



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
CAMPUS JOÃO PESSOA
DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

AMANDA AGUIAR DOS SANTOS

**SÍNDROME DE BURNOUT DOS GESTORES EM UMA UNIDADE
ORGANIZACIONAL DO IFPB**

**João Pessoa
2025**

AMANDA AGUIAR DOS SANTOS

**SÍNDROME DE BURNOUT DOS GESTORES EM UMA UNIDADE
ORGANIZACIONAL DO IFPB**



TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Orientador(a): Prof^a Dr^a. Alice Inês Guimarães Araújo

**JOÃO PESSOA
2025**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Nilo Peçanha do IFPB, *Campus* João Pessoa

S237s Santos, Amanda Aguiar dos.

Síndrome de Burnout dos gestores em uma unidade organizacional do IFPB / Amanda Aguiar dos Santos. – 2025.

66 f. : il.

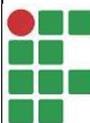
TCC (Graduação – Curso Superior de Bacharelado em Administração) – Instituto Federal de Educação da Paraíba / Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, 2025.

Orientação: Profa. Dra. Alice Inês Guimarães Araújo.

1. Administração pública 2. Burnout. 3. Ensino federal. 4. IFPB. I. Título.

CDU 35.08:613.62(043)

Bibliotecária responsável: Lucrecia Camilo de Lima – CRB 15/132



INSTITUTO FEDERAL
Paraíba

CAMPUS JOÃO PESSOA

COORDENAÇÃO DO CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - CAMPUS JOÃO PESSOA

AVALIAÇÃO 15/2025 - CCSBA/UA5/UA/DDE/DG/JP/REITORIA/IFPB

Em 19 de agosto de 2025.

FOLHA DE APROVAÇÃO

AMANDA AGUIAR DOS SANTOS

Matrícula 20202460077

SÍNDROME DE BURNOUT DOS GESTORES EM UMA UNIDADE ORGANIZACIONAL DO IFPB

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado em **12/08/2025** no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), Curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Resultado: APROVADO

João Pessoa, **12** de agosto de 2025.

BANCA EXAMINADORA:

(assinaturas eletrônicas via SUAP)

Alice Ines Guimaraes Araujo (IFPB)

Orientador(a)

Dayse Ayres Mendes do Nascimento (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Herbert José Cavalcanti de Souza (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Documento assinado eletronicamente por:

- Alice Ines Guimaraes Araujo, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 19/08/2025 15:00:58.
- Dayse Ayres Mendes do Nascimento, CHEFE DE DEPARTAMENTO - CD3 - DGDP-JP, em 19/08/2025 15:03:05.
- Herbert Jose Cavalcanti de Souza, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 19/08/2025 15:07:35.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 19/08/2025. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código 751589
Verificador: 83a48fff20
Código de Autenticação:



NOSSA MISSÃO: Ofertar a educação profissional, tecnológica e humanística em todos os seus níveis e modalidades por meio do Ensino, da Pesquisa e da Extensão, na perspectiva de contribuir na formação de cidadãos para atuarem no mundo do trabalho e na construção de uma sociedade inclusiva, justa, sustentável e democrática.

VALORES E PRINCÍPIOS: Ética, Desenvolvimento Humano, Inovação, Qualidade e Excelência, Transparência, Respeito, Compromisso Social e Ambiental.

Dedico este trabalho de pesquisa à
querida vovó Maria (in memoriam),
mulher de grande sabedoria e fé.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente aos meus pais por todo amor, suporte e carinho, em especial a minha irmã que é a minha alma, pelo seu apoio e acolhimento durante toda a trajetória do curso, pelas palavras de motivação diante dos desafios enfrentados, sou eternamente grata. Sou grata também ao meu namorado Lucas com sua empatia e amor, sempre me auxiliou na tomada de decisão durante o curso, o que contribuiu grandemente nos momentos de desesperança com palavras de compreensão e incentivo.

Agradeço aos amigos que fiz durante essa jornada, Ana Luiza, Andressa e Daniel, os quais fizeram a diferença nas minhas manhãs; juntos compartilhamos alegrias, desafios e experiências, a eles sou grata por toda aprendizagem e por toda troca de saberes. Fico muitíssimo grata a todo corpo docente, em especial a minha querida orientadora professora Alice, profissional exemplar, por quem tenho admiração; deixo aqui meu reconhecimento pelas suas palavras e ajuda no momento mais difícil que tive no percurso do curso e por aceitar orientar minha monografia desde o ano de 2023, mesmo sem eu ter definido o tema.

Cumprimento, por fim, todos que até aqui contribuíram direta ou indiretamente para a consecução desta monografia, fruto e símbolo de minha jornada acadêmica.

Deus é lindo. A vida é bela.

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo identificar a presença de sintomas da Síndrome de Burnout em gestores de uma unidade organizacional de ensino de uma instituição pública federal. Por meio de uma pesquisa Quali-Quantitativa, aplicada por questionário estruturado com 23 perguntas, foram analisados aspectos físicos, emocionais e comportamentais relacionados ao esgotamento ocupacional. Os resultados revelaram indícios de cansaço excessivo, alterações de humor, insônia, dores musculares e outros sinais compatíveis com o Burnout, embora em níveis não alarmantes. A análise evidencia a necessidade de ações institucionais voltadas à saúde mental dos servidores. A pesquisa também identificou a prática de estratégias de autocuidado por parte dos gestores, como atividades físicas e apoio social. O estudo responde à sua pergunta-problema e alcança os objetivos propostos, com exceção da proposição de medidas específicas de prevenção. Além disso, recomenda-se que a instituição promova ações contínuas de prevenção à saúde mental, como campanhas educativas, rodas de conversa, oferta de apoio psicológico e programas de bem-estar, com foco na identificação precoce dos sintomas e no combate ao esgotamento profissional.

Palavras-chave: Administração Pública. Burnout. Ensino Federal. IFPB.

ABSTRACT

This work aims to identify the presence of symptoms of Burnout Syndrome in managers of an organizational teaching unit of a federal public institution. Through a quantitative survey, administered using a structured questionnaire with 23 questions, physical, emotional, and behavioral aspects related to occupational burnout were analyzed. The results revealed signs of excessive fatigue, mood swings, insomnia, muscle pain, and other signs consistent with Burnout, although at non-alarming levels. The analysis highlights the need for institutional actions focused on the mental health of employees. The research also identified the practice of self-care strategies by managers, such as physical activity and social support. The study answers its question and achieves its proposed objectives, except for the proposal of specific prevention measures. Furthermore, it is recommended that the institution promote ongoing mental health prevention actions, such as educational campaigns, discussion groups, psychological support, and wellness programs, focusing on early identification of symptoms and combating burnout.

Keywords: Public Administration. Burnout. Federal Education. IFPB.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 : Sintomas de Burnout.....	19
QUADRO 2 : Fatores organizacionais associados a índices da síndrome de Burnout e suas possíveis consequência.....	22
QUADRO 3 : Ferramenta Usada: Questionário de pesquisa alinhado aos objetivos específicos.....	28

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 : Sexo.....	30
GRÁFICO 2 : Faixa etária.....	32
GRÁFICO 3 : Estado civil.....	32
GRÁFICO 4 : Escolaridade.....	33
GRÁFICO 5 : Tempo de trabalho na Instituição.....	34
GRÁFICO 6 : Cansaço excessivo físico e mental.....	35
GRÁFICO 7 : Percepção de alterações no apetite.....	36
GRÁFICO 8 : Dificuldades para dormir ou insônia.....	37
GRÁFICO 9 : Aumento recente da pressão arterial.....	38
GRÁFICO 10 : Dificuldade de concentração nas atividades diárias.....	39
GRÁFICO 11 : Sentimentos de fracasso e insegurança.....	40
GRÁFICO 12 : Pensamentos negativos recorrentes.....	41
GRÁFICO 13 : Sentimentos frequentes de derrota e desesperança.....	42
GRÁFICO 14 : Sentimentos de incompetência no trabalho ou na vida pessoal.....	43
GRÁFICO 15 : Alterações repentinas de humor.....	44
GRÁFICO 16 : Tendência ao isolamento social entre os gestores.....	44
GRÁFICO 17 : Fadiga mesmo após períodos de descanso.....	46
GRÁFICO 18 : Dores de cabeça entre os gestores.....	47
GRÁFICO 19 : Alterações nos batimentos cardíacos.....	48
GRÁFICO 20 : Dores musculares recorrentes.....	49
GRÁFICO 21 : Problemas gastrointestinais entre os gestores.....	49
GRÁFICO 22 : Prática regular de atividades após o trabalho.....	50
GRÁFICO 23 : Tipos de atividades ou práticas realizadas.....	52

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANAC:	Agência Nacional de Aviação Civil
ANAMT:	Associação Nacional de Medicina do Trabalho
IES:	Instituições Públicas de Ensino Superior
IFPB:	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba
IFS:	Instituições Federais
INSS:	Instituto Nacional do Seguro Social
MEC:	Ministério da Educação
OMS:	Organização Mundial da Saúde
TAE:	Técnico-administrativos em Educação
UES:	Universidade Estaduais
UFS:	Universidade Federais

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	4
1.1 OBJETIVOS.....	5
1.1.1 Objetivo Geral.....	5
1.1.2 Objetivos Específicos.....	5
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	6
2.1 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E GESTÃO DE PESSOAS.....	6
2.2 ESTRESSE E SÍNDROME DE BURNOUT.....	9
2.3 INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE ENSINO E OS SINTOMAS DE BURNOUT NA ADMINISTRAÇÃO.....	11
3 METODOLOGIA DA PESQUISA.....	15
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	15
3.1.1 QUANTO À ABORDAGEM.....	15
3.1.2 QUANTO À NATUREZA.....	16
3.1.3 QUANTO AOS OBJETIVOS.....	16
3.1.4 QUANTO AOS PROCEDIMENTOS TÉCNICOS E METODOLÓGICOS.....	16
3.2 UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA.....	18
3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	18
3.4 PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS - FERRAMENTA DA PESQUISA.....	19
4 ANÁLISES DE DADOS.....	21
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	45
REFERÊNCIAS.....	48
APÊNDICE – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA APLICADA.....	52

1 INTRODUÇÃO

A Síndrome de Burnout, também conhecida como esgotamento profissional, é um distúrbio psíquico caracterizado por um estado de exaustão extrema, emocional, física e mental, resultante de situações de trabalho altamente desgastantes e de exigências excessivas. Segundo Maslach e Jackson (1981), Burnout é um síndrome de exaustão emocional e cinismo que ocorre frequentemente entre indivíduos que fazem “trabalho social” de algum tipo. Sendo observada em profissões que demandam envolvimento direto com pessoas, como no caso de professores, profissionais da saúde e gestores públicos.

Traduzido do inglês, “*burn*” quer dizer queima e “*out*” exterior, que simboliza um estado extremo de exaustão, “queima por fora”, refletindo a perda de energia e motivação dos trabalhadores. O termo burnout foi usado pela primeira vez na década de 1970, pelo psicólogo norte-americano Herbert J. Freudenberger, no seu livro *Burnout: The Exhaustion of High Achievers*, que descreve o esgotamento emocional e a perda da motivação em trabalhadores. O livro é considerado um marco na compreensão da síndrome e instrumento de estudos para as áreas da medicina ocupacional e psicologia.

Em 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) incluiu a Síndrome de Burnout, na 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como um fenômeno ocupacional. Não é classificada como uma condição de saúde. A CID-11 caracterizou o esgotamento (“burnout”) por três dimensões: 1) sensação de falta de energia ou exaustão; 2) aumento da distância mental em relação ao próprio trabalho, ou sentimentos negativos ou cínicos relacionados ao próprio trabalho; e 3) uma sensação de ineficácia e falta de realização. O esgotamento se refere especificamente a fenômenos no contexto de trabalho e não deve ser utilizado na descrição de experiências em outras áreas da vida. Neste contexto, podemos afirmar que a síndrome do Burnout é resultante da falta do clima organizacional favorável de uma organização.

Essa pesquisa parte da graduanda ter observado ao longo da trajetória no curso de Bacharelado em Administração do Instituto Federal da Paraíba (IFPB), que muitos docentes acumulam funções administrativas além de suas atividades educacionais e pedagógicas regulares. Essa sobrecarga é agravada pela escassez de concursos públicos e vacâncias voltadas para cargos de técnico-administrativos,

fazendo com que os professores efetivos assumam responsabilidades adicionais que extrapolam suas atribuições originais. Essa realidade pode contribuir significativamente para o desenvolvimento de sintomas relacionados à Síndrome de Burnout entre os gestores acadêmicos da instituição.

A problemática dessa pesquisa, que orienta este estudo é: Os gestores públicos, dessa Autarquia Federal podem manifestar sintomas da Síndrome de Burnout, deixando de procurar ajuda médica, por não conseguirem identificar corretamente os sinais, por não se perceberem ou por sentirem vergonha de demonstrar fragilidade diante de colegas de trabalho, amigos ou familiares. A omissão e a negligência frente aos sintomas podem ter consequências graves para a saúde e a vida desses profissionais.

Dessa forma, a presente pesquisa propõe-se identificar se existem sintomas e sinais, que são inerentes da Síndrome de Burnout nos gestores de um departamento da unidade acadêmica desta instituição de ensino (IFPB-PB), contribuindo para uma reflexão institucional sobre o bem-estar, qualidade de vida e trabalho desses profissionais, bem como, a importância da inserção e cuidado com as políticas públicas. Logo, a pergunta e problema de pesquisa deste estudo, pauta-se em responder quais os sintomas e sinais que existem nos gestores do departamento de uma instituição de ensino público federal em João Pessoa?

