

**SÍNDROME DE BURNOUT, QUALIDADE DE VIDA, BEM-ESTAR E
DESEMPENHO NO TRABALHO: UM ESTUDO COM SERVIDORES DE UMA
INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR PÚBLICA**

MARAÍZA PISA

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA (UDESC)

CAROLINE SULZBACH PLETSCH

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA (UDESC)

LARA FABIANA DALLABONA

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA (UDESC)

SÍNDROME DE BURNOUT, QUALIDADE DE VIDA, BEM-ESTAR E DESEMPENHO NO TRABALHO: UM ESTUDO COM SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR PÚBLICA

RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi analisar os efeitos da Síndrome de *Burnout*, da qualidade de vida e do bem-estar no desempenho no trabalho de servidores públicos (professores e técnicos) de uma universidade pública situada no sul do Brasil. A coleta de dados foi realizada por meio de survey aplicado a 105 respondentes. Para análise, utilizou-se a modelagem de equações estruturais (Structural Equation Modeling – SEM). Os resultados demonstraram que a qualidade de vida influencia positivamente o bem-estar, enquanto a Síndrome de *Burnout* exerce efeitos negativos tanto sobre o bem-estar quanto sobre o desempenho. O bem-estar, por sua vez, apresentou impacto positivo no desempenho no trabalho. Esses resultados fornecem insights de fatores que podem afetar o desempenho individual e institucional, os quais podem ser utilizados no desenvolvimento de estratégias de gestão de pessoas, como fator essencial para a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Palavras-chave: Síndrome de *Burnout*. Qualidade de vida. Bem-estar. Desempenho no trabalho.

INTRODUÇÃO

De modo geral, a sociedade passou por mudanças profundas que trouxeram consigo uma evidente inquietação e uma aceleração nos processos de transformação social. Essas transformações, como o surgimento de novos modelos de trabalho, especialmente no cenário pós-pandêmico, aliados à crescente busca por qualificação profissional, têm resultado em um acúmulo de estresse (Anjos; Camelo, 2019).

O elevado nível de estresse ocupacional vivenciado pelos trabalhadores está fortemente relacionado ao surgimento de doenças e ao comprometimento da saúde mental, como a *síndrome de Burnout* (SB), impactando negativamente sua capacidade laboral, produtividade, bem-estar no trabalho (BET) e qualidade de vida no trabalho (QVT) (Almeida *et al.*, 2019). O excesso de estresse, além de favorecer o desenvolvimento da SB, compromete diretamente a qualidade de vida e o BET (Novais; Rezende, 2021), que, por sua vez, se relacionam com a mobilização, o comprometimento pessoal e a participação no ambiente de trabalho, influenciando de forma significativa o desempenho no trabalho (DT) (Freitas; Souza, 2009).

De acordo com Bulcão *et al.* (2021), a SB ocorre quando o indivíduo persegue posições promissoras para atingir suas metas e aspirações profissionais, alimentando expectativas elevadas, o que por muitas das vezes pode prejudicar a saúde mental. Isso, frequentemente, reduz sua capacidade de lidar com o fracasso, criando um ambiente propício ao esgotamento físico e mental.

A qualidade de vida das pessoas está diretamente ligada à sua profissão, pois as condições e experiências no trabalho repercutem na vida pessoal. Isso evidencia que é impraticável dissociar o indivíduo de seu ambiente profissional, assim como o impacto que esse ambiente exerce sobre ele (Pereira *et al.*, 2020; Pedroso *et al.*, 2015).

O BET, de acordo com Oliveira *et al.* (2020), deriva da visão que cada indivíduo possui frente ao seu ambiente laboral. Para isso, é importante que haja equilíbrio entre aspectos físicos, psicológicos e sociais, o que se reflete nos comportamentos e hábitos de cada um.

Conforme destaca Schwambach (2024), o DT pode ser entendido como a capacidade do indivíduo de realizar suas funções de forma eficiente, levando em conta o contexto organizacional, as especificidades das tarefas e os prazos estabelecidos. Assim, corresponde à maneira como o trabalhador colabora para o alcance dos objetivos institucionais, atendendo às

exigências e particularidades inerentes à sua função. Como resultado, obtém êxito na execução de suas atribuições, de acordo com os recursos disponíveis (Giao; Vuong; Tushar, 2020).

No contexto de ensino, segundo Sousa *et al.* (2020), a profissão docente é altamente complexa e exige grande esforço dos profissionais, que dedicam seu tempo tanto a atividades remotas quanto presenciais. Esse acúmulo de responsabilidades frequentemente resulta em desgastes físicos e emocionais. Os estímulos diários de estresse acabam impactando diretamente as relações de trabalho, bem como a vida pessoal e social dos docentes.

A docência é um campo de trocas, de experiências, em que as relações entre as pessoas e consigo mesmo são fundamentais, e o bem-estar precisa estar presente para que o aprendizado aconteça (Nascimento; Carvalho; Cornacchione, 2021). Nesse contexto, o estresse pode tanto despertar nos professores maior interesse pela profissão quanto, de forma oposta, esgotar seus recursos físicos e emocionais, levando-os a uma situação de exaustão.

No que se refere aos técnicos da instituição, Vieira *et al.* (2018) apontam que suas rotinas profissionais são caracterizadas por exigências constantes, com metas e resultados que devem ser alcançados em prazos cada vez mais reduzidos. A motivação e a satisfação dos servidores são pilares essenciais para impulsionar seu desempenho e comprometimento no trabalho, refletindo diretamente nos resultados obtidos pela instituição (Moreira; Freitas, 2020).

Estudos investigam a SB, BET, QVT e DT em diferentes contextos. Vieira *et al.* (2023) analisaram a percepção de docentes sobre *Burnout* no trabalho remoto, enquanto Hirschle *et al.* (2018) exploraram a relação entre estresse e bem-estar no ambiente organizacional. Marín-Tejeda (2017) abordou a prevenção do *Burnout* e da síndrome da compaixão em grupos.

No contexto da qualidade de vida, Gomes *et al.* (2016) estudaram a qualidade de vida pessoal e profissional de docentes da saúde, e Pérez (2013) investigou os impactos do *Burnout* e da sobrecarga nesse aspecto. Já Carvalho *et al.* (2013) analisaram a qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais em organizações.

Quanto ao desempenho, Moretto e Silveira (2021) verificaram como competências empreendedoras e satisfação influenciam o desempenho organizacional em micro e pequenas empresas, enquanto Agapito, Polizzi e Siqueira (2015) relacionaram bem-estar no trabalho e percepção de sucesso à intenção de rotatividade, Kruger *et al.* (2023) investigaram ansiedade e engajamento no trabalho, Schwambach (2024) estudou sobre a relação entre capacidade absorviva individual, criatividade e desempenho no trabalho, e por fim, Tavares (2018) examinou satisfação profissional e práticas de gestão de pessoas.

