

BURNOUT E RISCOS PSICOSSOCIAIS ASSOCIADOS EM DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR PRIVADO: UM ESTUDO QUANTITATIVO

Burnout and associated psychosocial risks in private higher education teachers: a quantitative study

Burnout y riesgos psicosociales asociados en docente de la educación superior privada: un estudio cuantitativo

Luciane Infantini da Rosa Waichert¹

Thiago Drumond Moraes²

RESUMO

Este estudo investiga a associação entre burnout de docentes de instituições privadas de ensino superior do Espírito Santo (ES) e fatores laborais de riscos psicossociais. Trata-se de pesquisa transversal, quantitativa, com participação de 114 docentes que responderam ao questionário composto por informações sociodemográfica-laborais, Oldenburg Burnout Inventory, Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho e Escala de Organização do Trabalho. Verificou-se níveis elevados dos fatores desengajamento (78,07%) e exaustão (71,93%), percepção altamente deteriorada da organização do trabalho docente e níveis intermediários de falta de sentido no trabalho, esgotamento mental e falta de reconhecimento. Associou-se ao fator exaustão: percepção de baixa qualidade institucional, insuficiência de tempo para planejamento e esgotamento mental; associou-se ao fator desengajamento: percepção de baixa qualidade institucional, remuneração inadequada, falta de reconhecimento, falta de sentido e esgotamento mental. Esses dados sugerem deterioração da saúde mental de docentes e demandam ações para promoção de saúde mental nas IES.

Palavras-chave: Esgotamento Psicológico. Universidades. Docentes.

¹Doutora em Serviço Social pela Universidade Estadual do Rio de Janeiro. Doutora em Psicologia pela Universidade Federal do Espírito Santo. Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, Espírito Santo.

²Bolsista produtividade CNPq. Departamento de Psicologia Social e do Desenvolvimento, Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, Espírito Santo.

Autor de Correspondência:

*Thiago Drumond Moraes. E-mail: thiago.moraes@ufes.br

ABSTRACT

This study investigated the association between burnout and psychosocial occupational risk factors among faculty members from private higher education institutions in Espírito Santo, Brazil. A cross-sectional quantitative study was conducted with 114 faculty members who completed a questionnaire including sociodemographic and occupational data, the Oldenburg Burnout Inventory, the Work-Related Suffering Indicators Scale, and the Work Organization Scale. High levels of disengagement (78.07%) and exhaustion (71.93%) were identified, along with a highly deteriorated perception of work organization and moderate levels of lack of meaning at work, mental exhaustion, and lack of recognition. Exhaustion was associated with perceived low institutional quality, insufficient time for planning activities, and mental exhaustion. Disengagement was associated with perceived low institutional quality, inadequate remuneration, lack of recognition, lack of meaning at work, and mental exhaustion. These findings indicate deteriorated mental health among faculty members and reinforce the need for mental health promotion initiatives in higher education institutions.

Keywords: Burnout, Psychological. Universities. Faculty.

RESUMEN

Este estudio investigó la asociación entre síndrome de burnout y factores de riesgo psicosocial en docentes de instituciones privadas de educación superior del estado de Espírito Santo, Brasil. Se realizó estudio transversal cuantitativo con 114 docentes que respondieron cuestionario con datos sociodemográficos-laborales, Oldenburg Burnout Inventory, Escala de Indicadores de Sufrimiento en el Trabajo y Escala de Organización del Trabajo. Se identificaron niveles elevados de desvinculación (78,07%) y agotamiento (71,93%), percepción deteriorada de la organización del trabajo y niveles moderados de falta de sentido del trabajo, agotamiento mental y falta de reconocimiento. El agotamiento se asoció con percepción de baja calidad institucional, insuficiencia de tiempo para planificación y agotamiento mental. La desvinculación se asoció con baja calidad institucional, remuneración inadecuada, falta de reconocimiento, falta de sentido del trabajo y agotamiento mental. Se evidencia deterioro de la salud docente y la necesidad de promover la salud mental en instituciones de educación superior.

Palabras clave: Agotamiento Psicológico. Universidades. Docentes.

INTRODUÇÃO

A síndrome de *burnout* passou a ser considerada uma doença ocupacional desde 1º de janeiro de 2022, após sua inclusão na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO)¹. Trata-se de um estresse crônico ligado a fatores laborais que possui alto nível de incapacitação e sofrimento para o indivíduo podendo, inclusive, levar à morte².

O aumento de trabalhadores que adoecem mentalmente em função de condições laborais é significativo no Brasil. Como demonstra o Ministério da Saúde do Brasil, os benefícios por incapacidade associados à saúde mental no trabalho dobraram no último biênio, passaram de 209 mil em 2022³ para 546 mil em 2025⁴, o que representa um aumento de 261% entre esses anos. Entre esses casos, destacam-se afastamentos por outros transtornos ansiosos (30,5%), episódios depressivos (23,2%), transtorno bipolar (11,1%) e depressão recorrente (11,1%).

No campo da educação - e mais especificamente da educação superior - esses números são alarmantes, tanto para estudantes de vários níveis de escolaridade⁵ como para docentes⁶. No caso específico destes, o magistério se configura como uma das profissões de alto risco⁷. A própria Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhece o magistério como uma das profissões mais estressantes do planeta e aponta para os riscos psicossociais em seu fazer laboral².

