



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS**

---

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS -  
UFGD**

**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS  
CONTÁBEIS E ECONOMIA  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**VITÓRIA MIRANDA NEVES**

**INDICADORES DE BURNOUT EM PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO FÍSICA:  
UMA PESQUISA EM UMA ACADEMIA**

**DOURADOS/MS  
2026**



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

---

VITÓRIA MIRANDA NEVES

**INDICADORES DE BURNOUT EM PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO FÍSICA:  
UMA PESQUISA EM UMA ACADEMIA**

Trabalho de Graduação II apresentado à Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia da Universidade Federal da Grande Dourados, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador (a) : Professor(a) Manoela Moraes



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

---

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP).

N513i Neves, Vitória Miranda

INDICADORES DE BURNOUT EM PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO FÍSICA: UMA  
PESQUISA EM UMA ACADEMIA [recurso eletrônico] / Vitória Miranda Neves. -- 2026.  
Arquivo em formato pdf.

Orientadora: Manoela Moraes.

TCC (Graduação em Administração)-Universidade Federal da Grande Dourados, 2026.

Disponível no Repositório Institucional da UFGD em:

<https://portal.ufgd.edu.br/setor/biblioteca/repositorio>

1. Síndrome de Burnout. 2. Profissionais de Educação Física. 3. Saúde Mental. 4.  
Gestão de Pessoas. 5. Academias. I. Moraes, Manoela. II. Título.

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

©Direitos reservados. Permitido a reprodução parcial desde que citada a fonte.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

---

ATA DE APROVAÇÃO DE BANCA EXAMINADORA DE TRABALHO DE  
GRADUAÇÃO II - SEMESTRE LETIVO 2026.1

**INDICADORES DE BURNOUT EM PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO FÍSICA:  
UMA PESQUISA EM UMA ACADEMIA**

Vitória Miranda Neves

Esta monografia, realizada virtualmente, foi julgada adequada para aprovação na atividade acadêmica específica de Trabalho de Graduação II, que faz parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Administração pela Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia – FACE – da Universidade Federal da Grande Dourados/UFGD.

Apresentada à Banca Examinadora integrada pelos professores:

Documento assinado digitalmente  
 **MANOELA MORAIS**  
Data: 06/07/2026 09:38:50-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>  
Presidente  
Prof.<sup>a</sup> Manoela Morais

Documento assinado digitalmente  
 **NARCISO BASTOS GOMES**  
Data: 04/07/2026 19:03:27-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Avaliador 1  
Prof.<sup>o</sup> Narciso Bastos Gomes

Documento assinado digitalmente  
 **AFONSO GUILHERME FERREIRA EGIDIO ANTIQU**  
Data: 03/07/2026 20:11:40-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Avaliador 2  
Prof.<sup>o</sup> Afonso Guilherme Ferreira Egidio Antiqueira



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

---

## RESUMO

A Síndrome de Burnout caracteriza-se pelo esgotamento físico e emocional decorrente das atividades laborais, constituindo um importante problema relacionado à saúde mental dos trabalhadores. Nesse contexto, o presente estudo teve como objetivo analisar os indicadores associados à Síndrome de Burnout em profissionais de Educação Física atuantes em uma academia localizada no município de Dourados/MS. A pesquisa caracteriza-se como quantitativa, descritiva, de campo e do tipo survey. A coleta de dados foi realizada por meio da aplicação de um questionário estruturado baseado na Escala de Caracterização de Burnout (ECB), de Tamayo e Tróccoli (2009), aplicado a cinco profissionais de Educação Física que atuam como personal trainers. Os resultados evidenciaram baixos escores médios nas dimensões exaustão emocional e desumanização, bem como reduzida frequência de respostas associadas à decepção no trabalho, especialmente nos itens relacionados à frustração, inutilidade e perda de sentido profissional. Observou-se ainda elevada identificação dos participantes com suas atividades, percepção de utilidade das tarefas desempenhadas e sentimento de energia para o trabalho, indicando níveis satisfatórios de realização profissional. Conclui-se que os profissionais investigados apresentaram baixos indicadores relacionados ao Burnout no momento da coleta de dados, embora os resultados reflitam uma realidade específica da organização estudada e não permitam generalizações para outros contextos organizacionais.

**Palavras-chave:** Síndrome de Burnout; Profissionais de Educação Física; Saúde Mental; Gestão de Pessoas; Academias.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

---

**ABSTRACT**

*Burnout Syndrome is characterized by physical and emotional exhaustion resulting from work activities, constituting an important issue related to workers' mental health. In this context, the present study aimed to analyze the indicators associated with Burnout Syndrome among Physical Education professionals working in a gym located in the municipality of Dourados, Mato Grosso do Sul, Brazil. The research is characterized as quantitative, descriptive, field-based, and survey-type. Data collection was carried out through the application of a structured questionnaire based on the Burnout Characterization Scale (BCS), developed by Tamayo and Tróccoli (2009), administered to five Physical Education professionals working as personal trainers. The results showed low average scores in the dimensions of emotional exhaustion and dehumanization, as well as a reduced frequency of responses associated with disappointment at work, especially in items related to frustration, feelings of uselessness, and loss of professional meaning. A high level of identification of participants with their activities, perception of the usefulness of the tasks performed, and feelings of energy toward work were also observed, indicating satisfactory levels of professional fulfillment. It is concluded that the professionals investigated presented low indicators related to Burnout at the time of data collection, although the results reflect a specific reality of the organization studied and do not allow generalizations to other organizational contexts.*

**Keywords:** *Burnout Syndrome; Physical Education Professionals; Mental Health; People Management; Gyms.*



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

---

## SUMÁRIO

|            |                                                                                     |           |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b>   | <b>INTRODUÇÃO</b>                                                                   | <b>8</b>  |
| 1.1        | DEFINIÇÃO DA PROBLEMÁTICA                                                           | 9         |
| <b>1.2</b> | <b>OBJETIVOS</b>                                                                    | <b>10</b> |
| 1.2.1      | Objetivo geral                                                                      | 10        |
| 1.2.2      | Objetivos Específicos                                                               | 10        |
| <b>1.3</b> | <b>JUSTIFICATIVA</b>                                                                | <b>10</b> |
| <b>2</b>   | <b>REVISÃO TEÓRICA</b>                                                              | <b>12</b> |
| 2.1        | Gestão de pessoas e saúde mental no trabalho                                        | 12        |
| 2.2        | Saúde mental no ambiente de trabalho                                                | 12        |
| 2.3        | Academias e saúde mental dos profissionais de Educação Física                       | 13        |
| 2.4        | Síndrome de Burnout em profissionais de Educação Física                             | 14        |
| 2.5        | Estratégias corporativas para promoção da saúde mental e prevenção do burnout       | 15        |
| <b>3</b>   | <b>METODOLOGIA</b>                                                                  | <b>16</b> |
| <b>4</b>   | <b>RESULTADOS E DISCUSSÃO</b>                                                       | <b>21</b> |
| 4.1        | Perfil dos participantes                                                            | 21        |
| 4.2        | Análise da Escala de Caracterização do Burnout (ECB)                                | 22        |
| 4.2.1      | Exaustão Emocional (EXA)                                                            | 22        |
| 4.2.2      | Desumanização (DES)                                                                 | 24        |
| 4.2.3      | Decepção no Trabalho (DET)                                                          | 26        |
| <b>5</b>   | <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>                                                         | <b>30</b> |
|            | <b>REFERÊNCIAS</b>                                                                  | <b>32</b> |
|            | <b>APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE<br/>E ESCLARECIDO (TCLE)</b>           | <b>34</b> |
|            | <b>APÊNDICE B - DECLARAÇÃO DE USO DE FERRAMENTAS<br/>DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL</b> | <b>36</b> |
|            | <b>ANEXO A - QUESTIONÁRIO DA PESQUISA</b>                                           | <b>37</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

O setor de academias e serviços de educação física no Brasil tem apresentado um alto crescimento pós-pandemia Covid-19, impulsionado pela crescente valorização da saúde, pela busca por padrões estéticos e pela expansão do mercado fitness. Entretanto, esse cenário também traz desafios significativos para os profissionais da área, especialmente professores de Educação Física e personal trainers, que enfrentam rotinas excessivas marcadas por contato contínuo com o público, pressão por resultados rápidos, longas jornadas de trabalho e, muitas vezes, muitos vínculos empregatícios. Essas condições contribuem para um ambiente propício ao adoecimento psicológico. Neste ambiente, a Síndrome de Burnout se destaca como uma das formas mais severas de desgaste ocupacional, sendo caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização profissional, conforme apontado por Marchetti e Jesus (2025).

