

Síndrome de burnout e o trabalho remoto: o impacto Covid-19 na vida dos profissionais

Burnout syndrome and remote work: the impact Covid-19 on professionals' lives

DOI:10.34117/bjdv7n10-215

Recebimento dos originais: 18/09/2021

Aceitação para publicação: 18/10/2021

Eduardo Paulo Almeida de Sant'Anna

Mestre em Administração Universidade Potiguar (UNP)

Endereço: Universidade Potiguar – Av. Engenheiro Roberto Freire, 2184 – Capim Macio, Natal – RN, Brasil, 59082-902.

E-mail: epas727@gmail.com

Maria Antunizia Gomes

Doutoranda em Administração Universidade Potiguar (UNP)

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará – IFCE/Campus Iguatu
Endereço: Rodovia Iguatu-Várzea Alegre, KM 05, Vila Cajazeiras - Iguatu/CE, Brasil, 63500-000

E-mail: antunizia.gomes@ifce.edu.br

RESUMO

O presente estudo trata-se da síndrome de Burnout e do trabalho remoto. A síndrome de Burnout é caracterizada pelo estresse e desgastes emocionais no ambiente de trabalho. Diante disso, o artigo teve como objetivo é investigar a incidência de burnout durante o trabalho em home office, adequações e reflexões em momento de pandemia causada pela Covid-19. Nosso estudo investigou a ocorrência de burnout através da aplicação de questionários com a utilização da escala de Burnout de Oldenburg com ajustes e validação de Schuster e Dias (2018). Os principais resultados do estudo mostram que os profissionais possuem dificuldade de desligamento das atividades de trabalho assim como há prevalência de burnout entre profissionais que estão trabalhando em home office.

Palavras-Chaves: Profissionais. Burnout. Trabalho Remoto. Covid-19. Home office.

ABSTRACT

The present study is about Burnout syndrome and remote work. Burnout syndrome is characterized by stress and emotional wear in the work environment. Therefore, the objective of the article was to investigate the incidence of burnout during work in home office, adjustments and reflections in times of pandemic caused by Covid-19. Our study investigated the occurrence of burnout through the application of questionnaires using the Oldenburg Burnout scale with adjustments and validation of Schuster and Dias (2018). The main results of the study show that professionals have difficulty in disconnecting from work activities as well as there is a prevalence of burnout among professionals who are working in home office.

Keywords: Professionals. Burnout. Remote Work. Covid-19. Home office.

1 INTRODUÇÃO

A síndrome de burnout é considerada uma doença que afeta a saúde dos profissionais no ambiente de trabalho. Utilizada de forma inicial em 1953 em publicação de Schwartz e Will para descrever o caso de uma enfermeira psiquiátrica desiludida com seu trabalho, foi novamente registrada em 1960 em publicação de Graham Greene, “A burn out case”, com a história de um arquiteto que desiludido abandonou sua profissão. Estes artigos descreveram e caracterizaram burnout tal como conhecemos hoje. Carlotto e Câmara (2008) afirmam que:

As primeiras pesquisas foram desenvolvidas com profissionais que, pela natureza de seu trabalho, necessitavam manter contato direto, frequente e emocional com sua clientela, como os trabalhadores da área da saúde, serviços sociais e educação. Verificava-se nessas profissões, grande estresse emocional e sintomas físicos (...) a partir de 1976 que os estudos adquiriram um caráter científico, período no qual foram construídos modelos teóricos e instrumentos capazes de registrar e compreender este sentimento crônico de desânimo, apatia e despersonalização (CARLOTTO, CÂMARA, 2008, p. 153).

Desde meados de março de 2020 muitos trabalhadores brasileiros deixaram de trabalhar em espaços empresariais para desenvolver suas atividades em home office diante da necessidade do distanciamento social. A pandemia causada pela Covid-19 trouxe diversas mudanças na vida dos profissionais que tiveram que rapidamente se adequar ao home office nas mais diversas áreas do mercado de trabalho. Os profissionais tiveram que reorganizar seus espaços de trabalho e transferir o trabalho para o ambiente do lar. Para alguns essa mudança foi fácil e positiva para outros essa mudança trouxe a necessidade de se refletir e sobre a nova metodologia de trabalho.

É oportuno citar que, sem a separação do ambiente familiar e de trabalho, muitos profissionais podem estar ainda mais propícios a vivenciar situações de estresse no trabalho. Diante disso, objetivo deste artigo é investigar o trabalho, adequações e reflexões em momento de pandemia causada pela Covid-19.

Para Campos (2020) a síndrome de burnout tornou-se um tema ainda mais relevante diante do contexto atual, o autor reforça ainda que, o burnout afeta a empresa como um todo visto que, impacta diretamente na entrega dos resultados dos profissionais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A síndrome de burnout é geralmente definida como resultante da exposição a um trabalho estafante em ambiente adverso, aliado a recursos insuficientes (MELNICK et al, 2017). Uma síndrome tridimensional, de exaustão emocional, autoestima e diminuição

da realização profissional, resultado de estressores do local de trabalho (MASLACH et al, 2001).

Burnout foi originalmente concebido nas profissões em meados dos anos 1970. O termo foi cunhado para descrever o processo de esgotamento gradual e perda de comprometimento, que havia sido observado nas pessoas que trabalhavam nesses contextos. Com base nessas observações, o burnout foi definido como uma síndrome psicológica que se desenvolve em resposta ao estresse laboral crônico (MASLACH E JACKSON, 1981). Como uma síndrome, o esgotamento é definido por sintomas como eficácia profissional reduzida (sentimentos de competência reduzida e realização no trabalho com pessoas), insensibilidade (uma resposta impessoal e insensível para com os destinatários do serviço, cuidado, tratamento ou instrução) e exaustão emocional, (sensação de estar emocionalmente sobrecarregado e exausto no trabalho); (MASLACH, JACKSON, LEITER, SCHAUFELI, SCHWAB, 1986).

O trabalho ocupa grande parte do tempo dos profissionais, dessa forma, a existência de conflitos, desgastes e insatisfações pode torná-los sujeitos a estresse crônico, depressão e, conseqüentemente, a síndrome de Burnout (DIAS; SILVA, 2020).