Nesse sentido, a alta prevalência de *burnout* na categoria docente tem sido alvo de pesquisas nacionais e internacionais^{6,8-15}. Grande parte delas têm atrelado o *burnout* aos fatores laborais como: sobrecarga de trabalho, pressão por resultados e falta de reconhecimento institucional¹²⁻¹⁴.

Apesar desses estudos, ainda há escassez de pesquisas que relatem a prevalência de *burnout* associada aos fatores de riscos psicossociais no ensino superior privado⁶. Parte das pesquisas existentes se refere à saúde mental de docentes de universidades públicas¹⁶⁻¹⁷ e, outra parte se refere ao adoecimento mental de docentes do ensino básico^{8-11,18-20}, de onde decorre a questão: como se encontra o quadro de saúde mental de docentes de Instituições de Ensino Superior (IES) privado no Brasil e que fatores de risco psicossociais estão associados a essa condição?

Assim, preencher essa lacuna e contribuir para ampliar os estudos sobre *burnout* e os riscos psicossociais associados se constitui na relevância dessa pesquisa. Um outro fator de relevância é que, no aspecto regional, conforme o Sindicato dos Docentes (Sinpro/ES), ainda não há dados estatísticos e nem pesquisas que façam esse levantamento no Estado do Espírito Santo (ES). Desse modo, o objetivo deste estudo foi descrever e analisar a prevalência de *burnout* em docentes de instituições privadas de ensino superior do Espírito Santo e sua associação com fatores laborais e de riscos psicossociais.

Segundo a OMS e OIT² os riscos psicossociais são perigos relacionados à má concepção, organização e gestão do trabalho, e também ao contexto social, que afetam a saúde mental, física e social do trabalhador. Para compreender os fatores laborais envolvidos nesses riscos psicossociais ancorou-se a presente pesquisa no arcabouço teórico da Psicodinâmica do Trabalho (PdT) de Dejours²¹. Vale ressaltar que embora Dejours não utilize a expressão “riscos psicossociais”, sua obra contribuiu para a compreensão dos “fenômenos do mundo do trabalho que impactam sobre a dinâmica intrapsíquica”²² e que trazem sofrimento ao trabalhador e, em consequência, o adoecimento mental.

Dejours²³ destaca que o sofrimento no trabalho pode ser adoecedor quando as condições e a organização do trabalho bloqueiam a potência transformadora do trabalhador e, concomitantemente, as estratégias defensivas falham na proteção do sofrimento psíquico advindo de tais bloqueios, o que leva à inscrição desse sofrimento no corpo. Desse modo, o sofrimento patogênico ocorre pela angústia, pela sensação de impotência, pela falta de reconhecimento e pela incapacidade de dar conta das demandas de trabalho, mesmo quando o trabalhador usa todos os recursos ao seu alcance²⁴.

Em conformidade com essa perspectiva da PdT, o presente estudo objetivou avaliar os riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao *burnout*, a partir de duas escalas do Protocolo de Avaliação dos riscos psicossociais (PROART). O PROART é uma ferramenta que se pauta para compreender os riscos psicossociais laborais, tendo sido desenvolvida por Facas²⁴, e amplamente utilizada no Brasil.

MÉTODO

A pesquisa teve um foco quantitativo com caráter descritivo e analítico de corte transversal²⁵.

Desenho da amostra

Participaram da pesquisa, 114 docentes do ensino superior privado do ES, em atividade profissional. Como critério de inclusão, considerou-se na amostra os docentes atuantes em uma ou mais instituições de ensino, com vínculo profissional durante o período de participação na pesquisa. Como critério de exclusão, desconsiderou-se respostas de docente que atuam em IES públicas ou os que atuam em outros estados da federação. O recrutamento de participantes foi realizado a partir de convites enviados pelo Sindicato dos Docentes no Estado do Espírito Santo (Sinpro) ao banco de e-mails de docentes em seu cadastro, bem como divulgação da pesquisa nas redes sociais do Sindicato. O convite foi enviado entre março e junho de 2025 e o questionário encerrado para participação em 30 de junho de 2025.

Foram enviados cerca de 1.350 convites, o que consiste na base de divulgação e comunicação do Sinpro, com um retorno de 114 docentes, o que corresponde a um percentual de adesão ao estudo de 8,4%. Para o cálculo do tamanho amostral optou-se por utilizar uma análise de poder de sensibilidade do teste de 90%, nível de significância de 5%, tamanho amostral de 114 e proporção constante de docentes que quiseram aderir

ao estudo de 8%. Com base nestes parâmetros foi encontrado o tamanho do efeito 0,28 (h de Cohen) que é considerado um efeito pequeno²⁶, mas acima do limite de 0.20²⁷. Isso significa que 114 docentes é suficiente para detectar um efeito prático e representar o total de docentes que constitui a base de divulgação do Sinpro. Para este cálculo amostral, utilizou-se o programa estatístico G*Power versão 3.1.9.2²⁸. Essa pesquisa obteve a aprovação do Comitê de Ética da Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia de Vitória com o número do parecer: 7.565.835.