Diante do exposto, tem-se a seguinte questão de pesquisa: Quais os efeitos da síndrome de *Burnout*, qualidade de vida e bem-estar no desempenho no trabalho de servidores públicos de uma Instituição de Ensino Superior Pública? O estudo tem por objetivo analisar os efeitos da síndrome de *Burnout*, qualidade de vida e bem-estar no desempenho no trabalho de servidores públicos de uma Instituição de Ensino Superior Pública.

Um dos diferenciais deste estudo é analisar de forma integrada a síndrome de *Burnout*, a qualidade de vida e o bem-estar no desempenho no trabalho, no contexto dos professores e técnicos universitários, considerando que ainda são incipientes as pesquisas nessa área e com este público, haja vista a relevância dos resultados para a gestão de riscos da instituição. Os resultados deste estudo podem oferecer informações para a gestão de pessoas, funcionando também como um instrumento de diagnóstico organizacional.

Como contribuição social, destaca-se que servidores saudáveis e motivados tendem a oferecer um atendimento mais eficiente e qualificado, beneficiando a população (Moreira; Freitas, 2020). Além disso, o trabalho busca promover a conscientização sobre a temática, ainda pouco debatida na esfera pública.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA E HIPÓTESES

2.1 Síndrome de Burnout e Bem-estar

A SB costuma afetar pessoas em seu ambiente de trabalho e é constatada a partir do momento em que o indivíduo possui o estresse de forma crônica em si e deixa de dar importância para as situações a sua volta, perdendo o interesse em reagir a elas, ao tempo em que apresenta esgotamento físico e/ou mental (Campos *et al.*, 2016).

Quando o indivíduo possui um nível de estresse mais elevado, podem ocorrer problemas como a perda de memória, dificuldade de concentração, cansaço, desânimo, irritabilidade excessiva, depressão dentre outras situações (Eckert; Peruchin; Mecca, 2020).

Para Pauli, Cerutti e Andréis (2018) e Siqueira (2003) quando o ambiente é favorável, o funcionário cria vínculos afetivos positivos que refletem no seu BET, além de que o comprometimento e reciprocidade do funcionário com a organização tendem a ser melhor quando esta lhe oferece suporte organizacional.

O conceito de bem-estar é amplamente debatido na literatura, embora ainda não exista uma definição unificada sobre o tema (Paschoal; Tamayo, 2008). De acordo com Silva e Neiva (2010), a Organização Mundial da Saúde (OMS) caracteriza o bem-estar como um estado que abrange dimensões físicas, mentais e sociais, não se limitando apenas à ausência de doenças ou enfermidades.

O BET é caracterizado quando o indivíduo sente que o trabalho que executa é importante para si, é valorizado pela organização em que atua, sente que seu trabalho é importante para a sociedade e também que é recompensado por sua competência pela organização (Silva; Neiva, 2010).

Estudos como o de Campos *et al.* (2016) indicam que a SB está relacionada ao estresse vivenciado pelo indivíduo em determinadas esferas de sua vida, como, por exemplo, o ambiente de trabalho. No contexto de professores e técnicos de uma Instituição de Ensino Superior (IES), um ambiente laboral pode comprometer seu BET, favorecendo, assim, o surgimento de doenças ocupacionais, entre as quais se destaca a SB (Vieira *et al.*, 2023).

Nesse sentido, Silva e Neiva (2010) reforçam a estreita relação entre BET e o nível de estresse experimentado pelos trabalhadores, destacando que a ausência ou a redução desse bem-estar pode favorecer o desenvolvimento de quadros patológicos como a SB. Esta, por sua vez, é caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional, configurando um comprometimento significativo do BET, com impactos negativos sobre a saúde psicológica e a qualidade de vida no ambiente organizacional (Penachi e Teixeira, 2020). Com base nessas informações, tem-se a seguinte hipótese de pesquisa:

H1- *Síndrome de Burnout* influencia negativamente o bem-estar.

2.2 Qualidade de Vida e Bem-estar

De acordo com Neumann, Junqueira e Schveitzer (2020) embora a definição do termo qualidade de vida não tenha consenso total na literatura, os especialistas em Qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde afirmam que há concordâncias consideráveis entre pesquisadores sobre algumas características deste termo.

A qualidade de vida é definida como a percepção que a pessoa tem em sua posição na vida, de acordo com sua cultura, valores, objetivos pessoais, expectativas, padrões e também suas preocupações (Bulcão *et al.*, 2021; Bampi *et al.*, 2013).

A qualidade de vida é caracterizada por elementos como a oportunidade de crescimento profissional, satisfação com o trabalho, relacionamento com os colegas e chefia, reconhecimento pelo seu trabalho na instituição, possibilidade de ser criativo e liberdade na execução de suas tarefas (Klein *et al.*, 2017).

Para Lima, Silva e Domingues Júnior (2024) um dos principais autores que tratou sobre a QVT foi Walton (1973), que abordava oito critérios atrelados a QVT, a fim de tratar de fatores como: compensação justa, condição de trabalho adequada, uso e desenvolvimento das capacidades, oportunidades de desenvolvimento, integração social na organização, constitucionalismo, espaço total da vida e uma relevância social do trabalho.

Conforme Carneiro *et al.*, (2021), embora os conceitos de qualidade de vida e QVT sejam distintos, um influencia o outro, pois a medida em que a qualidade de vida considera o bem-estar geral de um indivíduo, a QVT já envolve como o colaborador se sente em seu espaço de trabalho. De acordo com Lima, Silva e Domingues Júnior (2024), o termo QVT continua sendo amplamente discutido, pois não reflete apenas no desempenho profissional do colaborador, mas também afeta sua esfera familiar e social.

A qualidade de vida deve levar em conta as singularidades de cada pessoa, uma vez que sua avaliação está condicionada às percepções e experiências individuais (Bulcão *et al.*, 2021). De acordo com o estudo de Lima, Silva e Domingues Júnior (2024), a QVT visa promover o equilíbrio entre o indivíduo e a organização, favorecendo o BET dos profissionais.

Estudos demonstram que a QVT influencia positivamente o BET dos colaboradores. Lima, Silva e Domingues Júnior (2024) evidenciam que, a QVT está diretamente associada à satisfação no ambiente laboral, o que envolve aspectos fundamentais como bem-estar e prazer na execução das tarefas diárias. Esse vínculo demonstra que, quando os profissionais percebem condições adequadas de trabalho, tendem a ter seu bem-estar significativamente ampliado.

Corroborando essa relação, Silva e Neiva (2010) afirmam que o bem-estar no contexto organizacional está associado à percepção de suporte e à possibilidade de realização pessoal no ambiente de trabalho, elementos que são centrais na concepção de qualidade de vida laboral. De maneira complementar, Paschoal e Tamayo (2008) reforçam que o BET compreende tanto a vivência de emoções positivas quanto a percepção de expressividade e realização pessoal, componentes estes que se desenvolvem em ambientes organizacionais que priorizam a qualidade de vida e promovem condições favoráveis à saúde e ao equilíbrio emocional dos colaboradores. Com base nessas informações, tem-se a seguinte hipótese de pesquisa:

H2- Qualidade de vida influencia positivamente o bem-estar.