Estudos indicam que a prevalência da Síndrome de Burnout entre profissionais de Educação Física no Brasil gira em torno de 11,55%, estando diretamente relacionada a fatores como sobrecarga de trabalho, baixa remuneração e dificuldades em equilibrar vida pessoal e profissional (Brandão; Ferreira, Ferreira, 2024). Esses fatores não atuam de forma isolada, mas estão ligados a modelos de gestão de pessoas que, frequentemente, priorizam resultados e retenção de clientes em detrimento do cuidado com os colaboradores. De acordo com Galli (2025), as mudanças no mundo do trabalho — intensificadas pela pandemia de Covid-19 — ampliaram os riscos psicossociais, reforçando a necessidade de uma atuação estratégica da gestão de pessoas na promoção da saúde mental. Essa, por sua vez, deve ser compreendida não apenas como ausência de doenças, mas como um estado de equilíbrio emocional, cognitivo e relacional que favorece o desempenho e o engajamento (Lima; Brito, Nunes, 2025).

No contexto específico das academias, a situação se torna ainda mais complexa. Os profissionais lidam simultaneamente com a necessidade de manter alto desempenho físico, gerenciar expectativas emocionais dos alunos e adaptar-se a horários flexíveis, o que pode gerar desequilíbrios constantes entre as demandas do trabalho e os recursos pessoais disponíveis. Tenório (2021) destaca que a adoção de modelos intensivos de trabalho, mesmo fora do regime remoto, pode agravar problemas físicos e mentais quando não há uma análise adequada das condições individuais de saúde. Em setores que envolvem atendimento direto ao público, como o de academias, Pelanda (2025) observa que fatores como sobrecarga, falta de confiança na

liderança e ausência de reconhecimento contribuem para o aumento do absenteísmo e da rotatividade, prejudicando tanto os trabalhadores quanto o desempenho organizacional.

Diante desse contexto, a gestão de pessoas orientada ao bem-estar surge como um elemento indispensável para reduzir tais impactos. Segundo o Sebrae SC (2025), práticas eficazes nessa área — como incentivo à motivação, comunicação clara, desenvolvimento profissional e promoção de um ambiente saudável — contribuem para o aumento da produtividade, a redução de conflitos e o fortalecimento do engajamento. Contudo, conforme aponta Caldeira (2025), o bem-estar no ambiente de trabalho não ocorre de forma espontânea, dependendo diretamente de lideranças que promovam cooperação, reconhecimento e suporte emocional. Ainda assim, em muitas academias brasileiras, a gestão permanece focada em aspectos operacionais e comerciais, deixando em segundo plano o cuidado com os colaboradores.

### 1.1 DEFINIÇÃO DA PROBLEMÁTICA

A saúde mental dos trabalhadores tem se tornado cada vez mais relevante no contexto organizacional, especialmente em decorrência ao aumento dos transtornos psicológicos relacionados ao trabalho. Segundo Tenório (2021), fatores como sobrecarga de atividades, pressão por resultados, jornadas extensas e desequilíbrio entre a vida profissional e pessoal contribuem significativamente para o desenvolvimento do estresse ocupacional e o adoecimento mental.

Neste contexto, a Síndrome de Burnout destaca-se como uma das principais manifestações associadas ao ambiente de trabalho, sendo caracterizada pelo esgotamento físico e emocional decorrente da exposição prolongada a fatores estressores relacionados às atividades profissionais. Conforme apontam Tamayo e Tróccoli (2009), a síndrome envolve três dimensões principais: exaustão emocional, desumanização e decepção no trabalho, podendo comprometer o bem-estar, a satisfação profissional e o desempenho dos trabalhadores.

Entre os grupos expostos a esses fatores estão os profissionais de Educação Física atuantes em academias, pois frequentemente convivem com atendimento contínuo ao público, necessidade de manter elevado desempenho profissional, jornadas de trabalho fragmentadas e múltiplos vínculos empregatícios.

Apesar da crescente preocupação com a saúde mental no trabalho, observa-se que ainda são limitados os estudos voltados especificamente à investigação dos indicadores de Burnout em profissionais de Educação Física atuantes em academias, especialmente no contexto regional de Dourados/MS. Essa lacuna evidencia a necessidade de aprofundar a compreensão sobre a ocorrência de indicadores relacionados à síndrome nesse segmento profissional.

Diante desse contexto, o estudo busca responder à seguinte questão da pesquisa: quais são os indicadores relacionados à Síndrome de Burnout apresentados pelos profissionais de Educação Física atuantes em uma academia localizada no município de Dourados/MS?

## **1.2 OBJETIVOS**

### **1.2.1 Objetivo Geral**

Analisar os indicadores associados à Síndrome de Burnout em profissionais de Educação Física atuantes em uma academia.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

- I. Identificar o perfil sociodemográfico dos profissionais participantes da pesquisa.
- II. Verificar os níveis de exaustão emocional apresentados pelos profissionais de Educação Física.
- III. Verificar os níveis de desumanização apresentados pelos profissionais de Educação Física.
- IV. Verificar os níveis de decepção no trabalho apresentados pelos profissionais de Educação Física.

## **1.3 JUSTIFICATIVA**

A realização deste estudo justifica-se pela relevância e atualidade da temática, especialmente diante do crescente debate acerca da saúde mental no ambiente organizacional e de seus impactos sobre trabalhadores e organizações.

Do ponto de vista social, destaca-se o impacto direto da saúde mental dos profissionais de Educação Física na qualidade dos serviços prestados, refletindo na promoção da saúde e do bem-estar da população atendida pelas academias. Além disso, os transtornos mentais relacionados ao trabalho representam uma parcela significativa dos afastamentos laborais,

reforçando a necessidade de ações voltadas à prevenção e à promoção da saúde mental no ambiente profissional (Tenório, 2021).

Sob a perspectiva acadêmica, o estudo contribui para o campo da Administração, com ênfase em Gestão de Pessoas, ao abordar a temática ainda pouco explorada no contexto das academias, contribuindo para a ampliação da produção científica sobre a Síndrome de Burnout nesse segmento profissional e dialogando com teorias consolidadas da área.

Quanto à oportunidade da pesquisa, sua relevância é reforçada pelo cenário pós-pandemia, que evidenciou a necessidade de políticas organizacionais voltadas ao bem-estar, conforme orientações da Organização Mundial da Saúde (Lima; Brito, Nunes, 2025) e estudos recentes sobre práticas corporativas (Galli, 2025; Pelanda, 2025).

Por fim, a viabilidade do estudo foi assegurada pelo acesso da pesquisadora à organização investigada e pela disponibilidade dos profissionais participantes para responder ao instrumento de coleta de dados, possibilitando a realização da pesquisa dentro do período previsto para o desenvolvimento do trabalho.

## 2 REVISÃO TEÓRICA

### 2.1 Gestão de pessoas e saúde mental no trabalho

A gestão de pessoas evoluiu de uma função meramente administrativa para um papel estratégico voltado ao desenvolvimento humano e ao bem-estar organizacional. Conforme o Sebrae SC (2025), seu objetivo central é gerir o capital humano, promovendo um ambiente em que os colaboradores se sintam valorizados, motivados e alinhados às metas da organização. Para isso, são fundamentais práticas como incentivo à motivação, comunicação eficaz, fortalecimento do trabalho em equipe, desenvolvimento de competências e oferta de treinamentos.

Pelanda (2025), ao analisar o setor varejista — que apresenta semelhanças com o ambiente das academias —, demonstra que modelos de gestão voltados ao bem-estar contribuem para reduzir a sobrecarga, aumentar a confiança na liderança e diminuir a rotatividade. A autora propõe a “Gestão por Cooperação”, baseada em seis pilares: apoio ao trabalhador, coordenação de conhecimentos, cooperação, confiança, comunicação e reconhecimento. Esses elementos favorecem um ambiente mais saudável e protetivo à saúde mental.

Caldeira (2025) destaca ainda o papel essencial da liderança nesse processo. Líderes que adotam práticas de escuta ativa, valorização e cooperação tendem a promover maior engajamento e desempenho das equipes. Assim, o bem-estar no trabalho não ocorre de forma espontânea, mas é resultado de ações intencionais e contínuas no âmbito da gestão de pessoas.