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Identificar se os gestores de uma unidade organizacional da instituição de ensino público federal, apresentam sinais de esgotamento profissional resultante de situações de trabalho desgastantes, que exigem alta competitividade e responsabilidade.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Pontuar os sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante;
- Mapear sinais de doença já existentes, por excesso de atribuições pelo cargo gerencial;

- Esquematizar atividades no dia a dia que podem minimizar os sintomas e sinais encontrados na pesquisa feita.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Esta seção, busca abordar principais teorias, estudos e discussões sobre o tema dos aspectos e sintomas da síndrome de Burnout no contexto da administração pública especificamente dentro das Instituição de Ensino Superior, essa pesquisa tem como objetivo alinhar a teorias junto as análises críticas dos dados coletados para melhor compreensão dos resultados obtidos.

2.1 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E GESTÃO DE PESSOAS

A Administração Pública exerce papel fundamental do Estado, sendo responsável pela execução direta das políticas públicas e pela prestação de serviços à sociedade exercendo suas atividades através dos princípios que regem a Administração Pública Direta e Indireta. Nesse contexto, entende-se que “Administração Pública, em sentido material, ou objetivo, é a atividade concreta e imediata que o Estado desenvolve, sob o regime jurídico predominantemente público, para a consecução dos interesses coletivos” (DI PIETRO, 2019, p. 75).

Na Carta Magna de 1988, destacam-se os princípios da Administração Pública, constitucionais previstos no artigo 37, para execução da Administração, são eles os princípios de: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

A Legalidade corresponde às atividades desenvolvidas pela administração que precisam estar autorizadas por lei. A impessoalidade está relacionada quanto à responsabilidade e atuação do servidor público, que deve ser impessoal, visando sempre o interesse público, sem privilégios pessoais. Moralidade é a conduta ética e moral do administrador público. Publicidade é referente aos seus atos administrativos que devem ser publicados, assegurando a transparência dos atos. Eficiência é alcançar resultados com menor custo, agilidade e qualidade.

“Os princípios são normas fundamentais que norteiam toda a atuação administrativa, funcionando como balizas para a validade e legitimidade dos atos da Administração Pública” (CARVALHO FILHO, 2022, p. 28).

Nesse sentido, considerar de que maneira esses princípios constituem as atividades cotidianas dessas instituições, (*modus operandi*) essenciais para o interesse público, tendo em vista como esse modo de produção pode impactar a eficiência do serviço dispensado a seus beneficiários, bem como a própria produtividade de seus servidores em nível individual.

A Constituição Federal é o documento fundamental que estabelece as leis que regem o país. No Brasil, a lei é suprema, e organiza o Estado, define os direitos e deveres dos cidadãos e estabelece como os poderes devem funcionar. No Art. 37, da Constituição Federal, trata da Administração Pública, estabelecendo princípios e normas para sua atuação. A Administração Pública é dividida entre a direta e a indireta, sendo a primeira integrada aos órgãos de estruturas dos entes federativos: União, Estados, Distrito Federal e Municípios. Já a administração indireta corresponde às entidades com personalidade jurídica própria, como autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista.

Nesse contexto, é importante destacar que a pesquisa é realizada em uma Autarquia Federal, o Instituto Federal da Paraíba (IFPB). "A Autarquia é a pessoa jurídica de direito público, criada por lei, para desempenhar funções típicas da Administração Pública, com capacidade de autoadministração, patrimônio próprio e sujeita a controle pelo ente instituidor" (Mello 2023, p. 191).

As autarquias, portanto, são criadas por meio de lei específica, tem autonomia administrativa, possui seu patrimônio próprio para desempenhar suas atividades típicas da administração pública. São exemplos de autarquias a Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC), o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e o próprio Instituto Federal da Paraíba (IFPB), onde se insere o presente estudo.

O Instituto Federal da Paraíba (IFPB) é uma instituição federal pública, vinculada ao Ministério da Educação (MEC), que integra a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Seu objetivo principal é ofertar educação de qualidade e gratuita, com formação tecnológica, superior e técnica, além de produzir pesquisas, cursos de extensão e pós-graduação.

O IFPB, estabelecido pela Lei nº 11.892/2008, essa legislação rege a criação dos Institutos Federais no Brasil. O IFPB está presente em diversos municípios da Paraíba, com vários campi distribuídos pelo estado, oferecendo cursos técnicos integrados, subsequentes, graduação, pós-graduação e programas de qualificação profissional. Sua missão é ofertar a educação profissional,

tecnológica e humanística em todos os seus níveis e modalidades por meio do Ensino, da Pesquisa e da Extensão, na perspectiva de contribuir na formação de cidadãos para atuarem no mundo do trabalho e na construção de uma sociedade inclusiva, justa, sustentável e democrática.

Muitas dessas instituições que compõem a Administração Pública, incluindo os Institutos Federais, vêm passando por transformações significativas, principalmente no que tange à gestão de pessoas, devido às mudanças causadas pela globalização e pela necessidade de modernização do Estado, que há algum tempo busca maior eficiência, transparência e qualidade no serviços prestados à sociedade, exercendo o princípio da supremacia do interesse público.

Este fundamento orienta toda a atuação administrativa em prol do bem coletivo, e tem feito com que a atuação dos servidores públicos se torne cada vez mais complexa e desafiadora, exigindo competências técnicas e comportamentais que respondam às demandas de transformações sociais e institucionais.

Segundo Moraes, Silva e Costa (2009), a gestão de pessoas no setor público brasileiro ainda enfrenta obstáculos estruturais, como a resistência às mudanças dos processos burocráticos, a ausência de políticas contínuas de capacitação e desenvolvimento, além da dificuldade de incentivo da valorização de pessoal. Os autores destacam que, diferentemente do setor privado, a gestão de pessoas no setor público é condicionada por normas legais e por estruturas administrativas que dificultam a adoção de práticas modernas e estratégicas de gestão.

Ferreira e Mendes (2001), também ressaltam que a Administração Pública necessita avançar no sentido de promover um modelo de gestão que reconheça os servidores como agentes fundamentais para o alcance dos objetivos institucionais. Para os autores, a implementação de políticas de gestão de pessoas mais integradas e participativas pode contribuir para a melhoria do clima organizacional, da motivação dos trabalhadores e da qualidade dos serviços prestados à população.

Nesse contexto, a gestão de pessoas na Administração Pública não pode se restringir a práticas operacionais e burocráticas, mas deve ser entendida como um processo estratégico e contínuo, capaz de alinhar as necessidades do Estado com a valorização e o bem-estar dos servidores. Assim, é capaz de gerir um sistema organizacional que gere melhores resultados, sem comprometer a saúde mental dos servidores. Ambientes de trabalho desequilibrados podem causar doenças

ocupacionais, como a dermatite e asma ocupacional, ansiedade, depressão e síndrome de Burnout.

De acordo com dados da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (Anamt), cerca de 30% dos trabalhadores brasileiros sofrem com a síndrome de Burnout, através desse dado é notório a disseminação desse transtorno e a necessidade de reconhecimento e prevenção. “Esse dado alarmante reforça a necessidade de ações preventivas e políticas públicas voltadas à promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, especialmente em setores com alta demanda e pressão constante, como o serviço público e a educação” (ANAMT, 2022).

Assim, o acompanhamento contínuo da gestão de pessoas, aliado a ações preventivas de doenças ocupacionais com a valorização do bem-estar dos colaboradores são essenciais para a construção da humanização no ambiente laboral, contribuindo para a extinção gradual dos transtornos psicológicos causados pelo ambiente desfavorecido.

2.2 ESTRESSE E SÍNDROME DE BURNOUT

O estresse é uma reação natural do organismo diante de situações que exigem esforço e adaptação à mudança. Quando o estresse é frequente e não administrado, pode desencadear consequências físicas e psicológicas graves, como a Síndrome de Burnout. Para Selye (1974), pioneiro nos estudos sobre estresse, trata-se de “uma resposta inespecífica do corpo a qualquer demanda por mudança” (SELYE, 1974, p. 14). No ambiente organizacional, esse processo pode evoluir para um quadro de Burnout, especialmente em contextos de alta cobrança, pressão constante e ausência de apoio organizacional.

De acordo com Benevides-Pereira (2002), o Burnout é um estresse crônico ligado diretamente à atividade laboral, diferindo do estresse comum por sua intensidade e duração prolongada, sendo caracterizado como um esgotamento físico e mental em função do trabalho.

A Síndrome do Burnout é a consequência de estresse e pressão não tratados, portanto é de extrema importância reconhecer que as organizações públicas conheçam os sintomas de estresse e exaustão em servidores e implante estratégias de contenção dessa síndrome para reduzir os impactos causados pelo

Burnout tanto no servidores públicos, quanto nos serviços prestados por ele à sociedade.

No Brasil, desde maio de 1996, as regulamentações da Previdência Social, consideram a Síndrome de Burnout como um dos "agentes patogênicos causadores de doenças profissionais", no grupo das doenças consideradas de etiologia múltipla (ANDRADE; CARDOSO, 2012).

Essa doença vem aumentando nos últimos anos por falta de agente de enfrentamento. Segundo Gil-Monte (2008), a falta de estratégias de enfrentamento, aliados a ambientes organizacionais tóxicos, reforçam o desgaste emocional, reduzindo a empatia e a produtividade dos profissionais afetados.

Dessa forma, é indispensável, saber e reconhecer os sintomas para intervir contra a síndrome de Burnout. Para Benevides-Pereira (2002), os sintomas da Síndrome de Burnout podem ser agrupados em diferentes categorias, tais como: Físicos (cansaço constante, dores musculares, distúrbios do sono); Emocionais (irritabilidade, sentimentos de fracasso, baixa autoestima); e Comportamentais (isolamento, absenteísmo, queda de produtividade). O que torna indispensável a identificação e abordagem institucional adequada para intervenção da síndrome.

QUADRO 1 - Sintomas de Burnout

Compreender os sintomas físicos, psíquicos, comportamentais e defensivos da Síndrome de Burnout, são essenciais para romper o ciclo do adoecimento. Sintomas ignorados podem evoluir para um esgotamento profundo, afetando a saúde mental do trabalhador.

Físicos	Fadiga constante e progressiva: Distúrbios do sono; dores osteomusculares, cefaleia/enxaqueca; perturbações gastrointestinais; imunodeficiência; transtornos cardiovasculares; distúrbios do sistema respiratório; disfunções sexuais; alterações menstruais.
Psíquicos	Falta de atenção/concentração; alterações de memória; lentificação do pensamento; sentimento de alienação e de solidão; impaciência; sentimento de insuficiência;

	baixa autoestima; labilidade emocional; dificuldade de auto aceitação: astenia, disforia, depressão, desconfiança, paranoia.
Comportamentais	Negligência ou excesso de escrúpulos; irritabilidade; agressividade: tensão: dificuldade na aceitação de mudanças; perda de iniciativa; consumo de substâncias ilícitas; suicídio.
Defensivos	Tendência ao isolamento; sentimento de onipotência; perda de interesse pelo trabalho ou lazer; absenteísmo; ironia; cinismo.

Fonte: VILELA *et al.* (2019).

Os sintomas da síndrome de Burnout vão além de sintomas físicos. Os impactos dessa síndrome, comprometem as relações interpessoais do colaborador, como também sua produtividade, resultando na baixa eficiência do setor organizacional. Reconhecer os sintomas é o primeiro passo para conscientização, prevenção e os meios de intervenção.

2.3 INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE ENSINO E OS SINTOMAS DE BURNOUT NA ADMINISTRAÇÃO

As Instituições Públicas de Ensino Superior (IES), são financiadas por recursos públicos, podendo ser federais, estaduais ou municipais. Instituições Federais (IFS), Universidade Federais (UFS), Universidade Estaduais (UES), são órgão públicos e, portanto, pertencem à Administração Pública. As IES são regidas pela Lei nº 9.394/1996, a legislação estabelece normas gerais e os os princípios básicos para a regulamentação das Instituições de Ensino Superior, no capítulo IV, artigo 45 da Lei, estabelece a finalidade dessas instituições, são elas: estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo, incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, visando o desenvolvimento da ciência e da tecnologia e da criação e difusão da cultura.

Promover a extensão, aberta à participação da população, visando à difusão das conquistas e benefícios resultantes da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na instituição.

Apesar dos avanços institucionais e acadêmico das IES, os docentes responsáveis por implementar os objetivos estabelecido pela lei que rege as institucionais de ensino superior, estão cada vez mais sobrecarregados em suas atividades pelo déficit de cargos Técnico-administrativos em Educação (TAE), causado pela falta de realização de concurso público, muitos docentes acumulam atividades administrativas que vão além das práticas pedagógicas habitual do seu cargo, ultrapassando suas atribuições regulares.

A investidura nos cargos de técnicos administrativos é feita exclusivamente através de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, estabelecido no Art. 37 da Constituição Federal, de 1988. No Instituto Federal da Paraíba, o último concurso público realizado para o cargo de TAE foi no ano de 2018, Edital N° 147/2018.

O último concurso público publicado oferece uma reflexão ao números de vacância dos cargos que possa ter tido durante os anos que não houve um novo concurso, os técnico-administrativos em educação tem funções essenciais para o bom funcionamento da instituições no suporte e apoio nas diversas áreas como: apoio ao setor pedagógico, comunicação institucional, atendimento aos discentes, apoio às atividades de pesquisa e desenvolvimento.

Contudo, os docentes estão cada vez mais expostos a condições adversas de trabalho, a insatisfação laboral por falta de reconhecimento ou acúmulo de função favorecem o surgimento de problemas mentais/psicológicos incluindo a Síndrome de Burnout.