2.3 Bem-estar e Desempenho no Trabalho

O rendimento profissional ocorre quando o indivíduo executa suas tarefas de forma eficaz, considerando as condições específicas do ambiente organizacional e os prazos previamente estabelecidos. Assim, o desempenho expressa como o trabalhador contribui para as atividades, alinhando-se aos objetivos e às demandas da instituição (Schwambach, 2024).

Esse desempenho está sujeito à influência de diversos fatores, que podem ser de ordem pessoal, relacionados ao contexto de trabalho ou decorrentes das políticas e práticas da organização. Essas múltiplas variáveis interferem diretamente na qualidade da atuação do profissional e na sua produtividade (Vilarinho; Paschoal; Demo, 2021).

No âmbito da docência, o trabalho é um elemento fundamental não apenas para assegurar a estabilidade socioeconômica dos professores, mas também para promover seu bem-estar físico e emocional. Uma vez que a qualidade do ensino superior está intimamente ligada à presença de um corpo docente competente e saudável (Nascimento; Carvalho; Cornacchione, 2021). Com base nessas informações, tem-se a seguinte hipótese de pesquisa:

H3- Bem-estar influencia positivamente o desempenho no trabalho.

2.4 Qualidade de Vida e Desempenho no Trabalho

A valorização de práticas voltadas à promoção da saúde e do BET tem se intensificado, especialmente pelo reconhecimento de que uma adequada QVT está diretamente relacionada a melhores índices de produtividade nas empresas (Carneiro *et al.*, 2021).

Em concordância com Lima, Silva e Domingues Júnior (2024), quando os colaboradores não se percebem integrados no contexto organizacional, tendem a priorizar seus interesses pessoais, dedicando-se às tarefas profissionais apenas quando lhes sobra tempo. Esse tipo de conduta resulta em baixos níveis de comprometimento, o que pode ocasionar atrasos nas atividades e comprometer o alcance dos objetivos organizacionais (Lima; Silva; Domingues Júnior, 2024).

Além disso, o estresse ocupacional excessivo, frequentemente vivenciado pelos trabalhadores, tem sido associado ao surgimento de diversas doenças, bem como à deterioração da saúde mental, afetando negativamente sua capacidade laboral e também a produtividade (Almeida *et al.*, 2019). Com base nessas informações, tem-se a seguinte hipótese de pesquisa:

H4- Qualidade de vida influencia diretamente o desempenho no trabalho.

2.5 Síndrome de Burnout e Desempenho no Trabalho

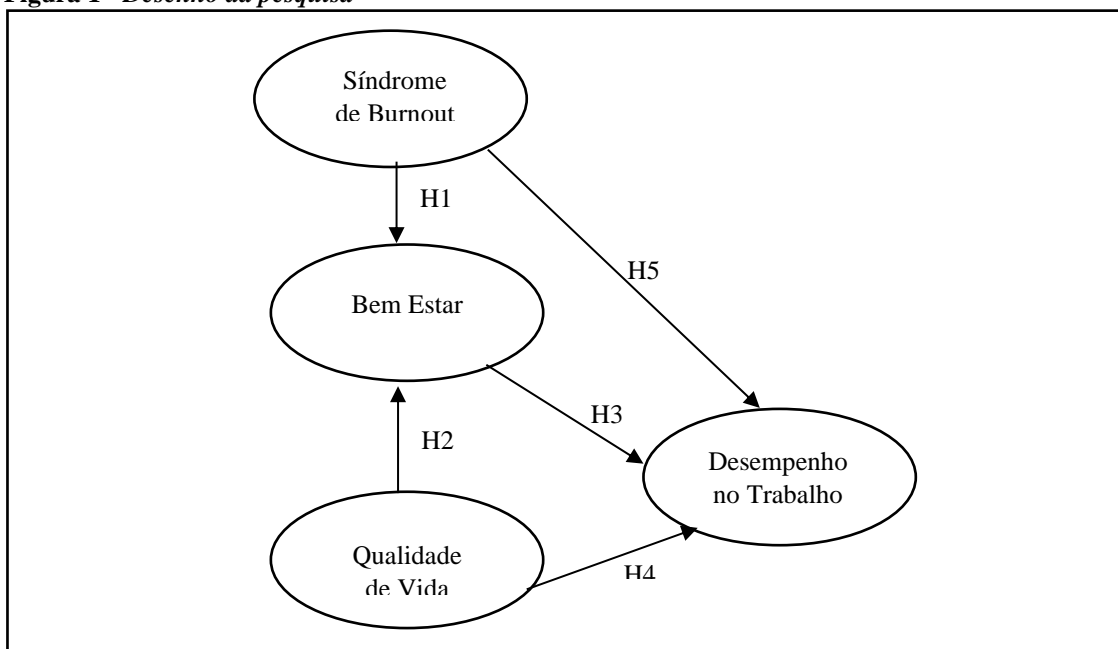
A *SB* exerce uma influência negativa direta sobre o DT, afetando a saúde física e mental dos profissionais e comprometendo sua produtividade. Segundo Vieira *et al.*, (2023), no contexto docente, esse quadro manifesta-se através de exaustão física e psíquica, sentimentos de estresse, ansiedade, frustração e estados de fúria, levando à negligência no preparo e planejamento das aulas, à redução da frequência no ambiente de trabalho e a evitar o contato com os estudantes. Tais comportamentos comprometem o desempenho profissional, impactando negativamente a qualidade das atividades realizadas. De forma semelhante, Penachi e Teixeira (2020) afirmam que a *SB* não apenas prejudica a saúde emocional dos professores, mas também reduz sua motivação, gerando uma diminuição expressiva na eficácia e eficiência com que desempenham suas funções docentes.

Adicionalmente, Vieira *et al.*, (2023) destacam que os efeitos da *SB* podem extrapolar os limites individuais e comprometer o funcionamento da instituição de ensino como um todo, prejudicando tanto a qualidade do ensino quanto as relações interpessoais no ambiente profissional. Nesse mesmo sentido, Schwambach (2024) reforça que o desempenho no trabalho é resultado de comportamentos que contribuem para o alcance das metas organizacionais, sendo indispensável o comprometimento, a iniciativa e o envolvimento com as tarefas. Assim, a presença da *SB* compromete diretamente essas dimensões fundamentais, afetando não apenas os resultados individuais, mas também os coletivos, o que evidencia a importância de estratégias institucionais voltadas à promoção da saúde mental e à prevenção desse transtorno ocupacional. Com base nessas informações, tem-se a seguinte hipótese de pesquisa:

H5- *Síndrome de Burnout* influencia negativamente o desempenho no trabalho.

Por meio da Figura 1 visualiza-se as relações esperadas.