Instrumentos

O instrumento utilizado nesse estudo foi construído em arquivo de formulário da Google®, e é composto das seguintes partes:

1. Questionário sociodemográfico/laboral: Para coletar variáveis sociodemográficas (sexo, idade, estado civil, filhos, atividade física, lazer, uso de medicamentos psiquiátricos, etc.) e variáveis relacionadas ao trabalho (horas de trabalho semanais, anos de experiência profissional, área de formação acadêmica, nível de escolaridade, atividades acadêmicas adicionais, número de cargos profissionais, tempo de deslocamento, etc), foi utilizado um questionário especificamente desenvolvido para este estudo, para ampliar o conhecimento sobre os fatores que contribuem para a doença na população estudada. As questões sociodemográficas e relacionadas ao trabalho eram objetivas (múltipla escolha) e foram tratadas como variáveis independentes incluídas nos modelos testados.
2. A escala *Oldenburg Burnout Inventory* (OLBI) foi utilizada com intuito de avaliar o nível sugestivo de *burnout* da população investigada. A OLBI, criada e validada por Evangelia Demerouti na Alemanha, é composta por 16 itens²⁹. Foi traduzida, adaptada e validada para o Brasil³⁰ cuja versão possui treze itens que se mostraram mais ajustados à população brasileira. Tanto as versões brasileiras e alemã, possuem duas subescalas para avaliar o *burnout*: uma para exaustão, que identifica sensações de fadiga física, afetiva e cognitiva, incluindo aspectos de cansaço e necessidade de repouso; outra de desengajamento, que avalia o grau de distanciamento do próprio trabalho, abrangendo atitudes e comportamentos negativos em relação a ele. Os itens são respondidos em escala tipo *Likert* variando de 1 (discordo totalmente) a 4 (concordo totalmente) e mede dois fatores: 1) exaustão; 2) desligamento do trabalho. Os resultados são obtidos a partir da média em cada uma das subescalas e sua interpretação segue o seguinte parâmetro: médias $\geq 2,5$ correspondem a nível alto de exaustão; médias $\geq 2,3$ indicam nível alto de desengajamento.
3. A Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho (EIST) foi utilizada para identificar e monitorar sinais de vivências de sofrimento relacionados ao trabalho. Essa escala faz parte do Protocolo para Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART)²⁴. O EIST consiste em 28 questões divididas em três fatores: significado no trabalho, exaustão psicológica e reconhecimento no trabalho. Esses fatores são avaliados com base na resposta média para cada item, registrada utilizando uma escala *Likert* de frequência de 5 pontos: 1 = Nunca; 2 = Raramente; 3 = Às vezes; 4 = Frequentemente; 5 = Sempre²⁴. O escore de cada fator foi calculado por meio das médias dos escores de cada item. A partir da média obtida, pode-se interpretar os resultados a partir dos seguintes parâmetros: a) valores entre 3,70 e 5,00 indicam resultado negativo que representa alto risco psicossocial; b) valores entre 2,30 e 3,69 indicam resultado médio, representando um estado de alerta/situação limítrofe (risco médio) para risco psicossocial no trabalho; c) valores entre 1,00 e 2,29 indicam resultado positivo, representando baixo risco psicossocial²⁴.
4. A Escala de Organização do Trabalho (EOT) foi utilizada para mensurar a percepção sobre aspectos da organização do trabalho que compõem alguns dos fatores de risco psicossociais no trabalho. Essa escala também faz parte do PROART. Ela consiste em 19 questões divididas em dois fatores: Divisão de Tarefas e Divisão Social do Trabalho²⁴. Esses fatores são avaliados com base na resposta média em uma escala *Likert* de 5 pontos: 1 = Nunca; 2 = Raramente; 3 = Às vezes; 4 = Frequentemente; 5 = Sempre. O escore de cada fator foi calculado a partir das médias dos escores de cada item. Pode-se interpretar as médias obtidas a partir dos seguintes parâmetros: a) valores entre 1,00 e 2,29 – indicam resultado negativo que representa alto risco psicossocial; b) valores entre 2,30 e 3,69 indicam resultado médio, representando um estado de alerta/situação limítrofe (risco médio) para risco psicossocial no trabalho; c) valores entre 3,70 e 5,00 indicam resultado positivo, representando baixo risco psicossocial²⁴.

Procedimentos de análise de dados

Após análise descritiva dos dados, com sua caracterização na forma de frequência observada, porcentagem, valores mínimo e máximo, medidas de tendência central e de variabilidade, realizou-se o teste de Kolmogorov-Smirnov para avaliar a probabilidade de distribuição normal nos escores da EOT, EIST e OLBI. Dada a constatação de que os dados não apresentavam distribuição normal, utilizou-se o teste Mann-Whitney para comparação das medianas dos escores da EOT (divisão das tarefas x divisão social do trabalho) e da EIST (significado no trabalho, exaustão psicológica e reconhecimento no trabalho) com os fatores da OLBI (desengajamento e exaustão).

Após a identificação de associação bivariada entre escalas EOT e EIST com o desfecho de *burnout* (OLBI), desenhou-se dois modelos de regressão linear múltipla por meio de método de seleção de variáveis de *forward*. Ambos os modelos incluíram, como variáveis independentes, as selecionadas pelo método *forward*, dentre as quais os fatores de EOT, EIST e variáveis sociodemográficas e relacionadas ao trabalho. Como variável independente, o primeiro modelo incluiu o escore do fator exaustão, da escala OLBI, e o segundo modelo incluiu o escore do fator desengajamento. Optou-se pela regressão linear por meio do procedimento de Newey-West, que é robusta a heterocedasticidade e autocorrelação serial, razão pela qual não se avaliou a ausência de heterocedasticidade, pois o erro padrão Newey-West é robusto a esta premissa. Os pressupostos requeridos para manutenção de regressão linear foram avaliados pelos seguintes procedimentos: teste qui-quadrado, que avaliou a premissa de que há ao menos uma variável independente preditiva no desfecho; teste de deviance, que avaliou o ajuste do modelo; o *pseudo-R*, que mediu o percentual de variação das variáveis independentes no desfecho; o fator de inflação de variância (FIV), que avaliou a premissa de ausência de multicolinearidade; o teste de Kolmogorov e Smirnov, que neste caso da regressão avaliou a de normalidade dos resíduos, e o teste de Durbin e Watson, que avaliou a ausência de autocorrelação. O nível de significância utilizado em todas as análises foi de 5%. O programa utilizado nas análises foi STATA versão 14.0.0