Um estudo realizado por Massa et al. (2016), investigou a presença Síndrome de Burnout em professores universitários públicos de ensino superior de um campus do Instituto Federal (IFRJ) o estudo revelou que aproximadamente 25% dos docentes avaliados apresentaram sintomas compatíveis com a síndrome. 49 professores participaram do estudo, foi questionário para obtenção dos dados. Coleta de dados: Os participantes responderam a questionários estruturados e a uma pergunta aberta para avaliar as estratégias de enfrentamento do estresse relacionado ao trabalho.

Demografia: Predominantemente do sexo feminino (73,5%), com a maioria possuindo diplomas em ciências biológicas e da saúde (65%) e uma parcela significativa (40,8%) com doutorado. Condições de trabalho: A maioria dos professores trabalhava 40 horas semanais e não tinha emprego adicional.

Após aplicação do questionários foram levantadas as informações e analisados, apresentadas em estatísticas descritivas, e a regressão logística foi usada para verificar a associação entre as variáveis demográficas e Burnout. O item “desumanização” foi o que obteve maior índice de alto nível, sendo identificado em 30,6% dos participantes. Esses resultados mostram uma realidade dura que prejudicam a eficiência da Instituição de ensino, reforçam a implementação de medidas de intervenção com essa problemática.

QUADRO 2 - Fatores organizacionais associados a índices superiores da síndrome de Burnout e suas possíveis consequência

Diversos fatores organizacionais presentes no ambiente de trabalho podem contribuir para o desenvolvimento da síndrome de Burnout. Esses fatores, muitas vezes estruturais, impactam diretamente a saúde mental dos profissionais, interferindo no desempenho e no bem-estar geral.

Fator	Possíveis consequências
Burocracia (excesso de normas)	Impede a autonomia, a participação criativa e, portanto, a tomada de decisões.
Falta de autonomia (impossibilidade de tomar decisões sem ter de consultar ou obter autorização)	As atividades são realizadas lentamente, demandando muito tempo e muita energia por parte da equipe e/ou indivíduo na sua manutenção.
Normas institucionais rígidas	Impossibilita a liberdade de ação e independência profissionais
Mudanças organizacionais frequentes	Impedem que o trabalhador atinja a

(alterações freqüentes de regras e normas)	autonomia e o sentir-se no controle de suas tarefas
Falta de confiança, respeito e consideração entre os membros de uma equipe	Provoca um clima social prejudicial
Comunicação ineficiente	Provoca distorções e lentificação na disseminação da informação
Impossibilidade de ascender na carreira, de melhorar sua remuneração, de reconhecimento de seu trabalho, entre outras	Pode provocar grande desestímulo no trabalhador
O ambiente físico e seus riscos, incluindo calor, frio e ruídos excessivos ou iluminação insuficiente, pouca higiene, alto risco tóxico e até de vida	Geram sentimentos de ansiedade, medo e impotência
Outros fatores: acúmulo de tarefas por um mesmo indivíduo; convívio com colegas afetados pela síndrome	Geram sentimentos de ansiedade, medo e impotência

Fonte: Adaptado de TRIGO, T. R.; CHENG, C. T.; HALLAK, J. E. C. (2007).

Reconhecendo esses sinais e sintomas das causas da síndrome de Burnout é essencial para criar ambientes mais saudáveis e combater a síndrome. Dessa forma, podemos afirmar que, promover ações educativas para prevenção e cuidado à saúde mental é criar a valorização das vidas de trabalhadores além da subjetividade do trabalho.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Este capítulo apresenta os procedimentos metodológicos utilizados para a realização da pesquisa desse trabalho de conclusão de curso, detalhando a abordagem, natureza, objetivos, universo, amostra, instrumentos de coleta e a forma de análise dos dados.

3.1.1 QUANTO À ABORDAGEM

Esta pesquisa adota uma abordagem quanti-qualitativa. A abordagem quantitativa visa mensurar e analisar os dados obtidos por meio de métodos estatísticos, permitindo a objetividade na análise de padrões e sintomas relacionados à Síndrome de Burnout.

Nesse estudo, a pesquisa é quanti-qualitativa pois houve o uso de um questionário com questões fechadas direcionando análises percentuais de algumas questões dando possibilidade a complementação de respostas dos sujeitos. Segundo Creswell (2007), a abordagem quanti-qualitativa permite a combinação de dados estatísticos com a interpretação subjetiva, proporcionando uma compreensão mais abrangente do objeto de estudo. Com a junção de dados quantitativos (como questionários estruturados e estatísticas) e de métodos qualitativos como observações, entrevistas ou análises críticas que vai além do questionário elaborado.

Portanto, a abordagem quanti-qualitativa desse trabalho se justifica pela necessidade de obter uma compreensão mais completa e profunda do fenômeno investigado — a Síndrome de Burnout entre os gestores do IFPB. Enquanto os dados quantitativos, coletados por meio do questionário estruturado, permitem mensurar a frequência e a intensidade dos sintomas relacionados à síndrome, os dados qualitativos possibilitam a interpretação dos significados e contextos dessas manifestações, levando em consideração as percepções e experiências pessoais dos participantes na resposta do questionário aplicado.

Essa combinação metodológica contribui para uma análise mais rica e detalhada, quantifica os aspectos mais evidentes do problema, dessa forma, a

pesquisa consegue ampliar tanto as dimensões objetivas quanto as subjetivas da Síndrome de Burnout.

3.1.2 QUANTO À NATUREZA

A pesquisa neste trabalho é de natureza aplicada, pois produz conhecimento voltado para a solução de problemas práticos e imediatos no contexto específico de uma instituição pública de ensino. A pesquisa aplicada é motivada pela necessidade de resolver problemas concretos e imediatos. Seu objetivo é utilizar o conhecimento para aplicações práticas.” (PRODANOV; FREITAS, 2013, p. 58).

Esse trabalho foi aplicado com gestores de um departamento em uma Instituição de Ensino Superior (IES), da rede federal, na cidade de João Pessoa. Ainda houve busca do atendimento dos objetivos específicos alinhados às questões utilizadas no questionário da entrevista, podendo ser observado no quadro 3, descrevendo os sintomas que estão diretamente alinhado com as questões presente no questionário, a pesquisa foi elaborada por meio das teóricas expressadas na fundamentação teórica que embasaram este estudo.

3.1.3 QUANTO AOS OBJETIVOS

Em relação aos seus objetivos, este estudo é classificado como descritivo pois buscou descrever as características de uma população, neste sentido, dos docentes gestores de cursos que fazem parte de uma unidade acadêmica dentro de uma IES analisada. Foi considerado os aspectos da formulação das perguntas que nortearam a pesquisa, além de estabelecer também uma relação entre as variáveis propostas no objeto estudado. “E as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis.” (GIL, 2008, p. 50).

3.1.4 QUANTO AOS PROCEDIMENTOS TÉCNICOS E METODOLÓGICOS

Quanto aos procedimentos metodológicos, foram adotados nesta pesquisa, a combinação de dois tipos de investigação: pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo. A pesquisa bibliográfica foi realizada por meio da análise de artigos científicos, periódicos especializados, revistas acadêmicas e livros que tratam da

temática da Síndrome de Burnout e sua relação com a gestão acadêmica, possibilitando a construção de uma base teórica sólida para fundamentar esse trabalho. Segundo autores citados abaixo, a pesquisa bibliográfica é elaborada com base em material já publicado, constituído principalmente de livros e artigos científicos (LAKATOS; MARCONI, 2003, p. 151). Foi o procedimento feito pela autora deste trabalho de final de curso, desde o momento que iniciou o mesmo, até o término deste estudo.

“Enquanto a pesquisa de campo, é aquela utilizada com o objetivo de obter informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese que se quer comprovar, ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles.” (MARCONI; LAKATOS, 2017, p. 186).

Com este pensamento e agir metodológico, foi feito a pesquisa de campo dentro da unidade acadêmica da IES, com os docentes gestores, utilizando o *whatsapp* do chefe deste departamento de ensino, para pedir que o mesmo encaminhasse a ferramenta de pesquisa elaborada, para o grupo de gestores privado em que este chefe tem acesso, e o mesmo, o fez, com atenção e respeito a esta pesquisa. Ainda houve envio de convite para resposta do questionário para os *emails* destes coordenadores professores dos cursos.

Além disso, a pesquisa de campo estruturou um questionário como ferramenta de coleta de informações, encaminhou o link para o *whatsapp* do chefe deste unidade acadêmica, e o mesmo entregou o link e a solicitação de contribuição e apoio com as respostas do mesmo, aos docentes gestores do grupo, e assim houve a aplicação de um questionário estruturado contendo 23 questões, direcionado aos gestores acadêmicos do departamento de ensino.

O objetivo foi coletar dados que possibilitasse uma análise aprofundada sobre a existência e os aspectos relacionados aos sintomas da Síndrome de Burnout entre os participantes. Essa abordagem permitiu observar diretamente a realidade dos sujeitos investigados e contribuiu para uma compreensão mais concreta e contextualizada do fenômeno estudado.

3.2 UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA

O universo da pesquisa compreende seis docentes gestores, são gestores acadêmicos, coordenadores dos cinco cursos que fazem parte da unidade acadêmica de gestão e negócios do Instituto Federal da Paraíba – Campus João Pessoa. Os cursos oferecidos são de nível superior e técnico, os cursos superiores que compõem essa unidade são: Bacharelado em Administração, Tecnólogo em Negócios Imobiliários, já os cursos técnicos que compõem essa unidade acadêmica são: Curso de Evento que está ligado ao Proeja, o cursos técnicos de contabilidade integrados ao ensino médio. O curso técnico subsequente de Secretariado.

A forma de ingressos nos curso superiores são por meio do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem), também de processos seletivos especiais que inclui transferência interna ou externa de outras instituições de ensino superior, já a forma de ingresso do cursos técnico é por meio de análises de nota de boletim do ensino fundamental para quem irá ingressar no técnico integrado ao ensino médio, em relação aos curso subsequente o ingresso é por meio das notas do histórico do ensino médio. A cada seis meses são ofertadas 40 vagas para os cursos da unidade acadêmica de gestão, exceto para o curso de bacharelado em Administração, são ofertadas 80 vagas a cada semestre, pois o curso é ofertado em dois turnos: matutino e vespertino.

Em relação a amostra, foi definida por acessibilidade e compreende os seis gestores atuantes nesse Departamento, sendo os cinco coordenadores dos cursos do departamento acadêmico e o diretor superior de ensino, atendendo todos os cursos composto nesta área da instituição estudada, representando 100% do universo, sendo uma amostragem não probabilística. A amostra foi 100% atendida.

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário estruturado com perguntas fechadas em escala tipo Likert, elaborado com base em estudos teóricos do psicólogo Herbert J. Freudenberger sobre a Síndrome de Burnout e quantos aos sintomas . O questionário foi disponibilizado por meio da plataforma *Google Forms* e pode ser encontrado no Anexo 1 deste trabalho. “O questionário é um instrumento de coleta de dados constituído por uma série

ordenada de perguntas que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador.” (MARCONI; LAKATOS, 2003, p. 199).

Neste sentido, foi construído um questionário com 18 questões, sendo 17 questões de escala Likert de 5 pontos, sendo questões de múltipla escolha, com 5 opções de afirmações, mas tendo a possibilidade de resposta apenas uma, a última questão possibilita mais de uma resposta por se tratar de atividades que são desenvolvidas em prol da saúde mental. O questionário da pesquisa foi disponibilizado para aos participantes entre os dias 21 de maio até a data de 30 de maio de 2025, através de convites enviados por e-mail aos coordenadores dos cursos, como também através de compartilhamento de *link* de acesso enviado pelo aplicativo de mensagem *WhatsApp*, onde foi enviado ao coordenador geral da área, para ser compartilhado com os demais coordenadores de curso do departamento.

3.4 PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS - FERRAMENTA DA PESQUISA

Os dados coletados foram tratados de forma quantitativa, com uso de gráficos e tabelas gerados automaticamente pela ferramenta *Google Forms*, permitindo análises simples e objetivas. Como também nas perguntas que tinham questões qualitativas, os resultados foram analisados de forma objetiva, coerente e direta utilizando essas respostas para também inserir nas interpretações dos dados encontrados e ainda fundamentados, pela teoria que orientou esse estudo, buscando compreender as manifestações da Síndrome de Burnout entre os gestores. Para Minayo (2001), a análise qualitativa exige sensibilidade teórica para interpretar os dados dentro de seus contextos sociais e humanos.

Para entendimento de como foi construída a ferramenta e assim, desenvolvendo uma análise dos dados, elaborou-se um quadro alinhado aos objetivos do estudo, especificando sintomas que seriam abordados e possivelmente identificados.