Figura 1 - Desenho da pesquisa



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

O estudo caracteriza-se como quantitativo, descritivo e *survey*, envolvendo uma população de 06 técnicos e 99 professores de uma Universidade Pública do Sul do país. Para a coleta de dados, foi utilizado questionário, elaborado por meio da plataforma Google Forms, aplicado de forma online e enviado por e-mail aos participantes, cujos endereços foram obtidos por meio do site institucional da universidade. A estrutura do questionário iniciou com uma introdução sobre o tema, para contextualizar os participantes. Durante essa etapa, foi enfatizado que os dados coletados seriam mantidos em sigilo absoluto e que nenhuma informação permitiria a identificação dos respondentes ou da instituição.

Variáveis envolvendo a síndrome de *Burnout* foram extraídas do estudo de Vieira *et al.* (2023) que se basearam no instrumento *Maslach Burnout Inventory (MBI)*. O instrumento é composto por 20 questões que foram mensuradas por meio da escala *Likert* de 5 pontos, variando de 1 = Nunca e 5 = Diariamente.

Para a Qualidade de Vida, baseou-se no estudo de Klein *et al.* (2017), que abordam 37 questões subdivididas em 9 fatores, sendo estes: fator 1 – Espaço físico, fator 2 – Oportunidade de crescimento profissional, fator 3 – Satisfação no trabalho, fator 4 – Relacionamento com colegas, fator 5 – Reconhecimento pelo trabalho realizado, fator 6 – Relacionamento com a chefia, fator 7 – Execução de atividades, fator 8 – Avaliação de desempenho e resultado e fator 9 – Liberdade no ambiente de trabalho. As questões foram mensuradas por meio da escala *Likert* de 5 pontos, variando entre 1 = discordo totalmente e 5 = concordo totalmente.

Para mensurar o Bem-Estar, foi utilizado o estudo de Silva e Neiva (2010), com uma escala *Likert* de 5 pontos, variando entre 0 = Nunca e 4 = Sempre. Para a variável desempenho no trabalho foram utilizadas dez questões extraídas de Latifah, Suhendra e Mufidah (2023), Zaitouni e Ouakouak (2018), Vuong, Tushar e Hossain (2022), Chen *et al.* (2020), Janssen e Yperen (2004), Lee *et al.* (2023), Schwambach (2024). O Quadro 1 evidencia as variáveis e assertivas referentes a síndrome de *Burnout*, qualidade de vida, bem-estar e desempenho no trabalho.

Quadro 1 - Constructo da pesquisa

Variáveis		Assertivas
Síndrome de <i>Burnout</i>	Desgaste psíquico	Esgotamento emocional em relação ao meu trabalho; Exaustão excessiva ao final da jornada de trabalho; Descrença naquilo que realizo profissionalmente; Sentimento de maior estresse com as pessoas que atendo.
	Indolência	Cansaço ao se levantar sem disposição para realizar o trabalho; Necessidade de desprendimento de grande esforço para realizar minhas tarefas laborais; Sentimento de que meu salário é desproporcional às funções que executo; Sensação de pouca vitalidade, desanimado (a); Sentimento de não realização com o meu trabalho.
	Ilusão pelo Trabalho	Envolvimento com facilidade nos problemas dos outros; Tratamento de algumas pessoas como se fossem da minha família; Sentimento de que sou uma referência para as pessoas que lido diariamente; Pensamento de que não importa o que eu faça, nada vai mudar no meu trabalho.
	Culpa	Crença de que eu poderia fazer mais pelas pessoas assistidas por mim; Sentimento de que está no emprego apenas por causa do salário; Sentimento de responsabilidade pelos problemas das pessoas que atendo; Sentimento de que as pessoas me culpam pelos seus problemas.
Qualidade de Vida	Espaço físico	O local de trabalho é confortável; O posto de trabalho é adequado para a realização das tarefas; O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades; A temperatura ambiente é confortável; Os instrumentos de trabalho são suficientes para realizar as tarefas.
	Oportunidade de crescimento profissional	A universidade oferece oportunidade de crescimento profissional; O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na universidade; Há incentivos para o crescimento na carreira; O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo; Sinto-me reconhecido pela Instituição onde trabalho.
	Satisfação no trabalho	Nessa universidade, as atividades que realizo são fontes de prazer; O tempo de trabalho que passo na universidade me faz feliz; Gosto da instituição onde trabalho.
	Relacionamento com colegas	A convivência no ambiente de trabalho na universidade é harmoniosa; Há confiança entre os colegas; Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar.
	Reconhecimento pelo trabalho realizado	O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva nessa universidade; O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva nessa universidade.
	Relacionamento com a chefia	Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas; Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar; Nessa universidade, recebo incentivos de minha chefia.
	Execução de atividades	Posso executar meu trabalho sem sobrecarga de tarefas; Posso realizar meu trabalho sem pressão; Nessa universidade, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo.
	Avaliação do desempenho e resultados	Nessa universidade, existe forte cobrança por resultados; Existe fiscalização do desempenho; As normas para realização das tarefas são rígidas; Há cobrança de prazos para o cumprimento das tarefas.
	Liberdade no ambiente de trabalho	Tenho liberdade na execução das tarefas; Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho; Nessa universidade, tenho livre acesso as chefias superiores.
Bem-Estar	O trabalho que executo é importante para mim; O trabalho que exerço é valorizado pela organização; O trabalho que desempenho é importante para a sociedade; Sou recompensado por minha competência pela organização; Sou admirado pelos colegas pelo trabalho que faço; Tenho liberdade para executar minhas atividades com meu estilo pessoal; Tenho a infraestrutura necessária para a execução do meu trabalho; Tenho o apoio da organização para o meu desenvolvimento pessoal; Sinto-me realizado profissionalmente nesta organização; Sinto-me seguro com a possibilidade de permanência na organização; Tenho um bom suporte tecnológico para o desempenho do meu trabalho; As relações sociais com meus colegas influenciam positivamente o meu trabalho; Sinto-me bem com o estilo de relacionamento da minha chefia; Considero justo o salário que recebo; Tenho orgulho de pertencer a esta organização.	

Desempenho no trabalho	Estou disposto a aceitar um trabalho que tenha desafios mais consideráveis; Lembro-me sempre dos resultados do trabalho que tenho de alcançar; Sinto-me satisfeito ao concluir o meu trabalho; Cumpro sempre com as tarefas especificadas na descrição das minhas funções; Nunca negligencio aspectos do trabalho que sou obrigado a desempenhar; Cumpro adequadamente as tarefas atribuídas; Desempenho sempre as funções essenciais; De um modo geral, consigo desempenhar bem as tarefas exigidas pela empresa; Considero que a minha eficiência média no trabalho é relativamente elevada; Tomo iniciativa na resolução de problemas no trabalho.
------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fonte: Elaborado com base em Vieira *et al.* (2023), Klein *et al.* (2017), Silva e Neiva (2010), Latifah, Suhendra e Mufidah (2023), Zaitouni e Ouakouak (2018), Vuong, Tushar e Hossain (2022), Chen *et al.* (2020), Janssen e Yperen (2004), Lee *et al.* (2023), Schwambach (2024).