RESULTADOS

Dos docentes entrevistados 50,88% são mulheres e possuem a média de idade de 43,4 anos (desvio padrão(dp)=9,3 anos). A maioria (71,05%) possui companheiro/a e 61,98% têm filhos(as). Em relação à escolaridade, 24,56% possuem pós-graduação lato sensu, 39,47% possuem mestrado, 27,19% possuem doutorado e 8,78% possuem pós-doutorado. O tempo médio que ministram aulas no ensino superior foi de 12,9 anos (dp=8,6 anos).

Do total de respondentes, 60,53% têm o trabalho docente como principal fonte de renda, e conciliam o trabalho docente com outra atividade remuneratória (68,42%). Além disso, 55,26% dos docentes trabalham mais de 40 horas semanais considerando todas as suas atividades laborais. Também se destaca a expressividade de respostas sobre comprometimento da saúde mental (39%) e sobre fazer uso de medicação psiquiátrica (42%).

Sobre saúde mental, os níveis dos fatores mensurados pela OLBI dos respondentes foram elevados, tanto nos fatores de desengajamento quanto de exaustão, conforme tabela 1, indicando sintomas sugestivos de burnout entre uma parcela considerável de docentes:

Tabela 1 - Níveis de severidade de sintomas dos fatores da Oldenburg Burnout Inventory (OLBI).

Classificação do desengajamento	Não possui	13,16%
	Tendência elevada	8,77%
	Nível alto de desengajamento	78,07%
Classificação da exaustão	Não possui	21,05%
	Tendência elevada	7,02%
	Nível alto de exaustão	71,93%

Fonte: os autores

A classificação da OLBI para o desengajamento foi prevalente para o nível alto (78,07%) com média de 2,9 (dp=0,7). A classificação da OLBI para a exaustão também foi prevalente para o nível alto (71,93%) com média de 2,9 (dp=0,8).

Na descrição da atividade laboral, os respondentes demonstraram muitos aspectos que podem ser consideradas condições ocupacionais responsáveis por esses níveis elevados de burnout, como pode ser observado no gráfico 1:

Gráfico 1 - Avaliação de variáveis relacionadas ao trabalho (em percentual de docentes que tendem a dizer sim às questões).



Fonte: os autores

Sobre os fatores de riscos psicossociais, o escore da EOT, no item de divisão das tarefas, obteve média de 1,62 (dp=0,94) e o escore da EOT, no item de divisão social do trabalho, obteve média de 1,74 (dp=0,90). Os dados observados a partir das respostas ao EOT, segundo o manual²⁴, revelam percepção deteriorada da organização do trabalho, sendo considerada, neste nível, como fator de alto risco psicossocial no trabalho dos docentes do ensino superior privado, nos dois itens avaliados.

Os escores da EOT e da EIST encontram-se na tabela 2:

Tabela 2 - Descrição da escala de indicadores de sofrimento no trabalho (EIST) e seus escores.

Escala / Fatores	Mínimo-máximo	Mediana	Média (DP)
EOT			
Divisão das tarefas	0,0-3,7	1,57	1,6 (0,9)
Divisão social do trabalho	0,0-3,5	1,58	1,7 (0,9)
EIST			
Falta de sentido no trabalho	1,0-5,0	2,7	2,8 (1,3)
Esgotamento mental	1,0-5,0	3,5	3,5 (1,1)
Falta de reconhecimento	1,0-5,0	3	2,8 (1,3)

Fonte: os autores

A média geral da EIST indica percepção parcialmente deteriorada para os três fatores avaliados (falta de sentido no trabalho, esgotamento mental e falta de reconhecimento), sendo considerada, neste nível, como fator intermediário de risco psicossocial no trabalho²⁴. As questões com maior prevalência de resposta “sempre” observadas na subescala de “esgotamento mental” foram: “Meu trabalho é desgastante”; “Meu trabalho é cansativo”; “Meu trabalho me sobrecarrega”; “Meu trabalho me desanima”; “Meu trabalho me frustra”; “Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta”. As questões com maior prevalência de resposta “sempre” na subescala de “falta de reconhecimento” foram: “Meu trabalho é desvalorizado pela organização”.

No primeiro modelo testado, entre as variáveis relacionadas ao trabalho, as escalas EOT e EIS e o fator desengajamento, mensurado por meio da OLBI, encontrou-se associação significativa entre desengajamento e as seguintes variáveis (tabela 3):

Tabela 03 - Associação do escore da OLBI (desengajamento) com os fatores de influência.