### 2.2 Saúde mental no ambiente de trabalho

A saúde mental no ambiente de trabalho não se limita à ausência de transtornos, mas envolve um estado de equilíbrio e bem-estar. Segundo Galli (2025), trata-se da condição em que o indivíduo reconhece suas próprias capacidades, consegue lidar com as pressões do cotidiano e desempenha suas atividades profissionais de forma produtiva e satisfatória. Esse entendimento, alinhado à perspectiva da Organização Mundial da Saúde, torna-se ainda mais evidente no contexto das academias, onde os profissionais precisam manter estabilidade emocional para atender clientes exigentes, sustentar níveis elevados de energia ao longo do dia e atuar como exemplo de saúde.

Lima, Brito e Nunes (2025) destacam que o trabalho pode ser tanto fonte de realização quanto de sofrimento, especialmente quando as exigências ultrapassam os recursos individuais. Fatores como cobrança por resultados, ausência de suporte e isolamento emocional contribuem para um estado contínuo de tensão, afetando não apenas o colaborador, mas também o desempenho organizacional. Tenório (2021), ao abordar o trabalho remoto, traz uma reflexão aplicável a diferentes contextos: a falta de avaliação individual das condições de saúde mental e física pode intensificar quadros de ansiedade e esgotamento.

### 2.3 Academias e saúde mental dos profissionais de Educação Física

O segmento de academias apresenta particularidades que potencializam os riscos à saúde mental dos seus profissionais. Conforme apontam Marchetti e Jesus (2025), a expansão acelerada do mercado fitness resultou em um ambiente competitivo e exigente, no qual professores de Educação Física e personal trainers lidam com demandas intensas e elevado envolvimento emocional. A rotina desses profissionais envolve contato constante com clientes, cobrança por resultados rápidos, necessidade de uma boa forma física como parte da imagem profissional e adaptação frequente de horários para atender às necessidades dos alunos. Esse conjunto de exigências contribui para um desequilíbrio entre vida pessoal e profissional, com jornadas que frequentemente ultrapassam as 40 horas semanais.

De acordo com Brandão, Ferreira e Ferreira (2024), os principais fatores de risco no contexto brasileiro incluem sobrecarga de trabalho, múltiplos vínculos empregatícios e baixa remuneração. Muitos profissionais precisam atuar em mais de um local para garantir estabilidade financeira, o que intensifica o desgaste físico e psicológico. Além disso, o caráter altamente interpessoal da atividade — que envolve motivar, ouvir, orientar e acompanhar os clientes — demanda grande investimento emocional, semelhante ao observado em profissões de cuidado, porém sem o mesmo nível de valorização institucional.

Essas características tornam o ambiente das academias especialmente sensível quando se trata de saúde mental. Diferentemente de contextos organizacionais mais estruturados, onde as atividades tendem a ser padronizadas, o profissional da academia desempenha múltiplos papéis simultaneamente: prestador de serviço, referência de saúde e mediador das expectativas dos alunos. Quando a gestão de pessoas não leva em conta essas especificidades, aumentam os riscos de exaustão, desmotivação e distanciamento emocional (Marchetti; Jesus, 2025). Em estudos sobre o varejo, setor com dinâmica semelhante de atendimento direto ao público,

Pelanda (2025) identifica que a ausência de apoio da liderança e de práticas de reconhecimento intensifica esses problemas, refletindo em maior rotatividade e queda na qualidade do serviço.

## 2.4 Síndrome de Burnout em profissionais de Educação Física

A Síndrome de Burnout representa um dos principais riscos ocupacionais no ambiente das academias. De acordo com Marchetti e Jesus (2025), trata-se de uma condição de esgotamento físico e emocional relacionada ao trabalho, estruturada em três dimensões clássicas: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional, conforme proposto inicialmente por Maslach e Jackson (1981). Tamayo e Tróccoli (2009) validaram a Escala de Caracterização de Burnout (ECB) definindo os fatores, exaustão emocional e decepção no trabalho para mensuração da síndrome. A dimensão Exaustão Emocional está relacionada ao sentimento de desgaste e esgotamento emocional provocado pelas demandas do trabalho. Já a Despersonalização caracteriza-se por atitudes negativas e distanciamento no relacionamento com os usuários dos serviços, evidenciadas por comportamentos como indiferença, frieza e falta de preocupação. Por sua vez, a dimensão Realização Pessoal, analisada de forma inversa, refere-se à redução de percepção de competência profissional e à insatisfação do indivíduo em relação ao próprio desempenho no trabalho (Tamayo; Tróccoli, 2009). No caso dos profissionais de Educação Física, especialmente personal trainers, o contato constante com clientes, aliado à pressão por resultados rápidos e às longas jornadas, aumenta significativamente a vulnerabilidade.

Brandão, Ferreira e Ferreira (2024), em uma revisão de estudos nacionais, evidenciam que a prevalência média de Burnout nessa categoria é de aproximadamente 11,55%. Entre os principais fatores desencadeantes estão a sobrecarga de trabalho, o acúmulo de empregos e a baixa remuneração. Apesar disso, os autores ressaltam a escassez de pesquisas voltadas especificamente a esses profissionais no Brasil, o que reforça a relevância de investigações mais aprofundadas.

Galli (2025) acrescenta que o Burnout é resultado de um processo gradual, associado a fatores psicossociais persistentes, como falta de autonomia, ausência de reconhecimento e ambientes de trabalho desfavoráveis. Em setores com atendimento direto ao público, como academias, Pelanda (2025) identifica que esses mesmos fatores estão relacionados ao aumento do absenteísmo e da rotatividade quando não há intervenções preventivas por parte da gestão.

## 2.5 Estratégias corporativas para promoção da saúde mental e prevenção do burnout

As estratégias de promoção da saúde mental no trabalho devem ser traduzidas em práticas concretas, especialmente no contexto das academias. Galli (2025) aponta que políticas institucionais, monitoramento da saúde mental e iniciativas como programas de autocuidado e apoio psicológico contribuem para reduzir o adoecimento e melhorar o ambiente organizacional. O autor enfatiza que essas ações precisam ser contínuas, participativas e adaptadas à realidade de cada organização.

Lima, Brito e Nunes (2025) sugerem diversas estratégias aplicáveis à gestão de pessoas, como a construção de uma cultura organizacional acolhedora, implementação de programas de bem-estar (incluindo práticas como atividade física), flexibilização da jornada de trabalho, capacitação de líderes em inteligência emocional e criação de canais de escuta ativa. Segundo os autores, investimentos no cuidado emocional refletem positivamente na produtividade, na retenção de talentos e na redução de conflitos.

Por fim, Tenório (2021) ressalta que qualquer estratégia deve considerar as particularidades de cada indivíduo. Medidas padronizadas podem não atender às necessidades de todos os colaboradores, tornando essencial a adoção de avaliações personalizadas para garantir que as ações realmente contribuam para o bem-estar, evitando que iniciativas positivas se tornem fontes adicionais de pressão.

Diante disso, torna-se evidente que a gestão de pessoas no setor de academias precisa ultrapassar modelos genéricos, sendo estruturada de forma a atender às demandas particulares do ambiente fitness. É fundamental desenvolver práticas que promovam o equilíbrio, o suporte emocional e a valorização profissional, garantindo a proteção da saúde mental dos colaboradores sem comprometer a qualidade do atendimento oferecido aos alunos.

### 3 METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como um estudo do tipo survey, uma vez que os dados foram coletados diretamente junto aos participantes por meio da aplicação de um questionário estruturado, com método quantitativo, descritivo e de campo, tendo como objetivo analisar os indicadores associados à Síndrome de Burnout em profissionais de Educação Física atuantes em uma academia.

Segundo Richardson (1999), a pesquisa quantitativa caracteriza-se pela utilização de quantificação tanto na coleta quanto na análise dos dados, empregando técnicas estatísticas para interpretação dos resultados. Conforme Gil (1999), a pesquisa descritiva tem como principal finalidade descrever as características de determinada população ou fenômeno, bem como estabelecer relações entre variáveis. Para Lakatos e Marconi (2003), a pesquisa de campo é desenvolvida com o propósito de obter informações e conhecimentos acerca de um determinado problema, buscando encontrar respostas, comprovar hipóteses ou identificar novos fenômenos e as possíveis relações existentes entre eles.

A pesquisa foi realizada em uma academia localizada no município de Dourados/MS. Trata-se de uma academia de musculação de pequeno porte, fundada em 2021, que atua no segmento de serviços de atividade física, oferecendo atendimento personalizado e treinos livres aos seus alunos. O estabelecimento possui como característica principal o acompanhamento individualizado, buscando proporcionar um ambiente acolhedor e voltado à promoção da saúde, bem-estar e qualidade de vida, não dispondo de outras modalidades ou atividades além da musculação.