QUADRO 3 - Ferramenta Usada: Questionário de pesquisa alinhado aos objetivos específicos

Questões	Sintomas Identificados	Objetivo Específico Relacionado
1,7,8 e 11	Cansaço excessivo, físico e mental; Negatividade constante; Sentimentos de derrota e desesperança; Isolamento	Pontuar os sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante.
2, 4,13,14,15 e 16	Alterações no apetite; Pressão alta; Dor de cabeça frequente; Alteração nos batimentos cardíacos; Dores musculares; Problemas gastrointestinais	Mapear sinais de doenças já existentes, por excesso de atribuição.
3,12	Insônia; Fadiga	Pontuar os sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante.
5, 9	Dificuldades de concentração; Sentimentos de incompetência	Mapear sinais de doenças já existentes, por excesso de atribuição.
6,10	Sentimentos de fracasso e insegurança; Alterações	Pontuar os sintomas de exaustão extrema,

	repentinas de humor	estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante.
--	---------------------	--

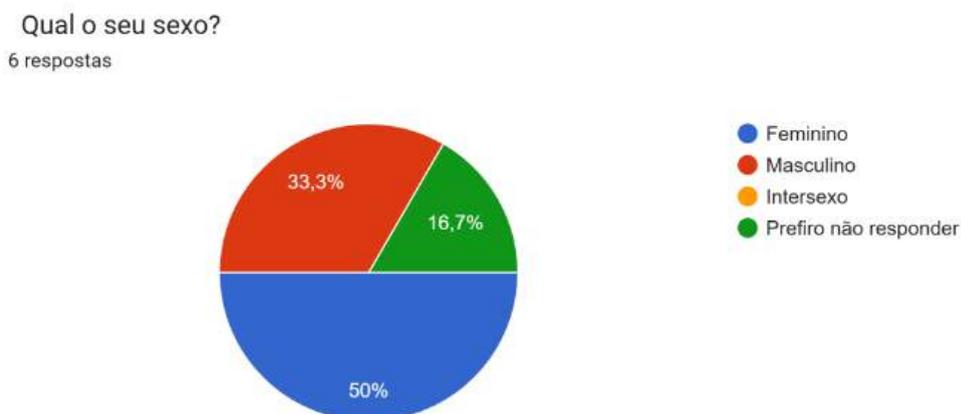
Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

O Quadro 3 apresenta a organização das questões do questionário de pesquisa alinhado aos objetivos específicos deste estudo. As questões foram agrupadas em dois eixos principais: sintomas físicos e sintomas psicológicos. Os sintomas físicos buscam mapear sinais de doenças já existentes, por excesso de atribuição, enquanto os sintomas psicológicos têm como objetivo identificar a exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante. Essa divisão busca oferecer uma análise profunda quanto aos sintomas da síndrome de Burnout nos gestores da instituição analisada.

4 ANÁLISES DE DADOS

A presente pesquisa tem como obtenção, quanto aos aspectos e sintomas relacionados à síndrome de Burnout que pode ser presente em um departamento de ensino, entre os gestores de cursos ofertados na instituição pública de ensino, sintomas esses influenciados pela sobrecarga de atividades pedagógicas, gerenciais e administrativas, já que os docentes desse departamento além de ocuparem cargos gerenciais, ainda podem ocupar cargos de docência ou atividades de ensino pedagógicas. Os dados coletados após aplicação da pesquisa, foram representados em gráficos, os quais apresentam o objetivo direto do estudo, informando o contexto dos participantes, conforme ilustrado a seguir:

Gráfico 1 - Sexo



Fonte: Elaboração da autora, 2025.

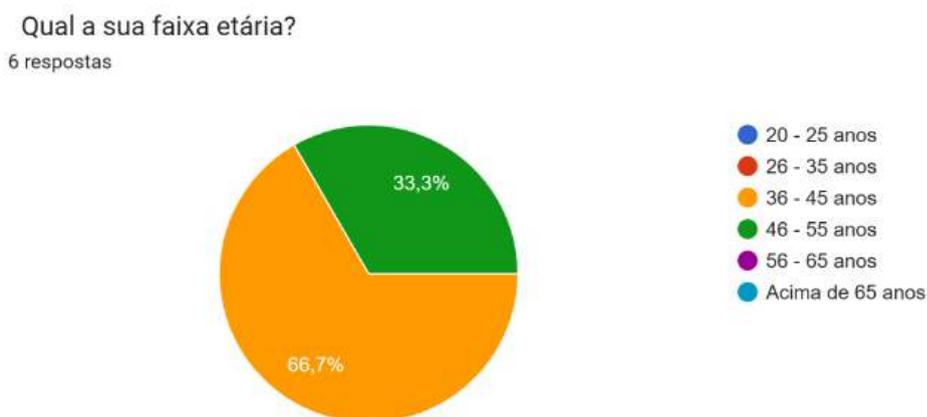
Com base nos dados apresentados no gráfico 1, referente à pergunta "Qual o seu sexo?", observa-se que a maioria dos respondentes da pesquisa, se identifica com o sexo feminino, representando 50% da amostra total (3 participantes). Em seguida, 33,3% dos respondentes se identificam como do sexo masculino (2 participantes), enquanto 16,7% preferiram não informar (1 participante). Nenhum participante se identificou como intersexo.

A predominância de mulheres entre os participantes indica uma maior representatividade feminina entre os gestores desse departamento analisado. "A docência, sobretudo nos níveis médios de ensino, é ocupada majoritariamente por mulheres, o que revela uma feminização da profissão, com implicações sociais e emocionais significativas." Góis e Silva (2016, p. 48). Com base nos resultados obtidos e na fala do autor, podemos considerar maior possibilidades de estresse ocupacional entre as mulheres, visto que diferentes gêneros podem experienciar e expressar o estresse ocupacional de formas distintas, considerando que, o sexo feminino além das atividades desafiadoras diárias do seu respectivos cargos, muitas também precisam lidar com tarefas domésticas e cuidados com a família após a jornada de trabalho. Essa sobrecarga pode estar relacionada à maior percepção de sintomas de esgotamento físico e emocional, como indicado nos gráficos subsequentes, reforçando a reflexão de que o acúmulo de responsabilidades pode influenciar na manifestação da Síndrome de Burnout. Assim, os dados refletem uma

possível conexão entre o acúmulo de tarefas e a capacidade de enfrentamento do estresse entre as participantes do sexo feminino.

Estudos recentes mostram que as mulheres são mais acometidas com a síndrome de Burnout, em relação aos homens. “O risco de esgotamento profissional é agravado entre as mulheres, em decorrência da dupla jornada de trabalho e da pressão cultural sobre o seu desempenho na sociedade” (GONÇALVES et al., 2021, p. 50040). O estudo discute as expectativas da sociedade, que exercem pressão adicional sobre as mulheres para que se destaquem em suas carreiras fora da sua vida familiar. Contribuindo para um nível de estresse prolongado, aumentando a probabilidade de esgotamento e exaustão profissional.

Gráfico 2 - Faixa etária



Fonte: Elaboração da autora, 2025.

O gráfico 2, apresentado à faixa etária dos participantes da pesquisa, revela que a maioria dos respondentes (66,7%) está situada na faixa de 36 a 45 anos, enquanto os demais (33,3%) pertencem ao grupo de 46 a 55 anos. Esses dados indicam que todos os gestores que participaram da pesquisa se encontram em faixas etárias consideradas ativas e produtivas no mercado de trabalho, especialmente em cargos de gestão e coordenação.

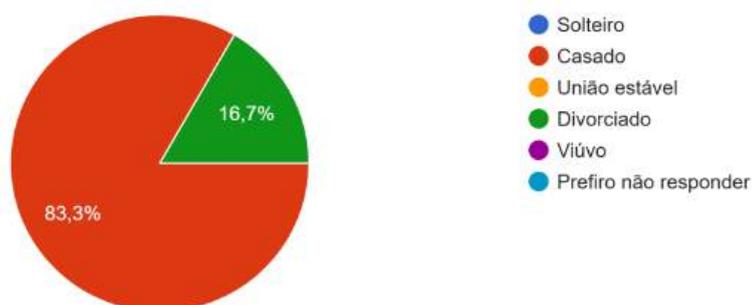
Essa distribuição de participantes nas faixas de 36 a 55 anos demonstra que os respondentes possuem tempo de atuação compatível com cargos de coordenação e liderança. Essa informação pode ser considerada na análise dos

dados subsequentes, permitindo observar possíveis relações entre a faixa etária e a percepção de sintomas relatados no questionário aplicado.

Gráfico 3 - Estado civil

Qual seu estado civil?

6 respostas



Fonte: Elaboração da autora, 2025.

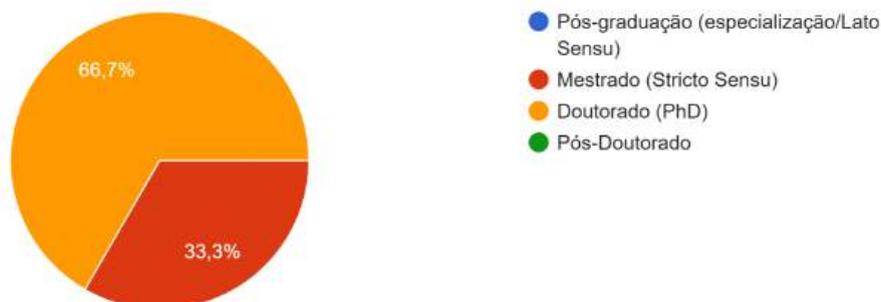
No gráfico 3, observa-se quanto ao estado civil dos participantes, indica que a maioria dos respondentes (83,3%) é casado, enquanto 16,7% são divorciados. Esse dado sugere que grande parte dos gestores acadêmicos do departamento investigado convive com responsabilidades familiares, como também com às exigências do trabalho, o que significa mais responsabilidade e podendo influenciar diretamente na forma como vivenciam o estresse ocupacional.

“A conciliação entre as demandas familiares e profissionais pode representar uma sobrecarga significativa para trabalhadores, especialmente para aqueles que ocupam cargos de liderança ou gerência” (Carlotto, 2010, p. 63). Dessa forma, a informação sobre o estado civil dos respondentes pode ser considerada na análise dos dados da pesquisa, contribuindo para a compreensão das relações entre aspectos pessoais e possíveis sintomas ligados à Síndrome de Burnout.

Gráfico 4 - Escolaridade

Qual sua escolaridade?

6 respostas



Fonte: Elaboração da autora, 2025.

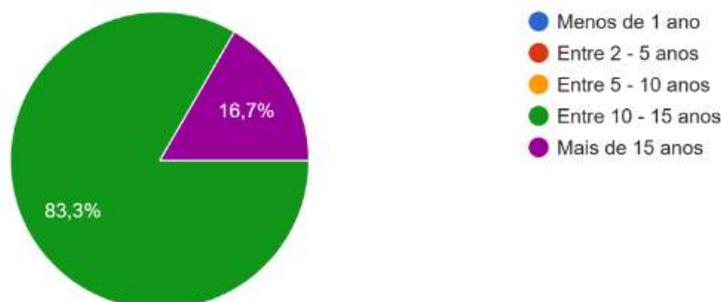
No gráfico 4, observa-se que 66,7% dos gestores respondentes possuem formação em nível de Mestrado (Stricto Sensu), enquanto 33,3% têm Pós-graduação Lato Sensu. Esse dado evidencia um alto grau de escolaridade entre os participantes, o que sugere um perfil profissional com sólida formação acadêmica, comum em instituições federais de ensino.

A distribuição evidencia que todos os participantes da pesquisa possuem formação de nível pós-graduado, o que indica uma homogeneidade em relação ao grau de escolaridade dos gestores. Essa uniformidade pode ser relevante para a compreensão do perfil profissional do grupo analisado, especialmente em se tratando de funções gerenciais exercidas por gestores em uma instituição pública de ensino superior.

Gráfico 5 – Tempo de trabalho na Instituição

Há quanto tempo trabalha no Instituto Federal da Paraíba - IFPB ?

6 respostas



Fonte: Elaboração da autora, 2025.

O Gráfico 5 demonstra que a maioria dos gestores (83,3%) atua no Instituto Federal da Paraíba (IFPB) há mais de 10 anos, enquanto 16,7% acumulam mais de 15 anos de serviço. Esse dado revela uma permanência prolongada na instituição, o que pode ser interpretado sob diferentes perspectivas: por um lado, pode refletir compromisso, experiências, estabilidade profissional através de concurso público para o magistério; por outro, pode apontar para um possível acúmulo de desgaste físico e mental ao longo do tempo, principalmente em contextos de sobrecarga, escassez de pessoal por falta de concurso público para técnicos administrativos e educacional, resultando no aumento de demandas administrativas — fatores que são recorrentes em instituições públicas de ensino e no cenário da administração pública. “A ausência de concursos públicos regulares compromete a renovação dos quadros funcionais, sobrecarrega os servidores ativos e compromete a qualidade dos serviços prestados à sociedade” (MELO; FERREIRA, 2021, p. 89).

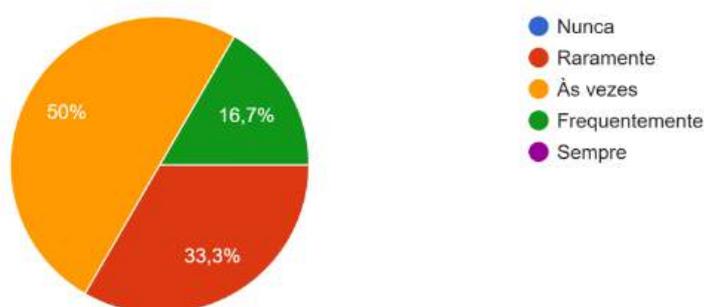
“O tempo prolongado de permanência em instituições públicas, quando não acompanhado de políticas adequadas de cuidado com a saúde mental, pode levar à naturalização do sofrimento psíquico, afetando a produtividade e o bem-estar dos servidores” (PEREIRA; SANTOS, 2022, p. 109). Essa permanência prolongada, quando associada à ausência de políticas institucionais de prevenção ao adoecimento, pode agravar sintomas associados à Síndrome de Burnout. Profissionais que acumulam funções e enfrentam rotina exaustiva, sem pausas ou

acompanhamento psicológico adequado, tornam-se mais vulneráveis ao esgotamento emocional. Nesse cenário, a valorização da saúde mental no serviço público torna-se uma urgência e deve ser pensada como parte da estrutura de gestão de pessoas.