Conforme Cândido e Souza (2017, p 4), profissionais com burnout:

[...] apresentam os sintomas entendidos em fases: Fase do aviso: os primeiros sinais são de natureza emocional como ansiedade, depressão, tédio, apatia, fadiga emocional. Podem levar até um ano para aparecer e pequenas mudanças na rotina da pessoa podem reverter os sintomas. Fase dos sintomas moderados: se ignorados os sintomas da primeira fase se agravam e trazem consigo outros sintomas físicos como: distúrbios do sono, dores de cabeça, resfriados, problemas estomacais, dores musculares, fadiga física e emocional, irritabilidade, isolamento e depressão. Fase da consolidação: e por fim, experenciam-se sintomas como fadiga emocional e física generalizada, abuso de substâncias como álcool, medicamentos e cigarros, pressão alta, problemas cardíacos, enxaqueca, alergias sendo a mais comum a de pele, problemas de relacionamento em ambientes generalizados, redução de apetite, perda de interesse sexual, ansiedade, choros constantes, depressão e pensamentos rígidos. Neste estágio torna-se necessário auxílio médico e psicológico urgente e por muitas vezes, afastamento do local ou mudança de função no trabalho.

Inicialmente as pesquisas indicavam que profissionais que mantinham interlocução direta com clientes finais, como profissionais da área de saúde, serviços sociais e educação, estavam mais expostos e propensos a desenvolver o esgotamento pelo trabalho (CARLOTTO; CÂMARA, 2008). Posteriormente, comprovou-se que burnout representava um fenômeno que afetava praticamente todas as profissões, não apenas a área de serviços tendo em vista que quase todas possuem algum tipo de contato interpessoal.

Burnout pode se manifestar em muitas ocupações (IANCU; RUSU; MĂROIU; PĂCURAR; MARICUȚOIU; 2018). o esgotamento está associado a inúmeras experiências e resultados negativos. Isso inclui mudanças de humor e bem-estar, conforme ilustrado pelo aumento da irritabilidade e sintomas de doença mental (CAPONE, JOSHANLOO, PARK, 2019; HAKANEN, BAKKER, SCHAUFELI, 2006). O esgotamento também afeta a probabilidade de o profissional permanecer em seu trabalho (BILLINGSLEY, BETTINI, 2019). Isso porque pode resultar em aumento do absenteísmo, menor comprometimento com o trabalho e aumento das intenções de rotatividade (BROUWERS, TOMIC, 2000). Consequentemente, o esgotamento terá uma infinidade de efeitos; no caso de professores, no entanto, com altos níveis de burnout afeta as experiências e os resultados dos alunos (SHEN et al, 2015).

Os trabalhadores alcançados pela síndrome de burnout apresentam desgaste em sua capacidade criativa e inovadora, com comprometimento da capacidade laboral.

[...] os indivíduos que estão neste processo de desgaste estão sujeitos a largar o emprego, tanto psicológico quanto fisicamente. Eles investem menos tempo e energia no trabalho fazendo somente o que é absolutamente necessário e faltam com mais frequência. Além de trabalharem menos, não trabalham tão bem. Trabalho de alta qualidade requer tempo e esforço, compromisso e criatividade, mas o indivíduo desgastado já não está disposto a oferecer isso espontaneamente. A queda na qualidade e quantidade de trabalho produzido é o resultado profissional do desgaste. (TRIGO et al, 2007, p. 230)

A síndrome de burnout foi incluída na 11^a Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como um fenômeno ocupacional, ainda não reconhecida como uma condição de saúde. Está inserida no capítulo “Fatores que influenciam o estado de saúde ou o contato com os serviços de saúde”, que trata de motivos pelos quais as pessoas entram em contato com serviços de saúde, mas que não são classificadas como doenças ou condições de saúde.

A Organização Mundial da Saúde, através da CID-11, registra: “Burnout é uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. É caracterizada por três dimensões: sentimentos de exaustão ou esgotamento de energia; aumento do distanciamento mental do próprio trabalho, ou sentimentos de negativismo relacionados ao próprio trabalho; e redução da eficácia profissional (OMS, 2019).

3 METODOLOGIA

Nos últimos meses, a maioria das publicações que abordam a Covid-19 têm focado na doença e nos pacientes. Poucos abordaram a saúde dos trabalhadores que se deslocaram para o home office. Nosso estudo incluiu um questionário, investigando burnout entre profissionais que passaram a trabalhar de casa, durante a pandemia Covid-19, com a ilusão de eliminação dos fatores de risco de burnout.

Os ajustes validados no Brasil por Shuster e Dias (2018) contemplaram 13 variáveis entre as 16 originalmente propostas, representando uma melhoria em relação ao modelo original, para aplicação, já que conseguiu medir com ótima confiabilidade e ajuste do modelo de mensuração, os mesmos construtos com menor número de questões e maior poder de mensuração da relação entre o estresse e o trabalho (SCHUSTER E DIAS, 2018).

Tabela 1 Modelo OLBI adaptado de Schuster e Dias

Variáveis	Fator
Com frequência faço coisas novas e interessantes no meu trabalho	DT1
Cada vez falo mais e com mais frequência de forma negativa sobre meu trabalho	DT2
Ultimamente, tenho realizado meu trabalho de forma quase mecânica	DT3
Considero meu trabalho um desafio positivo	DT4
Com o passar do tempo, venho me desinteressado do meu trabalho	DT5
Sinto-me cada vez mais empenhado no meu trabalho	DT7
Muitas vezes sinto-me farto das minhas tarefas	DT8
Há dias em que me sinto cansado antes mesmo de chegar ao trabalho	EE1
Depois do trabalho, preciso de mais tempo para sentir-me melhor do que precisava antigamente	EE2
Consigo suportar muito bem as pressões do meu trabalho	EE3
Durante o meu trabalho, sinto-me emocionalmente esgotado	EE4
Depois das tarefas profissionais, tenho energia para as minhas atividades de lazer	EE5
Depois do trabalho, sinto-me cansado e sem energia	EE7

Fonte: Schuster, Dias (2018)

A escala OLBI de Schuster e Dias (2018) está estruturada em seis variáveis (questões) para a verificação da exaustão, com duas questões formuladas no sentido positivo e quatro no sentido negativo. Para o desligamento do trabalho restaram sete variáveis (questões), sendo três formuladas no sentido positivo e quatro no sentido negativo, conforme demonstra a Tabela 1.