Antes da aplicação definitiva do questionário, foi realizado um pré-teste com o objetivo de validar o instrumento de pesquisa. Para tanto, o questionário foi submetido à apreciação de dois docentes do ensino superior, a fim de verificar a clareza dos enunciados e sua pertinência em relação aos objetivos do estudo. As sugestões de aprimoramento apresentadas foram devidamente analisadas e incorporadas ao instrumento.

O processo inicial constituiu o envio de e-mail para 1.008 colaboradores da IES durante o período de 28/03 a 29/04 do ano de 2025. Utilizou-se uma amostragem não-probabilística por acessibilidade, compreendendo 105 respondentes como amostra final.

Esta pesquisa foi conduzida em conformidade com os princípios gerais de respeito ao consentimento informado, compromisso em evitar qualquer prejuízo à entidade e às pessoas envolvidas e garantia de confidencialidade tanto dos indivíduos quanto da organização participante. Para assegurar a confidencialidade, os participantes tiveram plena liberdade para desistir ou interromper sua colaboração a qualquer momento, sem necessidade de justificativa; a identificação dos participantes e da organização não foi divulgada em nenhuma etapa do processo; apenas o pesquisador responsável tem acesso aos questionários respondidos; Os participantes concordam com a divulgação dos resultados em publicações científicas, e quaisquer dúvidas poderiam ser esclarecidas diretamente com a pesquisadora responsável.

Para analisar os dados, utilizou-se a estatística descritiva e o método de equações estruturais, a partir do software JASP.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Caracterização dos Respondentes

Os dados de caracterização dos participantes, organizados conforme o gênero, idade, tempo de deslocamento até o trabalho, jornada de trabalho semanal, frequência da prática de exercícios físicos, e grau de concordância quanto a influência da SB, QVT e BET no DT podem ser consultados na Tabela 1.

Tabela 1 - Caracterização dos respondentes da pesquisa

Categoria	Feminino	%	Masculino	%	Total	%
Idade						
Entre 26 a 30 anos	2	1,90%	1	0,95%	3	2,86%
Entre 31 a 40 anos	15	14,29%	14	13,33%	29	27,62%
Entre 41 e 50 anos	21	20,00%	17	16,19%	38	36,19%
Entre 51 e 60 anos	18	17,14%	10	9,52%	28	26,67%
Entre 61 e 75 anos	4	3,81%	3	2,86%	7	6,67%
Total	60	57,14%	45	42,86%	105	100%
Tempo de deslocamento até o trabalho						
Entre 5 e 20 min	31	29,52%	29	27,62%	60	57,14%
Entre 21 e 30 min	9	8,57%		8,57%	18	17,14%

Entre 31 e 40 min	5	4,76%	0	0,00%	5	4,76%
Entre 41 e 50 min	4	3,81%	2	1,90%	6	5,71%
1 hora ou mais	11	10,48%	5	4,76%	16	15,24%
Total	60	57,14%	45	42,86%	105	100%
Jornada de trabalho semanal						
Outros	2	1,90%	1	0,95%	3	2,86%
De 8 a 12 horas	1	0,95%	3	2,86%	4	3,81%
De 13 a 30h	16	15,24%	10	9,52%	26	24,76%
40h ou mais	41	39,05%	31	29,52%	72	68,57%
Total	60	57,14%	45	42,86%	105	100%
Frequência da prática de exercícios						
Nunca / ocasionalmente	6	5,71%	4	3,81%	10	9,52%
1 a 2x por semana	17	16,19%	13	12,38%	30	28,57%
3 a 4x por semana	22	20,95%	19	18,10%	41	39,05%
5 a 7x por semana	15	14,29%	9	8,57%	24	22,86%
Total	60	57,14%	45	42,86%	105	100%
Influência da síndrome de Burnout, qualidade de vida e bem-estar no desempenho no trabalho						
Discordo totalmente a indiferente	0	0,00%	4	3,81%	4	3,81%
Concordo parcialmente	2	1,90%	5	4,76%	7	6,67%
Concordo totalmente	58	55,24%	36	34,29%	94	89,52%
Total	60	57,14%	45	42,86%	105	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Dos 105 respondentes, 57,14% são do gênero feminino e 42,86% são masculinos. Quanto a faixa etária, 36,19% tem entre 41 e 50 anos, 27,62% estão na faixa de 31 a 40 anos, 26,67% tem entre 51 a 60 anos. A maioria dos respondentes, o que corresponde a 20%, são do gênero feminino e tem entre 41 e 50 anos. De modo semelhante ao estudo realizado por Moreira e Freitas (2020), observou-se a predominância do gênero feminino entre os respondentes, sendo que, em sua maioria, pertencem à mesma faixa etária identificada na presente pesquisa.

No que se refere ao tempo de deslocamento até o trabalho, 57,14% dos respondentes levam entre 5 a 20 minutos. Quanto a jornada de trabalho semanal, a maioria dos respondentes, o que corresponde a 68,57%, assinalou que trabalha 40 horas semanais ou mais, seguidos por 24,76% que trabalha de 13 a 30 horas semanais. Esse resultado condiz com a carga horária prevista na instituição, em que professores possuem uma carga horária semanal de 40 horas e técnicos universitários de 30 horas semanais.

No que tange à frequência da prática de exercícios físicos, 39,05% responderam que realizam alguma atividade física de 3 a 4 vezes por semana, 28,57% praticam de 1 a 2 vezes, 22,86% de 5 a 7 vezes. Esse resultado demonstra que os servidores têm cuidado da sua saúde física e mental, o que corrobora com o estudo de Vieira *et al.*, (2023) que também pontua a importância da prática de exercícios e relaxamento para o alívio do estresse e dos sintomas da SB, para os já acometidos.

4.2 Modelo de Mensuração

Com o intuito de adequar o modelo aos dados, foi realizada uma análise fatorial, em que foram excluídas as assertivas que não representavam significância na associação com a variável observada. Dessa maneira, para a variável desempenho no trabalho, foi excluída a primeira assertiva, para QVT foram excluídas as assertivas 25, 26, 27 e 28 e para SB as assertivas 11 e 12.

Os valores da Variância Extraída Média (AVE) foram utilizados para avaliar a convergência do modelo e confirmar sua validade, assim como Hair Jr. *et al.*, (2017) pontua em seu estudo. A confiabilidade composta foi utilizada para avaliar a consistência interna dos constructos do modelo. Por meio da Tabela 2 visualiza-se esses resultados.

Tabela 2 - Validade convergente dos constructos

Constructos	AVE	Confiabilidade Composta
Qualidade de vida	0.571	0,861
Bem-estar	0.509	0,822
Síndrome Burnout	0.548	0,804
Desempenho no trabalho	0.528	0,736

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Os resultados obtidos para AVE estão acima de 0,5, o que é recomendado pela literatura (Hair Jr. *et al.*, 2017). Todos os valores acima do limite recomendado de 0,70, indicam boa confiabilidade dos indicadores em medir seus respectivos constructos. Especificamente, os constructos QVT (0,861), BET (0,822), *SB* (0,804) e DT (0,736) demonstraram níveis satisfatórios de consistência interna, confirmando a adequação das escalas utilizadas na pesquisa.