Gráfico 6 - Cansaço excessivo físico e mental

1. Sinto cansaço excessivo, tanto físico quanto mental?

6 respostas

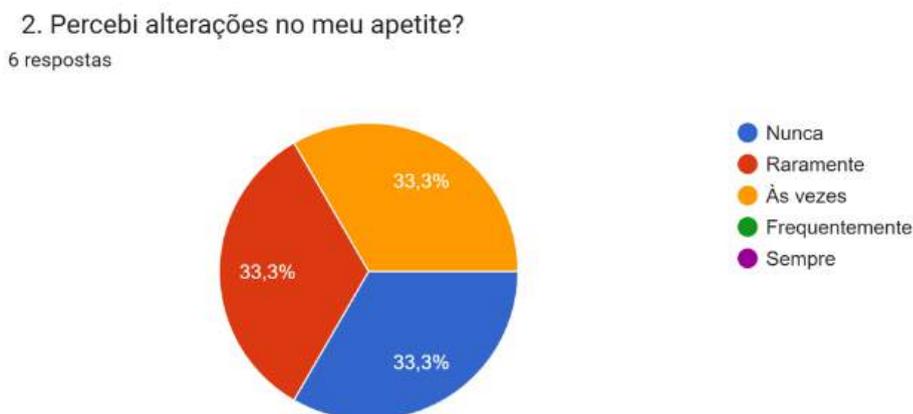


Fonte: Elaboração da autora, 2025.

O gráfico 6 revela que 50% dos gestores afirmaram sentir cansaço excessivo físico e mental “às vezes”, enquanto 33,3% relataram sentir “raramente” e 16,7% disseram sentir “frequentemente”. Não houve respostas nas opções “nunca” ou “sempre”, o que aponta que todos os participantes já experimentaram, em algum grau, algum tipo de esgotamento. Esse dado é relevante, considerando que o cansaço extremo é um dos primeiros sintomas para identificação da Síndrome de Burnout.

Segundo Maslach e Jackson (1981, p. 101), “a exaustão emocional refere-se a sentimentos de estar emocionalmente esgotado e sobrecarregado pelo trabalho”. Essa definição reforça que a frequência relatada pelos participantes pode indicar níveis preocupantes de desgaste, especialmente em contextos de alta demanda como o ambiente educacional público. Dessa forma, os resultados dos dados referente ao gráfico 6 evidenciam a necessidade de atenção por parte da instituição quanto ao bem-estar mental de seus gestores, visto que a continuidade desse quadro pode comprometer não apenas a saúde dos profissionais, mas também a eficiência organizacional e a prestação dos serviços à sociedade acadêmica .

Gráfico 7 - Percepção de alterações no apetite



Fonte: Elaboração da autora, 2025.

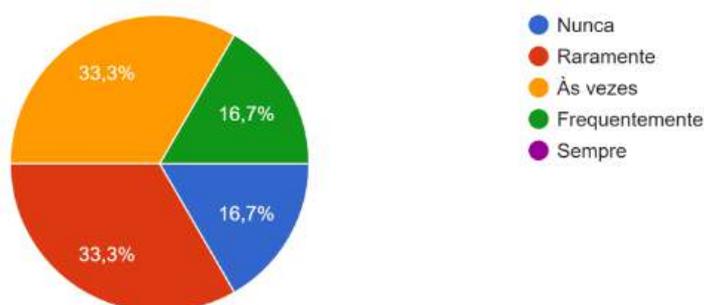
O Gráfico 7 demonstra que as alterações no apetite estão presentes em 66,6% dos participantes, sendo que 33,3% relataram esse sintoma "raramente" e 33,3% "às vezes". Apenas 33,3% afirmaram nunca ter notado esse tipo de alteração, evidenciando que esse é um sinal relativamente frequente entre os gestores respondentes da pesquisa. Alterações alimentares, como perda ou aumento repentino do apetite, são apontadas na literatura como sintomas psicofisiológicos da Síndrome de Burnout.

“As manifestações clínicas mais comuns da síndrome incluem distúrbios do sono, alterações de apetite, cefaléia e fadiga persistente” Vilela et al. (2019, p. S06). Tais sinais físicos como alteração de apetite demonstra um ambiente que possa ter grande exigências. Assim, a presença desse sintoma em dois terços da amostra pode ser interpretada como um indicativo de alerta para a saúde mental dos gestores da unidade acadêmica, exigindo medidas institucionais preventivas e de cuidado psicossocial, com equipes Multiprofissionais em Saúde Mental, com profissionais especializados compostos por profissionais de medicina, enfermagem, psiquiatria, assistência social, psicologia, nutricionista e terapia ocupacional, para promover uma maior qualidade de vida no trabalho, promovendo a motivação e gerenciando os níveis de estresse do ambiente.

Gráfico 8 - Dificuldades para dormir ou insônia

3. Tenho dificuldades para dormir ou sofro de insônia?

6 respostas



Fonte: Elaboração da autora, 2025.

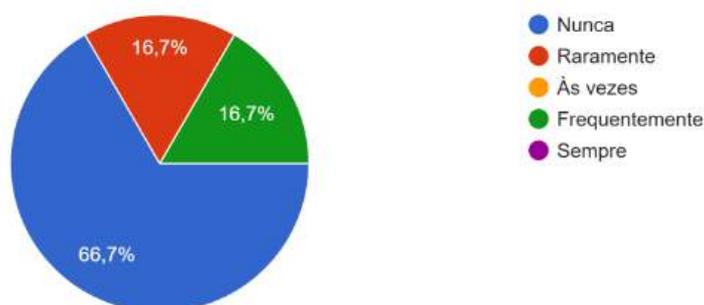
O Gráfico 8 indica que a insônia ou dificuldade para dormir é uma realidade presente entre os participantes da pesquisa. Dos seis gestores respondentes, 33,3% relataram sofrer com esse sintoma “às vezes”, enquanto outros 33,3% afirmaram sentir esse desconforto “raramente”. Além disso, 16,7% disseram que enfrentam essas dificuldades “frequentemente”, enquanto o mesmo percentual relatou que nunca experienciou essa condição.

A insônia é um dos sintomas mais frequentes relacionados à Síndrome de Burnout, pois reflete diretamente os impactos do estresse crônico na qualidade do sono. Diante desses dados, é possível perceber um alerta importante: a qualidade do sono dos gestores públicos está sendo afetada, mesmo que de forma moderada. Diante desse cenário é necessário o reconhecimento desse fator e planos de ação para diminuição dessa manifestação clínica.

Gráfico 9 - Aumento recente da pressão arterial

4. Apresentei aumento da pressão arterial recentemente ?

6 respostas



Fonte: Elaboração da autora, 2025.

O Gráfico 9 mostra a percepção dos respondentes em relação ao aumento da pressão arterial — um sintoma físico que pode estar associado ao estresse crônico e à Síndrome de Burnout. A análise evidencia que a maioria dos participantes (66,7%) relatou nunca ter percebido aumento da pressão arterial recentemente, enquanto 16,7% afirmaram que isso ocorre “raramente” e outros 16,7% “frequentemente”.

Embora a maioria não tenha identificado alterações, o fato de que um terço dos respondentes apontou algum grau de elevação pressórica já é um indicativo de atenção. A pressão arterial elevada está entre os efeitos fisiológicos mais comuns do estresse ocupacional prolongado. “A pressão arterial elevada, quando recorrente, pode ser um reflexo do acúmulo de tensões emocionais e da sobrecarga crônica no trabalho” Segundo Vilela et al. (2019, p. S07).

Esse dado reforça a importância do acompanhamento preventivo da saúde física dos gestores acadêmicos, especialmente considerando que a hipertensão pode ser silenciosa e progressiva, impactando diretamente na vida do indivíduo acometido com esse sintoma.

Gráfico 10 - Dificuldade de concentração nas atividades diárias



Fonte: Elaboração da autora, 2025.

O Gráfico 10 analisa a presença de dificuldades de concentração nas atividades diárias, uma das manifestações cognitivas mais comuns da Síndrome de Burnout. Observa-se uma distribuição equilibrada nas respostas: 33,3% afirmam nunca enfrentar esse tipo de dificuldade, enquanto outros 33,3% relataram que isso ocorre “raramente” e 33,3% “às vezes”. Nenhum dos participantes indicou sofrer esse sintoma com frequência ou de forma constante.

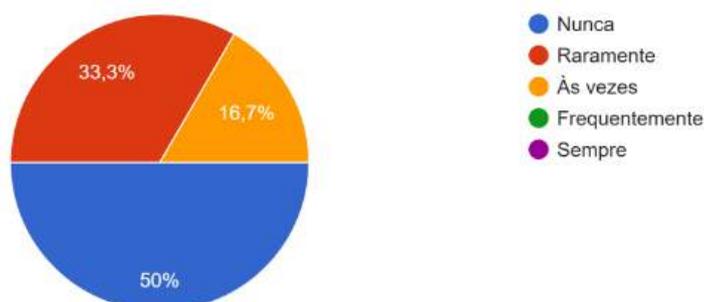
“A capacidade cognitiva pode ser comprometida pela exaustão prolongada, tornando tarefas simples mais difíceis e aumentando o risco de erros” Segundo Maslach e Leiter (2016, p. 104). Apesar de nenhum relato nas faixas mais graves na escala da pesquisa, o fato de 66,6% dos participantes terem vivenciado em algum momento essa dificuldade já serve de alerta. A concentração comprometida é uma consequência frequente da sobrecarga mental e emocional.

Esses dados sugerem a importância de acompanhar continuamente o desempenho cognitivo e o estado emocional dos gestores, especialmente em ambientes de alta demanda, como os departamentos acadêmicos. A atenção a esse aspecto pode ajudar a prevenir o agravamento do quadro e promover estratégias de enfrentamento mais eficazes.

Gráfico 11 - Sentimentos de fracasso e insegurança

6. Sinto sentimentos frequentes de fracasso e insegurança?

6 respostas



Fonte: Elaboração da autora, 2025.

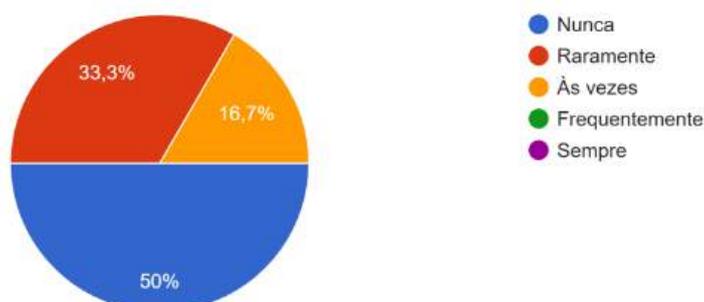
O gráfico 11 revela que metade dos participantes (50%) nunca sente sentimentos frequentes de fracasso e insegurança, o que pode indicar uma percepção positiva sobre sua atuação profissional. No entanto, os outros 50% apresentam algum nível desses sentimentos: 33,3% relataram sentir raramente, enquanto 16,7% afirmaram sentir às vezes.

“A perda de confiança na própria competência profissional está fortemente associada ao avanço do burnout, tornando os indivíduos mais vulneráveis ao distanciamento emocional e à exaustão”. Maslach e Leiter (2017, p. 103). Portanto, através dos dados coletados do gráfico 11, podemos considerar um sinal de alerta, pois mesmo que a maioria absoluta não apresente tais emoções com frequência, uma parcela significativa dos gestores já vivencia sintomas compatíveis com o desgaste emocional, típico da Síndrome de Burnout. Sentimentos de fracasso e insegurança estão entre os elementos psicológicos mais comuns na literatura sobre esgotamento profissional

Dessa forma, é imprescindível que a gestão institucional esteja atenta a esses indicativos, faça uma investigação profunda quanto aos sentimento de fracassos entres os servidores da instituição, para que possa enfrentar através de ação estratégica e políticas de apoio emocional.

Gráfico 12 - Pensamentos negativos recorrentes

7. Percebo uma negatividade constante em meus pensamentos?
6 respostas



Fonte: Elaboração da autora, 2025.

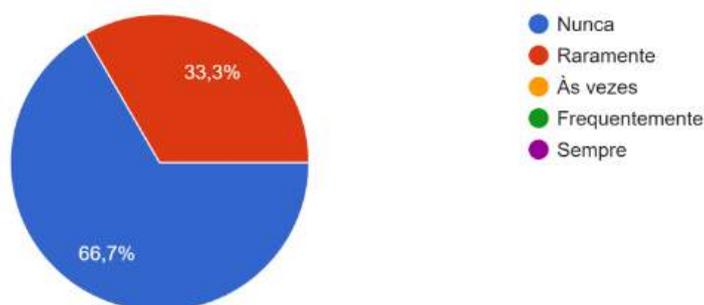
No gráfico 12, que se refere à sintoma de negatividade constante nos pensamentos, o gráfico revela que 50% dos participantes afirmaram nunca perceber negatividade constante em seus pensamentos, enquanto os demais 50% se distribuíram entre “raramente” (33,3%) e “às vezes” (16,7%). Esse resultado aponta um equilíbrio preocupante: embora metade dos gestores não se reconheça nesse sintoma, a outra metade demonstra algum nível de vivência de pensamentos negativos.

A negatividade persistente pode ser um sintoma silencioso e progressivo da Síndrome de Burnout, influenciando a autoestima e a motivação no ambiente de trabalho. De acordo com Maslach e Leiter (2017), A visão desfavorável do próprio desempenho e das relações interpessoais no trabalho contribui diretamente para o distanciamento emocional e a desmotivação do servidor, pensamentos negativos impactar diretamente a saúde mental e física, esses pensamentos reforma o sentimento de tristeza e desanimo, Ignorar esses indícios pode levar ao agravamento do quadro, comprometendo tanto a saúde do profissional sua produtividade, Assim, é necessário que a instituição desenvolva mecanismos de escuta e acolhimento, com profissionais da área relacionadas, para promover a saúde mental dos gestores dessa unidade acadêmica.

Gráfico 13 - Sentimentos frequentes de derrota e desesperança

8. Sinto sentimentos de derrota e desesperança?

6 respostas



Fonte: Elaboração da autora, 2025.