Variáveis laborais		B	SE**	p*	IC (95%)	Tendência
Percebe IES comprometida em garantir ensino de qualidade?	Tendo a dizer não	0	-	-	-	-
	Tendo a dizer sim	-0,29	0,09	0,002	[-0,48;-0,11]	Decréscimo
Considera remuneração adequada se comparada à formação?	Tendo a dizer não	0	-	-	-	-
	Tendo a dizer sim	-0,35	0,13	0,011	[-0,61; -0,08]	Decréscimo
Sente seu trabalho é reconhecido pela IES?	Tendo a dizer não	0	-	-	-	-
	Tendo a dizer sim	-0,29	0,10	0,003	[-0,48; -0,10]	Decréscimo
Escore da EIST da falta de sentido no trabalho	Risco baixo	0	-	-	-	-
	Risco médio	0,40	0,11	< 0,001	[0,19; 0,61]	Acréscimo
	Risco alto	0,78	0,13	< 0,001	[0,53; 1,04]	Acréscimo
Escore da EIST do esgotamento mental	Risco baixo	0	-	-	-	-
	Risco médio	0,04	0,10	0,667	[-0,15; 0,24]	NS
	Risco alto	0,38	0,12	0,002	[0,14; 0,61]	Acréscimo

Nota: *Regressão linear múltipla com método forward; onde $p < 0,001$; $FIV < 10$; Durbin e Watson=1,95; (Kolmogorov e Smirnov ($p = 0,199$); **=erro padrão robusto (ausência de heterocedasticidade); R^2 ajustado = 0,371.

Os dados do modelo indicam que docentes que percebem que a IES está comprometida em garantir um ensino de qualidade tendem a apresentar uma redução no escore da OLBI de desengajamento, ao passo que docentes que avaliam que sua remuneração não é adequada se comparada à sua formação profissional e que não percebem seu trabalho sendo reconhecido pela da direção da IES, tendem a apresentar mais sinais de desengajamento no trabalho. Docentes que tem risco alto para o escore da EIST da falta de sentido no trabalho, também tendem a ter pontuação aumentada no escore de desengajamento no trabalho. Por fim, docentes com risco alto de esgotamento mental tendem a aumentar o escore do desengajamento. Os índices de ajustes (R^2 ajustado) indicam que 37,1% da variação média do escore de desengajamento pode ser explicado pelas variáveis do modelo, podendo ser considerado um moderado tamanho de efeito²⁶.

No segundo modelo testado, com as variáveis relacionadas ao trabalho e fatores das escalas EOT e EIST, com o fator exaustão, encontrou-se associação significativa entre exaustão e os seguintes fatores (tabela 4):

Tabela 4 - associação escore da OLBI (exaustão) com os fatores de influência.

Variáveis laborais		B	SE**	p*	IC (95%)	Tendência
Você tem filhos?	Não	0	-	-	-	-
	Um	0,05	0,13	0,704	[-0,20; 0,30]	NS
	Dois	0,15	0,11	0,164	[-0,06; 0,37]	NS
	Três ou mais	0,36	0,11	0,001	[0,14; 0,57]	Acréscimo
Percebe IES comprometida em garantir ensino de qualidade?	Tendo a dizer não	0	-	-	-	-
	Tendo a dizer sim	-0,31	0,14	0,032	[-0,59; -0,03]	Decréscimo
Tem tempo suficiente para planejamento de aulas e atividades?	Tendo a dizer não	0	-	-	-	-
	Tendo a dizer sim	-0,36	0,15	0,015	[-0,65; -0,07]	Decréscimo
Escore da EIST do esgotamento mental	Risco baixo	0	-	-	-	-
	Risco médio	0,33	0,16	0,043	[0,01; 0,65]	Acréscimo
	Risco alto	1,03	0,20	< 0,001	[0,62; 1,43]	Acréscimo

Nota: *Regressão linear múltipla com método *forward*; onde $p < 0,001$; $FIV < 10$; Durbin e Watson = 1,99; (Kolmogorov e Smirnov (p) = 0,199); **=erro padrão robusto (ausência de heterocedasticidade); R^2 ajustado = 0,641.

A partir do modelo, pode-se verificar que docentes que têm três ou mais filhos tendem a pontuar mais alto no fator exaustão. Já docentes que percebem que a IES que trabalha está comprometida em garantir um ensino de qualidade tendem a apresentar menos exaustão e, na direção contrária, docentes que alegam não ter tempo suficiente para o planejamento das aulas e correção das atividades tendem a aumentar o escore de exaustão. É igualmente maior a chance de apresentar médias superiores de exaustão entre docentes que apresentam risco médio ou alto para o escore da EIST de esgotamento mental. Os índices de ajustes (R^2 ajustado) indicam que 64,1% da variação média do escore de exaustão pode ser explicado pelas variáveis do modelo, indicando um forte tamanho de efeito do modelo²⁶.

DISCUSSÃO

Os resultados sobre indícios de presença de *burnout* entre os docentes de IES privadas do ES foram elevados nos dois fatores avaliados: desengajamento (78,07%) e exaustão (71,93%), o que permite sugerir que a maioria da amostra vivencia sofrimento mental com sintomas de *burnout*. Este quadro se manifesta tanto na exaustão emocional, relacionado à alta demanda de trabalho e à percepção da falta de descompromisso organizacional com a qualidade do trabalho prestado, quanto pelo desengajamento do trabalho (seja pelo cinismo, falta de identificação) e está relacionado à falta de sentido, à vivência de cansaço e à percepção de falta de reconhecimento social e salarial.

As pesquisas internacionais e nacionais corroboram com esses resultados e indicam elevada prevalência de *burnout* na categoria da docência do ensino superior privado^{6,8-15}. A docência é permeada por situações que podem levar à exaustão, tanto física como emocional, e ao desengajamento com a profissão devido às condições laborais que apresentam riscos psicossociais à saúde mental.