Assim, aplicamos o questionário com uso de uma escala tipo likert de 4 pontos, variando de 1 (discordo plenamente) a 4 (concordo plenamente) com intuito de entender aspectos inerentes ao impacto do trabalho remoto na vida dos profissionais e o burnout.

4 ANÁLISES E DISCUSSÕES

O total de respondentes nesse estudo foi de 109 pessoas de diversas áreas de atuação, que durante pandemia causada pela Covid-19 estão desenvolvendo suas atividades de trabalho de forma remota. Dos respondentes 45 % são do gênero masculino, e 54,1% do sexo feminino, 0,9% preferiu não citar.

Tabela 01 – Estado Civil

Estado Civil	
Solteiro	17,4%
Casado/União estável/Vivemaritalmente	75,2%
Divorciado/Separado	7,3%

Fonte: Elaborado pelos autores, (2021)

No que versa sobre o estado civil (Tabela 1), os dados da amostra são, 17,4 % dos respondentes são solteiros, 75,2% são casados e/ou vivem em união estável, 7,3% divorciados/separados.

Tabela 2 – Escolaridade

Escolaridade	
Ensino Fundamental	0%
Ensino Médio	2,8%
Ensino Superior	75,2%
Mestrado	20,2%
Doutorado	1,8%

Fonte: Elaborado pelos autores, (2021)

Quanto ao nível de escolaridade dos respondentes (Tabela 2), 75,2% possuem ensino superior, 20,2% mestrado, 2,8% ensino médio e 1,8% doutorado. Os dados ilustram uma tendência de pessoas com uma escolaridade do ensino superior ao mestrado.

Tabela 3 – Ferramenta tecnológica utilizada

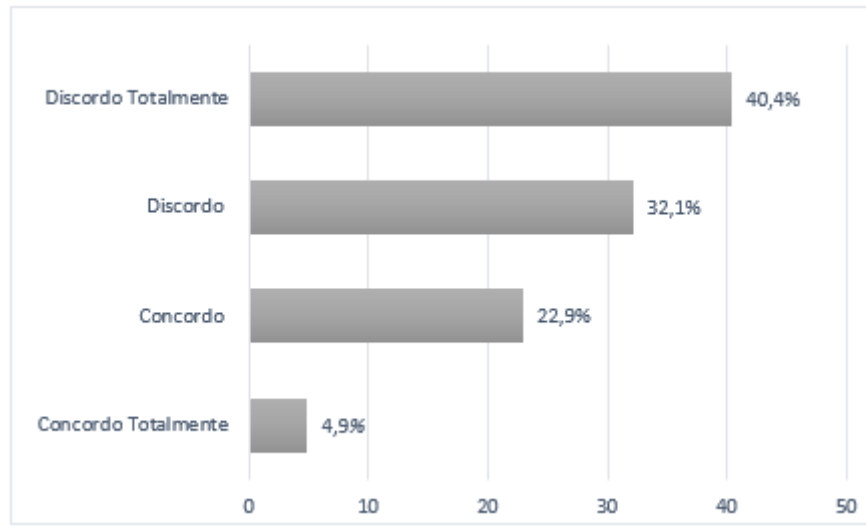
Ferramenta tecnológica utilizada	
Computador de mesa (desktop)	41,3%
Computador pessoal (Laptop/Notebook)	49,5%
Celular (Smartphone)	9,2%

Fonte: Elaborado pelos autores, (2021)

Em se tratando de trabalho remoto, é importante que os respondentes possuem equipamentos adequados para melhor desenvolvimento das suas atividades profissionais. Quando questionado sobre as ferramentas tecnológicas utilizadas, 49,5% utilizam computador pessoal (Laptop/Notebook), 41,3%, computador de mesa (desktop), 9,2% celular (smartphone).

Dessa forma, ressalta-se que grande parte das pessoas trabalham com equipamentos necessários para o trabalho; entretanto, embora esses profissionais utilizem as tecnologias necessárias, importa ainda citar que, para melhores resultados do trabalho em home office diversos outros aspectos podem e devem ser avaliados com intuito de eficiência nos resultados, tais como, qualidade da internet, condições de espaço para organização do trabalho, planejamento e organização, dentre outras.

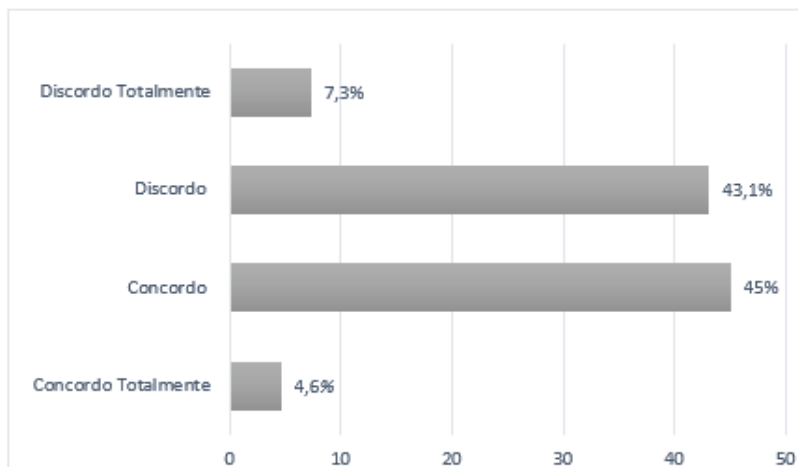
Gráfico 1 - Com que frequência faço coisas novas e interessantes no meu trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores, (2021)

Quando perguntado sobre a frequência de realização de coisa novas e interessantes no trabalho, a maioria dos respondentes 72,5% estão em discordância, 27,8 em concordância com afirmação. Diante disso, os resultados do estudo mostram que, a maioria dos profissionais percebem lacunas existente nas suas atividades de trabalho. Vale ressaltar que, desenvolver atividades novas e interessantes no trabalho pode ser algo desafiador e motivador para os profissionais. Esta motivação que Carvalho e Macêdo (2020) identificam faltar nos profissionais que se ressentem de falta de reconhecimento do trabalho produzido, salários insignificantes, falta de respeito de clientes e empregadores com conseqüente acarretamento de sobrecarga laboral.