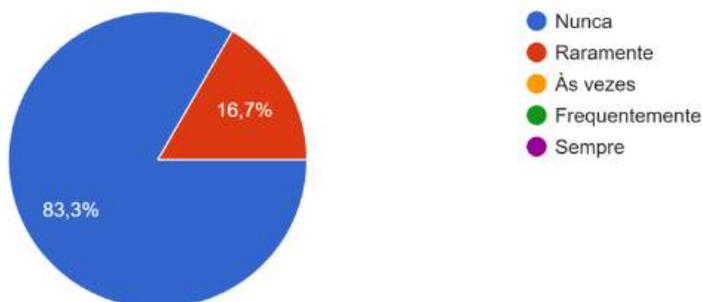
O Gráfico 13 apresenta a distribuição das respostas à pergunta: "Sinto sentimentos de derrota e desesperança?". Os dados mostram que 66,7% dos gestores afirmaram "nunca" experimentar esses sentimentos, enquanto 33,3% responderam "raramente". Nenhum dos participantes relatou vivenciar tais sentimentos com frequência.

Esse resultado é considerado positivo, pois indica que a maioria dos respondentes não se percebe afetada, de forma recorrente, por emoções que são sintomas típicos de estados avançados da Síndrome de Burnout. Contudo, o fato de um terço da amostra indicar que, em algum momento, já se sentiu derrotado ou desesperançoso acende um sinal de alerta para a importância de ações de verificação junto à unidade acadêmica.

O sentimento de desesperança está diretamente ligado à percepção de impotência frente às exigências do trabalho, sendo um dos indicadores emocionais mais relevantes no diagnóstico da síndrome de Burnout" (GIL-MONTE, 2013, p. 82). Dessa forma, mesmo que a maioria declare não se sentir afetada, a presença desse sintoma em parte dos gestores revela a necessidade de atenção contínua e de olhar mais acolhedor quanto à saúde mental no ambiente de trabalho desta instituição.

Gráfico 14 - Sentimentos de incompetência no trabalho ou na vida pessoal.

9. Tenho sentimentos de incompetência relacionados ao trabalho ou vida pessoal?
6 respostas



Fonte: Elaboração da autora, 2025.

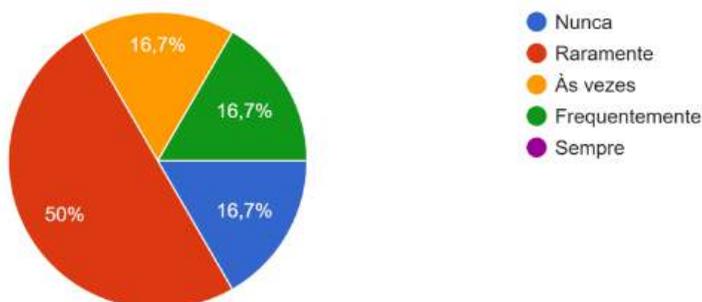
A análise do Gráfico 14 revela que 83,3% dos respondentes afirmam nunca sentir sentimentos de incompetência relacionados ao trabalho ou à vida pessoal, enquanto 16,7% relataram experienciar esse sentimento raramente. Esse resultado pode ser interpretado de forma positiva, já que a grande maioria dos gestores acadêmicos pesquisados não demonstra sinais evidentes desse tipo específico de autopercepção negativa.

Contudo, mesmo que em menor número, a existência de indivíduos que já se percebem incompetentes em algum grau é relevante. "A percepção de incompetência é um dos principais componentes da Síndrome de Burnout e compromete diretamente a autoestima e o desempenho do trabalhador" (GIL-MONTE, 2013, p. 82).

Nesse sentido, é essencial que as instituições estejam atentas a esses indícios, esse sintoma pode evoluir silenciosamente se não for devidamente compreendido e tratado, podendo evoluir para a depressão que é uma doença psiquiátrica crônica. Portanto o acolhimento e apoio institucional são essenciais para combater esse sintoma, com práticas de valorização profissional.

Gráfico 15 - Alterações repentinas de humor

10. Tenho alterações repentinas de humor (irritação, tristeza, euforia)?
6 respostas



Fonte: Elaboração da autora, 2025.

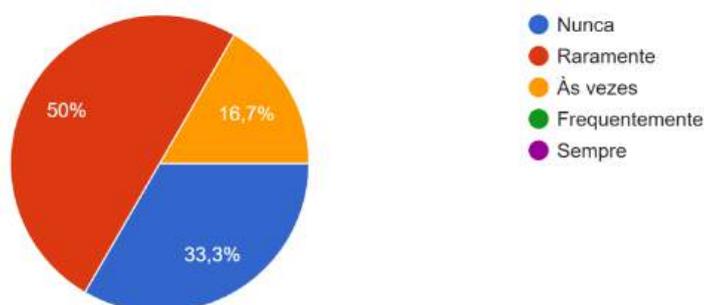
O Gráfico 15 analisa as respostas à questão sobre alterações repentinas de humor, como irritação, tristeza ou euforia. Os dados revelam que 50% dos participantes relatam vivenciar essas mudanças raramente, enquanto os demais 16,7% se distribuem igualmente entre as respostas “nunca”, “às vezes” e “frequentemente”. Esses resultados demonstram que, embora a maioria não experimente essas oscilações com frequência, há uma pequena presença significativa do sintoma entre os gestores pesquisados.

Contudo, é importante destacar que, mesmo em níveis menores, as alterações repentinas de humor já sinalizam um desgaste emocional. “Alterações emocionais súbitas podem indicar sobrecarga psíquica e comprometimento do equilíbrio emocional, sendo comuns em profissionais submetidos a ambientes de alta pressão” (Barros e Oliveira, 2018, p. 92), portanto, a presença parcial desse sintoma não deve ser negligenciada, já que pode evoluir ou se agravar em contextos de maior estresse.

Gráfico 16 - Tendência ao isolamento social entre os gestores

11. Procuo me isolar socialmente mais do que antes?

6 respostas



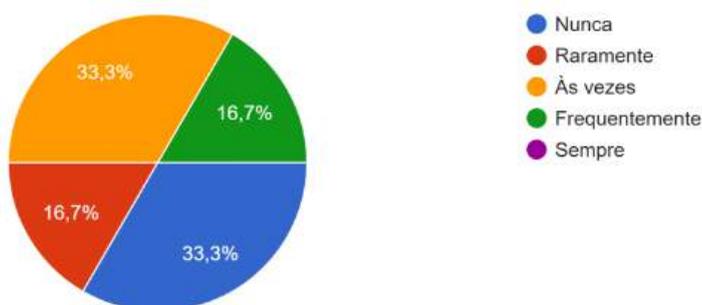
Fonte: Elaboração da autora, 2025.

A análise do Gráfico 16, que trata da frequência com que os gestores acadêmicos relatam se isolar socialmente mais do que antes, revela um aspecto significativo do esgotamento emocional. Observa-se que 50% dos respondentes marcaram “Raramente”, 33,3% “Nunca” e 16,7% “Às vezes”, não havendo registros para as opções “Frequentemente” e “Sempre”. Apesar de a maioria não indicar um padrão recorrente de isolamento social, o fato de uma parcela relevante assinalar “Raramente” ou “Às vezes” já pode representar um sinal de alerta, considerando o contexto da Síndrome de Burnout.

O isolamento social, segundo Maslach e Leiter (2017), é um dos indicadores comportamentais mais preocupantes do Burnout, pois reflete o distanciamento emocional do trabalhador frente às demandas interpessoais. Esse tipo de comportamento pode sinalizar uma tentativa de auto sabotagem frente sintomas não tratados, acumulada pelo ambiente de trabalho, a consequência desse sintoma é o sentimentos de solidão e desmotivação e baixa produtividade. É importante o acompanhamento e olhar empático da instituição para evitar sintoma como esse e baixa produtividade.

Gráfico 17 - Fadiga mesmo após períodos de descanso

12. Sinto fadiga frequente, mesmo após descansar?
6 respostas

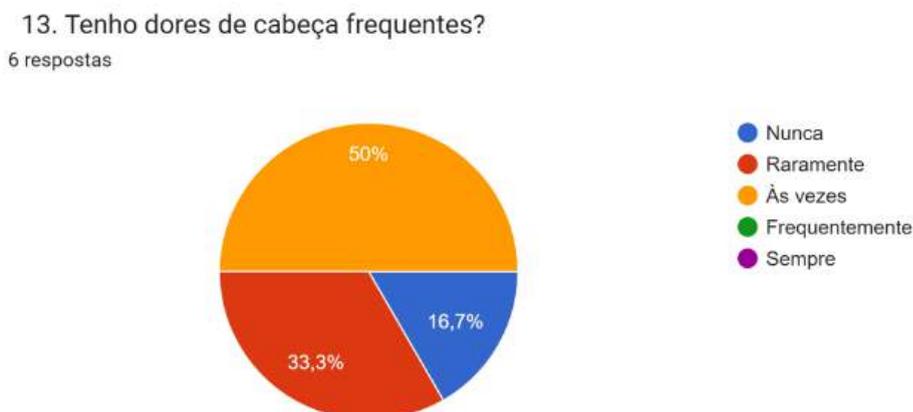


Fonte: Elaboração da autora, 2025.

A análise do Gráfico 17 mostra os resultados da pergunta: "Sinto fadiga frequente, mesmo após descansar?". Os dados revelam que 33,3% dos participantes indicaram "Nunca", 33,3% responderam "Às vezes", 16,7% "Raramente" e 16,7% "Frequentemente", sem registros para "Sempre". Embora a maioria não relate fadiga constante, a soma dos que indicaram sentir esse sintoma com alguma frequência (raramente, às vezes ou frequentemente) representa 66,7% dos respondentes. Embora nenhum dos respondentes tenha marcado a opção "Sempre", os dados indicam que a maioria já vivenciou episódios de fadiga, mesmo após o repouso, o que pode sinalizar um alerta para o desenvolvimento de esgotamento físico relacionado ao ambiente de trabalho.

"A sensação de cansaço constante, mesmo sem esforço físico acentuado, é uma manifestação precoce do esgotamento físico e mental relacionado ao ambiente ocupacional" (Barros e Santos, 2020, p. 37). Portanto, podemos afirmar que a fadiga persistente, mesmo após o repouso, é um dos principais sinais físicos da Síndrome de Burnout. Por fim, é necessário a necessidade de atenção à saúde física e emocional dos gestores, especialmente daqueles que acumulam múltiplas funções e responsabilidades. O trabalho, além de ser uma fonte de renda e realização pessoal, deve também ser um espaço que promova bem-estar, equilíbrio e qualidade de vida. Ignorar os sinais de esgotamento pode comprometer não apenas o desempenho profissional, mas também a saúde integral do indivíduo.

Gráfico 18 - Dores de cabeça entre os gestores



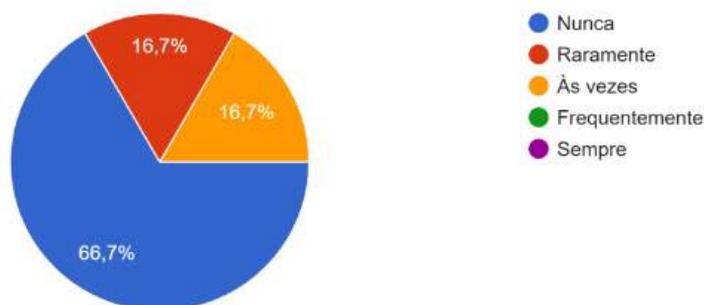
Fonte: Elaboração da autora, 2025.

A análise do Gráfico 18 revela os resultados da pergunta: "Tenho dores de cabeça frequentes?". Os dados indicam que 50% dos participantes responderam "Às vezes", 33,3% "Raramente" e 16,7% "Nunca". Observa-se que, embora nenhum respondente tenha indicado sentir dor de cabeça com alta frequência ("Frequentemente" ou "Sempre"), com isso, observa-se que 83,3% dos respondentes já experimentaram dores de cabeça em algum momento, ainda que em menor intensidade ou frequência. Esse dado é relevante, pois indica que esse sintoma está presente na maioria dos gestores analisados e pode estar associado ao acúmulo de responsabilidades e ao estresse do ambiente de trabalho

Dores de cabeça recorrentes, especialmente quando associadas à rotina de trabalho, podem ser reflexo de tensão muscular, estresse crônico e fadiga mental. Segundo Vilela et al. (2019), sintomas físicos como enxaquecas, são manifestações comuns da Síndrome de Burnout, surgindo como sinais iniciais do esgotamento físico. Assim, é fundamental reconhecer tais sintomas como possíveis indicadores de sobrecarga, exigindo atenção preventiva da instituição. A atuação da gestão de pessoas deve contemplar estratégias para mitigar os fatores que desencadeiam essas condições.

Gráfico 19 - Alterações nos batimentos cardíacos

14. Percebi alterações nos meus batimentos cardíacos (aceleração ou arritmia)?
6 respostas



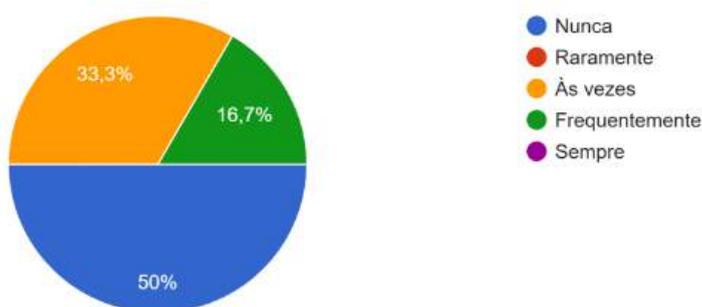
Fonte: Elaboração da autora, 2025.

