



Congresso Internacional
de Administração
ADM 2022

24 a 28
de outubro

**SOBREVIVÊNCIA DAS ORGANIZAÇÕES
EM TEMPOS INCERTOS:**

O papel dos gestores e do ambiente externo
no **sucesso** e no **fracasso** organizacional.

SINDROME DE BURNOUT EM TEMPO DE PANDEMIA: UM ESTUDO DE CASO ENTRE PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS DO INTERIOR DE MINAS GERAIS

BURNOUT SYNDROME IN A TIME OF A PANDEMIC: A CASE STUDY AMONG UNIVERSITY TEACHERS IN THE INTERIOR OF MINAS GERAIS

ÁREA TEMÁTICA: GESTÃO DE PESSOAS

Ana Carolina Chaves Ferreira, FUPAC CL, anacarolchaffer@gmail.com

Bernardo Gonzaga Martins de Souza, FUPAC CL, bernardo.souza93@gmail.com

Lassy do Rosario Alves, FUPAC CL, lassy.rosario123@gmail.com

Resumo

A Síndrome de *Burnout* ou esgotamento profissional pode prejudicar os aspectos físicos e emocionais dos sujeitos, levando-os a um esgotamento profissional. Ressalva-se que a síndrome se manifesta quando a relação com o trabalho ocasiona estresse, ansiedade e nervosismo intensos, levando o trabalhador ao limite, seja nos aspectos físicos e/ou mental. Os docentes podem estar entre os mais afetados pois, no ensino superior, os profissionais podem acumular diferentes funções que vão além das de docência, extensão e pesquisa. Pode-se inferir que com a advento da pandemia do Covid-19 o acometimento da Síndrome de *Burnout* tenha se agravado entre trabalhadores da educação, assim esse estudo busca mensurar o nível de Síndrome de *Burnout* em professores do ensino superior tendo como contexto a mudança do ensino presencial para o ensino remoto.

Palavras-chave: “Síndrome de *Burnout*”, “Pandemia”, “Covid-19”, “Professores Universitários”, “Ensino Remoto”

Abstract

Burnout Syndrome or professional burnout can harm the physical and emotional aspects of the subjects, leading them to professional burnout. It should be noted that the syndrome manifests itself when the relationship with work causes intense stress, anxiety and nervousness, taking the worker to the limit, whether in physical and/or mental aspects. Professors may be among the most affected because, in higher education, professionals can accumulate different functions that go beyond teaching, extension and research. It can be inferred that with the advent of the Covid-19 pandemic, the involvement of Burnout Syndrome has worsened among education

workers, so this study seeks to measure the level of Burnout Syndrome in higher education teachers in the context of changing the face-to-face teaching to remote teaching.

Keywords: “*Burnout Syndrome*”, “*Pandemic*”, “*Covid-19*”, “*University Teachers*”, “*Remote Teaching*”

1. INTRODUÇÃO

Se as organizações já vinham sendo impactadas pelas rápidas mudanças advindas de ambientes de negócios cada vez mais competitivos e exigentes, pode-se afirmar que a Pandemia da Covid 19 impactou ainda mais os ambientes organizacionais, sobretudo pela inserção compulsória do trabalho remoto nos mais diversos segmentos. Somando ainda, a forte exigência e pressão sobre os trabalhadores para se ajustarem ao trabalho remoto, acredita-se que a saúde mental pode ter sido impactada.

O adoecimento mental do trabalhador não ocorre inesperadamente, ele demanda um processo permeado por recorrente fatores negativos experimentados no ambiente laboral. Sinaliza-se que a Síndrome de *Burnout* está mais relacionada à natureza do trabalho do que às características individuais dos trabalhadores e caracteriza-se como um fator de risco significativo para a saúde mental, podendo estender para além do âmbito organizacional, abrangendo a vida social e pessoal do indivíduo.