Nessa pesquisa, a investigação da organização do trabalho – avaliada pela EOT – revelou altos riscos psicossociais no fazer laboral dos docentes do ensino superior privado, tanto no item de divisão das tarefas quanto no item de divisão social do trabalho, o que se reflete normalmente em sobrecarga de trabalho e falta de tempo para a realização das tarefas. Estudos sobre o ensino superior brasileiro privado também associam

a alta prevalência de *burnout* à organização do trabalho: sobrecarga de trabalho, falta de tempo, turmas lotadas, pressão por resultados e produtividade científica^{12-14,31}. Essa forma de organização do trabalho tem sido vinculada, na literatura, à mercantilização do ensino e às privatizações das IES no Brasil³²⁻³³ em que a busca por eficiência e, ao mesmo tempo, redução de custos nas IES privadas leva à sobrecarga de trabalho e massificação dos processos³⁴.

Além dos riscos psicossociais atrelados à organização do trabalho, a presente pesquisa também verificou – a partir da escala EIST – a vivência de sofrimento no trabalho docente no que diz respeito à falta de sentido no trabalho, ao esgotamento mental e à falta de reconhecimento. Demonstrou-se, também, associação significativa entre o fator desengajamento e as subescalas de “falta de sentido no trabalho” e “esgotamento mental” e entre este último e o fator exaustão. Verificou-se, portanto, relação entre percepção de vivências laborais com sofrimento relacionado ao trabalho e manifestação de sintomas sugestivos de *burnout*.

Ou seja, além da relação entre condições laborais, organização do trabalho e sofrimento psíquico dos docentes do ensino superior privado, a maneira como estes percebem e dão sentido às suas vivências, por meio de falta de reconhecimento, percepção de perda de autonomia, desprestígio, impotência para realizar um trabalho de qualidade, também relaciona-se com sua saúde mental. Esses aspectos podem ser interpretados à luz da PdT de Dejours. A partir da teoria, pode-se verificar que o adoecimento psíquico emerge quando o sofrimento no trabalho se torna patológico, ou seja, quando o fazer laboral produz condições e exigências que ultrapassam a capacidade do sujeito realizar um trabalho digno, encontrar sentido e reconhecimento naquilo que faz²¹. Sem sentido e sem reconhecimento no trabalho, o indivíduo acaba entrando em um estado de esgotamento mental.

Para Dejours²² a **falta de sentido** no trabalho não é apenas uma insatisfação pessoal, mas um fator central de adoecimento psíquico. A falta de sentido resulta de um fazer laboral meramente técnico, repetitivo, alienante ou desprovido de “trabalho vivo”, ou seja, da capacidade de usar a inteligência para superar dificuldades. Isso porque o trabalho não se limita à execução de tarefas prescritas: é preciso uma inteligência prática e um investimento afetivo frente às exigências da organização do trabalho, para que o trabalhador transforme o trabalho prescrito em trabalho real²¹. Sem sentido, o trabalhador encontra-se esvaziado de potência de transformação do sofrimento, inerente à atividade laboral, em prazer e realização²².

A **falta de reconhecimento** se expressa no sentimento de desvalorização do docente pelo esforço e pela qualidade de seu trabalho, seja porque a IES não está comprometida com um ensino de qualidade, seja pelos baixos salários, seja pela desvalorização simbólica vivenciada. A ausência de reconhecimento pode rebaixar a autoestima e o sentido do fazer laboral²¹. A “retribuição simbólica”, o “reconhecimento”²³ é fundamental para o trabalhador, embora os resultados sugerem que os docentes de IES privadas parece não se sentir reconhecidos e valorizados suficientemente pelas IES, dificultando a mobilização psíquica para enfrentar as exigências do real do trabalho.

O **esgotamento mental** encontrado na EIST não é apenas uma fadiga passageira, mas o resultado de um sofrimento psíquico crônico que pode estar associado à organização do trabalho. Um trabalho sem reconhecimento, sem sentido e com pressões excessivas afeta o senso de identidade do trabalhador. Como consequência, o trabalho deixa de ser um fator de saúde e passa a gerar sofrimento, destruindo a identidade profissional do indivíduo. Vale ressaltar que o esgotamento mental não resulta apenas da sobrecarga de trabalho, mas, também e talvez sobretudo, quando há impedimento de que o trabalhador possa usar sua inteligência, sua criatividade e suas habilidades para resolver problemas²². Isso pode gerar frustração e fazer emergir patologias crônicas que se inscrevem no corpo, como o *burnout*.

Enfim, conclui-se que há indícios de *burnout* em parte dos docentes de IES privadas do ES, que este transtorno está associado ao modo como se percebe e se vive a organização do trabalho. Sugere-se que essas condições laborais estão atreladas à transformação, no Brasil, do ensino superior em mercadoria comercializável, impulsionada por lógicas neoliberais, o que precariza o trabalho e o serviço prestado e traz um constante conflito entre as demandas mercadológicas e o compromisso com uma educação superior de

qualidade^{32-33, 35}. Esse conflito restringe a autonomia dos docentes, limita a sua criatividade e dificulta que os mesmos sintam que seu trabalho tem sentido e reconhecimento²¹, dando lugar ao sofrimento patológico.

CONCLUSÕES

Os níveis de *burnout* (tanto o desengajamento quanto a exaustão) entre os docentes do ensino superior privado encontram-se elevados e são explicados, em parte, pelo modo como se organiza e se vivencia o trabalho nesta profissão, tanto no que tange à divisão da tarefa, quanto das relações sociais, a falta de sentido no trabalho, o esgotamento mental decorrente das atividades cotidianas e a falta de reconhecimento e valorização profissional. Sugere-se dificuldade dos docentes em mobilizar sua energia para transformar o trabalho prescrito em trabalho vivo e ressignificar as contradições e exigências do trabalho.