O gráfico 19 refere-se à questão: “Percebi alterações nos meus batimentos cardíacos (aceleração ou arritmia)?”. Dos seis respondentes, 66,7% afirmaram "Nunca", enquanto 16,7% indicaram "Raramente" e outros 16,7% "Às vezes". Não houve registros nas opções "Frequentemente" ou "Sempre". Esses dados apontam que a maioria dos participantes não vivencia esse sintoma, porém um terço dos gestores já apresentou algum episódio de alteração nos batimentos cardíacos, ainda que de forma não habitual.

Esse sintoma, mesmo de forma não ocasional, deve ser considerado com atenção, já que alterações cardíacas podem estar associadas a níveis elevados de estresse, ansiedade ou sobrecarga emocional. S Lipp (2010), “o estresse pode desencadear reações físicas como taquicardia, hipertensão e distúrbios gastrointestinais, sendo um importante indicativo de que o organismo está sob pressão constante” (Lipp, 2010, p. 43). Portanto, mesmo que a frequência desses sintomas não seja alta, sua presença, ainda que eventual, pode refletir desequilíbrios emocionais que, se ignorados, podem evoluir para quadros mais graves relacionados à Síndrome de Burnout.

Gráfico 20 - Dores musculares recorrentes

15. Sinto dores musculares recorrentes sem motivo aparente?
6 respostas



Fonte: Elaboração da autora, 2025.

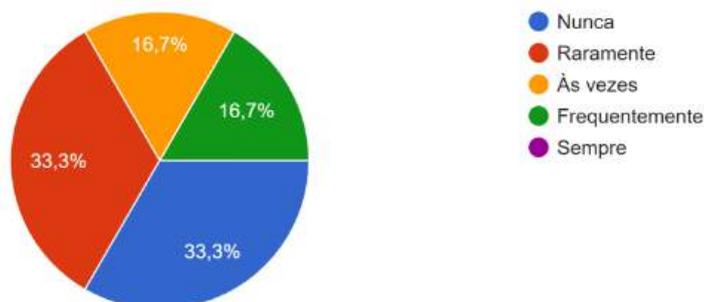
No gráfico 20, referente à questão: “Sinto dores musculares recorrentes sem motivo aparente?”. Dos seis respondentes, 50% afirmaram “Nunca”, enquanto 33,3% indicaram “Raramente” e 16,7% responderam “Às vezes”. Não houve registros nas opções “Frequentemente” ou “Sempre”. Esses dados demonstram que, embora metade dos gestores não relate esse sintoma, a outra metade já apresentou episódios de dores musculares, ainda que de forma não habitual.

As tensões emocionais prolongadas se manifestam fisicamente, muitas vezes na forma de dores musculares, fadiga crônica e outros desconfortos físicos” (Selye, 1974, p. 32). Com isso, podemos refletir a evidência que, embora os relatos não indiquem uma frequência elevada, a ocorrência desses sintomas pode ser interpretada como sinal de preocupação para processos de adoecimento emocional e físico, característicos da síndrome de Burnout. Portanto, a presença desse desconforto físico entre os gestores reforça a importância de intervenções preventivas do estresse ocupacional.

Gráfico 21 - Problemas gastrointestinais entre os gestores

16. Tenho apresentado problemas gastrointestinais?

6 respostas



Fonte: Elaboração da autora, 2025.

O Gráfico 21 refere-se à questão: “Tenho apresentado problemas gastrointestinais?”. Dos seis gestores respondentes, 33,3% afirmaram "Nunca", 33,3% indicaram "Raramente", 16,7% responderam "Às vezes" e outros 16,7% "Frequentemente". Não houve registros na opção "Sempre". Esses dados indicam que metade dos participantes já vivenciou episódios de problemas gastrointestinais, com graus variados de frequência, enquanto a outra metade raramente ou nunca apresenta esse tipo de sintoma.

"As alterações no trato gastrointestinal, como dores, desconfortos e má digestão, estão entre os principais sinais físicos do estresse, sendo comuns em indivíduos submetidos a altos níveis de pressão no trabalho" (LIPP, 2010, p. 43). Dessa forma, a presença desse sintoma entre parte dos gestores pode sinalizar uma sobrecarga emocional significativa, refletindo o impacto do estresse crônico e os riscos associados à Síndrome de Burnout. Diante desse cenário, é essencial que os gestores e a instituição estejam atentos a esses sinais, adotando práticas que promovam o equilíbrio emocional e redução do estresse ocupacional.

Gráfico 22 - Prática regular de atividades após o trabalho

17. Existe alguma atividade ou prática que você realiza regularmente para reduzir o cansaço físico/mental ou o estresse após a jornada de trabalho?

6 respostas



Fonte: Elaboração da autora, 2025.

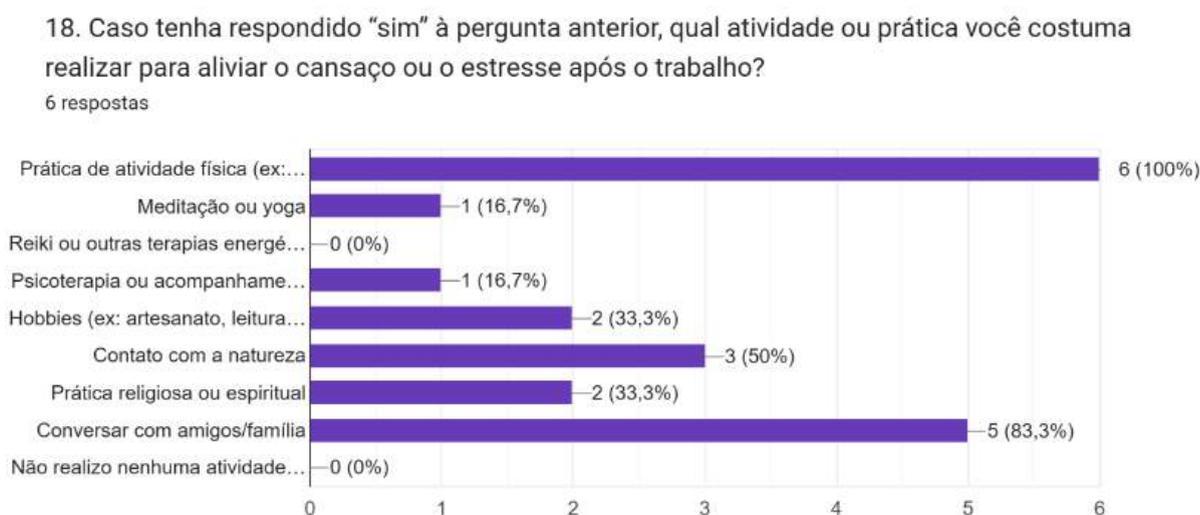
O Gráfico 22 corresponde à questão: "Existe alguma atividade ou prática que você realiza regularmente para reduzir o cansaço físico/mental ou o estresse após a jornada de trabalho?". 100% dos gestores participantes responderam "Sim", indicando que todos adotam alguma prática ou atividade regular com o intuito de aliviar o estresse e o cansaço proveniente do trabalho.

Esse dado revela um aspecto extremamente positivo dentro do contexto organizacional, especialmente considerando o ambiente de alta demanda e pressão enfrentado pelos gestores. A adoção de práticas de autocuidado, como atividades físicas, momentos de lazer, exerce papel fundamental na promoção da saúde mental e física, na prevenção do estresse crônico e, conseqüentemente, na redução dos riscos associados à Síndrome de Burnout.

"A prática regular de atividades físicas e de lazer contribui significativamente para a diminuição dos níveis de estresse, melhora a qualidade do sono, promove bem-estar emocional e fortalece os mecanismos de enfrentamento diante das demandas profissionais" (FERREIRA et al., 2019, p. 5). Diante disso, fica evidente que os gestores que adotam práticas regulares lidam melhor frente às adversidades laborais, pois seus níveis de estresse estão controlados, existe maior satisfação na realização das tarefas diárias. Essa escolha não apenas contribui para o equilíbrio emocional, como também é uma estratégia eficaz de prevenção de agravos relacionados à saúde mental, como ansiedade, depressão e Síndrome de Burnout.

Portanto, estimular a manutenção dessas práticas e até mesmo criar políticas institucionais que favoreçam momentos de pausa, descanso e lazer, torna-se uma ação essencial e estratégica para a saúde dos gestores acadêmicos, quanto para a qualidade do ambiente organizacional.

Gráfico 23 - Tipos de atividades ou práticas realizadas



Fonte: Elaboração da autora, 2025.

O Gráfico 23 refere-se à questão: “Caso tenha respondido ‘sim’ à pergunta anterior, qual atividade ou prática você costuma realizar para aliviar o cansaço ou o estresse após o trabalho?”. Observa-se que 100% dos gestores afirmaram praticar atividade física, sendo essa a estratégia mais adotada. Outras práticas relevantes são conversar com amigos ou familiares (83,3%), contato com a natureza (50%), além de hobbies (33,3%) e prática religiosa ou espiritual (33,3%). Em menor proporção, aparecem meditação ou yoga (16,7%) e psicoterapia ou acompanhamento psicológico (16,7%). Não houve registros para “Reiki ou outras terapias energéticas” nem para “Não realizo nenhuma atividade”..

Esses dados refletem, de forma positiva, que os gestores não apenas reconhecem a necessidade de cuidar da própria saúde mental, como também adotam múltiplas estratégias para enfrentar o estresse ocupacional. A prevalência da prática de atividade física como principal recurso é extremamente relevante,

considerando seus amplamente comprovados benefícios na redução do estresse, na melhora do humor, na qualidade do sono e na prevenção de transtornos emocionais.

A atividade física regular atua na diminuição dos níveis de cortisol, hormônio relacionado ao estresse, além de estimular a produção de endorfinas, que promovem sensações de bem-estar e relaxamento” (OLIVA et al., 2018, p. 9). Da mesma forma, o fortalecimento dos vínculos sociais — refletido na alta adesão à prática de conversar com amigos e familiares (83,3%) — é essencial, pois a interação social tem efeito protetivo contra o estresse e contribui para a resiliência emocional (BAUMEISTER; LEARY, 1995).

Por outro lado, chama a atenção a baixa procura por psicoterapia (16,7%), que é reconhecida como uma das ferramentas mais eficazes para lidar com o estresse crônico e prevenir o Burnout. Isso pode estar associado a barreiras culturais, estigmas ou até falta de acesso, o que evidencia a necessidade de discutir mais abertamente, dentro do contexto institucional, a importância do acompanhamento psicológico. Portanto, embora os dados indiquem que os gestores adotam estratégias saudáveis e diversificadas, é necessário refletir sobre o fortalecimento de práticas que promovam não apenas o bem-estar físico, mas também o cuidado sistemático com a saúde mental, por meio de suporte psicossocial, espaços de escuta e acompanhamento profissional contínuo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo central identificar a presença de sintomas da Síndrome de Burnout em gestores de um departamento de ensino de uma instituição pública federal, o Instituto Federal da Paraíba (IFPB), Campus João Pessoa, buscando compreender como os fatores laborais e emocionais se relacionam com o esgotamento profissional. Trazendo como objetivos: I) Pontuar os sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante; II) Mapear sinais de doença já existentes, por excesso de atribuições pelo cargo gerencial; III) Esquematizar atividades no dia a dia que podem minimizar os sintomas e sinais encontrados na pesquisa feita. A partir da aplicação de um questionário estruturado com 23 questões, foi possível observar que parte dos gestores relatam sintomas físicos e emocionais compatíveis

com os descritos na literatura científica sobre o Burnout, como cansaço excessivo, dificuldades de concentração, insônia e alterações de humor.

Os dados analisados indicam que, embora não haja uma prevalência alarmante dos sintomas mais severos, há sinais de alerta que merecem atenção institucional. A presença de sintomas moderados, mesmo que intermitentes, pode indicar o início de um quadro de esgotamento profissional, especialmente considerando a sobrecarga de funções administrativas e acadêmicas enfrentadas pelos gestores. Assim, conclui-se que os objetivos propostos neste trabalho foram, em sua maioria, atendidos — sendo plenamente alcançados os objetivos específicos I e II, enquanto o objetivo específico III, relacionado à esquematização de atividades cotidianas que minimizam os sintomas, não foi plenamente contemplado.

Ainda assim, a pesquisa conseguiu responder à sua pergunta norteadora, que foi: “Quais os sintomas e sinais que existem nos gestores do departamento de uma instituição de ensino público federal em João Pessoa?”, confirmando a presença de algumas manifestações que podem ser compatíveis com sintomas da Síndrome de Burnout entre os participantes. Entre as limitações da pesquisa, destaca-se o número reduzido de participantes, uma vez que o estudo se concentrou em apenas um departamento da unidade acadêmica, o que impossibilita a generalização dos dados para toda a instituição. Além disso, o caráter subjetivo das respostas e a sensibilidade do tema podem ter influenciado a sinceridade ou a profundidade das respostas, mesmo com o anonimato garantido.

Como proposta para estudos futuros, sugere-se a ampliação da pesquisa para englobar não apenas os gestores, mas também os docentes e demais servidores técnico-administrativos de todos os setores e departamentos do IFPB, proporcionando uma análise mais ampla sobre a saúde mental dos profissionais que compõem a instituição. Tal sugestão se justifica, principalmente, diante da escassez de concursos públicos, que tem resultado na sobrecarga de atividades, sobretudo entre os docentes, o que impacta diretamente na qualidade dos serviços prestados, aspecto diretamente relacionado aos princípios da eficiência e da moralidade previstos no caput do art. 37 da Constituição Federal, os quais orientam a Administração Pública no cumprimento de suas funções. Ressalta-se que, conforme a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que institui o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, o acesso a cargos públicos deve ocorrer por meio de concurso público,

obedecendo ao princípio da impessoalidade (Art.1º). Nesse contexto, a Lei Orçamentária Anual (LOA) de 2025 autoriza a realização de concurso público para o IFPB, sendo uma medida bem-vinda, visto que contribui para a redução da sobrecarga de trabalho entre os servidores. Segundo informações recentes divulgadas pelo Sintef-PB, sindicato que representa os professores e técnicos do Instituto, a banca organizadora do certame já está em fase de contratação, e o concurso está previsto para ocorrer ainda em 2025.