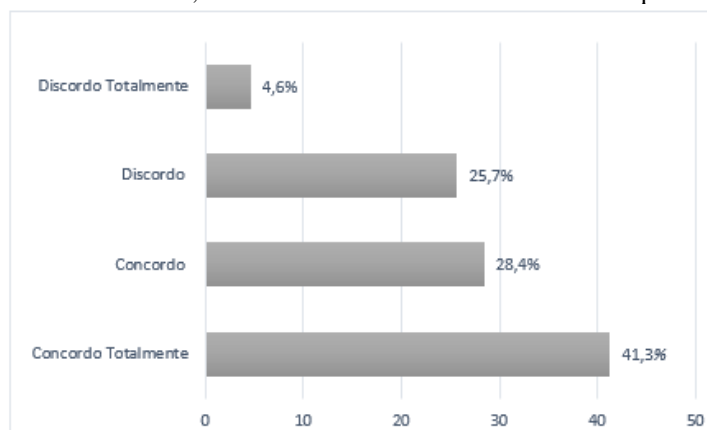
Gráfico 2 - Cada vez falo mais e com mais frequência de forma negativa sobre meu trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores, (2021)

Os dados resultantes do questionamento “falo mais e com mais frequência de forma negativa sobre o meu trabalho”, apresentam os seguintes resultados: 45% concordam, 4,6 concordam totalmente. Discordam 43,1% e 7,3% discordam totalmente da afirmação. Para Dias et al (2020, p. 96) “a existência de conflitos, desgastes e insatisfações pode torná-los sujeitos a estresse crônico, depressão e, conseqüentemente, a síndrome de Burnout.”

Gráfico 3 - Ultimamente, tenho realizado meu trabalho de forma quase mecânica



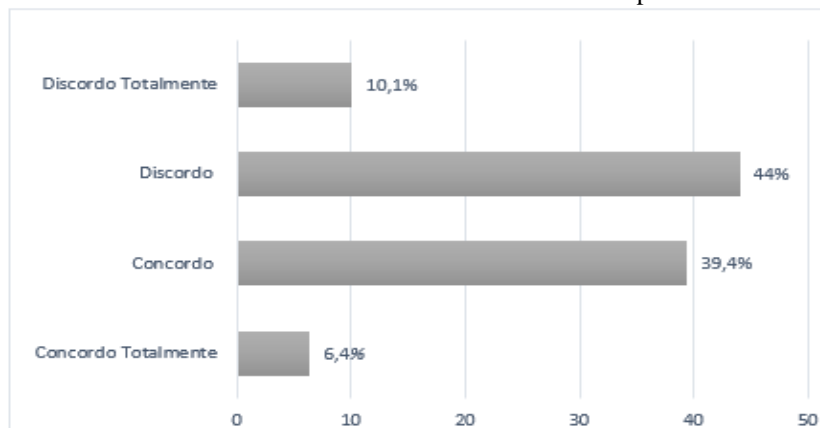
Fonte: Elaborado pelos autores, (2021)

Com o passar do tempo em uma determinação função se a empresa não direcionar os profissionais a novos desafios, as funções desempenhadas pelos mesmos podem tornar-se algo repetitivo ou mecânico.

E resposta ao questionamento sobre realizar o trabalho de forma mecânica, 69,7% estão em concordância com a afirmação e 30,3% discordam. Vale salientar que, os respondentes do estudo de questão, permeiam por diversas áreas (docentes. advogados,

assistentes administrativos, gerentes, dentre outros). Com isso, alguns dos respondentes podem desenvolver suas atividades de forma mais mecânica que outros.

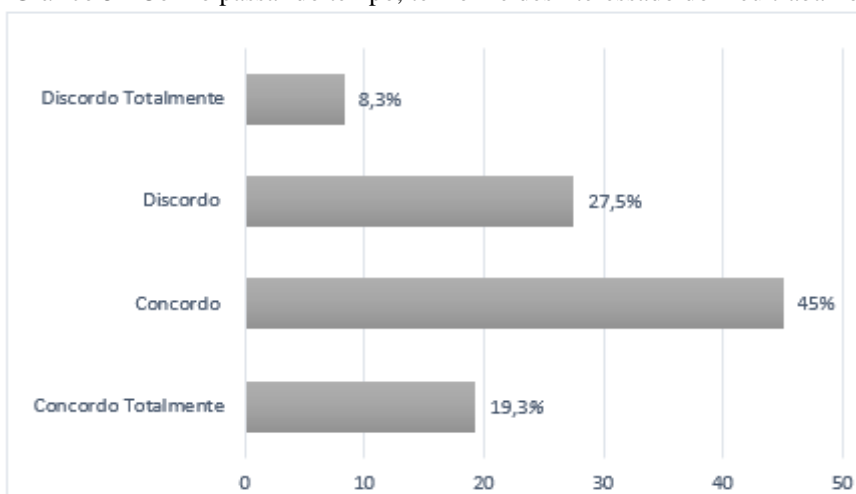
Gráfico 4 - Considero meu trabalho um desafio positivo



Fonte: Elaborado pelos autores, (2021)

Quando questionados sobre os desafios positivos no trabalho, 54,1 % discordam e 45,8% concordam. Assim, percebe-se que, os desafios enfrentados pela maior parte dos profissionais não estão sendo considerado algo positivo.

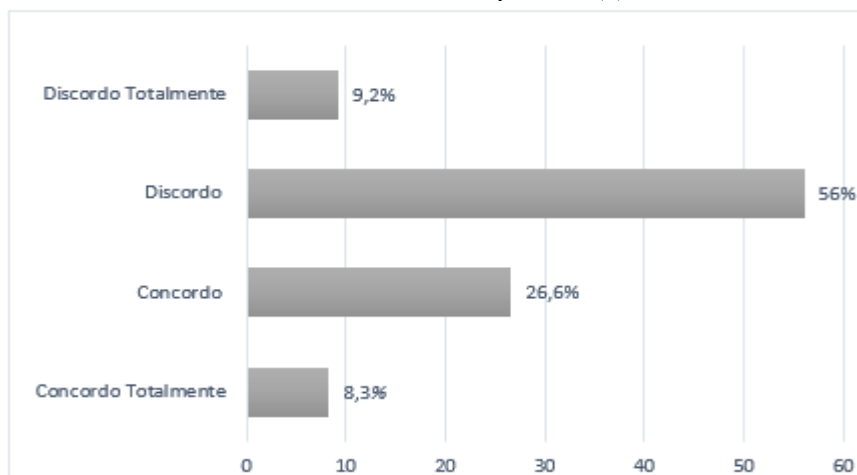
Gráfico 5 - Com o passar do tempo, tenho me desinteressado do meu trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores, (2021)

Os dados mostram que a maioria dos respondentes 64,3% tem se desinteressado pelo seu trabalho. E 35,8% discordam da afirmação. Esse desinteresse pode se direcionar ao esgotamento. Para Billingsley, Bettini (2019) o esgotamento está relacionado a permanência do profissional no trabalho, visto que, conforme complementam, Brouwers, Tomic, (2000), os resultados do esgotamento podem ser direcionados a menos comprometimento dos profissionais nas suas funções assim como resultar em absenteísmo e rotatividade.