A relevância dessa pesquisa consiste, portanto, em dar visibilidade à alta prevalência de *burnout* na docência do ensino superior privado e aos modos de trabalho associados a esse adoecimento destes trabalhadores. Com isso, espera-se contribuir para a compreensão de que *burnout*, é de fato, uma síndrome relacionada à organização do trabalho, e não uma patologia relacionada ao trabalhador.

Diante desses resultados, as IES devem rever suas práticas de gestão e focar mais na qualidade do trabalho docente e valorização suas contribuições, bem como garantir condições adequadas de trabalho. Deve-se, igualmente, implementar políticas organizacionais para identificação e prevenção de riscos psicossociais de docente, sobretudo com medidas focadas na transformação do trabalho, por meio da avaliação e o controle dos riscos psicossociais pelas empresas, para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Uma das limitações desse estudo se refere ao tamanho amostral. Embora o tamanho amostral seja significativo à população investigada, é possível que muitos docentes de IES privadas não estejam cadastrados na base de dados utilizada. Além disso, muitos docentes que receberam a pesquisa não a responderam, talvez até pela sobrecarga de trabalho. Futuras pesquisas podem buscar outras estratégias, que incluam a contribuição de IES privadas, para ampliar a cobertura da pesquisa e, ainda, campanhas que visem maior adesão dos docentes.

REFERÊNCIAS

1. World Health Organization. International Classification of Diseases 11th Revision [Internet]. 2022 [citado 01 out 2022]; Disponível em: <https://icd.who.int/en>.
2. Organização Mundial de Saúde. WHO guidelines on mental health at work [Internet] 2022. [citado 07 jul 2025]. Disponível em: <https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/6152a556-6893-4c4e-9ed8-094478bb25eb/content>.
3. Fonseca A. Afastamentos por transtornos de saúde mental sobem 38%. Valor Econômico. [Internet] 2024. [citado 07 jul 2025]. Disponível em: <https://amb.org.br/afastamentos-por-transtornos-de-saude-mental-sobem-38/>.
4. Ministério da Previdência Social (BR). Previdência Social concede 546.254 benefícios por incapacidade temporária por transtornos mentais e comportamentais [Internet]. 2026 [citado 13 mar 2026]; Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2026/janeiro/previdencia-social-concede-546-254-beneficios-por-incapacidade-temporaria-por-transtornos-mentais-e-comportamentais>.
5. Trovó LA, Vilela RP, Oliveira CS, de Assis ALV. Síndrome de Burnout e a saúde mental de médicos residentes: uma revisão integrativa. Espac. Saúde [Internet]. 2025 [citado 01 abr 2026]; 26:e1073. DOI: <https://doi.org/10.22421/1517-7130/es.2025v26.e1073>.
6. Passos ÁLV, Aquino CAB. Revisão sistemática da literatura acerca da precarização do trabalho do professor universitário. Rev Port Inv Comp Soc [Internet]. 2024 [citado 13 mar 2026]; 10(1):1–12. DOI: <https://doi.org/10.31211/rpics.2024.10.1.323>.