A síndrome de *Burnout* (SB) foi descrita por Freudenbergger como um distúrbio psíquico relacionado ao esgotamento profissional acarretado por condições de trabalho desgastantes e em excesso e por conflitos interpessoais nas relações de trabalho (ALVES, 2017). Sendo assim, o objetivo deste trabalho foi mensurar o nível de síndrome de *Burnout* entre professores universitários de uma Instituição de Ensino Privada (IES) do interior de Minas Gerais que remanejou todo seu formato de trabalho presencial para o remoto desde março de 2020.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A PANDEMIA, O TRABALHO REMOTO E A SÍNDROME DE BURNOUT

O primeiro caso da pandemia pelo novo coronavírus, SARS-CoV2, foi identificado em Wuhan, na China, no dia 31 de dezembro do último ano. Desde então, os casos começaram a se espalhar rapidamente pelo mundo: primeiro pelo continente asiático, e depois por outros países. Em fevereiro, a transmissão da Covid-19, nome dado à doença causada pelo SARS-CoV2, no Irã e na Itália chamaram a atenção pelo crescimento rápido de novos casos e mortes, fazendo com que o Ministério da Saúde alterasse a definição de caso suspeito para incluir pacientes que

estiveram em outros países. No mesmo dia, o primeiro caso do Brasil foi identificado, em São Paulo.

Em março, a Organização Mundial da Saúde (OMS) definiu o surto da doença como pandemia. Poucos dias depois, foi confirmada a primeira morte no Brasil, em São Paulo. No mesmo dia, dois pacientes que haviam testado positivo para coronavírus, do Rio de Janeiro, vieram a óbito, mas laudos das mortes ainda não foram divulgados. Um contexto de instabilidade, insegurança, e até medo foi instalado por todo o território nacional.

Com a pandemia do novo coronavírus e a compulsoriedade do isolamento social, o trabalho da maior parte dos trabalhadores no mundo foi impactado, seja na sua forma, no seu conteúdo ou até mesmo nas especificidades legais. Assim, muitos profissionais se viram do dia para noite em um novo formato de trabalho – home-office.

No que tange os profissionais da educação, de acordo com o Ministério da Educação (MEC) através da portaria nº544/2020, ficou autorizado a substituição de disciplinas presenciais por aulas que utilizem meios e tecnologias de informação e comunicação (TICs) em cursos que estão em andamento. Em função das autorizações emitidas pelo MEC pode-se inferir que os professores foram, abruptamente transferidos para o regime de teletrabalho ou home office.

Infere-se que, a organização do trabalho docente pressupõe fatores intervenientes, que vão além das rotinas inerente à atividade laboral desenvolvida, ou seja, fatores como a convivência com os discentes, os colegas e superiores, obediência as regras e políticas organizacionais, atenção ao padrão de desempenho, aceitação das condições de trabalho, entre outros fatores (SEMADAR; ROBBINS; FERRIS, 2006).

Sendo assim à partir dessa dinâmica, depreende que, o docente vivencie a necessidade de um processo contínuo de adaptação, e um dos aspectos que pode impactar na capacidade para o trabalho desses profissionais é a de se adaptar as novas dinâmicas estabelecidas pelas IES e consequentemente na correlação com os fatores intervenientes de satisfação no trabalho (FERREIRA, 2018).

A respeito do home office, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2021, on-line) (European Commission, 2000) opta pelo termo *teletrabalho* (*telework*, em inglês), mas destaca categorias específicas dentro dele. Em sua sistematização, o teletrabalho deve ser conceituado quanto a diferentes variáveis: a) local/espço de trabalho; b) horário/tempo de trabalho (Integral ou parcial); c) tipo de contrato (assalariado ou independente); e d) competências requeridas (conteúdo do trabalho). Dentro dessas variáveis podem ser elencadas diversas categorias de teletrabalho.