Gráfico 6 - Sinto-me cada vez mais empenhada (o) no meu trabalho



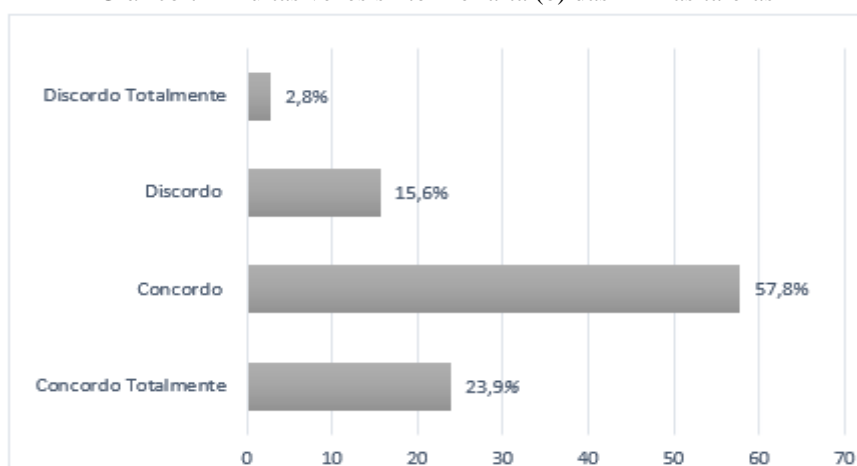
Fonte: Elaborado pelos autores, (2021)

É salutar que, no contexto atual causado pela pandemia da Covid-19 os profissionais em geral estão continuamente buscando se adequar as novas necessidades do trabalho. Seja para se manter no emprego e/ou para efetivamente desenvolver a sua função da melhor forma possível.

Por sua vez, os dados mostram que a maioria dos entrevistados 65.2% diante do contexto atual no desempenho das suas atividades de forma remota não estão se sentindo mais empenhados para realização das tarefas, visto que, 34,9% apenas concordância com a afirmação.

Dias et al (2020) cita sobre a importância do trabalho para as pessoas. O trabalho oferta a possibilidade dos trabalhadores se desenvolverem em um contexto social e buscarem continuamente a satisfação das necessidades pessoais.

Gráfico 7 - Muitas vezes sinto-me farta (o) das minhas tarefas

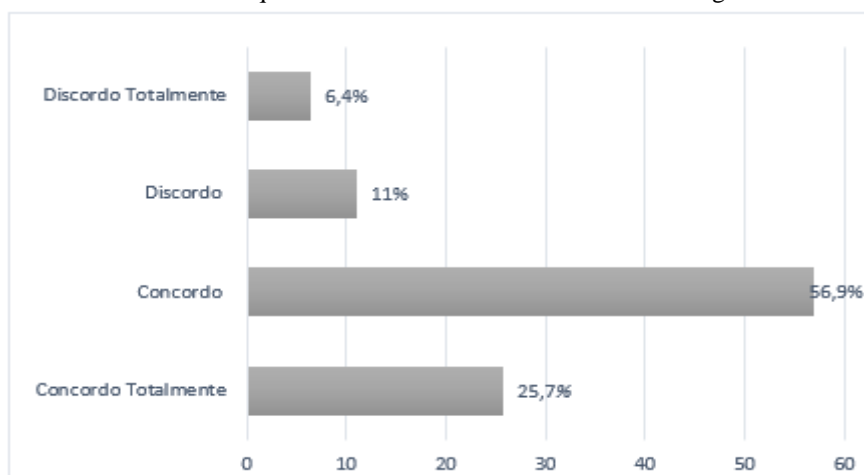


Fonte: Elaborado pelos autores, (2021)

O gráfico 7 apresenta os dados, sobre o questionamento “sinto-me farto (a) das minhas tarefas. Os profissionais participantes do estudo concordam em 81,7% com a afirmação e 18,4% discordam da afirmação. Esse dado significativo, reforça a necessidade de que as empresas estejam continuamente próximas dos seus profissionais e/ou avaliando continuamente a satisfação de cada um deles com o ambiente de trabalho, assim como situações de estresse possivelmente vivenciada pelos profissionais, com intuito de oferecer melhorias buscando estabelecer resultado dos objetivos pessoais e empresariais nas organizações.

Conforme Dias et. al (2020) atualmente, os problemas de estresse no ambiente de trabalho vêm se tornando algo cotidiano e global nas mais diversas áreas. Assim, podendo impactar negativamente no desempenho dos profissionais e na vida pessoal.

Gráfico 8 - Há dias em que me sinto cansado antes mesmo de chegar ao trabalho

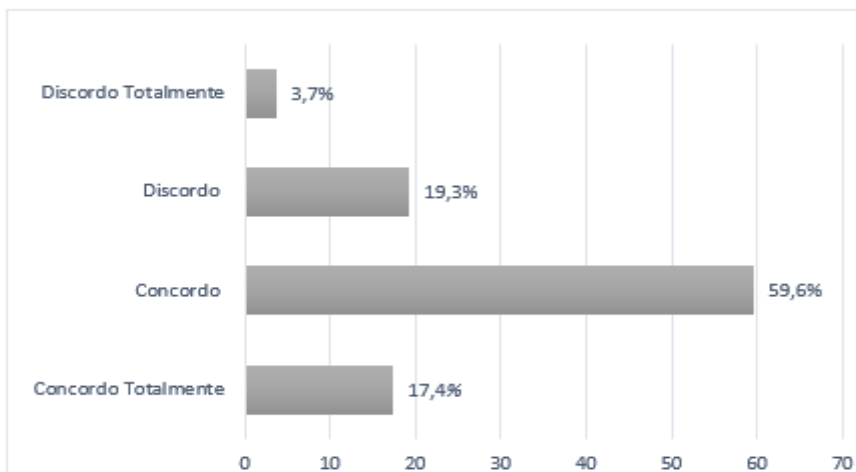


Fonte: Elaborado pelos autores, (2021)

Em continuidade ao estudo, o questionamento foi direcionado a “me sinto cansado antes mesmo de chegar ao trabalho”. Os resultados mostram que, 82,6% dos profissionais estão em concordância, e 17,4 % dos respondentes discordam da afirmação.