Esse cenário reforça a importância de ampliar os estudos sobre o impacto da sobrecarga laboral, especialmente em momentos de transição institucional e reposição de pessoal. Além disso, recomenda-se a realização de estudos qualitativos, como entrevistas e grupos focais, que permitam compreender de forma mais aprofundada as vivências subjetivas dos servidores e os fatores organizacionais que favorecem o esgotamento emocional. Investigações futuras também poderiam considerar variáveis como gênero, tempo de serviço e perfil ocupacional, a fim de identificar padrões de vulnerabilidade à Síndrome de Burnout no contexto do serviço público federal. Espera-se que este estudo contribua significativamente para a gestão acadêmica de gestão e negócios do Campus, para o fortalecimento da qualidade dos serviços prestados à sociedade acadêmica, favorecendo a eficiência e transparência na Administração Pública Federal.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, P. S. DE .; CARDOSO, T. A. DE O.. **Prazer e dor na docência: revisão bibliográfica sobre a Síndrome de Burnout. Saúde e Sociedade**, v. 21, n. 1, p. 129–140, jan. 2012.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO (ANAMT). **Síndrome de Burnout atinge 30% dos trabalhadores brasileiros**. 2022. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2022/01/28/sindrome-de-burnout-atinge-30-dos-trabalhadores-brasileiros/>. Acesso em: 19 maio 2025.
- BARROS, Diana Cristina; SANTOS, Felipe José dos. **Burnout e trabalho docente: uma análise sobre saúde mental e sofrimento psíquico**. São Paulo: Vozes, 2020.
- BARROS, João Carlos; OLIVEIRA, Maria Cecília. **Síndrome de Burnout e saúde mental no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2018.
- BAUMEISTER, Roy F.; LEARY, Mark R. **The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation**. *Psychological Bulletin*, v. 117, n. 3, p. 497–529, 1995.
- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. 3. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 04 mai. 2025.
- BRASIL. *Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008*. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. **Diário Oficial da União: seção 1**, Brasília, DF, ano 145, n. 251, p. 1–3, 30 dez. 2008.
- BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais**. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 12 dez. 1990.
- BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União: seção 1**, Brasília, DF, p. 27833, 23 dez. 1996.

CARLOTTO, Mary Sandra Carlotto. **Síndrome de Burnout: características e possíveis estratégias de intervenção**. 2. ed. Porto Alegre: Edipucrs, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007. DE, D.-G. **Institucional**, 2016. Disponível em: <<https://www.ifpb.edu.br/sic/institucional>>. Acesso em: 7 maio. 2025.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

FERREIRA, A. L.; MENDES, F. A. **Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público**. Brasília: ENAP, 2001.

FERREIRA, Leticia de Oliveira; SOUZA, Juliana Ribeiro de; LIMA, Amanda Fernandes. **Atividade física como estratégia de enfrentamento do estresse ocupacional: uma revisão integrativa**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento, [S. l.], v. 6, n. 7, p. 1-15, jul. 2019.

FREUDENBERGER, Herbert J. **Burnout: the high cost of high achievement**. Garden City, NY: Anchor Press, 1980.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL-MONTE, Pedro R. **El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar**. Madrid: Pirámide, 2013.

GÓIS, Silvana Maria; SILVA, Renata Cristiane da. **Gênero e trabalho docente: uma análise sobre a feminização do magistério**. Revista Exitus, Santarém (PA), v. 6, n. 3, p. 47-66, set./dez. 2016.

GONÇALVES, Layse Maurício Fortes et al. **Síndrome de burnout e o trabalho feminino no Brasil**. International Journal of Development Research, v. 11, n. 09, p. 50039–50043, set. 2021.

IFPB – INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA. **Edital nº 147, de 21 de dezembro de 2018**. Concurso público para provimento de cargos técnico-administrativos em educação. João Pessoa: IFPB, 2018. Disponível em: <https://www.ifpb.edu.br/>. Acesso em: 14 maio 2025.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. **Estresse emocional: a síndrome do stress no Brasil**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E. **The measurement of experienced burnout**. *Journal of Organizational Behavior*, v. 2, n. 2, p. 99-113, 1981. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>. Acesso em: 28 abr. 2025.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E. **The measurement of experienced burnout**. *Journal of Organizational Behavior*, v. 2, n. 2, p. 99–113, 1981.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. **Banishing burnout: Six strategies for improving your relationship with work**. San Francisco: Jossey-Bass, 2016.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. **The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It**. San Francisco: Jossey-Bass, 2017.

MASSA, Lilian Dias Bernardo; SILVA, Talita Silvério de Souza; SÁ, Isabela Sebastian Vieira Barbosa; BARRETO, Bárbara Costa de Sá; ALMEIDA, Pedro Henrique Tavares Queiroz de; PONTES, Tatiana Barcelos. Síndrome de Burnout em professores universitários. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 27, n. 1, p. 23–31, 2016.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 36. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2023.

MELO, Juliana Andrade de; FERREIRA, Gustavo Moreira. **Gestão de pessoas e os desafios da escassez de concursos públicos no Brasil**. *Revista Brasileira de Administração Pública*, Brasília, v. 55, n. 2, p. 85–100, 2021.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 9. ed. São Paulo: Hucitec, 2001.

MORAES, J. R. A.; SILVA, R. A.; COSTA, A. L. **Gestão de pessoas na administração pública: desafios e perspectivas**. Brasília: ENAP, 2009.

OLIVA, Diego Sanches et al. **Efeitos da atividade física no estresse: uma revisão sistemática**. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*, Ponta Grossa, v. 10, n. 3, p. 1-14, 2018.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde – 11ª Revisão**. Genebra: OMS, 2019. Disponível em: <https://icd.who.int>. Acesso em: 28 abr. 2025.

PEREIRA, Thiago de Almeida; SANTOS, Mariane Oliveira. **Saúde mental e trabalho no serviço público: desafios contemporâneos da gestão de pessoas**. *Revista Gestão Pública em Debate*, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 103–116.

SELYE, Hans. **Stress: a tensão da vida**. 2. ed. São Paulo: Ibrasa, 1974.

TRIGO, Telma Ramos; CHENG, Chei Tung; HALLAK, Jaime Eduardo Cecílio. **Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos**. *Revista de Psiquiatria Clínica*, São Paulo, v. 34, n. 5, p. 223-233, 2007.

VILELA, Monik Gonçalves et al. **Síndrome de Burnout: atualização e revisão integrativa da literatura**. *Revista Médica de Minas Gerais*, v. 29, supl. 1, p. S04-S11, 2019.

APÊNDICE – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA APLICADA**QUESTIONÁRIO DE ENTREVISTA****PARTE I - DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

Qual o seu sexo?

- Feminino
- Masculino
- Intersexo
- Prefiro não responder

Qual a sua faixa etária?

- 20 - 25 anos
- 26 - 35 anos
- 36 - 45 anos
- 46 - 55 anos
- 56 - 65 anos
- Acima de 65 anos

Qual seu estado civil?

- Solteiro
- Casado
- União estável
- Divorciado
- Viúvo
- Prefiro não responder

Qual sua escolaridade?

- Pós-graduação (especialização/Lato Sensu)
- Mestrado (Stricto Sensu)
- Doutorado (PhD)
- Pós-Doutorado

Há quanto tempo trabalha no Instituto Federal da Paraíba - IFPB ?

- Menos de 1 ano
- Entre 2 - 5 anos
- Entre 5 - 10 anos
- Entre 10 - 15 anos
- Mais de 15 anos

PARTE II - POSSÍVEIS SINTOMAS ASSOCIADOS À BURNOUT

1. Sinto cansaço excessivo, tanto físico quanto mental?

- | | |
|------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Nunca | <input type="checkbox"/> Frequentemente |
| <input type="checkbox"/> Raramente | <input type="checkbox"/> Sempre |
| <input type="checkbox"/> Às vezes | <input type="checkbox"/> Outro: |

2. Percebi alterações no meu apetite?

- | | |
|------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Nunca | <input type="checkbox"/> Frequentemente |
| <input type="checkbox"/> Raramente | <input type="checkbox"/> Sempre |
| <input type="checkbox"/> Às vezes | <input type="checkbox"/> Outro: |

3. Tenho dificuldades para dormir ou sofro de insônia?

- | | |
|------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Nunca | <input type="checkbox"/> Frequentemente |
| <input type="checkbox"/> Raramente | <input type="checkbox"/> Sempre |
| <input type="checkbox"/> Às vezes | <input type="checkbox"/> Outro: |

4. Apresentei aumento da pressão arterial recentemente ?

- | | |
|------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Nunca | <input type="checkbox"/> Frequentemente |
| <input type="checkbox"/> Raramente | <input type="checkbox"/> Sempre |
| <input type="checkbox"/> Às vezes | <input type="checkbox"/> Outro: |

5. Tenho dificuldade de concentração nas atividades diárias?

- | | |
|------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Nunca | <input type="checkbox"/> Frequentemente |
| <input type="checkbox"/> Raramente | <input type="checkbox"/> Sempre |
| <input type="checkbox"/> Às vezes | <input type="checkbox"/> Outro: |

6. Sinto sentimentos frequentes de fracasso e insegurança

- | | |
|--------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Nunca | <input type="checkbox"/> Frequentemente |
|--------------------------------|---|

- Raramente Sempre
 Às vezes Outro:

7. Percebo uma negatividade constante em meus pensamentos?

- Nunca Frequentemente
 Raramente Sempre
 Às vezes Outro:

8. Sinto sentimentos de derrota e desesperança?

- Nunca Frequentemente
 Raramente Sempre
 Às vezes Outro:

9. Tenho sentimentos de incompetência relacionados ao trabalho ou vida pessoal?

- Nunca Frequentemente
 Raramente Sempre
 Às vezes Outro:

10. Tenho alterações repentinas de humor (irritação, tristeza, euforia)?

- Nunca Frequentemente
 Raramente Sempre
 Às vezes Outro:

11. Procuro me isolar socialmente mais do que antes?

- Nunca Frequentemente
 Raramente Sempre
 Às vezes Outro:

12. Sinto fadiga frequente, mesmo após descansar?

- Nunca Frequentemente
 Raramente Sempre
 Às vezes Outro:

13. Tenho dores de cabeça frequentes?

- | | |
|------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Nunca | <input type="checkbox"/> Frequentemente |
| <input type="checkbox"/> Raramente | <input type="checkbox"/> Sempre |
| <input type="checkbox"/> Às vezes | <input type="checkbox"/> Outro: |

14. Percebi alterações nos meus batimentos cardíacos (aceleração ou arritmia)?

- | | |
|------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Nunca | <input type="checkbox"/> Frequentemente |
| <input type="checkbox"/> Raramente | <input type="checkbox"/> Sempre |
| <input type="checkbox"/> Às vezes | <input type="checkbox"/> Outro: |

15. Sinto dores musculares recorrentes sem motivo aparente?

- | | |
|------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Nunca | <input type="checkbox"/> Frequentemente |
| <input type="checkbox"/> Raramente | <input type="checkbox"/> Sempre |
| <input type="checkbox"/> Às vezes | <input type="checkbox"/> Outro: |

16. Tenho apresentado problemas gastrointestinais?

- | | |
|------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Nunca | <input type="checkbox"/> Frequentemente |
| <input type="checkbox"/> Raramente | <input type="checkbox"/> Sempre |
| <input type="checkbox"/> Às vezes | <input type="checkbox"/> Outro: |

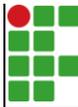
PARTE III - ATIVIDADES DESENVOLVIDAS EM PROL DA SAÚDE MENTAL

17. Existe alguma atividade ou prática que você realiza regularmente para reduzir o cansaço físico/mental ou o estresse após a jornada de trabalho?

- Sim
 Não

18. Caso tenha respondido “sim” à pergunta anterior, qual atividade ou prática você costuma realizar para aliviar o cansaço ou o estresse após o trabalho?

- Prática de atividade física (ex: caminhada, academia, dança)
- Meditação ou yoga
- Reiki ou outras terapias energéticas
- Psicoterapia ou acompanhamento psicológico
- Hobbies (ex: artesanato, leitura, música, jardinagem)
- Contato com a natureza
- Prática religiosa ou espiritual
- Conversar com amigos/família
- Não realizo nenhuma atividade específica
- Outro:

	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
	Campus João Pessoa - Código INEP: 25096850
	Av. Primeiro de Maio, 720, Jaguaribe, CEP 58015-435, João Pessoa (PB)
	CNPJ: 10.783.898/0002-56 - Telefone: (83) 3612.1200

Documento Digitalizado Ostensivo (Público)

Trabalho de Conclusão de Curso

Assunto:	Trabalho de Conclusão de Curso
Assinado por:	Amanda Aguiar
Tipo do Documento:	Relatório
Situação:	Finalizado
Nível de Acesso:	Ostensivo (Público)
Tipo do Conferência:	Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- **Amanda Aguiar dos Santos, DISCENTE (20202460077) DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - JOÃO PESSOA**, em 25/08/2025 20:03:31.

Este documento foi armazenado no SUAP em 26/08/2025. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 1586904

Código de Autenticação: 7c443ef0eb