A academia não pertence a uma rede ou sistema de franquias, sendo um empreendimento independente administrado por uma única proprietária, responsável pela gestão do estabelecimento. Sua estrutura organizacional é composta por sete colaboradores, sendo cinco profissionais de Educação Física que atuam como personal trainers, uma colaboradora responsável pela função de secretária e a proprietária, que também exerce a função de administradora do estabelecimento.

A organização possui como missão promover saúde, bem-estar e qualidade de vida por meio da atividade física, oferecendo um ambiente acolhedor, motivador e comprometido com

resultados. Sua visão é ser referência regional em excelência no atendimento, inovação nos treinos e resultados consistentes, mantendo a essência familiar e o propósito que originou o empreendimento. Entre seus valores destacam-se a ética, o respeito e a empatia; a paixão pelo o que realiza; o comprometimento com os resultados e segurança; a tradição e propósito em cada detalhe; além da motivação, superação e crescimento contínuo.

A participação ocorreu de forma voluntária, mediante aceite dos participantes, os profissionais de Educação Física (personal trainers) e autorização da proprietária para realização da pesquisa. O nome da empresa e dos participantes foi preservado para garantir confidencialidade e sigilo das informações fornecidas.

Para a coleta de dados foi utilizado um questionário estruturado, aplicando a Escala de Caracterização de Burnout (ECB) de Tamayo e Tróccoli (2009), visto que se trata de um instrumento válido para este tipo de investigação. O instrumento foi dividido em três partes: a primeira parte apresentou o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), apresentado no Apêndice A, reiterando anonimato e segurança dos participantes, para acesso ao questionário cada respondente foi subordinado à leitura e aceitação do mesmo. A segunda parte é composta por caracterização sociodemográfica, envolvendo questões relacionadas a gênero, faixa etária, formação acadêmica, função exercida, tempo de serviço e estado civil. A terceira parte consistiu na aplicação da ECB de Tamayo e Tróccoli (2009) relacionada à mensuração da Síndrome de Burnout (Anexo A). Nesta terceira parte, o questionário foi formado por 35 afirmações dentro de três fatores: Fator I - Exaustão emocional, Fator II - Desumanização e Fator III - Decepção no trabalho (Quadro 1). As afirmações foram avaliadas com escala tipo Likert de cinco (5) pontos, variando entre “Discordo totalmente” e “Concordo totalmente”.

Quadro 1: Itens da Escala de Caracterização de Burnout (ECB) de Tamayo e Tróccoli (2009).

| <b>Fator</b>                        | <b>Itens</b>                                                                     |
|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Fator I – Exaustão Emocional</b> | Eu me sinto desgastado com meu trabalho                                          |
|                                     | Eu me sinto sugado pelo meu trabalho                                             |
|                                     | Meu trabalho me faz sentir como se estivesse no limite das minhas possibilidades |
|                                     | Meu trabalho me exige mais do que posso dar                                      |
|                                     | Meu trabalho me faz sentir emocionalmente exausto                                |

|                                         |                                                                                  |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
|                                         | Meu trabalho afeta negativamente minha saúde física                              |
|                                         | Sinto-me esgotado ao final de um dia de trabalho                                 |
|                                         | Sinto que a carga emocional do meu trabalho é superior àquela que posso suportar |
|                                         | Acho que estou trabalhando demais no meu emprego                                 |
|                                         | Meu trabalho afeta negativamente meu bem-estar psicológico                       |
|                                         | Sinto que meu trabalho está me destruindo                                        |
|                                         | Eu me sinto saturado com meu trabalho                                            |
| <b>Fator II – Desumanização</b>         | Trato alguns alunos com frieza                                                   |
|                                         | Perco a paciência com alguns alunos                                              |
|                                         | Fico de mau humor quando lido com alguns alunos                                  |
|                                         | Enfureço-me com alguns alunos                                                    |
|                                         | Trato alguns alunos com indiferença, quase de forma mecânica                     |
|                                         | Trato alguns alunos com distanciamento                                           |
|                                         | Sinto que alguns alunos são “meus inimigos”                                      |
|                                         | Sinto que desagrado alguns alunos                                                |
|                                         | Trato alguns alunos com cinismo                                                  |
|                                         | Evito o trato com alguns alunos                                                  |
| <b>Fator III – Decepção no trabalho</b> | Sinto-me emocionalmente vazio com meu trabalho                                   |
|                                         | Eu me sinto desiludido com meu trabalho                                          |
|                                         | Eu me sinto identificado com meu trabalho                                        |
|                                         | Acho que meu trabalho parece sem sentido                                         |
|                                         | Eu me sinto desanimado com meu trabalho                                          |
|                                         | Acho que as coisas que realizo no meu trabalho valem a pena                      |
|                                         | Eu me sinto frustrado com meu trabalho                                           |
|                                         | Meu trabalho me faz sentir como se estivesse num beco sem saída                  |
|                                         | Sinto-me desesperado com meu trabalho                                            |
|                                         | Eu me sinto inútil no meu trabalho                                               |

|  |                                                                                                     |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Quando me levanto de manhã sinto cansaço só de pensar que tenho que encarar mais um dia de trabalho |
|  | Eu me sinto cheio de energia para trabalhar                                                         |
|  | Sinto-me infeliz com meu trabalho                                                                   |

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Tamayo e Tróccoli (2009)

Optou-se pela aplicação do questionário de forma virtual, utilizando a plataforma Google Forms. A escolha dessa ferramenta ocorreu devido à acessibilidade, facilidade de uso do site, praticidade na distribuição do instrumento aos participantes e gratuidade para realização da coleta de dados. Após a autorização da pesquisa, os participantes foram convidados a participar voluntariamente do estudo.

O questionário foi encaminhado aos profissionais por meio da plataforma WhatsApp, juntamente com as orientações necessárias para o preenchimento do instrumento e o acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). O formulário permaneceu disponível por um período de uma semana, tempo destinado ao preenchimento pelos participantes, possibilitando que respondessem de acordo com sua disponibilidade. A coleta de dados foi realizada em maio de 2026.

Após o encerramento da coleta, as respostas obtidas por meio do Google Forms foram organizadas e tabuladas em uma planilha eletrônica do Microsoft Excel, permitindo a sistematização das informações coletadas. As respostas referentes às afirmações da Escala de Caracterização de Burnout (ECB) foram convertidas em valores numéricos conforme a escala Likert utilizada no instrumento, possibilitando o cálculo das médias e desvios-padrão de cada afirmação avaliada.

A análise voltou-se à identificação de indicadores como exaustão emocional, desgaste físico e psicológico, despersonalização e realização profissional, possibilitando analisar os indicadores relacionados ao esgotamento ocupacional identificados pelo instrumento aplicado pelos participantes. É importante destacar que, mesmo com a aplicação da Escala de Caracterização de Burnout (ECB), não foi realizado nenhum tipo de diagnóstico ou avaliação que permitisse confirmar a presença da Síndrome de Burnout nos profissionais de Educação Física participantes da pesquisa.

Além disso, não foi realizada análise aprofundada dos fatores, causas ou motivos que possam justificar os resultados obtidos em cada dimensão avaliada. Foi desenvolvida apenas uma análise estatística descritiva básica, contemplando médias e desvios-padrão das afirmações presentes no instrumento de pesquisa. A organização, tabulação e análise dos dados foram realizadas com o auxílio do software Microsoft Excel.

Em conformidade com a Portaria CNPq nº 2.664/2026, que institui a Política de Integridade na Atividade Científica, e em respeito aos princípios éticos da pesquisa científica, declara-se a utilização de Inteligência Artificial Generativa neste trabalho. As ferramentas utilizadas e suas respectivas finalidades encontram-se descritas no Apêndice B.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

### 4.1 Perfil dos participantes

A pesquisa foi realizada com cinco profissionais de educação física atuantes em uma academia localizada em Dourados/MS. O estudo busca analisar os indicadores associados à Síndrome de Burnout em profissionais de Educação Física atuantes em uma academia. Primeiramente, apresenta-se o perfil sociodemográfico dos participantes, considerando variáveis como gênero, faixa etária, estado civil, formação acadêmica, função exercida e tempo de serviço na área atuante.

Tabela 1 - Perfil sociodemográfico dos participantes.

| Variável           | Categoria        | Frequência (n) | Percentual (%) |
|--------------------|------------------|----------------|----------------|
| Gênero             | Feminino         | 2              | 40%            |
|                    | Masculino        | 3              | 60%            |
| Faixa etária       | 31 á 40 anos     | 3              | 60%            |
|                    | 41 á 50 anos     | 2              | 40%            |
| Estado civil       | Solteiro(a)      | 5              | 100%           |
| Formação acadêmica | Graduação        | 4              | 80%            |
|                    | Pós-graduação    | 1              | 20%            |
| Função exercida    | Personal Trainer | 5              | 100%           |
| Tempo de serviço   | 1 á 3 anos       | 3              | 60%            |
|                    | 4 á 6 anos       | 1              | 20%            |
|                    | Mais de 10 anos  | 1              | 20%            |

Fonte: Elaborada pela autora (2026).