7. Dias BVB, Silva PSS. Síndrome de Burnout em docentes: revisão integrativa sobre as causas. *Cuid Enferm* [Internet]. 2020 [citado 1 mar 2026]; 14(1):95-100. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/porta/resource/pt/biblio-1120510>.
8. Agyapong B, Obuobi-Donkor G, Burbach L, Wei Y. Stress, Burnout, Anxiety and Depression among Teachers: A Scoping Review. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2022 [citado 18 mar 2026]; 19(17):10706. Disponível em: <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/17/10706>.
9. Mijakoski D, Cheptea D, Marca SC, Shoman Y, Caglayan C, Bugge MD et al. Determinants of Burnout among Teachers: A Systematic Review of Longitudinal Studies. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2022 [citado 13 mar 2026]; 19(9):5776. Disponível em: <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/9/5776>.
10. Ishibashi S, Tokunaga A, Shirabe S, Yoshida Y, Imamura A, Takahashi K et al. Burnout among kindergarten teachers and associated factors. *Medicine (Balt)* [Internet]. 2022 [citado 1 abr 2026]; 101(38):e30786. DOI: <https://doi.org/10.1097/md.00000000000030786>.
11. Piperac P, Terzić-Supić Z, Maksimović A, Todorović J, Karić S, Soldatović I et al. Burnout syndrome among preschool teachers in Serbia. *Arch Ind Hyg Toxicol* [Internet]. 2024 [citado 1 abr 2026]; 75(2):116-24. DOI: <https://doi.org/10.2478/aiht-2024-75-3825>.
12. Silva SMF, Oliveira AF. Burnout em professores universitários do ensino particular. *Psicol Esc Educ* [Internet]. 2019 [citado 1 abr 2026]; 23:e187785. DOI: <https://doi.org/10.1590/2175-35392019017785>.
13. Baptista MN, Soares TFP, Raad AJ, Santos LM. Burnout, estresse, depressão e suporte laboral em professores universitários. *Rev Psicol, Organ Trab* [Internet]. 2019 [citado 28 mar 2026]; 19(4):564-70. DOI: <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.1.15417>.
14. Lima DF, Lima LA, Sampaio AA, Stobaus CD. Revisão sistemática de revisões da literatura sobre a síndrome de burnout em docentes do ensino superior no Brasil. *Perspec Dial* [Internet]. 2022 [citado 13 mar 2026]; 9(19):159-74. DOI: <https://doi.org/10.55028/pdres.v9i19.12978>.
15. Tabares-Díaz YA, Martínez-Daza VA, Matabanchoy-Tulcán SM. Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Univ Salud* [Internet]. 2020 [citado 13 mar 2026]; 22(3):265-79. DOI: <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>.
16. Penachi E, Teixeira ES. Ocorrência da síndrome de burnout em um grupo de professores universitários. *Educação* [Internet]. 2020 [citado 1 mar 2026]; 45(1):e9/1-19. DOI: <https://doi.org/10.5902/1984644431778>.
17. Borges RS, Lauxen IG. Burnout e fatores associados em docentes da Universidade Federal do Rio de Janeiro. *Saúde Redes* [Internet]. 2016 [citado 13 mar 2026]; 2(1):97-116. DOI: <https://doi.org/10.18310/2446-4813.2016v2n1p97-116>.
18. Koga GKC, Melanda FN, Santos HG, Sant'Anna FL, González AD, Mesas AE et al. Fatores associados a piores níveis na escala de Burnout em professores da educação básica. *Cad saúde colet* [Internet]. 2015 [citado 1 abr 2026]; 23(3):268-75. DOI: <https://doi.org/10.1590/1414-462X201500030121>.
19. Dalcin L, Carlotto MS. Avaliação de efeito de uma intervenção para a Síndrome de Burnout em professores. *Psicol Esc Educ* [Internet]. 2018 [citado 6 mar 2026]; 22(1):141-50. DOI: <https://doi.org/10.1590/2175-35392018013718>.
20. Veloso e Sousa C, Silva AL, Bueno NX. Prazer e sofrimento no trabalho docente em uma escola pública. *RDI* [Internet]. 2016 [citado 13 mar 2026]; 5(2):102-27. Disponível em: <https://revistas.brazcubas.edu.br/index.php/dialogos/article/view/156>.
21. Dejours C, Mello Neto G. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. *Psicol. Estud.* [Internet]. 2012 [citado 1 abr 2026]; 17(3):363-71. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-73722012000300002>.
22. Dejours C. O fator humano. Rio de Janeiro: Ed. FGV; 2002.

23. Dejours C. Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos. Porto Alegre: Dublinense; 2017.
24. Facas EP. PROART: Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho [Internet]. Porto Alegre: Editora Fi; 2021 [acesso 2 jun 2026]. Disponível em: <https://www.editorafi.org/368proart>
25. Rothman K, Greenland S, Lash TL. Epidemiologia moderna. Porto Alegre: Artmed; 2011.
26. Manzanera AG. Quantitative Approaches for Second Language Education Research. Londres: Zenodo; 2022.
27. Paineltap. Taxa de resposta em pesquisas [Internet]. 2025 [citado 1 abr 2026]; Disponível em: <https://paineltap.com.br/taxa-de-resposta-em-pesquisas/>.
28. Faul F, Erdfelder E, Lang A-G, Buchner A. G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. Beh Res Met [Internet]. 2007 [citado 13 mar 2026]; 39(2):175-91. DOI: <https://doi.org/10.3758/BF03193146>.
29. Demerouti E, Bakker AB, Vardakou I, Kantas A. The Convergent Validity of Two Burnout Instruments. Europ J Psych Asses [Internet]. 2003 [citado 1 abr 2026]; 19(1):12-23. DOI: <https://doi.org/10.1027/1015-5759.19.1.12>.
30. Schuster MS, Dias VV. Oldenburg Burnout Inventory - validação de uma nova forma de mensurar Burnout no Brasil. Ciênc saúde coletiv [Internet]. 2018 [citado 1 mar 2026]; 23(2):553-62. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-81232018232.27952015>.
31. Cutrim RS, Leda DB. A financeirização do ensino superior privado e suas repercussões na dinâmica prazer e sofrimento do trabalhador docente. TrabEnCena [Internet]. 2020 [citado 13 mar 2026]; 5(1):53-74. DOI: <https://doi.org/10.20873/2526-1487V5N1P53>.
32. Avdzejus ÉE, Ribeiro MTF. Educação superior em tempo de precarização: análises a partir do discurso do docente. Linhas Crít [Internet]. 2020 [citado 6 mar 2026]; 26:e32224. DOI: <https://doi.org/10.26512/lc.v26.2020.32224>.
33. Bielschowsky CE. Tendências de precarização do ensino superior privado no Brasil. Rev Bras Pol Adm Educ [Internet]. 2020 [citado 3 mar 2026]; 36(1):241-71. DOI: <https://doi.org/10.21573/vol36n12020.99946>.
34. Paias KRM. Precarização do trabalho docente no ensino superior privado: um estudo de caso acerca dos processos de reestruturação produtiva e flexibilização. [Internet]. Tese de doutorado. Universidade do Oeste Paulista, Presidente Prudente-SP, 2024 [citado 13 mar 2026]. Disponível em: <http://bdtd.unoeste.br:8080/tede/handle/jspui/1664>.
35. Frigotto G. Mercantilização da educação superior e o fazer docente. Rev Pedagógica [Internet]. 2009 [citado 1 abr 2026]; 11(22):155-8. DOI: <https://doi.org/10.22196/rp.v11i22.379>.