Campos (2020, p.11) corrobora com dados do estudo “Os trabalhadores que estejam integrados numa empresa que não possua segurança psicológica, equipamentos apropriados, transparência na tomada de decisões, reconhecimento e recompensas alinhadas com o trabalho feito, e sensação constante de autorrealização, estarão mais suscetíveis à síndrome do burnout.”

Gráfico 9 - Depois do trabalho, preciso de mais tempo para sentir-me melhor do que precisava antigamente

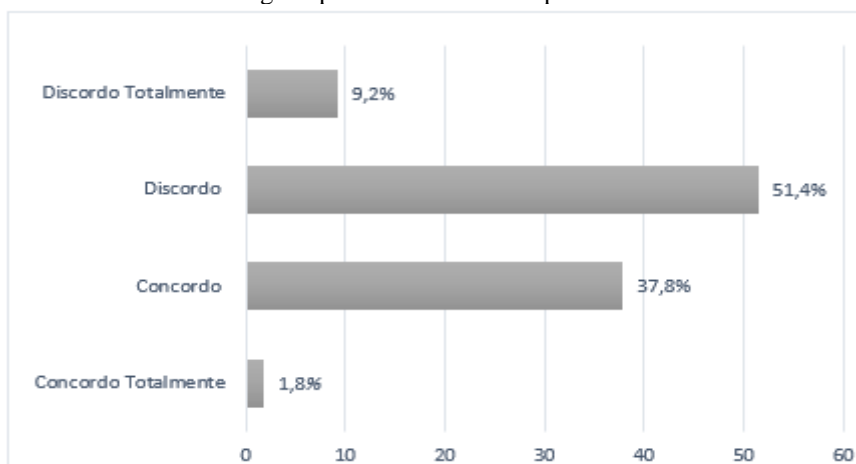


Fonte: Elaborado pelos autores, (2021)

Quando perguntado sobre o tempo para se sentir melhor após o trabalho os respondentes, 77% concordam e 23% discordam do questionamento. Em se tratando de trabalho remoto, o desligamento das atividades de trabalho torna-se algo mais complexo, pois os profissionais ao desenvolverem suas funções em home office, podem não ter a separação total das atividades profissionais e pessoais.

Dessa forma, é fundamental que o profissional e a empresa tenham ciência da importância do compromisso com as tarefas e com os horários específicos de trabalho a serem seguidos para que assim, o profissional consiga estabelecer o seu horário de trabalho e uma rotina para entrega dos resultados.

Gráfico 10 - Consigo suportar muito bem as pressões do meu trabalho

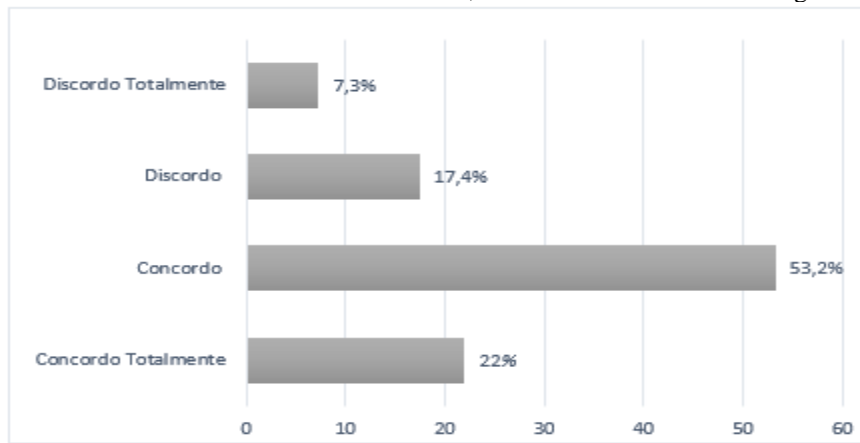


Fonte: Elaborado pelos autores, (2021)

Em momento de pandemia causado pela Covid-19, alguns profissionais estão mais propícios preocupações e pressões do trabalho de maneira geral ou direcionada a

atingir metas e resultados. Sobre o questionamento direcionado as pressões do trabalho, os respondentes afirmam que, 39,6% concordância e 60,6% discordam. Assim, conforme dados apresentados um número significativo de profissionais (60,6%) consegue lidar muito bem com as pressões atuais do trabalho.

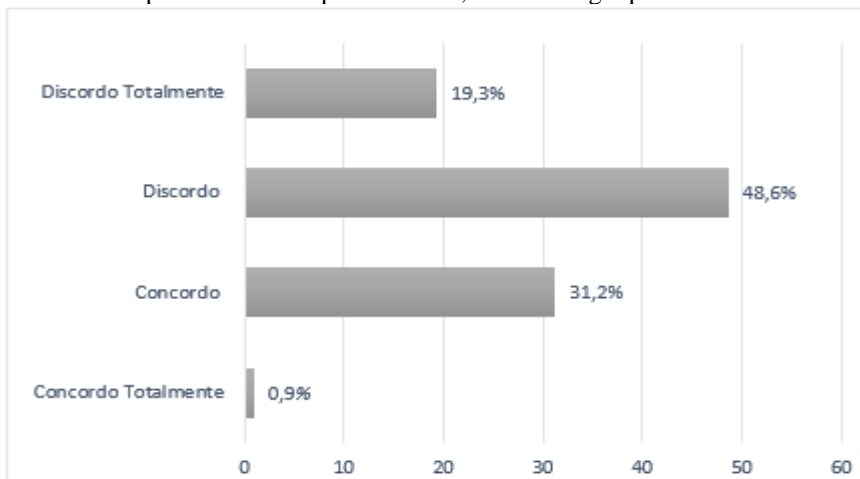
Gráfico 11 - Durante o meu trabalho, sinto-me emocionalmente esgotada (o)



Fonte: Elaborado pelos autores, (2021)

Sobre o esgotamento oriundo do trabalho, os resultados mostram que, 75,2% concordam e 24,7% discordam. Para os autores Iancu, Rusu, Măroiu, Păcurar e Maricuțoiu (2018) o burnout se manifesta em diversos segmentos profissionais.

