
	Média de horas livres nos finais de semana	0,09	0,20	0,04	0,20	2,52	0,013	0,03	0,07	0,83	0,406
	Número de horas semanais para recreação e lazer	-0,01	0,12	0,01	-0,12	-1,45	0,150	-0,01	-0,22	-2,31	0,023
	Percepção de saúde	-0,03	0,09	0,01	-0,09	-1,09	0,280	-0,01	-0,04	-0,44	0,664

**Tabela 5** - Relação das variáveis com a Baixa Realização Profissional (BRP)

(continua)

		Regressão Linear Simples						Regressão linear múltipla			
	Variáveis	B	R	R2	Beta	t	p	B	Beta	t	p
Etapa 1 – Demográficas	Sexo	-0,02	0,02	0,00	-0,02	-0,27	0,791	-0,08	-0,09	-1,09	0,277
	Idade	-0,01	0,23	0,05	-0,23	-2,95	0,004	-0,01	-0,18	-1,77	0,079
	Formação	-0,07	0,12	0,01	-0,12	-1,54	0,125	-0,01	-0,01	-0,16	0,876
	Situação conjugal	0,22	0,24	0,06	0,24	3,04	0,003	0,10	0,11	1,05	0,295
	Filhos	-0,04	0,13	0,02	-0,13	-1,64	0,104	0,02	0,06	0,58	0,560
	Classificação econômica	-0,12	0,26	0,07	-0,26	-3,25	0,001	-0,10	-0,20	-1,94	0,054

Etapa 2 – Laborais	Tempo de docência	-0,01	0,19	0,04	-0,19	-2,42	0,017	0,00	-0,10	-0,42	0,677
	Tempo na instituição	-0,01	0,21	0,05	-0,22	-2,71	0,007	0,01	0,21	0,94	0,347
	Exercer função de coordenação	-0,02	0,02	0,00	-0,02	-0,22	0,823	-0,05	-0,06	-0,65	0,517
	Possuir outra função remunerada	0,13	0,13	0,02	0,13	1,56	0,121	0,07	0,07	0,65	0,520
	Jornada de trabalho semanal (horas)	0,00	0,03	0,00	-0,04	-0,43	0,665	0,00	0,07	0,62	0,536
	Número de pessoas com quem lida diariamente	0,00	0,03	0,00	0,04	0,41	0,682	0,00	0,03	0,40	0,692
	Faixa etária da maioria dos alunos	0,21	0,20	0,04	0,20	2,50	0,013	0,17	0,16	1,94	0,056
	Relacionamento com colegas	-0,11	0,16	0,02	-0,16	-1,95	0,053	-0,16	-0,23	-1,97	0,052
	Relacionamento com chefes imediatos	-0,06	0,09	0,01	-0,1	-1,17	0,244	-0,06	-0,09	-0,93	0,352
	Relacionamento com chefes superiores	-0,08	0,14	0,02	-0,14	-1,76	0,08	0,12	0,22	1,85	0,067
	Relacionamento com funcionários	-0,08	0,12	0,01	-0,12	-1,55	0,124	0,08	0,12	1,10	0,274
	Relacionamento com alunos	-0,18	0,24	0,06	-0,25	-3,14	0,002	-0,24	-0,32	-3,19	0,002
	Exercer tarefas além da função	0,03	0,09	0,01	0,09	1,13	0,26	-0,05	-0,15	-1,63	0,105
	Compatibilidade do salário com atividades	-0,20	0,24	0,06	-0,24	-3,01	0,003	-0,12	-0,14	-1,47	0,145
	Contar com recursos necessários para trabalhar	-0,10	0,24	0,06	-0,24	-3,07	0,003	-0,12	-0,30	-3,09	0,003
	Pensar em mudar de profissão	0,09	0,20	0,04	0,2	2,52	0,013	0,03	0,07	0,78	0,437
	Pensar em mudar de instituição	0,10	0,22	0,05	0,22	2,74	0,007	0,00	0,00	0,01	0,993
Pensar em mudar de serviço ou função na instituição	0,07	0,14	0,02	0,14	1,77	0,079	0,02	0,05	0,52	0,604	

**Tabela 5** - Relação das variáveis com a Baixa Realização Profissional (BRP)

(conclusão)

	Variáveis	Regressão Linear Simples						Regressão linear múltipla			
		B	R	R2	Beta	t	p	B	Beta	t	p
Etapa 3 – Descanso e lazer	Estudar	0,14	0,16	0,03	0,16	1,96	0,052	-0,03	-0,03	-0,46	0,646
	Horas de sono à noite em dias de semana	-0,01	0,08	0,01	-0,08	-0,97	0,333	-0,01	-0,14	-1,29	0,198
	Frequência de cansaço para exercer atividades de vida diária	0,19	0,45	0,20	0,45	6,27	0,00	0,13	0,32	4,02	0,000
	Média de horas livres em um dia útil da semana	0,00	0,04	0,00	-0,04	-0,54	0,592	0,01	0,17	1,48	0,142
	Média de horas livres nos finais de semana	0,08	0,23	0,05	0,23	2,95	0,004	0,04	0,11	1,42	0,158
	Número de horas semanais para recreação e lazer	-0,01	0,17	0,03	-0,18	-2,17	0,031	-0,01	-0,14	-1,74	0,085
	Percepção de saúde	-0,08	0,30	0,08	-0,3	-3,84	0,00	-0,04	-0,14	-1,84	0,068