A análise da validade discriminante por meio da razão Meterotrait-Monotrait (HTMT) é demonstrada por meio da Tabela 3.

Tabela 3 - Análise discriminante pelo critério Rácio Heterotrait-Monotrait (HTMT)

Qualidade de vida	Bem-estar	Síndrome Burnout	Desempenho no trabalho
1.000			
0.850	1.000		
0.744	0.677	1.000	
0.241	0.318	0.252	1.000

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Verifica-se que todos os pares de constructos apresentaram valores abaixo de 0,85, conforme recomendação de autores como Henseler, Ringle e Sarstedt (2015). Isso indica que os constructos utilizados na pesquisa são suficientemente distintos entre si.

4.3 Modelo Estrutural

Verificou-se que a QVT influencia positivamente o DT de forma indireta, por meio do BET ($\beta = 0,494$; $p < 0,001$). Ou seja, quanto maior a QVT, maior o BET, o que, por sua vez, melhora o DT.

De modo semelhante, a *SB* afeta negativamente o desempenho por meio do BET ($\beta = -0,162$; $p = 0,012$). Isso significa que o esgotamento prejudica o BET, e isso acaba impactando negativamente o DT. A Tabela 4 representa a análise dos efeitos entre os constructos.

Tabela 4 - Análise dos efeitos totais

	Std. Estimate (β)	Std. Error	z-value	p	95% Confidence interval	
					Lower	Upper
Qualidade de vida → Desempenho no trabalho	0.013	0.106	0.118	0.906	-0.195	0.220
Qualidade de vida → Bem-estar	0.699	0.054	13.000	< .001	0.593	0.804
Síndrome Burnout → Bem-estar	-0.229	0.063	-3.639	< .001	-0.352	-0.105
Síndrome Burnout → Desempenho no trabalho	-0.380	0.122	-3.120	0.002	-0.619	-0.141
Bem-estar → Desempenho no trabalho	0.707	0.172	4.099	< .001	0.369	1.045

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Verifica-se que a relação entre QVT e DT não apresentou significância ao nível de 5%. A QVT possui relação positiva com o BET, o que indica que quanto melhor a QVT percebida pelos indivíduos, maior tende a ser seu BET.

Os resultados confirmaram que a SB tem efeitos prejudiciais no ambiente organizacional, reduzindo o bem-estar dos servidores e, conseqüentemente, seu desempenho. Essa influência já é reconhecida na literatura por autores como Vieira *et al.*, (2023) e Penachi e Teixeira (2020), especialmente no que diz respeito ao esgotamento emocional e ao comprometimento das relações de trabalho.

Já o BET teve uma influência positiva e significativa no DT, o que demonstra que o BET influencia para um DT superior.

4.4 Discussão dos Resultados

A hipótese H1 foi confirmada, indicando que a Síndrome de *Burnout* (SB) exerce influência negativa sobre o Bem-Estar no Trabalho (BET). Os dados sugerem que o esgotamento emocional, típico da SB, compromete significativamente a vivência de afetos positivos e o senso de realização profissional. Isso está em consonância com os achados de Campos *et al.*, (2016) e Vieira *et al.*, (2023), que descrevem o *Burnout* como um estado de esgotamento mental que reduz o envolvimento com o trabalho e afeta a saúde emocional. Penachi e Teixeira (2020) acrescentam que a SB fragiliza a motivação e o equilíbrio psicológico, tornando os profissionais menos satisfeitos com sua rotina laboral.

A confirmação da hipótese H2, por sua vez, evidenciou que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) influencia positivamente o BET. A percepção de boas condições físicas, sociais e organizacionais está associada ao aumento do bem-estar entre os servidores. Esse resultado reforça as contribuições de Klein *et al.*, (2017) e Bulcão *et al.*, (2021), que identificam que fatores como reconhecimento, apoio da chefia e liberdade para executar tarefas promovem experiências mais positivas no trabalho. Complementarmente, Paschoal e Tamayo (2008) explicam que a QVT, ao favorecer a expressão de sentimentos positivos e o significado atribuído ao trabalho, potencializa o bem-estar subjetivo dos trabalhadores.

A H3 foi confirmada, indicando que o BET exerce influência positiva sobre o DT. De acordo com Pauli, Cerutti e Andréis (2018), em um ambiente favorável, o colaborador tende a desenvolver vínculos afetivos positivos, caracterizados por sentimentos de satisfação e envolvimento, os quais contribuem diretamente para a promoção do seu BET. Promover e sustentar o BET e a saúde mental dos colaboradores contribui para a formação de profissionais mais eficientes e construtivos, estimulando o crescimento pessoal, o senso de propósito e o engajamento com a contribuição social (Nascimento; Carvalho; Cornacchione, 2021). Para Sousa *et al.*, (2020) a satisfação no trabalho é resultado do ambiente laboral e as condições do ambiente de trabalho afetam o bem-estar e a saúde do indivíduo.

A H4 não foi confirmada, pois não apresentou significância entre a QVT e o DT. Pode-se inferir que a qualidade de vida dos colaboradores não implica, de forma imediata, em um DT superior. Variáveis como motivação e satisfação, engajamento no ambiente de trabalho podem ser influenciadas pela QVT e, conseqüentemente, atuar como mediadoras na relação com o DT (Moreira; Freitas, 2020; Carvalho *et al.*, 2023).

A H5 confirma que a SB influencia negativamente o DT. Estudos como os de Vieira *et al.*, (2023), Penachi e Teixeira (2020) e Eckert, Peruchin e Mecca (2020) demonstram que o profissional com SB pode, além de se prejudicar, afetar também seus colegas de trabalho e o ambiente organizacional. Conseqüentemente, um profissional esgotado e cansado, pode não atingir o desempenho que a organização gostaria no momento, conforme menciona Schwambach (2024).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo analisar os efeitos da Síndrome de *Burnout* (SB), da Qualidade de Vida (QVT) e do Bem-Estar no Trabalho (BET) no Desempenho no Trabalho (DT) de servidores públicos (técnicos e docentes) de uma Instituição de Ensino Superior Pública no sul do Brasil. Para isso, adotou-se uma abordagem quantitativa, de caráter descritivo, com coleta de dados por meio de survey, aplicado a 105 respondentes, analisados por modelagem de equações estruturais (SEM).

Os resultados evidenciaram que a SB impacta negativamente tanto o BET quanto o DT, enquanto a QVT influencia positivamente o BET, embora não tenha apresentado efeito direto significativo sobre o DT. Os dados demonstram que o BET é um elo central entre as demais variáveis analisadas, funcionando como mecanismo que potencializa ou reduz o impacto da QVT e da SB no desempenho na relação entre os demais fatores. Tais achados confirmam as hipóteses H1, H2, H3 e H5, sendo a H4 não confirmada.