Gráfico 12 - Depois das tarefas profissionais, tenho energia para as minhas atividades de lazer



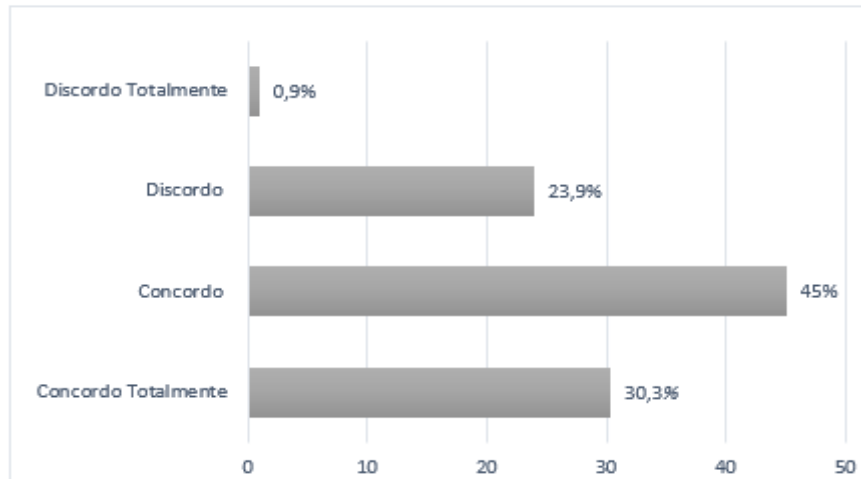
Fonte: Elaborado pelos autores, (2021)

No que diz respeito a energia para atividades de lazer após as tarefas profissionais, 67,9% não possui energia para atividades de lazer após o trabalho, 32,1% citam disposição para lazer após o trabalho.

Para Campos (2020, p. 06):

O burnout pode surgir na vida de um indivíduo a qualquer altura, por mais que um atleta esteja na sua melhor forma física, um artista tenha acabado de realizar o melhor espetáculo da sua vida ou um gestor tenha acabado de fechar o negócio mais lucrativo dos últimos tempos, todos os indivíduos estão constantemente sujeitos ao burnout, porque está essencialmente associado à condição psicológica e mental do indivíduo, e não propriamente ao sucesso da carreira.

Gráfico 13 - Depois do trabalho, sinto-me cansada(o) e sem energia



Fonte: Elaborado pelos autores, (2021)

Os dados do estudo mostram que, 75,3% dos profissionais sentem-se cansados, apenas 24,8% dos respondentes não estão de acordo com a afirmação. Conforme Campos (2020, p. 11) “o burnout impacta a saúde mental dos colaboradores, mas também poderá impactar a economia da empresa pela rotatividade de pessoal que gera, o absenteísmo e aos problemas de produtividade.”

5 RESULTADOS

Os resultados revelaram em relação ao aspecto desligamento do trabalho; que os profissionais participantes da pesquisa frequentemente não realizam coisas novas e interessantes no trabalho, realizando-o de forma quase mecânica. Assim não encontram desafios laborais e como efetivamente não consideram o trabalho desafiador as tarefas tornam-se desinteressantes e não os animam. Como consequência não há ambiente de motivação e o desempenho laboral padece.

Ainda em relação ao aspecto desligamento do trabalho da escala OLBI analisada, a questão sobre “falar com frequência coisas negativas sobre o trabalho” revelou-se o único item pesquisado com equilíbrio nas respostas.

Em relação ao aspecto exaustão; os pesquisados demonstram cansaço mesmo antes de iniciar suas atividades laborais, com necessidade de tempo maior para recomposição após o trabalho, se comparado a outros momentos; que já não conseguem

suportar as pressões encontradas no labor e isso acarreta esgotamento emocional que os deixa sem energia e cansados após o trabalho impedindo-os de se desconectar e consequentemente dedicarem-se ao lazer.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nossos achados revelam que a prevalência de burnout entre profissionais submetidos a home office em tempos de pandemia no Brasil é alta. Entretanto novos ensaios que permitam análise multivariada com estatísticas correlatas significativas, incluindo fatores sociodemográficos e fatores psicológicos podem elicitam novas evidências sobre a temática.

Desta forma será possível disponibilizar medidas preventivas para evitar o esgotamento entre profissionais em home office, uma forma nova de trabalho e interação, em que a busca no sucesso no relacionamento desperta mais fatores estressores correlatos de burnout.

Para diminuir a incidência desta síndrome, mas também seus efeitos, torna-se igualmente importante a identificação e combate dos fatores desencadeantes, observação e intervenção precoce na doença e tratamento os efeitos produzidos por ele. Apoio a autonomia, reconhecimento das perspectivas e feedback positivo podem representar um ponto de partida.

REFERÊNCIAS

AWA, W. L., PLAUMANN, M., & WALTER, U. **Burnout prevention: A review of intervention programs.** *Patient Education and Counseling*, 78, 184–190, 2010. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19467822/> Acesso em: 10.dez.2020

BAKKER, A. B; SCHAUFELI, W. B. **Burnout contagion processes among teachers.** *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 2289–2308. 2000. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2000.tb02437.x> .Acesso em: 01.jan.2021

BILLINGSLEY, B., BETTINI, E. **Special education teacher attrition and retention: A review of the literature.** *Review of Educational Research*, 89, 697–744. 2019. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.3102/0034654319862495>. Acesso em: 29.dez.2020.

BROUWERS, A., & TOMIC, W. **A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management.** *Teaching and Teacher Education*, 16, 239–253. 2000. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X99000578?via%3Dihub>. Acesso em: 01.jan.2021

CAMPOS, B. N. V. L. A. **Burnout no mundo do trabalho: a relação da síndrome com as variáveis sociodemográficas em contexto de confinamento e pandemia. Dissertação de mestrado em Gestão de Recursos Humanos.** Universidade de Lisboa, 2020. Disponível em: <https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/20746>. Acesso em: 13.jan.2020.