Em relação ao gênero, foi verificado a predominância no sexo masculino, correspondente a 60% dos participantes, enquanto o sexo feminino representou 40% da amostra. Esse resultado demonstra uma maior presença masculina entre os profissionais investigados. Quanto à faixa etária, foi observado que 60% dos entrevistados possuem entre 31 e 40 anos, enquanto 40% encontram-se na faixa de 41 e 50 anos, já entre 21 e 30 anos não houve participantes. No que se refere ao estado civil, identificou-se que todos os participantes se declararam solteiros.

Referente à formação acadêmica, constatou-se que 80% dos profissionais possuem graduação completa e 20% possuem pós-graduação. Os dados demonstram que todos os profissionais possuem formação superior compatível com as exigências legais da profissão, conforme estabelecido pelo Conselho Federal de Educação Física (CONFEF). E no que diz respeito à função exercida na academia, foi confirmado que todos os participantes atuam como personal trainer.

Sobre o tempo de serviço na área, observou-se predominância de profissionais com experiência entre 1 e 3 anos, correspondendo a 60% da amostra. Além disso, 20% relataram possuir entre 4 e 6 anos de atuação e 20% afirmaram trabalhar há mais de 10 anos na área.

De modo geral, o perfil identificado na pesquisa caracteriza-se predominantemente por profissionais do sexo masculino, solteiros, com idade entre 31 e 40 anos, graduados, atuando como personal trainers e com tempo de serviço entre 1 e 3 anos. Portanto, os dados sócio demográficos apresentados constituem importante base para a compreensão do contexto ocupacional dos participantes, permitindo relacionar as características do perfil profissional às possíveis manifestações da Síndrome de Burnout no ambiente investigado.

#### 4.2 Análise da Escala de Caracterização do Burnout (ECB)

Nesta seção será apresentado e discutido os resultados obtidos na pesquisa acerca da ocorrência dos indicadores da Síndrome de Burnout em profissionais de Educação Física atuantes na academia pesquisada.

##### 4.2.1 Exaustão Emocional (EXA)

Para análise do fator Exaustão Emocional, 12 declarações foram investigadas. Os resultados referentes às médias e aos desvios padrão de cada declaração são apresentados no Tabela 2 a seguir.

Tabela 2 - Estatísticas descritivas da dimensão Exaustão Emocional (EXA)

| Indicador      | Declaração                                                                       | $\bar{x}$                          | s                       |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------------|
| EXA1           | Eu me sinto desgastado com meu trabalho                                          | 2,8                                | 1,1                     |
| EXA2           | Eu me sinto sugado pelo meu trabalho                                             | 2,4                                | 0,89                    |
| EXA3           | Meu trabalho me faz sentir como se estivesse no limite das minhas possibilidades | 1,4                                | 0,55                    |
| EXA4           | Meu trabalho me exige mais do que posso dar                                      | 1,2                                | 0,45                    |
| EXA5           | Meu trabalho me faz sentir emocionalmente exausto                                | 1,4                                | 0,55                    |
| EXA6           | Meu trabalho afeta negativamente minha saúde física                              | 1,6                                | 0,89                    |
| EXA7           | Sinto-me esgotado ao final de um dia de trabalho                                 | 2,6                                | 1,34                    |
| EXA8           | Sinto que a carga emocional do meu trabalho é superior àquela que posso suportar | 1,2                                | 0,45                    |
| EXA9           | Acho que estou trabalhando demais no meu emprego                                 | 2                                  | 1,22                    |
| EXA10          | Meu trabalho afeta negativamente meu bem-estar psicológico                       | 1,6                                | 0,55                    |
| EXA11          | Sinto que meu trabalho está me destruindo                                        | 1,4                                | 0,55                    |
| EXA12          | Eu me sinto saturado com meu trabalho                                            | 1,6                                | 1,34                    |
| <b>Legenda</b> |                                                                                  | <b><math>\bar{x}</math>: média</b> | <b>s: desvio padrão</b> |

Fonte: Elaborada pela autora (2026)

A Tabela 2 apresenta os resultados referentes à dimensão exaustão emocional, que avalia o desgaste físico e psicológico decorrente das atividades laborais. Observa-se que as maiores médias foram registradas nas afirmações EXA1 ( $\bar{x}$ =2,8) e EXA7 ( $\bar{x}$ =2,6), indicando que os aspectos, desgaste e esgotamento respectivamente, representam as principais manifestações de exaustão percebidas pelos participantes. Em contrapartida, as menores médias foram observadas nas afirmações EXA4 ( $\bar{x}$ =1,2) e EXA8 ( $\bar{x}$ =1,2), sugerindo baixa concordância dos respondentes quanto à percepção de incapacidade para lidar com as demandas do trabalho.

De modo geral, os resultados indicam baixos escores médios na dimensão entre os profissionais investigados, embora os itens relacionados ao desgaste cotidiano e ao esgotamento ao final do expediente tenham apresentado valores superiores aos demais indicadores avaliados.

Segundo Tamayo e Tróccoli (2009), sentimentos relacionados ao desgaste e ao cansaço decorrentes do trabalho tendem a ser mais facilmente reconhecidos e admitidos pelos respondentes quando comparados a outros indicadores do Burnout, assim como, admitir cansaço e esgotamento decorrentes da atividade.

Ao investigar profissionais de Educação Física atuantes em academia e clubes, Silva *et al.* (2016) identificaram que 37,5% dos participantes apresentavam altos níveis de exaustão emocional e que 73,75% apresentavam níveis médios ou altos nesta dimensão, sendo a exaustão emocional um dos componentes mais expressivos do Burnout entre os profissionais avaliados.

Em concordância com esses achados, Prochnow *et al.* (2022), ao investigarem instrutores fitness, identificaram que características específicas da atuação profissional podem estar relacionadas à ocorrência de sentimentos associados ao desgaste ocupacional. Os autores destacam que fatores como a interação contínua com clientes, as demandas emocionais envolvidas no acompanhamento dos praticantes e a necessidade constante de manter elevados níveis de desempenho podem contribuir para experiências de estresse e percepção de exaustão entre esses profissionais.

De forma semelhante, Brandão, Ferreira e Ferreira (2024), ao realizarem uma revisão integrativa sobre Burnout em profissionais de Educação Física, identificaram que fatores como sobrecarga de trabalho, pluriemprego e baixa remuneração aparecem frequentemente associados ao desenvolvimento da síndrome na categoria profissional. Contudo, essas variáveis não foram objetos de investigação do presente estudo, o que impossibilita atribuir os escores observados a esses fatores específicos.

Dessa forma, os resultados obtidos sugerem que, no momento da coleta de dados, os participantes apresentaram baixos escores médios nos indicadores relacionados à exaustão emocional avaliados pela EBC, sem que isso permita interferir a presença ou ausência da Síndrome ou estabelecer relações causais com características organizacionais ou condições específicas de trabalho.

#### **4.2.2 Desumanização (DES)**

Para análise do fator Desumanização, 10 declarações foram investigadas. Os resultados referentes às médias e aos desvios padrão de cada declaração são apresentados no Tabela 3 a seguir.

Tabela 3 - Estatísticas descritivas da dimensão Desumanização (DES)

| Indicador      | Declaração                                                   | $\bar{x}$                          | s                       |
|----------------|--------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------------|
| DES1           | Trato alguns alunos com frieza                               | 1                                  | 0                       |
| DES2           | Perco a paciência com alguns alunos                          | 1,6                                | 0,55                    |
| DES3           | Fico de mau humor quando lido com alguns alunos              | 1,6                                | 0,55                    |
| DES4           | Enfureço-me com alguns alunos                                | 1,4                                | 0,55                    |
| DES5           | Trato alguns alunos com indiferença, quase de forma mecânica | 1,6                                | 0,55                    |
| DES6           | Trato alguns alunos com distanciamento                       | 2,2                                | 0,45                    |
| DES7           | Sinto que alguns alunos são “meus inimigos”                  | 1                                  | 0                       |
| DES8           | Sinto que desagrado alguns alunos                            | 1,6                                | 0,89                    |
| DES9           | Trato alguns alunos com cinismo                              | 1,2                                | 0,45                    |
| DES10          | Evito o trato com alguns alunos                              | 1,2                                | 0,45                    |
| <b>Legenda</b> |                                                              | <b><math>\bar{x}</math>: média</b> | <b>s: desvio padrão</b> |

Fonte: Elaborada pela autora (2026).

