

SÍNDROME DE *BURNOUT* EM TEMPOS DE PANDEMIA: UM ESTUDO COM SERVIDORES PÚBLICOS EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO

BURNOUT SYNDROME IN TIMES OF PANDEMICS: A STUDY WITH PUBLIC SERVERS IN A EDUCATIONAL INSTITUTION

Sabrina Guimarães de Varga¹
Ana Maria Heinrichs Maciel²
Luciana Flores Battisttela³
Taiani Corrêa da Costa⁴
Diogo Moreira Coelho⁵
Gabriel Adolfo Garcia⁶

Resumo

A Síndrome de *Burnout* resulta do estresse prolongado, do excesso de tarefas e do compromisso eficaz no trabalho. Com a pandemia da Covid 19, as configurações de trabalho mudaram e o setor público não foi diferente, exigindo-se mais do trabalhador para atender atividades pessoais e profissionais. O presente estudo teve como objetivo analisar indícios da Síndrome de *Burnout* entre os servidores do IFFar. A coleta de dados ocorreu de forma *online* e foi aplicada a servidores públicos do IFFar. Para avaliar o nível quantitativo da Síndrome de *Burnout* nos servidores utilizou-se a escala de Maslach Burnout Inventory- General Survey (MBI-GS), com auxílio do *software Statistical Package for the Social Sciences*. Os resultados evidenciaram índice moderado para *Burnout*. Os desvios padrões apresentados são considerados elevados, alertando a necessidade de intervenção da instituição, em virtude da flutuação, pois índices moderados podem elevar-se. Sugere-se que a gestão adote um diagnóstico institucional para identificar os agentes estressores, além de políticas de qualidade de vida para minimizar os índices de *Burnout*.

Palavras chave: *Burnout*; Serviço Público; Covid-19; *Homeoffice*.

Abstract

Burnout Syndrome results from prolonged stress, overworking, and effective commitment to work. With the Covid 19 pandemic, work settings changed and the public sector was no different, demanding more from the worker to attend personal and professional activities. This study aimed to analyze signs of Burnout Syndrome among IFFa employees. Data collection took place online and was applied to IFFa public servants. To assess the quantitative level of Burnout Syndrome in servers, the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) scale was used, with the aid of the Statistical Package for the Social Sciences software. The results showed a moderate index for Burnout. The standard deviations presented are considered high, highlighting the need for intervention by the institution, due to fluctuation, as moderate indices may rise. It is suggested that the management adopt an institutional diagnosis to identify the stressors, in addition to quality of life policies to minimize Burnout rates.

Keywords: Bournout; Public service; Covid-19; Home office.

¹ Universidade Federal de Santa Maria

² Universidade Federal de Santa Maria

³ Universidade Federal de Santa Maria

⁴ Universidade Federal de Santa Maria

⁵ Universidade Federal de Santa Maria

⁶ Universidade Federal de Santa Maria

1 Introdução

Nesta segunda década do século XXI, as transformações nas organizações e na estruturação do trabalho, em decorrência do modo capitalista e da intensificação do uso da tecnologia têm levado, por vezes, ao desencadeamento de distúrbios físicos e mentais nos trabalhadores. Um dos precursores nos estudos sobre a psicodinâmica do trabalho, foi Cristophe Dejours, que considera entre os efeitos negativos do trabalho a descompensação psíquica do trabalhador, afetando a sua vida (DEJOURS, 1992). O autor investigou os mecanismos de defesa que o trabalhador usa em situações de sofrimento.

Um indivíduo ocupa uma parcela considerável de seu tempo no local de trabalho, entretanto, nem sempre esse é o meio de realização pessoal, visto que em determinadas situações leva ao adoecimento (DEJOURS, 1992). Ao homem resta o desafio de se adaptar frente aos inúmeros estressores presentes no dia a dia do trabalho, pois essas atividades aliadas ao excesso de tarefas e o compromisso eficaz podem resultar no desenvolvimento de doenças, ou até mesmo o *Burnout* (PAIVA *et al.*, 2013).

A Síndrome de *Burnout* começou a ser estudada por Freudenberger (1974), por volta de 1970, sendo para ele, resultante do estresse prolongado e acumulado no trabalhador. Numa perspectiva mais ampla, Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) entendem o *Burnout* como uma tridimensão composta por: Exaustão Emocional, caracterizada como um distanciamento do indivíduo com o trabalho; Despersonalização, demonstrada por sentimento de indiferença pela função exercida; Baixa Realização Profissional, como fruto de perda de produtividade.

Essa patologia, segundo Benevides-Pereira (2002), apresenta sintomas físicos, psíquicos, comportamentais e defensivos. Compreende-se assim, que esses sintomas, como por exemplo, a fadiga, baixa autoestima, isolamento são resultados danosos em que o indivíduo pode perder o sentido pelo trabalho que executa. O estresse crônico, *Burnout*, atinge diversos profissionais e se faz presente também na área da educação.

O desencadeamento dessas patologias contempla os diversos setores organizacionais. Nas instituições públicas, os problemas internos podem gerar

conflitos, seja em relação à diferença de opiniões e interesses, ou ainda relacionados a problemas externos, como a corrupção, e tais conflitos acabam afetando a motivação no trabalho dos servidores públicos (EHSAN; ALI, 2019). E esses fatores, conforme Ehsan e Ali (2019), podem trazer consequências ao servidor, no que tange a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Além disso, desde o final de 2019, a forma de trabalho de muitas pessoas foi afetada pela pandemia da COVID-19, com consequências ao bem-estar psicológico, à saúde mental e QVT (MEGREYA *et al.*, 2021). Em 2020 a pandemia chega ao Brasil tornando-se uma crise de saúde pública, ocasionando mudanças na forma de trabalho, as quais levaram também os servidores públicos a desenvolver suas atividades de forma remota (VILARINHO; PASCHOAL; DEMO, 2021; LEITE; LEMOS, 2021).

O teletrabalho teve grande adesão, trazendo maior autonomia ao trabalhador, porém gerou maior volume de trabalho e descontrolou o tempo trabalhado (LEITE, LEMOS, 2021). O setor público foi o que mais utilizou a opção de teletrabalho, pois a pandemia e o isolamento social impactaram fortemente para isso (ROCHA *et al.*, 2021).