CÂNDIDO, J., SOUZA, L R. **Síndrome de Burnout: As novas formas de trabalho que adocem.** *psicologia.pt* 1-12. 2017. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A1054.pdf>. Acesso em: 11.jan.2021

CARLOTTO, M.S., CÂMARA, S.G. **Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil.** *Revista PSICO*, v.39, n.2, p. 152-158, abr/jun., Porto Alegre, 2008. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/1461>. Acesso em: 12.jan.2021.

CARVALHO, M.P., MACÊDO, M. E. C. **Síndrome de Burnout em Docentes.** *Id on Line Rev. Mult. Psic.* V.14, N. 50 p. 284-301, M- ISSN 1981-1179, 2020. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id>. Acesso em: 15.jan.2021

CAPONE, V., JOSHANLOO, M., PARK, M. S. A. **Burnout, depression, efficacy beliefs, and work-related variables among school teachers.** *International Journal of Educational Research*, 95, 97–108. 2019. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0883035518314903?via%3Dihub>. Acesso em: 01.jan.2021.

DEMEROUTI E; BAKKER A. B; VARDAKOU I; KANTAS A. **The convergent validity of two Burnout instruments - A multitrait-multimethod analysis.** *European Journal of Psychological Assessment*; 19(1):12-23. 2003. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2003-02373-003>. Acesso em: 02.jan.2021.

DIAS, B.V.; SILVA, P.S.S., **Síndrome de Burnout em docentes: revisão integrativa sobre as causas**. Cuid Enferm. 14(1):95-100. 95. 2020. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1120510>. Acesso em: 10.jan.2021

IANCU, A. E.; RUSU, A; MĂROIU, C; PĂCURAR, R., MARICUȚOIU, L. P. **The effectiveness of interventions aimed at reducing teacher burnout: A meta-analysis**. Educational Psychology Review, 30, 373–396. 2018. Disponível em: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1179110>. Acesso em: 03.jan.2021.

HAKANEN, J. J., BAKKER, A. B., SCHAUFELI, W. B. **Burnout and work engagement among teachers**. Journal of School Psychology, 43, 495–513. 2006. Disponível em: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/246.pdf>. Acesso em: 03.jan.2021

KIM, L. E., JORG, V., KLASSEN, R. M. **A meta-analysis of the effects of teacher personality on teacher effectiveness and burnout**. Educational Psychology Review, 31, 163–195. 2019. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10648-018-9458-2>. Acesso em: 03.jan.2021.

LANCU, E., RUSU, A., MĂROIU, C., PĂCURAR, R., LAURENȚIU P. M. **The Effectiveness of Interventions Aimed at Reducing Teacher Burnout: a Meta-Analysis Alina**. Educational Psychology Review 30(2).2018. Disponível em: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1179110>. Acesso em: 10.jan.2021.

MADIGAN, D.J., KIM, L.E. **Does teacher burnout affect students? A systematic review of its association with academic achievement and student-reported outcomes**. International Journal of Educational Research 105 (2021). Disponível em: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0883035520318206?dgcid=rss_sd_all Acesso em: 03.jan.2021.

MASLACH, C., JACKSON, S. E. **The measurement of experienced burnout**. Journal of Organizational Behavior, 2(2), 99–113. 1981. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.4030020205>. Acesso em: 04.jan.2021.

MASLACH, C., JACKSON, S. E., LEITER, M. P., SCHAUFELI, W. B., SCHWAB, R. L. **Maslach burnout inventory** (Vol. 21, pp. 3463–3464). Palo Alto, CA: Consulting psychologists press. 1986. Disponível em: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/298.pdf>. Acesso em: 03.jan.2021.

MASLACH C, SCHAUFELI WB, LEITER MP. Job burnout. **Annu Rev Psychol**. 2001; 52(1):397–422. 2017. Disponível em: <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.52.1.397>. Acesso em: 04.jan.2021.

MELNIC, E.R., POWSNER, S.M., SHANAFELT, T.D. **In reply-defining physician burnout, and differentiating between burnout and depression**. Mayo Clin Proc.; 92(9):1456–8. 2. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2017.07.005>. Acesso em: 10.jan.2021.

OMS – Organização Mundial da Saúde. **Classificação Internacional de doenças 11^a Revisão - O padrão global para informações de diagnóstico de saúde CID-11.** 2019. Disponível em: ICD-11 - Mortality and Morbidity Statistics (who.int) Acesso em: 09.jan.2021

PANAGIOTI, M., PANAGOPOULOU, E., BOWER, P., LEWITH, G., KONTOPANTELIS, E., CHEW-GRAHAM, C; DAWSON, S; MARWIJK, H, V; GERAGHTY, K; ESMAIL, A. **Controlled interventions to reduce burnout in physicians: A systematic review and meta-analysis.** JAMA Internal Medicine, 177, 195–205. 2017. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27918798/>. Acesso em: 10.jan.2021

SHEN, B., MCCAUGHTRY, N., MARTIN, J., GARN, A., KULIK, N., FAHLMAN M. **The relationship between teacher burnout and student motivation.** Br J Educ Psychol.;85(4):519–32. 2015. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26235820/>. Acesso em: 08.jan.2021.

SHEN, B., MCCAUGHTRY, N., MARTIN, J., GARN, A., KULIK, N., FAHLMAN, M. **The relationship between teacher burnout and student motivation.** The British Journal of Educational Psychology, 85, 519–532. 2015. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2015-35682-001>. Acesso em: 08.jan.2021.

SCHUSTER, M. S.; DIAS, V. V. **Oldenburg Burnout Inventory - validação de uma nova forma de mensurar Burnout no Brasil.** Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 23, n. 2, p. 553-562, 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141381232018000200553&lng=en&nrm=iso. Acesso em 10.dez.2020.

TRIGO, T.R; TENG, C. T; HALLAK, J. E.C. **Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos.** Revista Psiquiatria Clínica 34 v (5) 223-233, 2007. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-60832007000500004&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 10.dez.2020

WORLD HEALTH ORGANIZATION. EPHO5: **Disease prevention, including early detection of illness.** Geneva: World Health Organization. 2018. Disponível em: WHO/Europe | Public health services - EPHO5: Disease prevention, including early detection of illness. Acesso em: 07.jan.2021