A Tabela 3 apresenta os resultados da dimensão Desumanização (DES), composta por indicadores relacionados a atitudes de distanciamento emocional, redução da sensibilidade nas relações interpessoais e comportamentos negativos direcionados aos indivíduos atendidos no contexto organizacional. A maior média foi identificada na afirmação DES6 ( $\bar{x}=2,2$ ) e seguida

pelas afirmações DES2 ( $\bar{x}=1,6$ ), DES3 ( $\bar{x}=1,6$ ) e DES8 ( $\bar{x}=1,6$ ), representando distanciamento, paciência, mau humor e desagrado, respectivamente. Por outro lado, as menores médias foram observadas nas afirmações DES1 ( $\bar{x}=1,0$ ) e DES7 ( $\bar{x}=1,0$ ), demonstrando que os participantes discordam das percepções frieza e percepção como inimigo.

Esses resultados evidenciam baixos escores médios de desumanização, indicando menor frequência de respostas associadas aos comportamentos e sentimentos avaliados. Esses achados devem ser interpretados considerando que a análise contempla apenas indicadores investigados pelo instrumento, não permitindo estabelecer conclusões ampliadas sobre a qualidade das relações profissionais ou sobre o ambiente organizacional da academia. Tamayo e Tróccoli (2009) explicam que atitudes referentes a descaso e indiferença no relacionamento com o cliente não tendem a ser facilmente admitidas pelos respondentes, para não confrontar a imagem e papel social do profissional.

Resultados semelhantes foram observados por Prochnow *et al.* (2022), os investigarem instrutores fitness, evidenciando que as relações estabelecidas com os clientes constituem uma características relevantes da atuação profissional, uma vez que esses trabalhadores possuem contato constante com diferentes pessoas durante sua rotina de trabalho. Os autores destacam que as demandas relacionadas ao atendimento e à interação contínua podem representar fatores associados ao desgaste profissional, embora a presença desses elementos dependa das características individuais e profissionais de cada trabalhador.

Nesse sentido, Snarr e Beasley (2022), ao analisarem treinadores de força e personal trainers, também destacaram que a relação com clientes está entre os aspectos que podem influenciar experiências relacionadas ao Burnout nestes profissionais. Contudo, no presente estudo, não foram avaliadas variáveis específicas relacionadas às características dos alunos, demandas de atendimento, estratégias de enfrentamento ou condições de trabalho.

Assim, os resultados encontrados indicam que, no período da coleta de dados, os participantes apresentaram baixos escores médios de indicadores relacionados à desumanização, não sendo possível inferir ausência da dimensão ou estabelecer relações causais com aspectos específicos da rotina profissional.

#### **4.2.3 Decepção no Trabalho (DET)**

Para análise do fator Decepção no Trabalho, 13 declarações foram investigadas. Os resultados referentes às médias e aos desvios padrão de cada declaração são apresentados no Tabela 4 a seguir.

Tabela 4 - Estatísticas descritivas da dimensão Decepção no Trabalho (DET)

| Indicador      | Declaração                                                                                          | $\bar{x}$                          | s                       |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------------|
| DET1           | Sinto-me emocionalmente vazio com meu trabalho                                                      | 1,2                                | 0,45                    |
| DET2           | Eu me sinto desiludido com meu trabalho                                                             | 1,2                                | 0,45                    |
| DET3           | Eu me sinto identificado com meu trabalho                                                           | 3,6                                | 1,52                    |
| DET4           | Acho que meu trabalho parece sem sentido                                                            | 1,2                                | 0,45                    |
| DET5           | Eu me sinto desanimado com meu trabalho                                                             | 1,4                                | 0,55                    |
| DET6           | Acho que as coisas que realizo no meu trabalho valem a pena                                         | 4                                  | 1,73                    |
| DET7           | Eu me sinto frustrado com meu trabalho                                                              | 1                                  | 0                       |
| DET8           | Meu trabalho me faz sentir como se estivesse num beco sem saída                                     | 1                                  | 0                       |
| DET9           | Sinto-me desesperado com meu trabalho                                                               | 1,2                                | 0,45                    |
| DET10          | Eu me sinto inútil no meu trabalho                                                                  | 1                                  | 0                       |
| DET11          | Quando me levanto de manhã sinto cansaço só de pensar que tenho que encarar mais um dia de trabalho | 1,6                                | 0,55                    |
| DET12          | Eu me sinto cheio de energia para trabalhar                                                         | 4,2                                | 0,84                    |
| DET13          | Sinto-me infeliz com meu trabalho                                                                   | 1,8                                | 1,79                    |
| <b>Legenda</b> |                                                                                                     | <b><math>\bar{x}</math>: média</b> | <b>s: desvio padrão</b> |

Fonte: Elaborada pela autora (2026).

A Tabela 4 apresenta os resultados à dimensão decepção no trabalho, que busca avaliar sentimento de competência, motivação e satisfação no trabalho. Vale ressaltar que esta dimensão é avaliada como escala invertida, ou seja, quanto maiores as médias obtidas, menor é o nível de decepção no trabalho e mais positivos são os sentimentos de competência, motivação e satisfação. Por outro lado, médias mais baixas indicam maior decepção e maior comprometimento desses aspectos.

As maiores médias foram observadas nas afirmações DET12 ( $\bar{x}=4,2$ ) e DET6 ( $\bar{x}=4,0$ ), indicando elevada percepção de realização e valorização das atividades desempenhadas. Em seguida, destaca-se a afirmação DET3 ( $\bar{x}=3,6$ ), reforçando o resultado positivo pela identificação no trabalho. Em contraste, as menores médias foram verificadas nas afirmações DET7 ( $\bar{x}=1,0$ ), DET8 ( $\bar{x}=1,0$ ) e DET10 ( $\bar{x}=1,0$ ), relacionada aos sentimento de frustração, beco sem saída e inutilidade, respectivamente.

Esses resultados apresentaram baixos escores nos indicadores associados a sentimentos negativos e maiores médias nos itens relacionados à identificação e percepção de valor das atividades profissionais. Esses achados indicam menor frequência de respostas relacionadas à decepção no trabalho na amostra investigada, considerando exclusivamente os aspectos avaliados pela ECB. Tamayo e Tróccoli (2009) reforçam que é mais provável que participantes admitam sentimentos de esgotamento do que inadequação, ineficácia e desesperança decorrentes de baixa realização pessoal no trabalho.

Resultados semelhantes foram encontrados por Guedes e Gaspar (2016), ao investigarem profissionais de Educação Física brasileiros, evidenciando que a dimensão relacionada à realização e aos sentimentos positivos frente ao trabalho constitui um aspecto relevante na compreensão do Burnout entre esses profissionais. Os autores destacam que a análise das dimensões da síndrome deve considerar a interação entre diferentes componentes avaliados, evitando interpretação isoladas de um único fator.

Da mesma forma, Silva *et al.* (2016) identificaram que aspectos relacionados ao sentimento de realização profissional possuem papel importante na compreensão do desenvolvimento do Burnout em profissionais da área atuantes em academias e clubes. No entanto, os autores também ressaltam a influência de diferentes demandas ocupacionais sobre a experiência profissional, aspectos que não foram avaliados na presente pesquisa.

Brandão, Ferreira e Ferreira (2024), ao realizarem uma revisão integrativa sobre a Síndrome de Burnout nos profissionais de Educação Física, identificaram que diferentes fatores ocupacionais têm sido frequentemente associados ao desenvolvimento da síndrome na categoria profissional, destacando-se aspectos como sobrecarga, pluriemprego e baixa remuneração. Contudo, tais variáveis não foram investigadas no presente estudo, o que impossibilita estabelecer relações entre esses fatores e os escores observados nesta dimensão entre os participantes da pesquisa.

No contexto específico das academias, Prochnow *et al.* (2022) destacam que instrutores fitness podem vivenciar diferentes demandas relacionadas à interação com clientes e às características da atuação profissional, sendo necessário considerar tanto aspectos positivos quanto desafios presentes na rotina desses trabalhadores. Nesse sentido, os resultados encontrados no presente estudo devem ser interpretados considerando as características específicas da amostra e o período em que os dados foram coletados.

Assim, os achados indicam que os participantes apresentaram baixos escores médios nos indicadores relacionados a decepção no trabalho, especialmente no que se refere aos sentimentos de frustração, inutilidade e perda de sentido profissional, não sendo possível estabelecer relações causais com características organizacionais ou condições específicas de trabalho não investigadas.