Houve mudanças recentes em virtude da adequação ao cenário pandêmico, entretanto, as instituições já vem se adequando a processos estruturais anteriores, resultando em uma soma de ações. Os Institutos Federais, em 2019, passaram por alguns fatores que influenciaram na interação entre os indivíduos e sofrem ainda algumas ameaças relacionadas às mudanças de cunho estrutural. O cenário de contingenciamento na matriz orçamentária, a medida gerou transtornos na estrutura organizacional, com isso houve incertezas no dia a dia desses trabalhadores que são os principais atores na execução da política pública de educação.

Em meio à crise de saúde, as mudanças estruturais e a nova forma de trabalho em *home office*, os servidores passaram a desenvolver suas atividades de casa. Entretanto isso tem implicações, pois há certa dificuldade em gerir atividades da vida pessoal e profissional, o que resulta em uma maior exaustão física e emocional (PALUMBO, 2020). Por esses e outros fatores se dá a importância de gerir as condições de trabalho para que não ocorra Síndrome de *Burnout*, trazendo prejuízos aos indivíduos, à sociedade e às organizações.

Nesse contexto, este estudo tem como objetivo analisar a presença da Síndrome de *Burnout* nos servidores públicos do Instituto Federal Farroupilha - IFFar,

propondo instrumentos efetivos para a melhor gestão dos aspectos identificados. A Instituição foco deste estudo, é composto por um quadro de 1.362 servidores públicos, divididos entre Técnicos Administrativos e Docentes, nas diversas unidades de ensino.

A relevância desta pesquisa destina-se a contribuir para que instituições de ensino planejem e pesquisem sobre a Síndrome *Burnout*, que medidas sejam criadas no sentido de evitar que o estresse prolongado seja causador de adoecimento, afastamento ou insatisfação nos trabalhadores da Instituição. Esta medida torna-se necessária uma vez que essa temática é pertinente em ambientes públicos, onde o trabalho é caracterizado por rígida hierarquia, desavenças por questões políticas partidárias, regras ambíguas, instabilidade de poder, entre outros. Para o IFFar, esse estudo pode contribuir trazendo a análise dos servidores sob a Síndrome de *Burnout*, mostrando a relevância e a possível necessidade de aprimorar práticas que previnam a Síndrome de *Burnout*.

2 *Burnout*: Conceitos e Implicações

O *Burnout* pode ser entendido pela síndrome de combinação entre Exaustão Emocional, Despersonalização ou Cinismo e, Redução da Satisfação Pessoal ou Ineficácia. Compreende-se a Exaustão Emocional como o sentimento de incapacidade e tensão emocional, causados pelo esgotamento dos recursos físicos e emocionais. A Despersonalização corresponde à falta de sentimentos com o trabalho, refere-se aos sentimentos negativos, o excesso de distanciamento com vários aspectos do trabalho. E a Redução da Satisfação Pessoal caracteriza-se pelo fato do indivíduo sentir-se insatisfeito com seu trabalho, além dos sentimentos de incompetência, falta de realização e produtividade (MASLACH; JACKSON; LEITER, 1986; MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001; TAMAYO; TRÓCOLLI, 2009).

Em 2019, a Síndrome de Burnout foi incluída na 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11), como um fenômeno ocupacional. É descrita pela Organização Mundial da Saúde – OMS (2019), como um estresse crônico que não foi gerido no local de trabalho, cujos fatores influenciam o estado de saúde do indivíduo. A Síndrome pode ser compreendida como o “esgotamento profissional, com respostas a estressores interpessoais crônicos no trabalho” (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001, p. 398).

A literatura evidencia algumas diferenças quanto às definições do *Burnout*, as quais divergem quanto a seus componentes. A Organização Mundial da Saúde (OMS, 2019) descreve como a síndrome de exaustão, do negativismo e diminuição da eficácia devido ao longo período de estresse no trabalho. Já para Kristensen et al. (2005) é compreendido como fadiga e exaustão, enquanto que, para Maslach, Jackson e Leiter (1986) o *Burnout* é composto pela Exaustão Emocional, Despersonalização e Redução da Satisfação Pessoal.

Para Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) o *Burnout* afeta a saúde do trabalhador, e citam como consequências: o estresse prolongado, uso de substâncias químicas, problemas mentais (ansiedade, depressão, queda do humor). Corroborando, Salvagioni et al. (2017) apresentam outras consequências como: problemas cardiovasculares, fadiga prolongada, dores de cabeça, problemas gastrointestinais, problemas respiratórios, insônia, uso de medicamentos psicotrópicos e antidepressivos, hospitalização por transtornos mentais, insatisfação com o trabalho, entre outros. Dentre os efeitos, podem citar-se os efeitos físicos, como doenças esqueléticas e também, os efeitos mentais, como depressão (SALVAGIONI et al., 2017).

Além disso, Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) apresentam consequências quanto ao desempenho no trabalho, pois são notórias características, como o absenteísmo, rotatividade no trabalho, menor produtividade, menor satisfação e falta de comprometimento com o trabalho como consequência do *Burnout* (TAMAYO; TRÓCCOLLI, 2009). E como resultado, Manzano-Garcia (2017) destaca a diminuição na produtividade da equipe.

Já o oposto do *Burnout* é o engajamento no trabalho, assim o indivíduo está produzindo perspectivas com laços na saúde e bem-estar além disso, o trabalhador estará mais aplicado e empenhado ao cumprimento dos objetivos, conectando-se à organização (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001). Assim, os autores interpõem que dois tipos de fatores interferem na diminuição da produtividade e no esgotamento do trabalhador, conforme apresentado no Quadro 1.

tores situacionais	Características do trabalho	Relaciona-se às demandas do trabalho, como a carga de trabalho, conflito de funções, informação e controle, por exemplo.
	Características ocupacionais	Associam-se às características profissionais integradas ao contato com as pessoas, como emoções, hierarquia, carga horária, entre outros.
	Características organizacionais	Está relacionado com o ambiente organizacional, a estrutura, os aspectos que mantêm a reciprocidade entre as partes e o bem-estar.

Fatores individuais	Características demográficas	Entre as variáveis associadas com o <i>Burnout</i> , está a idade (com mais de 30 e 40 anos), experiência de trabalho (início de carreira), sexo (feminino), estado civil (casado, especialmente homens), Nível de escolaridade (quanto maior o nível maior índice de <i>Burnout</i>),
	Características de personalidade	Pessoas com pouco envolvimento com o trabalho, controle sobre os eventos, baixa autoestima, neuroticismo, pouca abertura para mudança são mais propensos ao <i>Burnout</i> .
	Atitude no trabalho	Altas expectativas podem levar ao <i>Burnout</i> .

Quadro 1- Fatores situacionais e fatores individuais do esgotamento no trabalho

Fonte: Adaptado de Maslach, Schaufeli e Leiter (2001).

Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) discorrem em seu estudo sobre os fatores situacionais e fatores individuais que se relacionam ao esgotamento no trabalho. Além disso, com a evolução dos estudos sobre Burnout os estudiosos do tema voltaram-se para a necessidade de mensurar a síndrome por meio de escalas.

2.1 Escalas de mensuração de *burnout*

Os estudos sobre *Burnout* começaram a ser desenvolvidos por volta de 1970 nos Estados Unidos, a partir de estudos qualitativos com pessoas que trabalhavam nos serviços humanos e na área da saúde, sendo os artigos iniciais desenvolvidos pelo psiquiatra Freudenberger (1974) e pela psicóloga Maslach (1976).

A evolução do estudo pode ser caracterizada em três fases: os estudos pioneiros foram qualitativos, a partir das técnicas de observação e entrevistas com o público de trabalhadores da área da saúde, serviços humanos e educação. A segunda fase foi marcada pela abordagem quantitativa e com uma amostra maior de participantes e a ampliação da pesquisa a outros grupos. A terceira fase contou com estudos longitudinais, relacionando o ambiente de trabalho, pensamentos e sentimentos do indivíduo (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001). O método denominou-se escala psicométrica de *Maslach Burnout Inventory* (MBI) criado por Maslach e Jackson (1981).

A partir de 1980, a MBI passou a ter um viés de natureza quantitativa, inicialmente com aplicação de um questionário desenvolvido por Maslach e Jackson. Inicialmente o questionário foi desenvolvido para ser aplicado a trabalhadores de serviços humanos e de assistência médica, entretanto outras áreas sentiram a necessidade de pesquisar o *Burnout*, e assim, no decorrer dos anos os estudos expandiram-se a outros profissionais: professores, militares, gerentes, trabalhadores de escritórios, entre outros (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001).

Desta forma criaram-se escalas que contemplassem outras áreas, O *MBI-Human Services Survey* (MBI-HSS) com 22 itens, aplicada a profissionais da área da saúde e *MBI-Educators Survey* (MBI-ES) com 22 itens, para profissionais do contexto educativo. Ambas têm três dimensões, Exaustão Emocional, Despersonalização e Realização Pessoal Reduzida. Para Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) a Exaustão Emocional (EE) acontece quando há o esgotamento dos recursos emocionais e físicos do indivíduo; a Despersonalização (DP) são respostas negativas a vários aspectos relacionados ao trabalho e Realização Pessoal Reduzida (RPR) refere-se aos sentimentos de incompetência e baixa produtividade no trabalho.

Relativamente diferente da MBI-HSS e MBI-ES foi criada uma versão ampla do MBI, com 16 itens, denominada *MBI-General Survey* (MBI-GS) que pode ser utilizada para qualquer tipo de trabalho, foi desenvolvida em conjunto, na Holanda, Canadá e Finlândia (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001). Na maioria das pesquisas a medida MBI é a mais utilizada, predominando seu uso principalmente nas publicações nacionais, conforme evidenciaram Halbesleben e Demerouti (2005) em sua pesquisa.

Além da MBI, Tamayo e Tróccoli (2009) e Schuster *et al.* (2015) trazem os principais instrumentos utilizados para avaliar o *Burnout*, conforme descrito no Quadro 2.

Instrumento	Autor	Mensuração/ itens
Staff Burnout Scale for Health Professionals (SBS-HP)	Jones (1980)	Insatisfação Laboral; tensão psicológica e interpessoal; doença e tensão; falta de relações profissionais com os pacientes (30 itens).
Burnout Measure (BM)	Pines e Aronson (1988)	Esgotamento Físico; Esgotamento Emocional e Esgotamento Mental (21 itens).
Cuestionário de Burnout del Profesorado (CBP)	Moreno-Jiménez, Oliver e Aragonese (1997)	Esgotamento Emocional, Despersonalização e Falta de Realização (19 itens).
Cuestionário Breve de Burnout (CBB)	Moreno-Jiménez, Rodriguez, Alvarez e Caballero (1997)	Exaustão Emocional, Desumanização, Frustração Profissional, Organização e Clima Social Positivo e Preocupações Profissionais (63 itens).
Copenhagen Burnout Inventory (CBI)	Kristensen, Borritz, Villadsen e Christensen (2005)	Burnout relacionado ao trabalho; Burnout relacionado a clientela (19 itens).
Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)	Halsbesleben e Demerouti (1998)	Exaustão e Desligamento de trabalho (16 itens).
Shirom-Melamed Burnout Measure (SMBM)	Shirom e Melamed (2005)	Fadiga Física, Exaustão Emocional e Cansaço Cognitivo (14 itens).
Escala de Caracterização de Burnout (ECB)	Tamayo e Tróccoli (2009)	Exaustão Emocional; Desumanização; Decepção no Trabalho (35 itens).

Quadro 2- Escalas de *Burnout*

Fonte: Adaptado de Tamayo e Tróccoli (2009); Schuster *et al.* (2015).

De acordo com Tamayo e Tróccoli (2009) a escala MBI-GS é um instrumento que pode ser utilizado para mensurar o *Burnout* em diversos ambientes organizacionais. A MBI-GS, foi adaptada para o português por Tamayo (FERREIRA, 2011) e é composta por três dimensões: Exaustão Emocional (EE); Cinismo (CI) e Eficácia no Trabalho (ET). O instrumento contém 16 variáveis, seis variáveis de EE; quatro variáveis de CI e seis de ET que são avaliadas por uma escala tipo *likert*, com frequência de 7 pontos de 0 (nunca) a 6 (sempre) (TAMAYO; TRÓCCOLLI, 2009). O Quadro 3 apresenta as dimensões da escala e as suas respectivas descrições.

Dimensão	Descrição
Exaustão Emocional	Sentimento de esgotamento e estresse frente aos recursos emocionais.
Cinismo/Despersonalização	Conhecida como a dimensão interpessoal. Os sentimentos e atitudes tornam-se negativos e impessoais em relação às outras pessoas e, a vários aspectos do trabalho.
Eficácia/ Realização Reduzida no Trabalho	Acontece o declínio de sentimentos de competência referente ao trabalho

Quadro 3- Dimensões da MBI-GS

Fonte: Adaptado de Schutte et al. (2000); Maslach et al. (2001).

Pesquisar o *Burnout* em organizações se torna importante, pois Rossi, Perrewé e Sauter (2005) relatam que várias são as reações negativas que o *Burnout* transfere ao indivíduo, além do estresse, outras doenças também são desencadeadas, como problemas gastrointestinais, hipertensão, ansiedade, podendo ser até mesmo o antecessor da depressão, tornando-se um fator de risco para a saúde mental, impactando no local de trabalho, na vida doméstica e em ambiente acadêmico.

2.2 Nova realidade e configurações de trabalho

As novas configurações de trabalho têm se desenvolvido nas organizações nos últimos, pressionando por novas tecnologias e inovação (VILARINHO; PASCHOAL; DEMO, 2021). Com a situação pandêmica vivida no mundo inteiro a exigência pela modernização se tornou uma necessidade e ocorreram mudanças drásticas na forma de trabalho, no qual os indivíduos passaram a trabalhar em *home office* (PALUMBO, 2020).

Assim, estudos como de Thulin, Vilhelmson e Johansson (2019) e Venegas e Leyya (2020) abordam a dificuldade encontrada na nova forma de encarar o dia a dia de trabalho, principalmente pela falta de controle no horário e conseqüentemente, a

sobrecarga do trabalho. Neste sentido, Palumbo (2020) discorre que uma das consequências do *home office* para a saúde física e mental, é o esgotamento. Entretanto não é regra, pois pesquisas mostram que em comparações entre aqueles que estão em teletrabalho, ou não, foram observados melhores níveis de bem-estar para quem está utilizando essa nova configuração de trabalho (VILARINHO; PASCHOAL; DEMO, 2021). Deve-se considerar o perfil de cada um, entretanto muitos que não possuíam perfil para teletrabalho tiveram que aderir (LEITE; LEMOS, 2021).

Entre os profissionais afetados pela crise na saúde estão os profissionais da educação, que num curto período de tempo tiveram seus respectivos ambientes de trabalho alterados, assim como a dinâmica de trabalho. Anterior à pandemia da COVID-19, autores como Smetackova *et al.* (2019) e Lizana *et al.* (2020) já identificavam haver sobrecarga de atividades, o que acarretou no esgotamento dos indivíduos devido à alta demanda de trabalho. Diversas consequências do trabalho remoto nestes profissionais são encontradas, entre elas: fadiga, falta de exercício físico, condições de trabalho, ansiedade, depressão, o próprio esgotamento e a Síndrome de *Burnout* (SMETACKOVA *et al.*, 2019; LIZANA *et al.*, 2020).

Os resultados de pesquisas realizadas durante a pandemia apontaram para a redução da Qualidade de Vida do Trabalhador em virtude também do sofrimento emocional e das preocupações financeiras (MEGREYA *et al.*, 2021). Em contrapartida, em pesquisa realizada por Vilarinho, Paschoal e Demo (2021), um dos pontos positivos do teletrabalho é o aumento da produtividade.

Ainda não há consenso na literatura sobre as consequências do trabalho remoto na saúde do trabalhador (PALUMBO, 2020). Por isso, para prevenir os impactos e consequências do *Burnout* é necessário identificar e prevenir as condições de saúde nos ambientes de trabalho (SALVAGIONI *et al.*, 2017). Outra perspectiva importante trazida por Maslach e Goldberg (1998) é de analisar o comportamento individual no contexto social, visto que, por muitas vezes o *Burnout* não é respeitado e entendido como “fraqueza”.

3 Método do Estudo

O estudo foi desenvolvido conforme abordagem quantitativa, sendo que essa classificação de método científico prioriza por resultados numéricos para auxiliar na compreensão dos fatos, tentando compreender a totalidade de um fenômeno.

Fonseca (2002, p. 20) relata os aspectos de que a pesquisa quantitativa é influenciada pelo positivismo e que “a realidade só pode ser compreendida com base na análise de dados brutos, recolhidos com o auxílio de instrumentos padronizados e neutros”.

Em relação ao objetivo, a pesquisa classifica-se como descritiva, voltando-se a descrever o fenômeno objeto do estudo. Para atender aos objetivos adota-se a pesquisa descritiva, pois conforme Gil (2019), estuda características a partir de técnicas padronizadas de coletas de dados e investiga a possível relação existente entre as variáveis.

Quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa caracteriza-se como *survey*, baseando-se em um questionário estruturado. Baker (2001) relata que essas pesquisas são importantes para compreender comportamentos baseados em uma avaliação, análise e descrição em amostras populacionais. A coleta de dados ocorreu de forma *online*, nos meses de março e abril de 2020, por meio do envio de questionário no *Google Forms* aos servidores públicos do IFFar. A população total do estudo é de 1.363, sendo 696 docentes e 667 Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) distribuídos entre as unidades administrativas da reitoria e nos 11 campi que compõem o IFFar. Desta forma, para realização do estudo considerou-se uma amostra desta população.

Nesse processo de amostragem o erro amostral é de 5%, com nível de confiança de 95% e uma população finita de 1.363 servidores públicos. Sendo assim, a amostra mínima a ser investigada é de 301 servidores. Porém, a amostra obtida superou as expectativas, com um total de 429 respondentes, os quais foram incluídos nas análises do estudo.

Para a presente pesquisa foi utilizada a MBI-GS, escala de *Maslach Burnout Inventory- General Survey*, criada em 1981 por Maslach e Jackson, e adaptada no Brasil por Tamayo (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001; FERREIRA, 2011). A escala possibilita avaliar o nível da Síndrome de *Burnout* nos servidores, pois este instrumento pode ser utilizado para mensurar o *Burnout* em diversos ambientes organizacionais (TAMAYO, TRÓCCOLI, 2009).

A escala divide-se em três dimensões: Exaustão Emocional (EE); Cinismo (CI) e Eficácia no Trabalho (ET), as quais são divididas em 16 variáveis que são expostas em uma escala tipo *Likert* de 7 pontos, variando de 0 (nunca) a 6 (todo dia), conforme o sentimento do indivíduo participante da pesquisa (TAMAYO; TRÓCCOLI, 2009). O Quadro 5 apresenta as dimensões e respectivas variáveis que a escala engloba.

Dimensões	Variáveis
Exaustão emocional (ee)	EE35- Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho
	EE36- Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho
	EE37- Sinto-me cansado quando levanto pela manhã e preciso encarar o dia de trabalho
	EE38- Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim
	EE39- Sinto-me acabada por causa do meu trabalho
	EE40- Só desejo fazer o meu trabalho e não ser incomodado
Cinismo (ci)	CI41- Sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi essa função
	CI42- Sou menos entusiasmado com meu trabalho
	CI43- Sou mais descrente da contribuição do meu trabalho para algo
	CI44- Duvido da importância do meu trabalho
Eficácia no trabalho (et)	ET45- Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho
	ET46- Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho
	ET47- Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho
	ET48- Sinto-me que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização
	ET49- Na minha opinião, sou bom no que faço
	ET50- No meu trabalho, sinto-me confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam

Quadro 5- Variáveis por dimensões da escala MBI-GS

Fonte: Adaptado de Ferreira (2011), Tamayo e Tróccoli (2009).

Depois de realizada a coleta de dados, por meio do questionário enviado aos servidores públicos do IFFar, as respostas foram tabuladas em uma planilha do *software Excel*. Posteriormente os dados foram analisados quantitativamente no *software Statistical Package for the Social Sciences –SPSS*, versão 20.0.

Para analisar o perfil sócio demográfico, Parte I do questionário, foi realizada uma análise estatística básica com a finalidade de caracterizar um panorama do perfil dos respondentes. Outra análise desenvolvida foi sobre as variáveis relacionadas ao Burnout, realizando-se cálculos de média e desvio padrão para verificar a incidência de Síndrome de *Burnout* nos servidores públicos do Instituto Federal Farroupilha (IFFar).

Após as análise estatística, para compreender o índice da Síndrome de *Burnout*, é relevante interpretar tais resultados de acordo com a classificação proposta por Mclaurine (2008), observando os três níveis considerados como padrão, conforme exposto no Quadro 6.

Dimensões	Baixo	Moderado	Alto
Burnout	<1,33	1,34 -2,43	>2,43
Exaustão Emocional	<2,00	2,1-3,19	>3,20
Cinismo	<1,00	1,01-2,10	>2,20
Eficácia no Trabalho	<4,0	4,01-4,99	>5,00

Quadro 6- Índices de Burnout

Fonte: Elaborado pelos autores, baseado em Mclaurine (2008).

As assimilações quanto aos padrões pré-estabelecidos possibilitam comparar os resultados institucionais, com aqueles considerados aceitos, ou não aceitos por estudiosos do tema. Assim, a próxima seção volta-se propriamente para a análise dos resultados obtidos através do estudo.

4 Análise dos Resultados

No intuito de conhecer o perfil dos servidores do IFFar, respondentes desta pesquisa, apresentam-se as análises de frequência, descrevendo o quantitativo do gênero/sexo, a idade, estado civil, nível de escolaridade, tempo de serviço, lotação e categoria. A Tabela 1 apresenta as variáveis e somente os resultados amostrais de maior representação quantitativa para a análise do perfil dos respondentes.

Variáveis	Maior representatividade na amostra	Percentual
Gênero	Feminino	59%
Faixa etária	33 a 42 anos	55%
Estado civil	casado(a)/união estável	68%
Escolaridade	Mestre	41%
Tempo de serviço	de 2 à 10 anos	65%
Unidade de lotação	São Vicente do Sul	20%
Categoria	Docentes	52%

Tabela 1 – Análise do perfil dos respondentes
Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

Em síntese, nos dados coletados referentes ao perfil dos servidores do IFFar há predominância do sexo feminino (59%). A faixa etária de 33 a 42 anos apresentou maior concentração (55%) e com estado civil casado (a)/união estável (68%). A maioria dos respondentes declarou-se quanto à categoria profissional como docentes (52%) e cerca de 41% possuem em sua formação o título de mestre. Do total de respondentes, 20% estão lotados no campus de São Vicente do Sul, além de estarem trabalhando na instituição na faixa entre 2 a 10 anos (65%).

Na sequência são apresentados os resultados obtidos pela pesquisa em relação às dimensões e variáveis que avaliam o nível da Síndrome de *Burnout* a partir da escala MBI-GS, em suas três dimensões: EE, CI e ET. Destaca-se que a pesquisa foi conduzida no período de março a abril de 2020, ou seja, no período da pandemia da COVID-19, logo os dados apresentados refletem resultados considerando a fase

inicial da pandemia. A Tabela 2 apresenta a primeira dimensão, a qual contempla seis variáveis, questões 35 a 40, responsáveis por avaliar a Exaustão Emocional (EE).

Exaustão Emocional		
Código/Variável	Média	Desvio Padrão
EE35- Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho.	2,17	1,74
EE36- Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho.	2,61	1,78
EE37- Sinto-me cansado quando levanto pela manhã e preciso encarar o dia de trabalho.	2,37	1,85
EE38- Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim.	1,74	1,88
EE39- Sinto-me acabado por causa do meu trabalho.	1,72	1,81
EE40- Só desejo fazer o meu trabalho e não ser incomodado.	2,58	2,21

Tabela 2 – Variáveis de Exaustão Emocional

Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

Conforme se observa na Tabela 2, a variável “Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho (EE36)” apresenta a maior média desta dimensão ($x=2,61$), e respectivamente apresenta um dos menores desvios padrões do estudo (1,78), ou seja, uma amostra homogênea na resposta. A segunda melhor média ($x=2,58$) é da variável “Só desejo fazer o meu trabalho e não ser incomodado (EE40)”, entretanto apresentou o maior desvio padrão da dimensão (2,21), o que remete a discordância de respostas entre notas mínimas e máximas.

Quanto as menores médias apresentadas da dimensão, remetem as variáveis “Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim (EE 38)” ($x=1,74$) e “Sinto-me acabado (a) por causa do meu trabalho (EE 39)” ($x=1,72$). A variável “Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim (EE38)”, apresenta um desvio padrão alto (1,88), assim a variável EE39 (1,81), indica maior discordância com as respostas entre os respondentes.

Entre as médias com valores intermediários na dimensão estão as variáveis EE35 “Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho”, com o menor desvio padrão observado, 1,74 e a variável EE37 “Sinto-me cansado quando levanto pela manhã e preciso encarar o dia de trabalho” com desvio padrão de 1,85. Evidenciam-se nestas variáveis as menores discordâncias entres as respostas.

Outro aspecto que a escala MBI-GS analisa é o Cinismo (CI), representado nas variáveis das questões 41 a 44, indicando resposta negativa do indivíduo sob várias perspectivas do trabalho. A Tabela 3 apresenta as quatro variáveis da dimensão que analisa o Cinismo.

Cinismo		
Código/Variável	Média	Desvio Padrão
CI41- Sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi essa função.	1,17	1,80
CI42- Sou menos entusiasmado com meu trabalho.	1,55	1,80
CI43- Sou mais descrente da contribuição do meu trabalho para algo.	1,41	1,76
CI44-Duvido da importância do meu trabalho.	1,06	1,63

Tabela 3 – Variáveis de Cinismo

Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

Analisando os dados apresentados na Tabela 3, observa-se que as médias encontradas no Cinismo (CI) pouco variam, estão entre $x=1,55$ e $x=1,06$. A variável “Sou menos entusiasmado com meu trabalho (CI42)” apresenta a maior média entre as respostas ($x=1,55$), e em contrapartida o maior desvio padrão (1,80), evidenciando que as respostas não estão todas agrupadas próximo da média. A segunda maior média é da variável “Sou mais descrente da contribuição do meu trabalho para algo (CI43) ($x=1,41$)”, com menor desvio padrão de 1,76.

Posteriormente, as menores médias da variável Cinismo (CI) são as variáveis “Duvido da importância do meu trabalho (CI 44)” ($x=1,06$) e “Sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi essa função (CI 41)” ($x=1,17$), apresentam as menores médias. Em relação ao desvio padrão, observam nestas duas variáveis o menor e o maior desvio padrão, (CI 44, DP=1,63) e (CI 41, DP=1,80), respectivamente. Isso indica que embora sejam as menores médias há uma variação maior nas opções de resposta quanto a “Sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi essa função”.

Para a avaliação da Eficácia no Trabalho (ET), estão dispostas a seguir, na Tabela 4, as seis variáveis que avaliam essa dimensão, distribuídas entre as questões 45 a 50.

Eficácia no Trabalho		
Código/Variável	Média	Desvio Padrão
ET45- Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho.	4,31	1,69
ET46- Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho.	4,41	1,66
ET47- Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu passado.	4,73	1,52
ET48-Sinto-me que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização.	4,69	1,66
ET49- Na minha opinião, sou bom com o que faço.	5,05	1,23
ET50- No meu trabalho, sinto-me confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam.	4,82	1,49

Tabela 4 – Variáveis de Eficácia no Trabalho

Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

Como apresentado na Tabela 4, a variável “Na minha opinião, sou bom com o que faço (ET49)” apresenta a maior média ($x=5,05$), seguida da variável “No meu trabalho, sinto-me confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam (ET50)” ($x=4,82$). Já as menores médias avaliadas são $x=4,31$, “Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho (ET45)” e $x=4,41$, “Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho (ET46)”.

Os valores dos desvios padrões estão entre $x=1,231$ e $x=1,686$, no qual os maiores desvios padrões estão nas variáveis “Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho (ET45)” e “Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho (ET46)”, respectivamente (ET45, DP=1,69) e (ET46, DP=1,66), representando discordância com a média observada.

Nas variáveis “Na minha opinião, sou bom com o que faço (ET 49)” e “No meu trabalho, sinto-me confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam (ET 50)” além de apresentarem a maior média, apresentam o menor desvio padrão, (ET49, DP=1,23) e (ET 50, DP=1,49), indicando maior concordância com a média observada.

A última análise das médias e desvio padrão está na Figura 1, e contempla os resultados gerais do estudo em cada dimensão, conforme demonstrado a seguir. E posteriormente interpretados com base nos padrões referenciais do índice de *Burnout*,

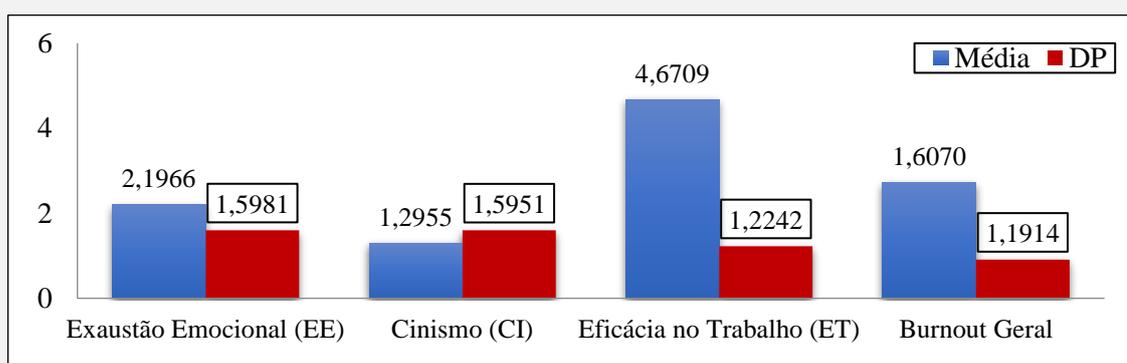


Figura 1- Médias gerais e desvio padrão por dimensão da Síndrome de Burnout
Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

Ao analisar as médias das dimensões da escala *Maslach Burnout Inventory-General Survey* (MBI-GS), é possível constatar que a dimensão Eficácia no Trabalho (ET) apresenta a maior média ($x=4,6709$), representando um valor bem elevado em relação aos demais, como é possível observar no Quadro 7.

Dimensões	Valores	Índice
Burnout	1,60	Moderado
Exaustão Emocional	2,19	Moderado
Cinismo	1,29	Moderado
Eficácia no Trabalho	4,67	Moderado

Quadro 7- Resultados do Índice de Burnout do Estudo

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa (2021).

Assim a ET caracterizado por Maslach *et al.* (2001) por sentimentos de sobrecarga e esgotamento emocional, quando comparada a esta média evidenciada é avaliada positivamente pelos servidores. Logo, entende-se que eles não estão no seu limite, que sentem satisfação e envolvimento no trabalho, confirmando e também justificada pela maior média desta dimensão pela variável “Na minha opinião, sou bom com o que faço (ET49)”.

Na dimensão Eficácia no Trabalho (ET) além de apresentar a maior média, também apresenta o menor desvio padrão ($x=1,2242$), dando consistência à média observada. Esse resultado demonstra, segundo Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) que na tridimensão da SB, a Eficácia no Trabalho é entendida por eles como Baixa Realização Profissional, sendo fruto de perda de produtividade, conseqüentemente nessa pesquisa com os servidores do IFFar não há perda de produtividade, pois quando há baixo índice nesse constructo Montero-Marin *et al.* (2011) compreendem que o trabalhador está insatisfeito em relação ao trabalho.

Mclaurine (2008) descreve que índices de Eficácia no Trabalho (ET) que estão entre 4,01-4,99 classificam-se como moderado, assim neste presente estudo a média de ET é ($x=4,6709$), a seguir estão os demais fatores de Exaustão Emocional (EE) ($x=2,1966$) e Cinismo (CI) com a menor média de ($x=1,2955$), ambos encontram-se também em um grau moderado ao analisar com os índices de *Burnout*.

Na Exaustão Emocional (EE) a maior média está na variável “Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho (EE 36)”, já no Cinismo (CI) a maior média está na variável “Sou menos entusiasmado com meu trabalho (CI 42)”. Ambas apresentaram índices totais classificados como moderados, mas que também possuem desvio padrão alto.

Na análise geral do *Burnout*, a média apresentada ($x=1,6040$) representa um índice moderado de *Burnout* na Instituição, pois o valor está entre 1,34 -2,43, conforme apresentado no Quadro 6, o qual refere-se às classificações de Mclaurine (2008).

A partir da análise dos altos desvios padrões nas variáveis da Síndrome *Burnout*, sugere-se à Instituição que analise o porquê de tal variabilidade nas

respostas, para compreender quais grupos apresentam diferença estatística de média. Dado esse índice de *Burnout* entende-se que é necessário investigar o que leva os servidores públicos do IFFar a sentirem-se esgotados no final de um dia de trabalho e o que fez perderem o entusiasmo com o trabalho. Ademais, é importante analisar sintomas físicos, psíquicos e comportamentais nos servidores, pois estes podem vir a perder o sentido pelo trabalho, caso desenvolvam esses sintomas (BENEVIDES-PEREIRA, 2002). Deve-se ressaltar que a coleta de dados aconteceu no início da pandemia no Brasil, dessa forma, os resultados abarcam os desafios trazidos com o trabalho remoto e a adaptação a essa nova forma de realização do trabalho, que podem ter contribuído para o esgotamento.

5 Considerações Finais

O presente estudo teve como objetivo analisar indícios da Síndrome de *Burnout* entre os servidores do IFFar, utilizando-se de instrumentos efetivos de mensuração no intuito de possibilitar a gestão possíveis melhorias considerando os aspectos identificados.

Após as análises conclui-se que o índice é moderado para *Burnout*, pois conforme Mclaurine (2008) os índices que estão entre 1,34-2,43 são considerados moderados. As dimensões de Exaustão Emocional (EE), Cinismo (CI) e Eficácia no Trabalho (ET) apresentam índices moderados, onde a EE representa o desgaste do trabalhador; o CI uma resposta negativa do trabalhador e a ET caracteriza-se por sentimentos de baixa realização em relação ao trabalho.

A maior média da dimensão Exaustão Emocional está na variável “Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho (EE36)”, já no Cinismo a maior média é apresentada na variável “Sou menos entusiasmado com meu trabalho (CI42)” e, na Eficácia no Trabalho, no qual é uma variável invertida, a maior média está representada “Na minha opinião, sou bom com o que faço (ET49)”, representando que os servidores sentem que estão contribuindo com a Instituição. Já os desvios padrões apresentados são considerados elevados, alertando a necessidade de intervenção da instituição, pois os níveis apresentados flutuam e indicam que esses fatores com índices moderados podem elevar-se. O alerta se torna mais evidente devido às condições de trabalho remoto que devem ser atentamente acompanhadas pela área

de gestão de pessoas com medidas de apoio e orientações de cuidados durante a pandemia.

Assim, como medida perene, sugere-se que a gestão do IFFar adote um diagnóstico institucional para identificar os agentes estressores, além de políticas de qualidade de vida para minimizar os índices de *Burnout*, que apesar de moderado pode e deve ser gerido pela Instituição, proporcionando ferramentas para que o entusiasmo pelo trabalho não seja perdido e o esgotamento com as atividades diárias seja prevenido.

Para prevenção da Síndrome de Burnout observou-se que, em 2019, foi aprovada a Política de Qualidade de Vida dos Servidores do IFFar, entretanto, as ações acontecem em sua maioria apenas na Reitoria ou em alguns campi. Deste modo, recomenda-se a criação de comissões (central e por campus) com equipes de multiprofissionais, para que sejam planejadas ações de prevenção à Síndrome de *Burnout*, além da elaboração de um manual de orientações sobre a temática.

Tomando como exemplo outras instituições públicas de ensino, sugere-se alguns exemplos práticos como o Projeto “De corpo e alma”: exercícios físicos e qualidade de vida para servidores da UFSM; Projeto “Em tempos de distanciamento social, qualidade de vida é essencial”; atendimento, orientação e acompanhamento a servidores e gestores no âmbito da psicologia organizacional e do trabalho na perspectiva da promoção da saúde do servidor; Curso de Promoção à Saúde do Servidor, entre outros.

O presente estudo contribui para que instituições de ensino planejem e pesquisem sobre a Síndrome *Burnout*. Tal medida torna-se necessária uma vez que essa temática é pertinente em ambientes públicos, onde o trabalho é caracterizado por rígida hierarquia, desavenças por questões políticas partidárias, regras ambíguas, instabilidade de poder, entre outros. Para o IFFar, esse estudo pode contribuir trazendo a análise dos servidores sob a Síndrome de *Burnout*, mostrando a relevância e a necessidade de aprimorar também as práticas que previnam a Síndrome de *Burnout*, podendo ser planejadas e estruturadas por meio da Política de Qualidade de Vida, já aprovada na Instituição.

O estudo apresenta algumas limitações, como a não utilização de perguntas abertas, a não realização de visita *in loco* e entrevistas com os gestores. Como sugestão para estudos futuros, recomenda-se realizar perguntas abertas e a aplicação de entrevistas com gestores e servidores. Ademais, sugere-se que esse tipo de

pesquisa seja realizado com maior frequência, visto que, no contexto atual a Pandemia alterou a forma de trabalho do servidor. Palumbo (2020) alerta que o teletrabalho, ou *home office*, traz desvantagens ao trabalhador, pelo fato da não divisão das atividades privadas e profissionais, ocasionando o conflito entre os papéis, além de comprometer o bem-estar, gerando desequilíbrio e deixando o trabalhador exposto à sobrecarga e exaustão. Outras análises estatísticas, também, podem ser realizadas, como conduzir esse estudo em outras instituições públicas do país, podendo dessa forma traçar um comparativo entre os resultados.

Referências Bibliográficas

- BAKER, M. Selecting a Research Methodology. **The Market Review**. V.1, p. 373-397, 2001. Disponível em <https://pt.scribd.com/document/97317294/Baker-Research-Methodology>. Acesso em: 12 de jan. de 2021.
- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. **Casa do psicólogo**, 2002.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992. p. 14.
- PAIVA, K. C *et al.* O. Estresse Ocupacional e Burnout de jovens trabalhadores. **Anais do XXXVII Encontro da Associação de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, Rio de Janeiro, Brasil, v. 37, 2013.
- EHSAN, M.; ALI, K. The impact of work stress on employee productivity: Based in the banking sector of Faisalabad, Pakistan. **International Journal of Innovation and Economics Developments**, v.4, n.6, p.32–50, 2019.
- FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores**. Brasília, DF: Editora LPA - Ler, pensar, agir, 2011. Disponível em <http://ergopublic.com.br/arquivos/1359392512.36-arquivo.pdf>.
- FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002, p.20.
- FREUDENBERGER, H. J. Staff Burn-Out. **Journal Of Social Issues**, v. 30, n. 1; 1974.
- GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2019.
- HALBESLEBEN, J. R. B; DEMEROUTI, E. The construct validity of an alternativemeasure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg **Burnout Inventory**. **Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations**, v. 19, n. 3, p. 208-220, 2005.

KRISTENSEN, T. S.; BORRITZ, M.; VILLADSEN, E.; CHRISTENSEN, K. B. The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. **Work and Stress**, v.19, n.3, p.192–207, 2005.

LEITE, A. L.; LEMOS, D. da C. Teletrabalho durante a pandemia: experiência do corpo técnico da universidade do estado de Santa Catarina–UDESC. **Pensamento & Realidade**, v. 35, n. 3, p. 87-109, 2020.

LIZANA, P.A.; ABALLAY, J.; VICENTE-RODRÍGUEZ, G.; GÓMEZ-BRUTON, A. Low interest in physical activity and higher rates of obesity among rural teachers. **Work**, v.67, p.1015–1022, 2020.

MANZANO-GARCÍA, G.; AYALA, J. C. Insufficiently studied factors related to burnout in nursing: Results from an e-Delphi study. **PLoS One**, v.12, n.4, p.e0175352, 2017.

MASLACH, C. Entendendo o *burnout*. In ROSSI, A. M. PERREWÉ, P. L. SAUTER, S.L. (ORGS.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional** (Parte 2, pp. 41-55). São Paulo: Atlas, 2005.

MASLACH, C.; GOLDBERG, J. Prevetion of burnout: New perspectives. **Applied & PreventivePsychology**. Cambridge UniversityPress. Printed in the USA, 1998.

MASLACH, C; JACKSON, S. E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behavior**, v. 2, p.99-113, 1981.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E.; LEITER, M. P.; SCHAUFELI, W. B.; SCHWAB, R. L. Maslach burnout inventory. **Consulting Psychologists Press**, v. 21, p. 3463–3464, 1986.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W.B.; LEITER, M.P. Job burnout. **Revisión anual de psicología**, v. 52, n. 1, p. 397-422, 2001. Disponível em <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/154.pdf>. Acesso em: 29 de out. de 2019.

MCLAURINE, W. D. Correlational Study of Job Burnoutand Organizational Commitment Among Correctional Officers. Tese (Doutorado em Filosofia). Capella University, 2008.

MEGREYA, A. M.; LATZMAN, R. D.; AL-AHMADI, A. M.; AL-DOSARI, N. F. The COVID-19-Related Lockdown in Qatar: Associations Among Demographics, Social Distancing, Mood Changes, and Quality of Life. **International Journal of Mental Health and Addiction**, p.1-17, mai. 2021. DOI <https://doi.org/10.1007/s11469-021-00536-9>

MONTERO-MARIN, J. MONTICELLI, F.; CASAS, M.; ROMAN, A.; TOMAS, I.; GILI, M.; GARCIA-CAMPAYO, J. Burnout syndrome among dental students: a short version of the “Burnout Clinical Subtype Questionnaire” adapted for students (BCSQ-12-SS). **BMC Medical Education**, v. 11, n. 1, p. 1-11, 2011.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Síndrome de burnout é detalhada em classificação internacional da OMS**, 2019. Disponível em <https://brasil.un.org/pt-br/83269-sindrome-de-burnout-e-detalhada-em-classificacao-internacional-da-oms>. Acesso em: 19 de jul. de 2021.

PALUMBO, R. Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. **International Journal of Public Sector Management**. V. 33, n. 6/7, pp 771–790, 2020. DOI 10.1108/IJPSM-06-2020-0150.

ROCHA, A. B.; CORRÊA, D.; TOSTA, J.G.; FREITAS, R.P. Teletrabalho, produção e gasto público: o que aprendemos com a covid-19?. **Revista do Serviço Público (RSP)**, Brasília, V.72, n.2, p. 299-329 abr/jun, 2021.

SALVAGIONI, D. A. J.; MELANDA, F. N.; MESAS, A. E.; GONZÁLES, A. D.; GABANI, F. L.; DE ANDRADE, S. M. Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. **PLoS One**, v. 12, n.10, p. e0185781, 2017.

SCHUSTER, M. S. *et al.* Validação da Escala MBI-GS: uma investigação General Survey sobre a percepção de saúde dos colaboradores. **Revista de Gestão (REGGE)** São Paulo – SP, Brasil, v. 22, n. 3, p. 403-416, jul. /set. 2015.

SCHUTTE, N.; TOPPINEN, S.; KALIMO, R.; SCHAUFELI, W. The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory–General Survey (MBI–GS) across occupational groups and nations. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 73, p.53–66, 2000. <https://doi.org/10.1348/096317900166877>

SMETACKOVA, I.; VIKTOROVA, I.; MARTANOVA, V.P.; PACHOVA, A.; FRANCOVA, V.; STECH, S. Teachers between job satisfaction and burnout syndrome: What makes difference in czech elementary schools. **Front. Psychol.** V.10, p. 2287, 2019.

TAMAYO, M. R.; TRÓCCOLI, B. T. Construção e validação fatorial da Escala de Caracterização do *Burnout* (ECB). **Estudos de Psicologia** (Natal), v. 14, n.3, p. 213-221, 2009. Disponível em <https://www.scielo.br/j/epsic/a/nyL8q9DYDVVv9LycBpCJgXf/?format=pdf&lang=pt>

THULIN, E.; VILHELMSON, B.; JOHANSSON, M. New telework, time pressure, and time use control in everyday life. **Sustainability**, v. 11, n. 11, p. 3067, 2019.

VENEGAS, C.; LEYVA, A. La Fatiga y la Carga Mental en los Teletrabajadores: A Propósito del Distanciamiento Social. **Rev. Esp. Salud Publica**, V. 94, p.1–17, 2020.

VILARINHO, K. P. B.; PASCHOAL, T.; DEMO, G. Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho?. **Revista do Serviço Público**, [S. l.], v. 72, n. 01, p. 133-162, 2021. DOI: 10.21874/rsp.v72i01.4938.