Segundo (ROSENFELD; ALVES, 2011), o teletrabalho tem em comum a flexibilização dos espaços de trabalho e, muitas vezes, do tempo dedicado a ele, substituindo o deslocamento do trabalhador até a sede demandante pelo uso das ferramentas de informação e comunicação remota. Essas formas de trabalho começaram a ter registros consistentes, tornando-se tema de análise acadêmica a partir dos anos 1990.

Quanto à legislação no Brasil, a Lei n. 12.551/2011, que altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), equiparou a vinculação jurídica do trabalho realizado presencialmente ao realizado a distância.

“Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 2011, online).

“A Lei n. 12.551/2011 foi recebida positivamente por defensores do teletrabalho, porém, reconhece-se que ainda não se trata de uma regulamentação específica, mas apenas se certifica que o trabalho realizado a distância tem os mesmos efeitos do presencial (FERREIRA et al, 2020, p. 143).

As condições vividas no isolamento por si só já contribuem diretamente para o esgotamento físico e emocional, porém Di Lascio (2020) aponta que o trabalho na pandemia está além do processo normal, pois não tem mais horários definidos. As reuniões já se juntam uma atrás da outra, porque são todas remotamente. O pior sintoma é o da apatia, pois a pessoa se torna indiferente e isolada (DI LASCIO, 2020).

Corroborando, (BARBOSA et al, 2020) aponta que o home office é um regime do trabalho dentro da própria casa e pode afetar desencadeamento da Síndrome de *Burnout*. Pois as cobranças profissionais podem ser maiores, e as mudanças das rotinas são de grandes consequências.

A origem da palavra *Burnout* é norte-americana e significa queimar-se por completo – consumir-se – patologia descrita pela primeira vez pelo psicanalista alemão Herbert J. Freudenberg. A Síndrome de *Burnout*, ou também chamado de esgotamento profissional, é um desgaste que prejudica os aspectos físicos e emocionais da pessoa, levando a um esgotamento profissional. A resposta é que o distúrbio se manifesta quando a relação com o trabalho acaba se transformando em estresse, ansiedade e nervosismo intensos. A pessoa acaba sendo levada ao seu limite, físico e/ou mental, sentindo extremamente cansada, desmotivada e esgotada.

Os primeiros estudos sobre *Burnout* advém de pesquisas entre trabalhadores da área da saúde, serviços sociais e educação e investigava como esses trabalhadores lidavam com as emoções no ambiente de trabalho mediante o contato direto com pessoas. Esses estudos pioneiros valeram-se de experiências pessoais, estudo de caso, exploratórios, observações e entrevistas com populações específicas (Cordes & Dougherty, 1993). Corroborando, Cherniss, 1980, citado por Richardsen e Burke, 1995 destacam que o conceito de *Burnout* ganhou notoriedade especialmente nas ocupações que mantém relação entre quem presta e quem recebe o serviço. Esse critério aplicam-se aos profissionais da educação, devido a relação diário de professores com alunos, podendo inclusive desenvolver um conflito entre a profissão que desempenham, a satisfação ocupacional e a responsabilidade frente ao discente.

Tomando-se como partida a definição de Vegas (2020), a síndrome de *Burnout* pode ser considerada como um esgotamento que prejudica os aspectos emocionais e físicos do ser humano, levando assim um desgaste emocional, causado pelo estresse excessivo e prolongado. Frequentemente, o *Burnout* está interligado a decorrência das pessoas trabalharem em cargos no qual exigem bastante delas, isso faz com que se sintam severamente perfeccionistas.

A síndrome é descrita pelo Ministério da Saúde, na portaria nº 1.339 de 18 de novembro de 1999, como um transtorno mental e do comportamento relacionado ao trabalho (Brasil, 1999). Mesmo não constando Síndrome de Burnout na Classificação Internacional de Doenças, ela enquadra-se na seção de problemas relacionados com o emprego e com o desemprego, como ritmo de trabalho penoso - Z56.3 (Organização Mundial da Saúde [OMS], 1997).