De maneira geral, a análise conjunta das três dimensões avaliadas indica que os participantes apresentaram baixos escores médios nos indicadores relacionados à exaustão emocional e à desumanização, bem como menor frequência de respostas associadas à decepção no trabalho, especialmente nos itens relacionados à frustração, inutilidade e perda de sentido profissional. Esses resultados refletem os escores observados na amostra investigada no momento da coleta de dados e devem ser interpretados à luz das dimensões avaliadas pela Escala de Caracterização de Burnout (EBC). Dessa forma, os achados não permitem inferir a presença ou ausência da Síndrome de Burnout, tampouco estabelecer relações causais com características organizacionais que não foram objeto de investigação no presente estudo.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo geral analisar a ocorrência dos indicadores da Síndrome de Burnout em profissionais de Educação Física (personal trainers) atuantes em uma academia localizada no município de Dourados/MS. Por tanto, buscou-se identificar o perfil sociodemográfico dos participantes, verificar os níveis de exaustão emocional, desumanização e decepção no trabalho, utilizando como instrumento de coleta de dados a Escala da Caracterização de Burnout (ECB), proposta por Tamayo e Trócolli (2009).

Com base nos resultados obtidos, considera-se que o objetivo geral da pesquisa foi alcançado, uma vez que foi possível analisar os indicadores relacionados à Síndrome de Burnout entre os profissionais investigados e compreender como as dimensões avaliadas se manifestam no contexto organizacional estudado. Os dados permitiram identificar que os participantes apresentaram baixos níveis de exaustão emocional e desumanização, bem como elevados níveis de decepção no trabalho.

Em relação às dimensões analisadas, observou-se que a exaustão emocional apresentou os maiores índices entre os fatores avaliados, especialmente nos aspectos relacionados à percepção de desgaste e esgotamento ao final da jornada de trabalho. Entretanto, tais indicadores permanecem em níveis reduzidos, não evidenciando comprometimento significativo da saúde emocional dos participantes.

Quanto à dimensão desumanização, os resultados demonstraram baixa incidência de comportamento relacionados ao distanciamento interpessoal, à indiferença e à insensibilidade no relacionamento com os clientes. Esse resultado sugere a manutenção de relações profissionais pautadas pela empatia, pelo respeito e pelo envolvimento adequado com as pessoas atendidas no ambiente de trabalho.

Já a dimensão decepção no trabalho apresentou resultados positivos, evidenciando elevada identificação dos profissionais com suas atividades, percepção de utilidade das tarefas desempenhadas e sentimento de energia para o trabalho. Esses achados indicam elevados níveis de satisfação e realização profissional, fatores amplamente reconhecidos na literatura como elementos de proteção contra o desenvolvimento da Síndrome de Burnout.

Do ponto de vista teórico, a pesquisa contribui para a ampliação das discussões acerca da Síndrome de Burnout entre os profissionais investigados, especialmente no contexto das academias, segmento ainda pouco explorado em estudos. Além disso, os resultados reforçam as evidências apresentadas pela literatura sobre a importância de fatores como satisfação profissional, reconhecimento ocupacional, percepção de competência e condições adequadas de trabalho como elementos protetivos frente ao adoecimento ocupacional.

Sobre a perspectiva prática, o estudo oferece subsídios para gestores de academia e profissionais na área de Gestão de Pessoas refletirem sobre a importância da promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. Os ambientes organizacionais que favorecem o bem-estar, a valorização profissional e a qualidade das relações interpessoais podem contribuir para a prevenção de fatores relacionados ao Burnout, fortalecendo tanto a saúde dos colaboradores quanto a qualidade dos serviços prestados.

Contudo, a pesquisa apresenta limitações que devem ser consideradas na interpretação dos resultados. A principal delas refere-se ao reduzido número de participantes, uma vez que o estudo foi realizado em apenas uma academia e contou com uma amostra composta por cinco participantes. Também não foram realizadas análises sequenciais ou investigações aprofundadas sobre os fatores organizacionais e pessoais que poderiam influenciar os resultados encontrados, limitando-se a pesquisa à análise estatística descritiva dos dados coletados. Ressalta-se ainda que os resultados refletem uma realidade específica e particular do contexto investigado, estando diretamente relacionados às características da organização e dos profissionais pesquisados. Dessa forma, os achados não podem ser generalizados para todos os profissionais de Educação Física ou para outras academias, devendo ser interpretados dentro dos limites do contexto em que a pesquisa foi desenvolvida.

Por fim, sugere-se que pesquisas futuras aprofundem a investigação sobre os indicadores de Burnout em profissionais de Educação Física (personal trainers) por meio de abordagens qualitativas, a fim de compreender com maior profundidade os fatores subjetivos, organizacionais e relacionais que influenciam a experiência laboral desses trabalhadores. Recomenda-se, ainda, a realização de estudos em outras academias e em diferentes contextos de atuação, de modo a ampliar a análise dos dados, possibilitar comparações entre realidades distintas e contribuir para uma compreensão mais abrangente do fenômeno.

## REFERÊNCIAS

- BRANDÃO, Rodrigo Flávio Mercês; DOS SANTOS FERREIRA, Márcia Cibebe Andrade; FERREIRA, Luiz Eduardo Nunes. Síndrome de Burnout um risco aos profissionais de educação física: uma revisão integrativa. **Pensar a Prática**, v. 27, 2024.
- CALDEIRA, Carla Daniela Pereira Adrego et al. Liderança e desempenho dos colaboradores: a importância do bem-estar no trabalho. 2025. Dissertação de Mestrado.
- CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA (CONFEF). **Conselho Federal de Educação Física. Rio de Janeiro**: CONFEF, [s.d.]. Disponível em: <https://www.confef.org.br>. Acesso em: 14 jun. 2026.
- DE RESENDE MOREIRA, Hudson et al. Qualidade de vida no trabalho e síndrome de burnout em professores de educação física do estado do Rio Grande do Sul, Brasil. **Revista Brasileira de Atividade Física & Saúde**, v. 14, n. 2, p. 115-122, 2009.
- GALLI, Ricardo. Saúde mental no ambiente de trabalho: estratégias corporativas e evidências de efetividade. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**, v. 8, n. 18, p. e082139-e082139, 2025.
- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. Atlas, 1999.
- GUEDES, Dartagnan; GASPAR, Eron. “Burnout” em uma amostra de profissionais de Educação Física brasileiros. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, v. 30, p. 999-1010, 2016.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- LIMA, Laiane Rocha de; BRITO, Nadson Lima de; NUNES, Edilon Mendes. Saúde mental e bem-estar no ambiente corporativo: desafios e estratégias na gestão de pessoas. **Revista FT**, 2025. Disponível em: <https://revistaft.com.br/saude-mental-e-bem-estar-no-ambiente-corporativo-desafios-e-estrategias-na-gestao/> Acesso em: 05 maio 2026.
- MARCHETTI, Alexandre Maldonado; JESUS, Aline Marcela de. Síndrome de Burnout em profissionais de Educação Física e personal trainers: causas, sintomas e prevenção. [S. l.]: **Trainings**, 2025. Disponível em: <https://www.trainings.com.br/downloads/Burnout01.pdf>. Acesso em: 5 maio 2026.
- MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E. **The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour**, v. 2, n. 2, p. 99-113, abr. 1981. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030020205>.
- PELANDA, Isabela Bastos. Saúde mental e bem-estar no trabalho: uma análise das práticas de gestão de pessoas no setor de varejo. 2025. Dissertação (Mestrado em Gestão de Organizações, Liderança e Decisão) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2025. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/xmlui/handle/1884/99690>
- PEREIRA, Erika Cristina de Carvalho Silva; RAMOS, Maély Ferreira Holanda; RAMOS, Edson Marcos Leal Soares. Síndrome de burnout e autoeficácia em professores de educação física. **Revista Brasileira de Educação**, v. 27, 2022.

PROCHNOW, T.; OGLESBY, L.; PATTERSON, M. S.; UMSTATTD MEYER, M. R. Perceived burnout and coping strategies among fitness instructors: a mixed methods approach. **Managing Sport and Leisure**, Abingdon, v. 27, n. 5, p. 484-498, 2022.

RICHARDSON, Roberto Jarry; DE SOUSA PERES, José Augusto. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. Atlas, 1999.

SEBRAE SC. Gestão de pessoas: o que é e qual a importância para uma empresa. **Sebrae Santa Catarina**, 19 maio 2025. Disponível em: <https://www.sebrae-sc.com.br/blog/importancia-da-gestao-de-pessoas>. Acesso em: 05 maio 2026.