Do ponto de vista teórico, a pesquisa reforça e amplia o entendimento das interações entre fatores do ambiente de trabalho, especialmente no contexto da gestão pública e da docência, ainda pouco explorado de forma integrada. Na prática organizacional, os resultados oferecem informações para a formulação de políticas de gestão de pessoas. Do ponto de vista social, destaca-se que a melhoria do bem-estar e da qualidade de vida dos servidores está diretamente relacionada à entrega de serviços públicos de maior qualidade para a população, o que reforça o papel estratégico dessas variáveis no fortalecimento institucional e no atendimento das demandas sociais.

Este trabalho apresenta, como principais contribuições, a proposição de um modelo integrado entre a Síndrome de *Burnout*, Qualidade de Vida, Bem-Estar no Trabalho e Desempenho no Trabalho, aplicável ao contexto das Instituições de Ensino Superior Públicas.

Entre as limitações, por se tratar de um recorte transversal e baseado em autopercepção, pode haver vieses relacionados à autoavaliação dos respondentes. Para pesquisas futuras, recomenda-se a aplicação do modelo proposto em diferentes instituições e regiões do país, de modo a possibilitar comparações. Também é pertinente investigar as relações entre Síndrome de *Burnout*, Qualidade de Vida, Bem-Estar no Trabalho e Desempenho no Trabalho considerando possíveis variáveis moderadoras, como o suporte organizacional, os estilos de liderança e a cultura institucional.

REFERÊNCIAS

- AGAPITO, P. R.; POLIZZI FILHO, A.; SIQUEIRA, M. M. M.; Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 16, n. 6, p. 71-93, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n6p71-93>.
- ALMEIDA, H.; BRITO-COSTA, S.; ALBERTY, A.; GOMES, A.; LIMA, P.; CASTRO, F. V. Modelos de stress ocupacional: sistematização, análise e descrição. **INFAD Revista de Psicologia**. Badajoz, n. 1, v. 2, p. 435-454. 2019. DOI: <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2016.n1.v2.309>.
- ANJOS, E. M.; CAMELO, M. R.; Satisfação com os estudos, cansaço emocional e estratégias de enfrentamento em estudantes universitários em Manaus – Brasil. **INFAD Revista de Psicologia**. Badajoz, v. 4, n. 1, p. 127-138, 2019. DOI: <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2019.n1.v4.1531>.
- CAMPOS, E. A. R.; KUHL, M. R.; ANDRADE, S. M.; STEFANO, M. S. R. Análise dos níveis de estresse em formandos de administração e ciências contábeis de uma universidade pública. **Gestão & Conexões: Management and Connections Journal**, Vitória (ES), v. 5, n. 1, p. 121-140, 2016. DOI: 10.13071/regec.2317-5087.2016.5.1.12066.121-140.

CARNEIRO, A. M. A. S.; SOARES, D. M. A.; CORREIA, D. M. N.; OLIVEIRA, S. X. Estresse e qualidade de vida no trabalho em servidores públicos da educação no sertão da Paraíba. **Divulgação Científica e Tecnológica do IFPB**, João Pessoa, n. 55, p. 225-234, 2021.

CARVALHO, J. F.; MARTINS, E. P. T.; LÚCIO, L.; PAPANDRÉA, P. J. Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. **Educação em Foco**, Pouso Alegre, n. 7, p. 21-31, set. 2013.

CARVALHO, T. M.; LOURENÇÃO, L. G.; PINTO, M. H.; VIANA, R. A. P. P.; MOREIRA, A. M. B. S. G.; MELLO, L. P.; MEDEIROS, G. G.; GOMES, A. M. F. Qualidade de vida e engajamento no trabalho em profissionais de enfermagem no início da pandemia de COVID-19. **Ciência & Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, v. 28, n. 10, p. 2903-2913, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-812320232810.09982023>.

CHEN, X. WEI, S. DAVISON, R. M. RICE, R. E.. How do enterprise social media affordances affect social network ties and job performance? **Information Technology & People**, v. 33, n. 1, p. 361-388, 2020. DOI: 10.1108/ITP-11-2017-0408.

ECKERT, A.; PERUCHIN, M.; MECCA, M. S. O estresse no ambiente acadêmico e seus reflexos nos alunos de uma universidade comunitária gaúcha. **Revista Brasileira de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 17, p. 118-150, 2020. DOI: <https://doi.org/10.30681/ruc.v9i17.4297>.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. **Revista Eletrônica Sistemas & Gestão**. v. 4, n. 2, p. 136-154, 2009.

GIAO, H. N. K.; VUONG, B. N.; TUSHAR, H. The impact of social support on job-related behaviors through the mediating role of job stress and the moderating role of locus of control: Empirical evidence from the Vietnamese banking industry. **Cogent Business & Management**, e Ho Chi Minh, v. 7, n. 1, p. 1-23, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1841359>.

GOMES, K. K.; SANCHEZ, H. M.; SANCHEZ E, G. M.; SBROGGIO JÚNIOR, A. L.; ARANTES FILHO, W. M.; SILVA, L. A.; BARBOSA, M. A.; CELMO, C. C. Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho de docentes de ciências da saúde de uma instituição de ensino superior. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. Rio Verde, v. 15, n. 1, p. 18-28, 2016. DOI: 10.5327/Z1679443520177027.

HAIR, J. F. Jr.; HULT, G. T. M.; RINGLE, C. M.; SARSTEDT, M. A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Thousand Oaks: **SAGE Publications**. 2. ed, 2017. Disponível em: <https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/a-primer-on-partial-least-squares-structural-equation-modeling-pls-sem/book270548>. Acesso em: 27 maio. 2025.

HENSELER J.; RINGLE C. M.; SARSTEDT M. A New Criterion For Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modeling. **Revista da Academia de Ciências do Marketing**, v. 43, n. 1, p. 115-135, 2015. DOI: 10.1007/s11747-014-0403-8.

HIRSCHLE, A. L. T.; GONDIM, S. M. G.; ALBERTON, G. D.; FERREIRA, A. S. M. Estresse e bem-estar no trabalho: O papel moderador da regulação emocional. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Salvador, v. 19, n. 1, p. 532-540, 2019. DOI: 10.17652/rpot/2019.1.14774.

KLEIN, L. L.; LEMOS, R. R.; PEREIRA, B. A. D.; BELTRAME, G. Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em instituição de ensino superior. **Read. Revista Eletrônica de Administração**. Porto Alegre, v. 23, n. esp, p. 317-344, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.158.59511>.

KRUGER, C.; LOPES, L. F. D.; BARIN, B. S.; PEITER, E. E. Transtorno de ansiedade e engajamento no trabalho em profissionais de contabilidade. **Pretexto**. v. 24, n. 3, p. 75-97, 2023.

LATIFAH, I. N.; SUHENDRA, A. A.; MUFIDAH, I. Factors affecting job satisfaction and employee performance: a case study in an Indonesian sharia property companies. **International**

Journal of Productivity and Performance Management, v. 73, n. 3, p. 719-748, 2023. DOI: 10.1108/IJPPM-03-2021-0132.

LEE, C. C.; YEH, W. C.; YU, Z.; LIN, X. C. The relationships between leader emotional intelligence, transformational leadership, and transactional leadership and job performance: A mediator model of trust. **Heliyon**, v. 9, n. 8, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18007>.

LIMA, G. A.; MEURER, A. M.; LOPES, I. F.; ANTONELLI, R. A.; Síndrome de Burnout, ansiedade, desempenho acadêmico e características autodeclaradas de estudantes da área de negócios. **RACE - Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 20, n. 3, p. 351-380, 2022. DOI: <https://doi.org/10.18593/race.23708>.

LIMA, L. A. O.; SILVA, L. L.; DOMINGUES JUNIOR, P. L. Qualidade de Vida no Trabalho segundo as percepções dos funcionários públicos de uma Unidade Básica de Saúde (UBS). **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 14, n. 2, p. 1-14, 2024. DOI: <https://doi.org/10.23925/recape.v14i2.60020>.

MARÍN-TEJEDA, M.; Prevención de burnout y fatiga por compasión: evaluación de una intervención grupal. **Journal of Behavior, Health & Social Issues**, v. 9, p. 117-123, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbhsi.2018.01.008> 2007-0780/© 2018.

MOREIRA, S. T.; FREITAS, R. R. Evidências da satisfação e motivação em uma instituição pública Federal de ensino superior. **Brazilian Journal of Production Engineering**. São Mateus, Espírito Santo, Brasil, v. 6, n. 2, p. 56–80, 24 jun. 2020.

MORETTO, S. P.; SILVEIRA, A. Competências empreendedoras e satisfação no trabalho se refletem no desempenho organizacional em empresas de micro e pequeno porte?. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 11, n. 1, 2021. DOI: <https://doi.org/10.23925/recape.v11i1.46566>.

NASCIMENTO, E. M.; CARVALHO, M. G.; CORNACCHIONE, E. Estresse do professor de contabilidade: modulação sob a ótica da teoria demanda-controle-suporte. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, Brasília, v. 15, n. 4, art. 3, p. 425-449, 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.17524/repec.v15i4.2836>.

NEUMANN, A. P. F. M.; JUNQUEIRA, V.; SCHVEITZER, M. C. Implicações na Qualidade de Vida no trabalho na Perspectiva de Dirigentes Regionais do Setor Público em Saúde. **Revista Volare**, Volta Redonda, v. 5, p. 127–139, 2020.

NOVAIS, L. H.; REZENDE, B. A. Estresse, qualidade de vida e pressão arterial de estudantes universitários. **Estudos Interdisciplinares em Psicologia**, v. 12, n. 1, p. 183-199, 2021. DOI: 10.5433/2236-6407.2021v12n1p183.

OLIVEIRA, I. K.; NOVÔA, N. F.; SILVA, H. A.; DE PAULA, S. M. S.; DE SOUZA, J. C. M. A identificação de fatores que influenciam a ocorrência da Síndrome de Burnout em servidores públicos de uma Instituição de Ensino Federal. **Brazilian Journals of Business**, Curitiba, v. 2, n. 3, p. 2084-2107, 2020. DOI: <https://doi.org/10.34140/bjbv2n3-017>.

PAIVA, K. C. M.; GOMES, M. A. N.; HELAL, D. H. Estresse Ocupacional e Síndrome de Burnout: proposição de um Modelo Integrativo e Perspectivas de Pesquisa Junto a Docentes do Ensino Superior. **Gestão & Planejamento**, Salvador, v. 16, n. 3, p. 285-309, 2015.

PAULI, J.; CERUTTI, P. S.; ANDRÊIS, S. A. Cidadania organizacional, suporte e bem-estar no trabalho em organizações públicas. **Revista Eletrônica Estratégia & Negócios**, Florianópolis v. 11, Edição Especial 1, p. 50-73, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.19177/reen.v11e0201850-73>.

PENACHI, E.; TEIXEIRA, E. S. Ocorrência da *Síndrome de Burnout* em um grupo de professores Universitários. **Revista Educação**, Santa Maria, v. 45, p. 1-19, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.5902/1984644431778>.

PEREIRA, A. P. L.; MAIA, L. G.; SANTOS, S. V. M.; ROBAZZI, M. L. do C. C.; DA SILVA, L. A. Preditores associados à qualidade de vida no trabalho de professores de universidades

públicas. **Revista de Salud Pública**, v. 22, n. 5, p. 544–551, 2020. DOI: <https://doi.org/10.15446/rsap.V22n5.75923>.

PÉREZ, J. P.; Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. **Estudios Gerenciales: Journal of Management and Economics for Iberoamerica**, Cali, v. 29, p. 445-455, 2013. DOI <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.11.010>.

SCHWAMBACH, Larissa. **Relação entre capacidade absorptiva individual, criatividade e desempenho no trabalho: um estudo com líderes das maiores empresas da região Sul do Brasil**. 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Universidade do Estado de Santa Catarina, Ibirama, 2024.

TAVARES, J. I. R.; **Satisfação Profissional e Práticas de Gestão de Recursos Humanos: Estudo de Caso**. 2018. Dissertação (Mestrado em Ciências Empresariais: Ramo Gestão de PME's) – Instituto Politécnico de Setúbal, Setúbal, 2018. 139 f.

VIEIRA, N. D. S.; HIGUCHI, A. K.; SILVA, T. A.; BORGES, J. V. Trabalho remoto e Síndrome de Burnout na percepção de docentes de uma instituição federal de ensino superior. XXVI seminários em Administração. SemeAd 2023.

VIEIRA, R. P. L.; MADRUGA, L. R. R. G.; BEURON, T. A.; ÁVILA, L.V. Qualidade de vida e bem-estar no trabalho: autopercepção dos servidores de uma universidade federal. **HOLOS**, Santa Maria, v. 6, p. 171–184, 2018. DOI: 10.15628/holos.2018.6217.

VILARINHO, K. P. B.; PASCHOAL, T.; DEMO, G. Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho? **Revista do Serviço Público: RSP**, Brasília v. 72, n. 1, p. 133-162, 2021. DOI: <https://doi.org/10.21874/rsp.v72i01.4938>.

VUONG, B. N.; TUSHAR, H.; HOSSAIN, S. F. A. The effect of social support on job performance through organizational commitment and innovative work behavior: does innovative climate matter? **Asia-Pacific Journal of Business Administration**, Bingley v. 14, n. 3, p. 287-311, 2022, DOI: 10.1108/APJBA-06-2021-0256.

ZAITOUNI, M.; OUKOUAK, M. L. The impacts of leadership support and coworker support on employee creative behavior. **International Journal of Productivity and Performance Management**, Bingley, v. 67, n. 9, p. 1745-1765, 2018. DOI: 10.1108/IJPPM-10-2017-0264.