Alves (2017) afirma ainda que o *Burnout* provoca certas atitudes e sentimentos negativos em relação ao trabalho, na qual as pessoas desenvolvem grande perda de comprometimento com suas atividades, com isso pode gerar um baixo rendimento e produtividade do indivíduo. Soldera e Martins (2017) destacam que a síndrome é caracterizada pelo acúmulo de responsabilidades juntamente com a grande e exposição ao stress, nesse mesmo sentindo as situações mais agravantes dentro do trabalho pode-se transformar em problemas com autoestima, mas ressalta-se que *Burnout* e *Stresse* não podem ser considerados patologias sinônimas. Abaixo no quadro 01 – *Stresse e Burnout* são apontadas as principais diferenças.

<i>Stresse</i>	Síndrome de <i>Burnout</i>
Caracterizada por excesso de dedicação	Caracterizado por desmotivação.
As emoções são ativas e exaltadas.	As emoções são embotadas.
Produz urgência e hiperatividade.	Produz impotência e desesperança.

Perda de energia.	Perda de motivação, ideais e esperança.
Leva a transtornos de ansiedade.	Leva ao distanciamento e a depressão.
O dano primário é físico.	O dano primário é emocional.
Pode mata-lo prematuramente.	Pode parecer que não vale a pena viver.
É uma ocorrência fisiológica.	Nasce no ambiente de trabalho.

Fonte: Davey (1996) adaptado pelos autores.

Como principais características da síndrome de *Burnout* pode-se destacar três: 1) Exaustão Emocional, percebida pela impaciência, nervosismo, falta de energia e motivação; 2) Despersonalização, apresentada pelo distanciamento, agressividade e atitudes frias e a, 3) Insatisfação Profissional, caracterizado pela falta de confiança nas habilidades e competências, de sucesso e raiva.

Recentemente Gil-Monte (2005), ao investigar o ambiente educacional, ampliou as três dimensões da Síndrome de Burnout para quatro dimensões: a da culpa. Esta dimensão se caracteriza pelo surgimento do sentimento de culpa relativo a comportamentos que se distanciam de preceitos estabelecidos por determinada instituição de ensino ou, até mesmo, do papel social atribuído ao educador (Diehl & Carlotto, 2014).

Com a inserção da quarta dimensão identificou-se dois tipos de perfil de Burnout, sendo o primeiro caracterizado pela presença da síndrome, embora não se identifique incapacidade do docente para exercer sua profissão. E o segundo perfil caracteriza-se pela incapacidade do docente de exercer sua função, indicando, por isso, um comprometimento maior das atividades do indivíduo causado pela síndrome (Diehl & Carlotto, 2014).

Como desdobramento das principais características da síndrome desvela-se o afetamento nos sentimento e valores de um profissional, que pode ser percebido através dos principais sintomas, a saber: 1) Dores de cabeça; 2) Tensão muscular; 3) Distúrbio de sono; 4) Irritabilidade; 5) Sentimentos negativos que começam a afetar o relacionamento familiar e a vida em geral; 6) Propensão a largar o emprego; 7) Absenteísmo; 8) Cansaço excessivo, físico e mental; 9) Pressão alta e 10) Dificuldades de concentração.

Em contraponto ao referenciado por , estudos mais recentes como o de Alves (2017) sinaliza que um dos fatores chave para o desenvolvimento da SB pode estar nos traços de personalidade e características próprias de cada indivíduo. Pessoas altamente perfeccionistas, exigentes,

competitivas, com baixa tolerância para frustrações e erros são uma das particularidades que envolvem a síndrome. Ainda em concordância com o autor, as condições organizacionais também influenciam na evolução, como por exemplo: o excesso de normas e burocracias, falta de confiança e comunicação, autonomia e entre outros.

3. METODOLOGIA

Este trabalho segundo Gil (2008) caracteriza-se como um estudo de caso, descritivo e quantitativo. Segundo Vergara (2009), trata-se de uma amostragem não probabilística por conveniência, onde os indivíduos foram convidados e sinalizaram disponibilidade para participar da pesquisa. Os dados foram analisados através do *excel* através de estatística descritiva básica. Segundo Fonseca (2002) a pesquisa quantitativa recorre à linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis, etc.

O estudo fez uso de uma adaptação do questionário autoaplicável, o Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir a Síndrome de Burnout entre os sujeitos da pesquisa. Ressalva-se que o MBI foi o primeiro instrumento a ser criado visando avaliar a incidência da síndrome de *burnout*. Elaborado por Christina Maslach e Susan Jackson em 1978, e ainda hoje tem sido um instrumento amplamente utilizado nas diversas profissões para avaliar como os profissionais vivenciam seus trabalhos.

Esta pesquisa tem como unidade de análise um Instituição de Ensino Superior Privada localizado no interior de Minas Gerais na região do Alto do Paraopeba. Essa IES a partir de 22 de março de 2020 migrou toda sua organização de trabalho do ensino presencial para o ensino remoto, conforme autorização do MEC apresentado nesse referencial. Os 96 professores então iniciaram no modelo home office de trabalho, utilizando o Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) já comumente utilizado. Ressalva-se que todos os professores recebem treinamento para o uso dessa ferramenta de trabalho quando são contratados e por capacitações contínuas segundo o Manual do Funcionário disponível no site da IES.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

A amostra do estudo é composta por 44 professores, desses a maioria é do sexo feminino (61,36%). Dentre os respondentes 63,64% são casados, seguidos por solteiros (18,18%); divorciados e união estável (18,18%). No que tange os dependentes, 52,27% possuem dependentes. E quando questionados se possuem ocupação além da docência na IES 70,45% responderam que sim.

A seguir iremos apresentar os resultados percentuais advindos das questões relacionadas ao estado emocional dos sujeitos desse estudo. Foi solicitado que os respondentes respondessem 20 perguntas que fazem parte *Maslach Burnout Inventory* (MBI) adaptadas para a realidade do ambiente educacional. As 20 (vinte) questões objetivas poderiam ser demarcadas com X em numeração de 01 (um) a 05 (cinco), onde as numerações possuíam os seguintes significados: 1 – nunca; 2 – anualmente; 3- mensalmente; 4 – semanalmente e, 5 –diariamente. Tais pontuações e significados respectivos correspondem ao nível da qualidade de vida no trabalho exercido pelo professor e seus sentimentos diante da docência.

Quando questionados se sentem, emocionalmente, esgotados com o trabalho 27,27% responderam que nunca se sentiram esgotados, entretanto 47,73% sinalizaram que entre diariamente a mensalmente sentem-se emocionalmente esgotados. Já especificamente quanto ao esgotamento no final do dia de trabalho, a maioria apontou sentimento de esgotamento, sendo que 43,18% apontaram que sentem esgotados com o trabalho semanalmente; 18,18% anualmente; 11,36% mensalmente; 6,82 %diariamente, sinaliza-se que apenas 20,45% dos respondentes disseram que nunca se sentem esgotados.

Interpelados se sentem esgotados ao se levantarem pela manhã se sentem cansados, apenas 38,64% responderam que nunca possuem esse tipo de sentimento ao despertar, entretanto entre os respondentes 25% se sentem assim mensalmente; 13,64% diariamente; 11,36% semanalmente e anualmente, apontando que a maioria dos docentes desse estudo também se sentem esgotados pela manhã.

Quanto a se sentirem com pouca vitalidade e desanimados para o trabalho 43,28% se sentem assim mensalmente a semanalmente e apenas 34,09% responderam que nunca possuem esse desânimo para o trabalho.

Já no que tange ao se sentirem envolvidos com facilidade nos problemas dos outros, 56,82% responderam entre diariamente, semanalmente e mensalmente; 9,09% anualmente e em minoria nunca (34,09%). E ainda, se tratam seus alunos como se fossem da família, a maioria sinalizou que sim, seja entre semanalmente (20,45%) mensalmente (15,91%) e diariamente e anualmente respetivamente 13,64%, nesse item também a minoria sinalizou que nunca tratam seus alunos como se fossem familiares (36,36%).

Ao serem questionados sobre o esforço que precisam dispor para realizar as tarefas laborais, a maioria também apontou um esgotamento, seja semanalmente (25%); mensalmente e anualmente respetivamente com 36,36% dos docentes, e apenas 38,64% responderam que nunca se sentem esgotados na realização de suas tarefas laborais. Entretanto, sugestionados a refletir sobre suas forças para o trabalho, 65,91% responderam que nunca se sentem sem forças para conseguir algum resultado significativo.

Perguntados se possuem um sentimento que poderiam fazer mais pelos alunos, 31,82% responderam que anualmente afloram esse sentimento; já entre mensal e diariamente 59,09% afirmaram que sim e apenas 27,27% afirmaram nunca sentirem esse sentimento. Quanto ao sentimento de se sentir responsável pelos problemas dos alunos, 52,27% responderam nunca possuem esse sentimento, entretanto 20,45% dizem se sentir assim mensalmente, 18,18% anualmente; 9,10% diariamente e semanalmente.

Quanto ao sentimento de ser referência para seus alunos, a maioria dos professores 54,55% responderam que se sentem diariamente como referência; seguidos de 22,73% semanalmente; 18,18% anualmente e apenas 4,55% dos docentes disseram que nunca se sentem como referência. Quanto ao sentimento que o aluno os culpa pelo baixo rendimento acadêmico, 65,91% responderam que nunca percebem esse sentimento; porém 20,45% dos docentes se sentem assim mensalmente; 6,82% anualmente; 4,55% semanalmente; 2,27% diariamente

No que tange as questões salariais, os professores foram questionados a responder se o salário recebido é desproporcional às funções que executa, a maioria sinalizou que sim, seja mensalmente (27,27%); diariamente (18,18%); anualmente (15,91%) e semanalmente (9,09%), apenas 29,55% responderam que nunca tem esse sentimento acerca da remuneração que recebem. E fazendo uma relação quanto a permanência no emprego apenas por causa do salário a maioria afirmou que não procede essa afirmativa (86,36%).

Quando questionados sobre o sentimento de realização com o trabalho 65,91% responderam que se sentem realizados integralmente. E a maioria dos docentes também sinalizaram sentir o mesmo amor pelo trabalho como antes (79,55%), e se acreditam no que realizam profissionalmente a maioria também respondeu de modo positivo (84,09%). E em contraponto, sobre o sentimento de impotência com relação ao trabalho – nada vai mudar o trabalho - 68,18% responderam que nunca perceberam esse sentimento se manifestar.

Em um segundo momento, procedeu-se à soma dos valores obtidos pelas 05 (cinco) colunas, obtendo-se assim o resultado do score para auxílio na identificação da Síndrome de Burnout entre os professores desse estudo, tendo como resultados a serem avaliados, os seguintes valores e seus respectivos significados:

Score	Significado
De 0 a 20 pontos	Nenhum indício da Síndrome de Burnout

De 21 a 40 pontos	Possibilidade de desenvolver Burnout, procure trabalhar as recomendações de prevenção da Síndrome.
De 41 a 60 pontos	Fase inicial da Burnout. Procure ajuda profissional para debelar os sintomas e garantir, assim, a qualidade no seu desempenho profissional e sua qualidade de vida.
De 61 a 80 pontos	A Burnout começa a se instalar. Procure ajuda profissional para prevenir o agravamento dos sintomas.
De 81 a 100 pontos	Você pode estar em uma fase considerável da Burnout, mas esse quadro é perfeitamente reversível. Procure um profissional competente de sua confiança e inicie o tratamento o quanto antes.

Fonte: Adaptado do Questionário preliminar de identificação da Síndrome de Burnout. Elaborado e adaptado por Chafic Jbeli, inspirado no Maslach Burnout Inventory – MBI.

Após proceder com mensuração dos scores, verificou-se que 50% dos respondentes estão em somaram de 41 a 60 pontos na MBI - fase inicial da Burnout e os demais 50% dos docentes participantes desse estudo somaram 21 a 40 pontos, enquadrando-se na possibilidade de desenvolver Burnout.

No contexto específico do modelo presencial para o modelo remoto – tendo em vista a pandemia do COVID-19 – a maioria dos respondentes sinalizou que não percebeu esse aumento do stress (59,09%), mas 15,91% disseram se sentir estressados com os alunos semanalmente; 13,64% anualmente; 6,82% mensalmente; 4,55% diariamente.

Entretanto, ao serem questionados se acreditam que a pandemia impactou no seu trabalho, 97,73% responderam que sim. Entre os motivos apontados estão: a adaptação (11,63%); mudança de rotina (11,63%); aumento de trabalho (9,30%); demanda de trabalho (6,98%); desmotivação (4,65%); cansaço (4,65%); incertezas (4,65%); isolamento (4,65%); ansiedade (2,33%); aperfeiçoamento (2,33%); aprendizagem (2,33%); carga mental (2,33%); cobrança (2,33%); convívio social (2,33%); desgaste (2,33%); flexibilização (2,33%); falta de afeto (2,33%); frustração (2,33%); home office (2,33%); inseguranças (2,33%); problemas de saúde (2,33%); entre outros.

Quando questionados a respeito de algum suporte ofertado pela IES para cuidado com a saúde mental desde o início da pandemia, a maioria sinalizou que foi ofertado algum tipo de ação organizacional (52,27%); mas 38,64% dos professores responderam que não tiveram nenhum apoio e 9,08% não souberam responder ou não buscaram suporte. E ainda, se a organização proporcionou algum suporte de infraestrutura para o desenvolvimento do trabalho em home office, 50% responderam que sim; 40,91% não, 6,82% parcialmente e 2,27% muito pouco.

E ao finalizar o questionário os docentes foram sugestionados a responder a seguinte questão: você deixou de acreditar no trabalho que exerce, a maioria respondeu que não (88,64%).

CONCLUSÃO

Com a pandemia e a necessidade do isolamento social, os professores tiveram que se adequar para se encaixar na nova realidade de trabalho – o trabalho remoto. Acredita-se que esse modelo de trabalho levou os professores além de se adaptarem as ferramentas de informação e tecnologia para ministrarem as aulas remotas foi preciso se organizarem, refazendo seus planejamentos de aulas, e sobretudo, reestruturando seus espaços domésticos a fim de ter mais privacidade e maior comodidade para lecionar de modo home office, o que pode inclusive pode ter impactado todo o cotidiano de seus lares.

O objetivo geral desse estudo foi mensurar o nível de Síndrome de *Burnout* em professores do ensino superior tendo como contexto a mudança do ensino presencial para o ensino remoto, e os resultados demonstram que 50% dos docentes participantes desse estudo estão em fase inicial da Síndrome de *Burnout* e os demais 50% com possibilidade de desenvolver *Burnout*. Tal resultado evidencia a urgência de cuidado para com esses trabalhadores e segundo o Ministério da Saúde é essencial procurar ajuda nos primeiros sintomas, pois essa síndrome resulta em uma profunda depressão.

Percebe-se que faltou uma organização por parte da instituição deste estudo de caso que regulamentasse os limites na relação do trabalhador com os clientes-alunos. Pois a responsabilidade de manter fronteira entre a vida pessoal e profissional de todos os trabalhadores também é um dever organizacional.

Sugere-se um acompanhamento desses trabalhadores através da medição semestralmente do nível de *burnout*, e ainda, estudos qualitativos que possam trazer um aprofundamento dos resultados desvelados neste estudo. Afinal, a Pandemia de fato teve grande responsabilidade nos resultados ou a profissão docente por si só já é um fator para o desenvolvimento da síndrome de *burnout*?

REFERÊNCIAS

Alves, Marcelo Echenique. **Síndrome de Burnout**. Psychiatry On-Line Brasil, v. 22, n. 9, 2017. Disponível em: < <https://www.polbr.med.br/ano17/art0917.php>>. Acesso em: 19 jun. 2020.

Barbosa, Diogo Jacintho *et al.* **Fatores de estresse nos profissionais de enfermagem no combate à pandemia da COVID-19: síntese de evidências.** Comunicação em Ciências da Saúde, v. 31, p. 31-47, 2020.

Bottoni, Fernanda. **3 dicas para evitar síndrome de *burnout* na pandemia.** 2020. Disponível em: <<https://www.vagas.com.br/profissoes/sindrome-burnout-na-pandemia/>>. Acesso em: 19 jun. 2020.

Brasil, **Lei nº 12.551/2011.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2011/lei-12551-15-dezembro-2011-612013-norma-pl.html>. Acesso em: 3 de nov. 2021.

Brasil. Ministério da Educação/MEC. **Portaria nº 544/2020** de 16 de junho de 2020. Dispõe sobre a substituição das aulas presenciais por aulas em meios digitais, enquanto durar a situação de pandemia do novo coronavírus - Covid-19, e revoga as Portarias MEC nº 343, de 17 de março de 2020, nº 345, de 19 de março de 2020, e nº 473, de 12 de maio de 2020. Diário da União. Brasília, 16 de jun. 2020.

Cordes C. L. e Dougherty, T. W. (1993). **A review and integration of research on job burnout.** *Academy of Management Review*, 18(4), 632- 636.

Davey, John. **Burnout: Stress in the ministry.** Gracewing Publishing, 1996.

Diehl, L., & Carlotto, M. (2014). Conhecimento de professores sobre a síndrome de burnout: processo, fatores de risco e consequências. **Psicologia em Estudo**, 19(4) 741-752. doi: 10.1590/1413-73722455415.

Ferreira, Liliana Soares. **Trabalho Pedagógico na Escola: do que se fala?.** Educação & Realidade, v. 43, p. 591-608, 2018.

Ferreira, Máverick *et al.* **Towards automatic content analysis of social presence in transcripts of online discussions.** In: Proceedings of the tenth international conference on learning analytics & knowledge. 2020. p. 141-150.

Gil, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social** - 6. ed. - São Paulo: Atlas, 2008.

Gil-Monte, P. R. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). **Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar.** Madrid, ES: Pirâmide.

OIT. **Organização Internacional do Trabalho.** Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/>. Acesso em: 11 out. 2021.

Rosenfiled, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho.** Dados, v. 54, p. 207-233, 2011.

Semadar, Assaf; ROBINS, Garry; FERRIS, Gerald R. Comparing the validity of multiple social effectiveness constructs in the prediction of managerial job performance. **Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior**, v. 27, n. 4, p. 443-461, 2006.

Vegas, Katia. **Síndrome de *Burnout*: o que é, os sintomas e o tratamento**. 2020. Disponível em: <<https://blog.psicologiaviva.com.br/sindrome-de-burnout/>>. Acesso em 19 jun. 2020.

Soldera, Laís Luísa de Oliveira; MARTINS, Leandro Gonçalves. **SÍNDROME DE BURNOUT: CONCEITOS E OBSERVAÇÕES PARA OS GESTORES DE RECURSOS HUMANOS**. LEOPOLDIANUM, v. 43, n. 119-20, p. 12-12, 2017.

Vergara, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2009.