SILVA, F. A.; RODRIGUES, J. P.; SILVA, G. C. B.; CORTEZ, A. C. L. Muito trabalho, pouco dinheiro! Síndrome de burnout em profissionais de Educação Física que atuam em academias e clubes. **Biomotriz**, Cruz Alta, v. 10, n. 2, p. 84-99, 2016

SINOTT, Edilene Cunha et al. Síndrome de Burnout: um estudo com professores de Educação Física. **Movimento**, v. 20, n. 2, p. 519-539, 2014.

SNARR, Ronald L.; BEASLEY, Vista L. Burnout pessoal, relacionado ao trabalho e ao cliente em treinadores de força e condicionamento físico e personal trainers. **The Journal of Strength & Conditioning Research**, v. 36, n. 2, p. e31-e40, 2022.

TAMAYO, Mauricio Robayo; TRÓCCOLI, Bartholomeu Tôrres. Construção e validação fatorial da Escala de Caracterização do Burnout (ECB). **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 14, p. 213-221, 2009.

TENÓRIO, Ricardo Jorge Medeiros. A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 20, n. 1, p. 96-105, 2021.

## **APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)**

Prezado(a) participante, você está sendo convidado(a) a participar como voluntário(a) da pesquisa intitulada “Indicadores de burnout em profissionais de educação física: uma pesquisa em uma academia”, desenvolvida por Vitória Miranda Neves, acadêmica do Curso de Administração da Universidade Federal da Grande Dourados, sob orientação da Professora Manoela Moraes.

O objetivo desta pesquisa é analisar a ocorrência dos indicadores da Síndrome de Burnout em profissionais de Educação Física atuantes em uma academia, com ênfase nos profissionais de Educação Física (personal trainers).

Para participar da pesquisa você precisará responder um questionário online composto por 35 questões objetivas, utilizando a Escala Likert de 5 pontos. As questões abordam temas relacionados à exaustão emocional, sensação de esgotamento físico e mental, despersonalização no atendimento aos clientes, realização profissional e o impacto geral do trabalho na sua saúde mental.

O questionário tem duração estimada de 8 a 12 minutos.

Leia atentamente cada afirmação antes de responder e assinale apenas uma alternativa para cada item. Ao responder, considere sua realidade atual de trabalho e suas experiências recentes. Não existem respostas certas ou erradas; portanto, evite pensar excessivamente em cada questão. Em geral, a primeira resposta que vem à mente representa melhor sua percepção sobre a situação apresentada.

Esta pesquisa será realizada de forma totalmente online. Sua participação não é obrigatória e você tem total liberdade para recusar o convite ou interromper sua participação a qualquer momento, sem qualquer prejuízo.

A pesquisa pode gerar algum desconforto ou constrangimento ao refletir sobre aspectos da sua vida profissional. No entanto, não será invadida sua privacidade, não haverá insistência para responder qualquer questão e você poderá pular ou interromper o questionário quando desejar.

Não há benefícios diretos imediatos à sua participação. Entretanto, os resultados desta pesquisa poderão contribuir para um maior entendimento sobre a saúde mental no setor de academias e para a melhoria das condições de trabalho de professores de Educação Física e personal trainers.

Todas as suas respostas são totalmente anônimas. Não serão solicitados nome, e-mail, telefone ou qualquer dado que permita sua identificação. Os dados obtidos serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos (elaboração do TCC) e serão mantidos em sigilo pela pesquisadora, sendo excluídos após a conclusão e defesa do trabalho.

Ao clicar em “Concordo em participar” você declara que:

- I. Leu e compreendeu todas as informações deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido;
- II. Está participando de forma voluntária;
- III. Autoriza o uso anônimo de suas respostas para os fins da pesquisa.

Você também tem o direito de retirar sua autorização a qualquer momento, bastando interromper o preenchimento do questionário.

Agradecemos imensamente sua colaboração!

## **APÊNDICE B - DECLARAÇÃO DE USO DE FERRAMENTAS DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL**

Eu, Vitória Miranda Neves, declaro que utilizei Inteligência Artificial no processo de elaboração do Trabalho de Graduação II, intitulado “Indicadores de Burnout em profissionais de Educação Física: uma pesquisa em uma academia”.

A ferramenta utilizada foi o ChatGPT, nas etapas de revisão gramatical e ortográfica, geração de tabelas e quadros, apoio na elaboração de texto, tradução e formatação de referências, nas seções de resumo, metodologia, resultados e referências.

Declaro que a utilização das ferramentas de IA ocorreu exclusivamente como recurso de apoio às atividades descritas acima, não substituindo a autoria intelectual, a análise, a interpretação dos resultados, as conclusões ou a responsabilidade acadêmica da autora.

## **ANEXO A - QUESTIONÁRIO DA PESQUISA**

### **INDICADORES DE BURNOUT EM PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO FÍSICA: UMA PESQUISA EM UMA ACADEMIA**

O presente questionário tem como objetivo coletar informações para fins acadêmicos. As respostas são confidenciais e serão analisadas de forma agregada.

#### **PARTE II – DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

##### **1. Gênero:**

☐ Masculino   ☐ Feminino   ☐ Prefiro não informar

##### **2. Faixa etária:**

☐ 21 - 30 anos   ☐ 11 - 40 anos   ☐ 41 - 50 anos

##### **3. Estado civil:**

☐ Solteiro(a)   ☐ Casado(a)   ☐ Divorciado(a)   ☐ Viúvo(a)   ☐ União estável

##### **4. Formação acadêmica:**

☐ Graduação   ☐ Pós-Graduação   ☐ Mestrado

##### **4. Função atual na academia:**

☐ Instrutor   ☐ Personal Trainer

##### **6. Tempo de serviço:**

☐ Menos de 1 ano   ☐ 1 - 3 anos   ☐ 4 - 6 anos   ☐ 7 - 10 anos   ☐ Mais de 10 anos

#### **PARTE III – QUESTIONÁRIO – SÍNDROME DE BURNOUT**

Leia atentamente cada afirmação e assinale o quanto você concorda ou discorda em relação ao seu trabalho.

##### **Escala de Resposta:**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente

3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**Orientações importantes:**

- Não pense muito nas respostas. Escolha a primeira opção que vier à sua mente.
- Suas respostas são anônimas e confidenciais.

**1. Eu me sinto desgastado com meu trabalho.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**2. Eu me sinto sugado pelo meu trabalho.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**3. Meu trabalho me faz sentir como se estivesse no limite das minhas possibilidades.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**4. Meu trabalho me exige mais do que posso dar.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Nem concordo nem discordo

4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**5. Meu trabalho me faz sentir emocionalmente exausto.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**6. Meu trabalho afeta negativamente minha saúde física.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**7. Sinto-me esgotado ao final de um dia de trabalho.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**8. Sinto que a carga emocional do meu trabalho é superior àquela que posso suportar.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**9. Acho que estou trabalhando demais no meu emprego.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente

3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**10. Meu trabalho afeta negativamente meu bem-estar psicológico.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**11. Sinto que meu trabalho está me destruindo.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**12. Eu me sinto saturado com meu trabalho.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**13. Trato alguns alunos com frieza.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**14. Perco a paciência com alguns alunos.**

1. Discordo Totalmente

2. Discordo Parcialmente
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**15. Fico de mau humor quando lido com alguns alunos.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**16. Enfureço-me com alguns alunos.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**17. Trato alguns alunos com indiferença, quase de forma mecânica.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**18. Trato alguns alunos com distanciamento.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**19. Sinto que alguns alunos são 'meus inimigos'.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**20. Sinto que desagrado alguns alunos.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**21. Trato alguns alunos com cinismo.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**22. Evito o trato com alguns alunos.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**23. Sinto-me emocionalmente vazio com meu trabalho.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**24. Eu me sinto desiludido com meu trabalho.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**25. Eu me sinto identificado com meu trabalho.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**26. Acho que meu trabalho parece sem sentido.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**27. Eu me sinto desanimado com meu trabalho.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**28. Acho que as coisas que realizo no meu trabalho valem a pena.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente

5. Concordo Totalmente

**29. Eu me sinto frustrado com meu trabalho.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**30. Meu trabalho me faz sentir como se estivesse num beco sem saída.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**31. Sinto-me desesperado com meu trabalho.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**32. Eu me sinto inútil no meu trabalho.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**33. Quando me levanto de manhã sinto cansaço só de pensar que tenho que encarar mais um dia de trabalho.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente

3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**34. Eu me sinto cheio de energia para trabalhar.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

**35. Sinto-me infeliz com meu trabalho.**

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente