

# SÍNDROME DE BURNOUT: SINAIS E SINTOMAS EM PESSOAS DESENVOLVEDORAS DE SOFTWARE NO BRASIL EM SITUAÇÃO DE TRABALHO REMOTO, HÍBRIDO OU PRESENCIAL.<sup>1</sup>

Nathalia Zamberlan<sup>2</sup>

Carolina Bunn Bartilotti, Dra<sup>3</sup>

**Resumo:** A transformação digital inseriu a tecnologia em diversos processos de trabalho e abriu as portas para um grande avanço tecnológico no mercado. Para isso, novas ocupações e qualificações surgem a todo momento na área de tecnologia trazendo muitas possibilidades e oportunidades para as pessoas que trabalham na área ou que querem passar a trabalhar. Com um mercado cada vez mais aquecido e com alta concorrência, além dos fatores atrativos para a seleção das pessoas, percebe-se a necessidade de ações e cuidados que promovam e preservem o bem-estar das pessoas trabalhadoras e a saúde no trabalho, considerando, também, as adaptações que o mercado de trabalho tem exigido no que diz respeito a flexibilidade com o desenvolvimento e as novas formas de trabalho. Considerando isto, o grande volume de pessoas que passaram a trabalhar de maneira remota e o interesse das autoras, esta pesquisa teve a intenção de comparar a presença de sinais e sintomas de síndrome de *Burnout* vivenciados por pessoas desenvolvedoras de *software* no Brasil em situação de trabalho remoto, híbrido ou presencial, utilizando o método de pesquisa quantitativa que usou de linguagem numérica para a análise de dados. Para a coleta de dados, foi utilizado o *Maslach Burnout Inventory* e a amostra da população alvo da pesquisa foi de 112 pessoas. A conclusão que se pode obter, a partir da análise dos dados da amostra estudada, foi que nas pessoas trabalhadoras de modelo presencial ocorrem com maior frequência os sintomas das dimensões exaustão emocional e despersonalização e, em trabalhadores do modelo híbrido, a baixa realização profissional ocorre com maior frequência gerando maior realização profissional com este modelo de trabalho.

**Palavras-chave:** Síndrome de Burnout; Desenvolvedores de software, Psicologia do trabalho.

---

<sup>1</sup> Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Psicologia

<sup>2</sup> Acadêmica do curso de Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina – UNISUL - [natizamber@gmail.com](mailto:natizamber@gmail.com)

<sup>3</sup> Professora orientadora titular na Universidade do Sul de Santa Catarina – UNISUL - [carol.bartilotti@gmail.com](mailto:carol.bartilotti@gmail.com)

## INTRODUÇÃO

Com o avanço da transformação digital vivenciada mundialmente, a alta demanda por profissionais de tecnologia tornou-se uma situação recorrente. Muitas pessoas têm dedicado sua carreira à área de desenvolvimento de software e até mesmo profissionais inicialmente de outras áreas têm passado pela transição de carreira para o mercado tecnológico. O cenário de demanda por profissionais de tecnologia tem tornado o mercado cada vez mais competitivo e aquecido e cada vez mais se percebe a necessidade de ações que, no meio da velocidade do mundo digital, se atentem às necessidades de adaptação e mudança do contexto do trabalho, como por exemplo a inserção do modelo de trabalho remoto, e a atuação em promoção de bem-estar das pessoas trabalhadoras.

O avanço tecnológico trouxe muitas mudanças no mercado de trabalho. Mas, para além disso, novas qualificações e ocupações surgem a partir deste novo cenário. Cenário este, que tem como realidade a automatização de diversas tarefas por meio da tecnologia. Assim, este grande nicho de mercado se desenvolveu, principalmente porque dominou a informação e o conhecimento da tecnologia, e é um grupo profissional com características exigentes, com alto requisito técnico e, considerados diferenciados. A pessoa profissional da Tecnologia da Informação possui um perfil específico, que faz a união entre uso da informação e o conhecimento e pode ser descrito, segundo Schuster (2008, p.21) como um perfil “ágil, dinâmico e em constante desenvolvimento”.

A crescente do mercado de tecnologia, reflexo da transformação digital, que insere a tecnologia em processos de trabalho, abriram inúmeras possibilidades de especialização para as pessoas da categoria, mas também aumenta o número de demanda de trabalho para as pessoas profissionais capacitadas e qualificadas, criando um gargalo entre alta demanda por profissionais e poucas pessoas qualificadas. Com isso, cria-se uma série de tensões (como por exemplo prazos apertados, necessidade de velocidade na entrega e entregas que mantenham um padrão de qualidade) e sobrecarga de demanda vivenciadas pelos profissionais da área de Tecnologia nas atividades do dia a dia, apesar do cenário positivo em relação ao crescimento da área. Com isso, surge a necessidade de as empresas criarem estratégias não só para recrutamento e seleção de profissionais de tecnologia, mas

também de retenção e engajamento destas mesmas pessoas. (SCHUSTER; 2008; MACEDO, 2011).

Uma pesquisa global feita pela Oracle Corporation, uma multinacional de tecnologia especializada em comercialização e desenvolvimento de software, hardware e banco de dados, em 2020, mostrou que a pandemia COVID-19 teve grande influência na saúde mental das pessoas trabalhadoras em todo o mundo. Dados da pesquisa mostram que nas pessoas participantes brasileiras, sintomas de perda de sono, estresse e ansiedade já ultrapassam a margem de 50% e, em relação à perda de sono, pessoas brasileiras são as que mais sofrem deste sintoma (53%) se comparado aos 40% do restante do mundo.

Outro dado de extrema relevância desta pesquisa, é que 90% dos respondentes brasileiros e 85% das pessoas trabalhadoras globais sentem os efeitos dos problemas originados pelo trabalho remoto na sua saúde mental, à medida que os limites entre vida pessoal e o trabalho se tornam cada vez mais indefinidos. Com isso, 21% dos respondentes brasileiros, passam a vivenciar a Síndrome de *Burnout*. (ORACLE,2020).

Historicamente, foi na década de 1970 que começaram a surgir pesquisas e teorias e ferramentas para mensurar e identificar os sentimentos atrelados à experiência da Síndrome de *Burnout*. Um pesquisador da época observou que alguns trabalhadores vivenciavam processos de desgaste de humor e desmotivação, apresentando sintomas físicos e psicológicos, que apontavam para o sentimento de exaustão. Na década de 1980, uma Psicóloga social, Christina Maslach, realizou alguns estudos sobre estimulação emocional no trabalho e chegou a conclusões similares as deste mesmo pesquisador. A partir dos seus estudos, Maslach e Jackson (1981, p.99) definiram *Burnout* como "uma síndrome de exaustão emocional e cinismo que ocorre frequentemente entre indivíduos que fazem 'trabalho de pessoas' de algum tipo". A depender do estudo, a nomenclatura pode aparecer de formas diferentes, como Síndrome do Esgotamento Profissional (SEP) ou Síndrome de *Burnout*, porém o fenômeno de adoecimento é o mesmo e se apresenta em diversos contextos profissionais.

A Síndrome de *Burnout* é constituída por três dimensões, são elas **a)** Exaustão Emocional, **b)** Despersonalização e **c)** Baixa Realização Profissional. A primeira dimensão tem uma forte relação com o esgotamento dos seus recursos emocionais

e, assim, as pessoas trabalhadoras percebem dificuldade em “dar de si mesmos em um nível psicológico”. (MASLACH; JACKSON, 1981, p.99). Na exaustão emocional, pode-se experimentar a sensação de inutilidade em relação aos demais e estes sentimentos podem apresentar manifestações não só psíquicas, como fisiológicas. Na segunda dimensão, despersonalização, a pessoa trabalhadora apresenta comportamentos e sentimentos negativos em relação aos seus próprios clientes e colegas de trabalho, podendo percebê-los e/ou tratá-los de forma desumanizada, objetificada e cínica. Nesta dimensão, estão presentes sintomas como “ansiedade, irritabilidade, desmotivação, descomprometimento com os resultados, alienação e conduta voltada a si mesmo” (SANTINI, 2007, p.188). A terceira dimensão, é um período de autoavaliação de forma negativa e a presença de insatisfação pessoal e com o desenvolvimento no trabalho. Nesta dimensão, as pessoas trabalhadoras vivenciam uma diminuição da sua competência profissional, da habilidade de interagir com colegas e clientes e sintomas comuns são sentimentos de fracasso, baixa autoestima e autodepreciação (SANTINI,2007). Embora seja composta por sintomas que podem aparecer de forma esporádica, é válido ressaltar que a Síndrome é caracterizada pela combinação das dimensões e recorrência dos sintomas. Os mais comuns são comportamentos de fadiga, depressão, irritabilidade, aborrecimento, perda de motivação, sobrecarga de trabalho, rigidez e inflexibilidade (FREUDENBERGER, 1974; FRANÇA, 1987; PERLMAN E HARTMAN,1982 apud CARLOTTO,2008).

Apesar de ser uma síndrome relacionada ao trabalho e a natureza da ocupação, conforme Portaria Nº 1339/99 que lista doenças relacionadas ao trabalho, quando olhamos para a categorização da Síndrome de *Burnout* na décima versão da Classificação Internacional de Doenças (CID-10), a encontramos na categoria Z73 intitulada “Problemas relacionados a dificuldades de gerenciamento da própria vida”. Um avanço para a qualidade de vida e saúde no trabalho é que na versão 11 da CID, de 02/2022, a Síndrome de *Burnout* se caracteriza como “uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso”, apresentada pelo código QD85. Apesar de ser uma Síndrome que afeta diretamente a capacidade das pessoas de realizar suas atividades do cotidiano e, conforme dados mostrados nesta pesquisa, atingir uma grande parte da população

trabalhadora, não é mencionada no DSM 5 (Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais) como um transtorno mental.

Além de sintomas já apresentados anteriormente, podem ocorrer, de forma leve ou crescente, a presença de sintomas como

Cansaço excessivo, físico e mental. Dor de cabeça frequente. Alterações no apetite. Insônia. Dificuldades de concentração. Sentimentos de fracasso e insegurança. Negatividade constante. Sentimentos de derrota e desesperança. Sentimentos de incompetência. Alterações repentinas de humor. Isolamento. Fadiga. Pressão alta. Dores musculares. Problemas gastrointestinais. Alteração nos batimentos cardíacos (BRASIL, 2020).

Para que seja possível chegar ao diagnóstico da Síndrome de *Burnout*, uma análise clínica é realizada por profissionais de saúde; psicólogos e psiquiatras são os especialistas em saúde mental que são indicados para que haja a melhor orientação e encaminhamento a partir de cada caso. Entretanto, pessoas próximas e familiares podem reconhecer alguns sinais e sintomas e alertar uma pessoa, que pode não identificar e relacionar os sintomas, na busca por ajuda (BRASIL, 2020).

Para a criação de um instrumento de medida que auxilie no processo de identificação e diagnóstico da Síndrome de *Burnout*, Maslach e Jackson em 1981 desenvolveram o *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Para construção do instrumento, que é de formato objetivo por conterem itens e possibilidades de respostas previamente definidos, foram construídos itens verbais em formato de “declarações sobre sentimentos ou atitudes pessoais” (MASLACH E JACKSON, 1981, p.100) e as opções de resposta são alternativas que refletem a frequência de ocorrência da afirmativa apresentada (MASLACH; JACKSON, 1981).

Apesar de ser um instrumento de medida de um fenômeno psicológico, no Brasil, o MBI é considerado pelo Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI)<sup>4</sup> como um teste psicológico não avaliado, ou seja, não foi submetido no Brasil para avaliação de favorabilidade de uso (Conselho Federal de Psicologia, 2009).

Olhando para um cenário mais recente, um fator que tem contribuído fortemente para o aumento dos sinais e sintomas da Síndrome de *Burnout*, é o contexto da pandemia COVID-19 que fez com que o modelo de trabalho remoto se tornasse realidade na vida de 7,9 milhões de pessoas no ano de 2020, segundo dados

---

<sup>4</sup> Que tem por objetivo “[...] avaliar a qualidade técnico-científica de instrumentos psicológicos para uso profissional, a partir da verificação objetiva de um conjunto de requisitos técnicos [...]” (BRASIL, 2009)

do IBGE. Embora tenha exigido uma rápida adaptação para muitas empresas, o modelo apresentou indícios de permanência no cenário de trabalho brasileiro e a partir das discussões do que se denomina como “o novo normal” surgiram diversos pontos de atenção, especialmente no que diz respeito à saúde mental, visando evitar danos à saúde de forma integral, mas manter a qualidade e desempenho na relação empresa-pessoa trabalhadora (VON RANDOW; TULER; OLIVEIRA, 2021).

A modalidade de teletrabalho, também conhecida como trabalho remoto, já é realidade regulamentada no Brasil desde 2017, pela Lei Nº 13.467/17 que considera o teletrabalho como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador[...]” (‘Art.75-B.). Apesar de ser relativamente recente para a população brasileira, a modalidade de trabalho remoto surgiu na década de 1970, buscando solucionar problemas de trânsito causados com a crise do petróleo, mas, apesar disso, somente na década de 1990 o tema foi alvo de avanço, especialmente em países desenvolvidos (HAUBRICH e FROELICH, 2020, p.168).

A proposta deste modelo de trabalho é integrar flexibilidade com o desenvolvimento tecnológico que se deu no decorrer dos anos e atribuir uma nova forma de trabalho, seja para as organizações, seja para pessoas trabalhadoras. Segundo Haubrich e Froehlich (2020, p.168), o modelo de trabalho proposto é presente em empresas que buscam alternativas para se adaptar aos cenários de mudanças no mercado de trabalho, em especial ao mercado de tecnologia. Haubrich e Froehlich (2020) mencionam em seu trabalho que

80% das empresas que adotaram o *home office* são do setor de serviços e da indústria de transformação. Os principais setores, em ordem decrescente, são: tecnologia da informação e telecomunicações (24%); químico, petroquímico e agroquímico (12%); serviços de suporte e provimento (9%); bens de consumo (8%); e máquinas/equipamentos e automação (8%). (CIO, 2016 apud HAUBRICH e FROELICH, 2020, p.168).

A sugestão do modelo de trabalho remoto considera os avanços tecnológicos e as adaptações que os novos jeitos de se trabalhar sugerem ao mercado de trabalho, tendo em vista que com o passar dos anos a sociedade evolui do trabalho manual para o intelectual (HAUBRICH e FROELICH, 2020, p.169).

Haubrich e Froehlich (2020) sintetizam em sua produção que o trabalho remoto não traz benefícios somente para o empregador, que tem ganho de produtividade, redução de ausências no trabalho, ganhos em retenção e recrutamento, segurança, benefícios ambientais, redução de custos com estrutura física, diminuição de encargos, entre outros, como também para a pessoa trabalhadora, que ganha

qualidade de vida, engajamento, participação nas rotinas familiares, segurança, menos exposição ao perigo, flexibilidade de horários, autonomia e muito mais (M. S. BRIK & A. BRIK, 2013; FILARDI E CASTRO,2017; HAU E TODESCAT,2018; KUGELMASS, 1999; RABELO, 2000 apud HAUBRICH e FROELICH, 2020).

Embora tenham sido citados alguns dos muitos benefícios do trabalho remoto, existem desafios implicados ao modelo para ambas as partes. Para a pessoa trabalhadora, temos distrações, isolamento (especialmente no contexto da pandemia Covid-19), dificuldade com suporte técnico, risco ao vício no trabalho, perda de vínculo com a organização, aumento do volume de trabalho entre outros. Para a empresa, os desafios também são realidade, como por exemplo dificuldade de supervisão, adaptação de processo de recrutamento e seleção, problemas tecnológicos, proteção de dados, garantia de adequação das condições de trabalho etc. (M. S. BRIK & A. BRIK, 2013; FILARDI E CASTRO,2017; HAU E TODESCAT,2018; KUGELMASS, 1999; RABELO, 2000 apud HAUBRICH e FROELICH, 2020).

Além do modelo de trabalho remoto, que passou a se destacar após a pandemia COVID-19. O modelo de trabalho híbrido consiste em um meio termo entre as modalidades de trabalho executado de forma integralmente presencial ou integralmente remota, oportunizando à pessoa trabalhadora a possibilidade de exercer parte das suas atividades laborais nas dependências da empresa e parte de forma remota (PALLIANO E GARCIA,2021).

Os fatores que determinaram a escolha do tema incluem o interesse pessoal da aluna pesquisadora, por atuar profissionalmente na área de recrutamento e seleção de profissionais de desenvolvimento de software no Brasil e a decisão de comparar a situação de trabalho remoto com as demais foi embasada em dados do IBGE, já apresentados anteriormente, que retratam o alto volume de pessoas trabalhando no modelo remoto no ano de 2020.

## **MÉTODO**

A presente pesquisa apresenta objetivo exploratório, pois teve como finalidade expandir o conhecimento de um determinado fenômeno. Com relação a natureza, a pesquisa é quantitativa de corte transversal, considerando que utilizou da linguagem numérica para análise de dados e o estudo do fenômeno foi delimitado a um intervalo de tempo previamente definido, sem acompanhamento feito pelas pesquisadoras em

um longo prazo. O delineamento desta pesquisa, considerando-se que houve “interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer” (GIL, 2008, p.55) e que realizou-se a coleta de informações sobre o fenômeno estudado a um grupo considerável de pessoas, é de levantamento.

A pesquisa constitui-se em, por meio de critérios de inclusão e exclusão, selecionar a população alvo. Sendo assim, participaram desta pesquisa 112 pessoas desenvolvedoras de software com tempo de experiência variando entre 6 meses e 25 anos, com média de 5 anos de experiência profissional, residentes no Brasil, acima de 18 anos, com média de idade de 28 anos. 13.3% das pessoas respondentes trabalham no modelo híbrido (definido para esta pesquisa como idas às dependências da empresa até duas vezes por semana para realização do trabalho), 5.3% no modelo presencial (definido para esta pesquisa como idas às dependências da empresa todos os dias para realização do trabalho) e 81.2% no modelo remoto (definido para esta pesquisa como nenhuma ida às dependências da empresa para realização do trabalho). O único critério de exclusão na participação da pesquisa foi a não concordância com o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) apresentado no início do instrumento.

Para coleta de dados, foi utilizado um instrumento de coleta de dados em formato de questionário on-line estruturado contendo 17 perguntas com dados de caracterização e informações socioculturais, 22 afirmativas de resposta obrigatória que são originais do Maslach Burnout Inventory (MBI)<sup>5</sup>, para estas afirmativas as opções de respostas foram de nível de mensuração ordinal: 1 - Nunca, 2 - Algumas vezes por ano, 3 - Uma vez por mês, 4 - Algumas vezes por mês, 5 - Uma vez por semana, 6 - Algumas vezes por semana e 7 - Todos os dias e uma pergunta de elaboração das pesquisadoras sobre autopercepção em relação aos sintomas da Síndrome de *Burnout*. Como as pessoas participantes tinham a opção de não querer responder alguma das afirmativas, adicionou-se ao instrumento, nas perguntas de resposta obrigatória, a opção “Não quero responder”. Para aplicação e coleta de respostas por meio do instrumento de coleta de dados, foi utilizada a plataforma *Google forms* e a divulgação da pesquisa aconteceu por redes sociais como LinkedIn, Instagram, Telegram, lista de transmissão no WhatsApp e a rede de relacionamentos

---

<sup>5</sup> (MASLACH; JACKSON, 1981)

das pesquisadoras. A coleta de dados aconteceu no período de 22 de agosto a 13 de setembro de 2022.

Para realização de análise de dados, as afirmativas correspondentes ao MBI foram divididas nas 3 dimensões que compõem a Síndrome de *Burnout*, de acordo com Maslach e Jackson (1981): Exaustão Emocional (itens 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 e 21), Despersonalização (itens 5, 10, 11, 15 e 22) e Baixa Realização Profissional (itens 4, 7, 9, 12, 17, 18 e 19). A análise de dados foi realizada com base em uma planilha de respostas extraída do *Google forms* e para organização, categorização e análise de dados foi utilizado o *Excel* e o software SPSS (*Statistical Package for the Social Science*). Utilizou-se procedimento de estatística descritiva e o teste de Mann-Whitney, que é um teste de estatística não paramétrica de avaliação das diferenças de médias de amostras independentes.

O projeto de pesquisa foi submetido para análise do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEP) da Universidade do Sul de Santa Catarina, em conformidade com a Resolução 466 de 12 de dezembro de 2012 e a Resolução 510 de 07 de abril de 2016 do Conselho Nacional de Saúde e recebe aprovação por meio do parecer de nº 5.576.321. Com relação aos cuidados éticos, a pesquisa foi realizada, mediante concordância ao termo de consentimento livre e esclarecido, de forma voluntária, sem custo ou remuneração a ser realizada para as pessoas participantes.

Todas as pessoas respondentes da pesquisa tiveram os dados fornecidos no questionário mantidos sob confidencialidade. As informações coletadas na pesquisa só foram utilizadas para os fins previstos no TCLE e não houve exposição individualizada dos dados da pesquisa.

Os riscos previstos na construção da pesquisa eram mínimos, de natureza psicológica, porém, não foram constatadas ocorrências de constrangimento ou aborrecimento ao responder o questionário ou outro desconforto provocado pela participação nesta pesquisa.

Nenhuma pessoa respondente foi diretamente beneficiada com a realização da pesquisa e, por ser uma pesquisa voluntária, não houve nenhum tipo de pagamento ou custos para a população alvo do estudo, entretanto, os resultados derivados desta pesquisa trarão benefícios indiretos para todas as pessoas da população estudada,

considerando que a melhor compreensão do fenômeno estudado poderá servir de insumos para ações de prevenção e manutenção da saúde no trabalho.

## **ANÁLISE DE DADOS**

Os dados que serão apresentados ao longo deste artigo são referentes às respostas obtidas no por meio do instrumento de coleta de dados utilizado nesta pesquisa. Todos os participantes trabalham com desenvolvimento de software com tempo de experiência variando entre 6 meses e 25 anos, com média de 5 anos de experiência profissional.

Questionadas sobre a existência de programas/benefícios voltados a saúde do trabalho em seus respectivos empregos, 46.4% das pessoas respondentes sinalizaram existência, 37.5% das pessoas respondentes sinalizaram a não existência, 15.2% das pessoas respondentes sinalizaram não saber e 0,9% preferiram não responder.

Considerando este contexto, a área de software é uma das que mais cresce no setor de tecnologia, tendo em vista que este profissional retrata bem a transformação digital no mundo do trabalho. Sendo assim, estes profissionais são responsáveis pelo desenvolvimento, ou programação, dos sistemas que podem ser utilizados pela empresa ou comercializados. Com isso, além de alto conhecimento técnico e alta demanda de trabalho, é esperado que este profissional tenha intensa vontade de aprender coisas novas (como tecnologias ou regras de negócio) e as façam constantemente, que sejam dinâmicos, ágeis e rápidos com as responsabilidades laborais e que acompanhem o ritmo de desenvolvimento e evolução do mercado, colocando sobre os mesmos uma quantidade de expectativas típicas de um mercado que não se pode comparar ao tradicional (MACEDO, 2011).

A síndrome de *Burnout*, que se caracteriza como um processo individual é, segundo Carlotto (2002, p.23) “um tipo de estresse ocupacional que acomete profissionais envolvidos com qualquer tipo de cuidado em uma relação de atenção direta, contínua e altamente emocional”. Para a autora, profissionais que trabalham na área da educação, saúde ou serviços são mais vulneráveis. A evolução do processo de burnout pode ser silenciosa e só apresentar sintomas em anos, ou mesmo em décadas. O aparecimento se dá de forma processual, acumulativa e, em

grande parte dos casos, não é percebida pelo profissional que a sofre. Os sintomas mais conhecidos são:

Exaustão emocional, caracterizada por uma falta ou carência de energia, entusiasmo e um sentimento de esgotamento de recursos; despersonalização, que se caracteriza por tratar os clientes, colegas e a organização como objetos; e diminuição da realização pessoal no trabalho, tendência do trabalhador a se auto-avaliar de forma negativa. As pessoas sentem-se infelizes consigo próprias e insatisfeitas com seu desenvolvimento profissional. (CARLOTTO,2002)

Além de sintomas físicos de exaustão como cansaço, dores de cabeça, insônia, alterações nos níveis de concentração, sentimento recorrente de fracasso e negatividade, entre outros. (WILTENBURG; KLEIN,2009). Com relação a isso, as pessoas respondentes sinalizaram tempo diário de trabalho variando entre 4 e 12 horas, com média de 8 horas de trabalho por dia. O mesmo questionamento foi feito com relação às horas de sono e as respostas variaram de 3 a 10 horas, com média de 7 horas de sono diárias.

Para facilitar o processo de análise de dados, os itens do MBI foram organizados a partir das suas dimensões e os grupos para a análise de dados foram separados pelo modelo de trabalho. Uma média geral foi calculada para melhor visualização dos dados que foram apresentados na Tabela 1.

Os dados obtidos por meio desta análise mais generalista, considerando que os valores representados na escala de resposta foram 1 - Nunca, 2 - Algumas vezes por ano, 3 - Uma vez por mês, 4 - Algumas vezes por mês, 5 - Uma vez por semana, 6 - Algumas vezes por semana e 7 - Todos os dias, mostram que a partir da média geral de cada dimensão, a frequência de ocorrência de resposta dos itens relativos a Baixa Realização Profissional (BRP) fica entre algumas vezes por mês e uma vez por semana. Com relação a Despersonalização (DESP), a frequência de ocorrência de resposta dos itens fica entre algumas vezes por ano e uma vez por mês e, sobre a dimensão da Exaustão Emocional (EE), ficam entre algumas vezes por mês e uma vez por semana. Para melhor visualização das médias obtidas de forma geral e para as comparações propriamente ditas entre os grupos, utilizou-se os valores de média de cada item e em cada modelo de trabalho, conforme mostra a Tabela 1.

Por meio dos dados coletados pelo instrumento de coleta de dados, observou-se que a frequência de ocorrência de resposta dos itens relativos a BRP no modelo de trabalho presencial ficou na correspondência de algumas vezes por mês, enquanto nos modelos de trabalho remoto e híbrido ficaram entre algumas vezes por mês e uma

vez por semana. Na dimensão DESP, no modelo de trabalho presencial ficou na correspondência de uma vez por mês, enquanto nos modelos de trabalho remoto e híbrido ficaram entre algumas vezes por ano e uma vez por mês. Já na dimensão da EE, no modelo de trabalho presencial ficou na equivalência de uma vez por semana, enquanto nos modelos híbrido e remoto ficou mais próximo de algumas vezes por mês.

Tabela 1 - Distribuição de itens do MBI e médias de respostas por modelo de trabalho, considerando as três dimensões do MBI e as médias de respostas.

	Itens	Presencial	Remoto	Híbrido	Média Geral
BAIXA REALIZAÇÃO PROFISSIONAL (BRP)	19 - Tenho conseguido muitas realizações em meu trabalho.	3,33	3,66	4,00	3,68
	18 - Sinto-me estimulado (a) depois de trabalhar em contato com as pessoas.	3,33	3,71	3,67	3,69
	12 - Sinto-me com muita vitalidade.	2,83	3,84	4,00	3,81
	9 - Sinto que através do meu trabalho influencio positivamente na vida dos outros	4,83	4,41	4,47	4,44
	17 - Posso criar facilmente uma atmosfera relaxada para as pessoas.	4,40	4,63	4,33	4,57
	7 - Lido eficazmente com o problema das pessoas.	4,33	5,06	4,80	4,98
	4 - Posso entender com facilidade o que sentem as pessoas.	5,00	5,74	6,07	5,75
	Média Dimensão BRP	4,00	4,41	4,48	4,40
DESPERSONALIZAÇÃO (DESP)	5 - Creio que trato algumas pessoas como se fossem objetos.	1,50	1,92	2,00	1,91
	15 - Não me preocupo realmente com o que ocorre às pessoas a que atendo.	2,00	2,56	2,07	2,46
	22 - Sinto que as pessoas culpam-me de algum modo pelos seus problemas.	3,80	2,47	2,47	2,53
	<b>11 - Preocupa-me o fato de que este trabalho esteja me endurecendo emocionalmente</b>	<b>4,67</b>	<b>2,58</b>	<b>2,60</b>	2,70
	10 - Tenho me tornado mais insensível com as pessoas.	4,00	2,73	3,27	2,87
	Média Dimensão DESP	3,18	2,47	2,48	2,51
EXAUSTÃO EMOCIONAL (EE)	20 - Sinto-me no limite de minhas possibilidades.	4,33	3,66	3,67	3,70
	<b>14 - Creio que estou trabalhando em demasia.</b>	<b>5,33</b>	<b>3,61</b>	3,73	3,72
	<b>16 - Trabalhar diretamente com as pessoas causa-me estresse.</b>	<b>5,50</b>	<b>3,70</b>	<b>3,67</b>	3,79
	13 - Sinto-me frustrado (a) com meu trabalho.	4,50	3,90	3,93	3,94
	1 - Sinto-me emocionalmente esgotado(a) com o meu trabalho.	4,17	4,23	4,20	4,22
	6 - Trabalhar com pessoas o dia todo me exige um grande esforço.	5,17	4,14	4,33	4,22
	8 - Meu trabalho deixa-me exausto (a).	4,83	4,47	4,00	4,43
	<b>3 - Sinto-me cansado (a) quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho.</b>	<b>5,67</b>	<b>4,40</b>	4,40	4,46
	21 - Sinto que sei tratar de forma adequada os problemas emocionais no meu trabalho.	4,50	4,68	4,53	4,65
	2 - Sinto-me esgotado (a) no final de um dia de trabalho.	5,50	4,85	5,00	4,90
Média Dimensão EE	4,95	4,17	4,15	4,21	

Fonte: Elaboração das autoras, 2022

Ao olhar para a dimensão de Baixa Realização Profissional, que é definida por Maslach, Jackson e Leiter (1996) como “uma tendência a avaliar negativamente o próprio trabalho”, vale ressaltar que as médias mais altas não são sinais de adoecimento, tendo em vista que os itens foram construídos de forma contrária aos das demais dimensões, utilizando de uma perspectiva mais positiva. Neste sentido, quanto maior a frequência de ocorrência de resposta dos itens desta dimensão, maior o nível apresentado de realização profissional. Apesar de o número de respondentes do instrumento de pesquisa que atuam no modelo de trabalho remoto ser maior do que dos demais modelos, a partir das respostas coletadas fica evidente que as pessoas respondentes do grupo que trabalha no modelo híbrido se sentem mais realizadas profissionalmente do que comparadas aos demais grupos (112% acima do grupo de trabalho presencial e 101.58% acima do que o grupo de trabalho remoto). Para Gomide Junior, Guimarães e Damásio (2004) apud Palliano e Garcia (2021) as relações de trabalho têm aspectos mais positivos quando contemplam, na relação com indivíduos, um vínculo de suporte emocional e bem-estar. Neste sentido, a interação humana proporcionada pelo modelo de trabalho híbrido corrobora com a identificação de cuidado e preocupação com as pessoas de convívio, gerando um espaço de colaboração e qualidade de vida no trabalho e, conseqüentemente, um maior nível de realização profissional. Ainda sobre isso, Rafalski e Andrade (2015) discorrem sobre a substituição das formas de relações diretas por relações a distâncias e os impactos causados por isto em modelo de trabalho remoto, neste sentido, o modelo de trabalho híbrido contribui para a manutenção destas relações, bem como, apoia na socialização laboral e contribui com o senso de pertencimento.

Dentre as respostas dos itens desta dimensão e os grupos divididos para análise, por meio do teste de Mann-Whitney não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os grupos de trabalho remoto, híbrido ou presencial.

Já na dimensão de Despersonalização, definida por Maslach, Jackson e Leiter (1996) como “sentimentos negativos e atitudes cínicas em relação aos destinatários de seu serviço ou cuidado”, pode-se perceber, por meio das respostas coletadas, que o item de maior frequência de ocorrência varia de acordo com o modelo de trabalho. Para o grupo que trabalha no modelo presencial, o item com maior frequência apresentada foi “*Preocupa-me o fato de que este trabalho esteja me endurecendo*

*emocionalmente*”, enquanto nos grupos de modelo de trabalho híbrido e remoto foi “*Tenho me tornado mais insensível com as pessoas*”. Segundo o resultado do teste de Mann-Whitney, utilizado para comparar a diferença de médias entre grupos com diferentes modelos de trabalho considerando dados não paramétricos, foram percebidos em 4 itens uma diferença estatisticamente significativa ( $p \leq 0,05$ ), destes, 1 compõe a dimensão Despersonalização. No item de número 11 (*Preocupa-me o fato de que este trabalho esteja me endurecendo emocionalmente*) houve uma diferença estatisticamente significativa quando comparadas as médias dos grupos remoto e presencial e híbrido e presencial.

O item mencionado, dentre as respostas do modelo de trabalho presencial, é o de maior média de frequência de ocorrência. Ainda sobre esta dimensão, também foi constatado que apresenta médias mais altas nas pessoas que atuam com o modelo de trabalho presencial (128.74% acima da média do grupo de trabalho remoto e 128.22% acima da média do grupo de trabalho híbrido).

A dimensão de Exaustão Emocional, que Maslach, Jackson e Leiter (1996) conceituam como “sentir-se emocionalmente esgotado pelo contato com outras pessoas” foi a dimensão que, entre si, os itens mais apresentaram diferença estatisticamente significativa a partir do teste de Mann-Whitney. Ainda sobre os itens, a maior frequência de ocorrência varia de acordo com o modelo de trabalho. Para o grupo que trabalha no modelo presencial, o item com maior média de frequência apresentada foi “*Sinto-me cansado (a) quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho*”, enquanto nos grupos de modelo de trabalho híbrido e remoto foi “*Sinto-me esgotado (a) no final de um dia de trabalho*”.

O item 3 (*Sinto-me cansado (a) quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho*) apresentou  $\text{sig} = 0,03$  demonstrando desta forma diferença estatisticamente significativa entre a média do grupo de trabalho no modelo remoto e o grupo de trabalho no modelo presencial. Para o grupo com o modelo de trabalho presencial, este mesmo item foi o que apresentou maior média de frequência de ocorrência.

No item 14 (*Creio que estou trabalhando em demasia*), a significância estatística apresentada foi de 0,01 na comparação entre a média do grupo de trabalho dos modelos remoto e presencial. Este foi o item de menor média de frequência de ocorrência apresentada no grupo com o modelo de trabalho remoto. A diferença pode

ser justificada, segundo Rafalski e Andrade (2015), pelas vantagens percebidas no modelo de trabalho remoto. Segundo dados da pesquisa dos autores, o trabalho realizado de forma remota agrega na qualidade por proporcionar otimização de tempo, diminuição de custos pessoais, aumento de produtividade e redução do tempo em trânsito, corroborando com isto, dados da pesquisa de Abbad et al. (2019) apontam que trabalhadores que trabalham nas dependências da empresa, apresentaram maior complexidade do trabalho, quando comparados aos trabalhadores de modelo remoto, sugerindo que o trabalho executado de forma presencial “mantém os trabalhadores presenciais sujeitos a contingências do ambiente de trabalho, que são geralmente imprevisíveis e podem acarretar uma percepção de sobrecarga cognitiva”(ABBAD et al, 2019, p.779), fazendo com que as imprevisibilidades das tarefas não planejadas levassem os trabalhadores do modelo presencial a receberem acréscimo de responsabilidades.

Já no item 16 (*Trabalhar diretamente com as pessoas causa-me estresse*), a diferença de significância estatística aparece duas vezes: na comparação entre as médias do grupo de modelo de trabalho remoto com o grupo do modelo de trabalho presencial e, na comparação entre as médias do grupo com modelo de trabalho híbrido e presencial. Este item foi o de menor frequência de ocorrência de resposta nas pessoas que trabalham no modelo híbrido. A partir das respostas apresentadas ao MBI, foi identificado que a dimensão da EE apresenta médias mais altas nas pessoas que atuam com o modelo de trabalho presencial (118.70% acima da média do grupo de trabalho remoto e 119.27% acima da média do grupo de trabalho híbrido), porém, aqui vale ressaltar que não houve uma diferença estatisticamente significativa entre as médias considerando as três modalidades de trabalho (remoto, híbrido e presencial).

Apesar de as duas últimas dimensões (DESP e EE) terem apresentado maior frequência de ocorrência nas pessoas trabalhadoras do modelo presencial, é interessante ressaltar que, de acordo com a literatura utilizada na construção deste artigo, os sinais e sintomas destas referidas dimensões tendem a aparecer de forma mais recorrente em trabalhadores do modelo remoto. Para Modesto, Souza e Rodrigues (2020) a grande dificuldade de adaptação do local de trabalho para casa, antes visto como um espaço de descanso, é um fator que implica na saúde da pessoa trabalhadora, bem como as dificuldades de equilíbrio entre demandas de trabalho e

demandas domésticas como potencializadoras de conflitos. Lopes, Ribeiro, Karoline e Silva (2021), abordam que excesso de trabalho, como consequência de alta flexibilização do tempo de trabalho, maior aplicação de metas de produtividade, o uso de ferramentas para aumentar o volume de trabalho e preencher lacunas de falta de mão de obra são fatores que são sinônimos de malefício da implementação do trabalho remoto. Além disso, os autores mencionam falta de amparo jurídico, desgaste na vida familiar, deficiência de comunicação, falta de contato físico entre equipe e diminuição de feedbacks como fatores que afetam a produtividade e a qualidade de vida da pessoa trabalhadora, ocasionando desinteresse na relação com o espaço laboral. Neste contexto, a partir da diferença apresentada a partir da coleta de dados da amostra da população alvo da pesquisa, pode-se compreender que, modernização de recursos para adaptação ao remoto, fizeram com que os impactos levantados na literatura não fossem causadores de presença de sinais e sintomas da Síndrome de *Burnout*. Colaborando com isto, ao final do questionário utilizado como instrumento para coleta de dados, as autoras incluíram uma pergunta de autopercepção em relação aos sintomas da Síndrome mencionada e, 47.3% sinalizaram não perceberem ter sinais e sintomas, enquanto 46.4% das pessoas respondentes sinalizaram que percebem ter sinais e sintomas da síndrome. Um grupo composto por 6.3% das pessoas respondentes preferiu não responder a esta pergunta.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente trabalho procurou comparar a presença de sinais e sintomas da Síndrome de Burnout em pessoas desenvolvedoras de software em situação de trabalho remoto, híbrido e presencial. A partir dos dados apresentados, foi possível perceber a frequência de ocorrência dos sintomas a partir das afirmativas do MBI e comparar a partir do modelo de trabalho das pessoas respondentes.

Os dados coletados, considerando a amostra participante do estudo, mostram que a dimensão de baixa realização profissional ocorre mais frequentemente em pessoas que trabalham no modelo híbrido, ressaltando a importância da interação humana, da interação social no contexto laboral e das relações de cuidado para a qualidade de vida no trabalho. Além disso, mostram que as dimensões de exaustão emocional e despersonalização apareceram com maior média de frequência de

ocorrência em pessoas trabalhadoras do modelo presencial, contrapondo a literatura utilizada para construção do trabalho, abrindo margem para futuros estudos que explorem a modernização de recursos de trabalho, comunicação e interação por meio de tecnologia e a percepção das pessoas trabalhadoras do modelo remoto e híbrido na atualidade e em um contexto pós pandêmico.

O presente estudo contribui para ampliar as compreensões acerca da Síndrome de Burnout em um público não comumente relacionado aos focos de pesquisa deste tema e, também, contribui para melhor compreensão acerca das situações evidenciadas em cada um dos modelos de trabalho da população alvo desta pesquisa. Além disso, reforça-se que os resultados derivados deste estudo trarão benefícios indiretos para todas as pessoas da população a ser estudada, considerando que a melhor compreensão do fenômeno estudado poderá servir de insumos para ações de prevenção e manutenção da saúde no trabalho.

## REFERÊNCIAS

ABBAD, Gardênia da Silva et al . Percepções de teletrabalhadores e trabalhadores presenciais sobre desenho do trabalho. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília , v. 19, n. 4, p. 772-780, dez. 2019 . Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572019000400006&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572019000400006&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 10 out. 2022.

ASCARI, Rosana Amora et al. **PREVALÊNCIA DE RISCO PARA SÍNDROME DE BURNOUT EM POLICIAIS MILITARES**. Cogitare Enfermagem, [S.l.], v. 21, n. 2, jun. 2016. ISSN 2176-9133. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/cogitare/article/view/44610>. Acesso em: 11 abr. 2022

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Satepsi. **Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI): testes não avaliados**. Testes Não Avaliados. 2009. Disponível em: <https://satepsi.cfp.org.br/testesNaoAvaliados.cfm>. Acesso em: 11 abr. 2022.

BRASIL. Secretaria-Geral. **Lei n.13467/17**. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 11 abr. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout**. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 11 abr. 2022.

BRITO, Lucas Charão; SILVA, Andressa Hennig; MEDEIROS, Flaviani Souto Bolzan; OBREGON, Sandra Leonara; LOPES, Luis Felipe Dias. **SÍNDROME DE BURNOUT E ABORDAGEM BIOPSISSOCIAL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO NA REGIÃO SUL DO BRASIL**. 2014. Disponível em: <https://sistema.semead.com.br/17semead/resultado/trabalhosPDF/62.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2022

CARLOTTO, Mary Sandra. **A síndrome de Burnout e o trabalho docente**. 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/hfg8JKJTYFpgCNggLHS3ppm/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 11 abr. 2022.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. *Psico*, v. 39, n. 2, 29 ago. 2008.

CID-10 Classificação estatística internacional de Doenças e problemas relacionada à saúde. Décima revisão. V. 1. Ed. USP, São Paulo, 1988.

GEREMIA, Hellen Cristine; SCAPINI, Amanda I. N.; SILVA, Narbal. Concepções de realização profissional: uma revisão integrativa. **Rev. Psicol. Saúde**, Campo Grande , v. 12, n. 1, p. 17-32, mar. 2020 . Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2177-093X2020000100002&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-093X2020000100002&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 13 ago. 2022

GIL, Antonio Carlos. Pesquisa Social: pesquisas exploratória. In: GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas S.A, 2008. Cap. 3, p. 27;55-59. Disponível em: <https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf>. Acesso em: 24 mai. 2022.

HAUBRICH, Deise Bitencourt; FROEHLICH, Cristiane. Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação. **Revista Gestão & Conexões Management And Connections Journal**, Vitória, v. 9, p. 167-184, abr. 2020. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8108636>. Acesso em: 11 abr. 2022

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas). **Trabalho, desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho**. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 11 abr. 2022.

LOPES, Beatriz Gonçalves; RIBEIRO, Geovana Araujo; KAROLINE, Geovanna Camilly Fernandes Santos; SILVA, Cristina Gomes da. **Impactos da Síndrome de Burnout em tempos de Home Office**. 2021. Disponível em: [http://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/6529/1/rh\\_2021\\_2\\_beatrizgon%c3%a7a%20lves\\_impactosdasindrome.pdf](http://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/6529/1/rh_2021_2_beatrizgon%c3%a7a%20lves_impactosdasindrome.pdf). Acesso em: 13 ago. 2022.

MACEDO, Maicon Costa Borba. **O mercado de trabalho em tecnologia de informação : a inserção profissional dos desenvolvedores de software**. 2011. 103 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Sociologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011. Disponível em: [https://lume.ufrgs.br/handle/10183/49103?locale-attribute=pt\\_BR](https://lume.ufrgs.br/handle/10183/49103?locale-attribute=pt_BR). Acesso em: 11 abr. 2022.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E.; LEITER, Michael P.. **SOBRE O Inventário de Burnout Maslach**. Estados Unidos: Cpp, Incorporada, 1996. Disponível em: [https://www.google.com.br/books/edition/MBI\\_Maslach\\_Burnout\\_Inventory/5hbZiqEA\\_CAAJ?hl=pt-BR&kptab=overview](https://www.google.com.br/books/edition/MBI_Maslach_Burnout_Inventory/5hbZiqEA_CAAJ?hl=pt-BR&kptab=overview). Acesso em: 11 abr. 2022.

MASLACH, C. & JACKSON, S. E. **The Messurement of Experienced Burnout**. Journal of Occupational Behavior, n .2, p. 99 - 113, 1981

MELO, Lúcia Petrucci. **Síndrome de Burnout em bombeiros: prevalência, fatores de risco e proposta de intervenção**. 2015. 25 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015. Acesso em: 11 abr. 2022.

MODESTO, João Gabriel; SOUZA, Luísa Meirelles de; RODRIGUES, Tatiana S. L.. **ESGOTAMENTO PROFISSIONAL EM TEMPOS DE PANDEMIA E SUAS REPERCUSSÕES PARA O TRABALHADOR**. 2020. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/7727/pdf>. Acesso em: 13 ago. 2022.

ORACLE. **Comunicado à imprensa: estudo global aponta que 86% dos trabalhadores brasileiros acreditam que os robôs podem apoiar melhor sua saúde mental do que os humanos.** Estudo global aponta que 86% dos trabalhadores brasileiros acreditam que os robôs podem apoiar melhor sua saúde mental do que os humanos. 2020. Disponível em:

<https://www.oracle.com/br/news/announcement/artificial-intelligence-supports-mental-health-2020-10-07/>. Acesso em: 11 abr. 2022.

PALLIANO, Mariana de F.; GARCIA, Bruno E. Slongo. **PERCEÇÕES A RESPEITO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO HÍBRIDO.** 2021. Disponível em: <https://revista.uniandrade.br/index.php/IC/article/view/2249/1557>. Acesso em: 13 ago. 2022

PERNA, José Luiz da Silva. **O trabalho híbrido: remoto e presencial, em uma instituição pública de ensino durante a pandemia da Covid-19 - um estudo de caso.** 2021. Disponível em: <http://www.cp2.g12.br/blog/humaitaii/files/2021/08/Artigo-Jos%C3%A9-Luiz.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2022.

RAFALSKI, Julia Carolina; ANDRADE, Alexsandro Luiz De. Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Temas psicol.**, Ribeirão Preto, v. 23, n. 2, p. 431-441, jun. 2015. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-389X2015000200013&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2015000200013&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 10 out. 2022.

SANTINI, J. **Síndrome do esgotamento profissional: Revisão Bibliográfica.** Movimento, [S. l.], v. 10, n. 1, p. 183–209, 2007. DOI: 10.22456/1982-8918.2832. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/Movimento/article/view/2832>. Acesso em: 11 abr. 2022

SCHUSTER, Margia Elisa. **Mercado de trabalho de tecnologia da informação: o perfil dos profissionais demandado.** 2008. 60 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciências Sociais, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008. Disponível em: [https://lume.ufrgs.br/handle/10183/17539?locale-attribute=pt\\_BR](https://lume.ufrgs.br/handle/10183/17539?locale-attribute=pt_BR). Acesso em: 11 abr. 2022.

VON RANDOW, Giselle Leite Franklin; TULER, Luiza Carla Martins da; OLIVEIRA, Rayani Tamila de Souza Amorim. **OS DESDOBRAMENTOS DO HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA: O NOVO AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS.** 2021. Disponível em: <http://pensaracademico.unifacig.edu.br/index.php/noiteacademica/article/view/2688>. Acesso em: 11 abr. 2022.

WILTENBURG, Dinéia Cristina Distéfano; KLEIN, Roseli Bilobran. **SÍNDROME DE BURNOUT: UM SINTOMA MASCARADO?.** 2009. Disponível em: <http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/2338-6.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2022.

World Health Organization. ICD-11 for mortality and morbidity statistics. Version: 2019 April. Geneva: WHO; 2019 [citado 20 ago 2019]. Disponível em: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en>. Acesso em: 11 abr. 2022.