

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO E FACULDADE DE MEDICINA
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO EM SAÚDE

**A SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFISSIONAIS DE TECNOLOGIA
DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19**

SIDNY DE ALMEIDA MOLINA PEREIRA

Porto Alegre
2021

SIDNY DE ALMEIDA MOLINA PEREIRA

**A SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFISSIONAIS DE TECNOLOGIA
DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19**

Trabalho de Conclusão de Curso de
Especialização em Gestão em Saúde da Escola
de Administração e da Faculdade de Medicina,
Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora Prof. Dr^a Rita de Cassia Nagem

Porto Alegre
2021

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

Reitor: Prof. Dr. Carlos André Bulhões Mendes

Vice-reitora: Profa. Dra. Patrícia Helena Lucas Pranke

ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO

Diretor: Prof. Dr. Takeyoshi Imasato

Vice-diretor: Prof. Dr. Denis Borenstein

CIP - Catalogação na Publicação

DE ALMEIDA MOLINA PEREIRA, SIDNY
A SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFISSIONAIS DE
TECNOLOGIA DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19 / SIDNY DE
ALMEIDA MOLINA PEREIRA. -- 2021.
59 f.
Orientadora: Rita Nagem.

Trabalho de conclusão de curso (Especialização) --
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de
Administração, Gestão em Saúde, Porto Alegre, BR-RS,
2021.

1. Gestão em Saúde. 2. Síndrome de Burnout. 3.
Profissionais de Tecnologia. 4. Isolamento Social. 5.
Covid-19. I. Nagem, Rita, orient. II. Título.

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da UFRGS com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

COORDENAÇÃO DO CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO EM SAÚDE

Coordenador: Prof. Dr. Ronaldo Bordin

Coordenador substituto: Prof. Dr. Guilherme Dornelas Camara

Escola de Administração da UFRGS

Rua Washington Luiz, 855, Bairro Centro Histórico

CEP: 90010-460 – Porto Alegre – RS

Telefone: 3308-3801

E-mail: eadadm@ufrgs.br

SIDNY DE ALMEIDA MOLINA PEREIRA

A SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFISSIONAIS DE TECNOLOGIA
DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19

Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização em Gestão em Saúde apresentado à Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão em Saúde.

Orientadora Prof^a Dr^a Rita de Cassia Nagem

Aprovado em: 02/ 12 /2021.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr Bruno Kauss

Prof Dr^a Martha Marlene Wankler Hoppe

Prof^a Dr^a Rita de Cássia Nagem – Orientadora

Porto Alegre
2021

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus, Jesus Cristo, meu Pai Maior e às minhas entidades, por me conceder à construção deste trabalho e por me derem os direcionamentos necessários para este trabalho.

Aos meus familiares, agradeço por terem acreditado em meu potencial e nunca terem desistido de mim, especialmente a minha mãe de sangue e a minha mãe espiritual.

A minha namorada e futura esposa, Andressa Tassia, lhe agradeço por toda atenção que me deste nesta jornada acadêmica e pelo apoio de sempre nas horas mais difíceis da minha vida acadêmica e profissional. Gratidão!

Ao Prof. Ronaldo, agradeço imensamente pelas correções, direcionamentos e simpatia ao meu trabalho, e por toda parceria desde o início deste curso.

Ao Prof. Dr. Bruno Kauss e a Prof^a Dr^a Martha Hoppe, a satisfação imensa por terem participado de minha banca e por trazerem contribuições ao meu trabalho, aos pontos que eu não havia visto e que são de extrema importância.

À Prof^a Dr^a Rita Nagem, por toda orientação, atenção, carinho, amor e apoio ao meu trabalho. Sem suas coordenadas, este trabalho não ficaria perfeito como está. Gratidão pela parceria e o vínculo que criamos.

E por fim, agradeço a todos os respondentes da pesquisa realizada. Sem vocês, não seria possível a construção para este trabalho. Gratidão!

*"A nossa recompensa está no esforço, não no resultado.
Um esforço total é uma vitória completa."
Mahatma Gandhi.*

RESUMO

Introdução: A síndrome de *burnout* é apontada como um problema de saúde pública em diversos países, devido ao aumento considerável de sua incidência. Desde o início de fevereiro de 2019, muitas empresas adotaram o regime de trabalho em casa por causa da necessidade de se adaptar, devido a pandemia do SARS-CoV-2. Diante deste cenário, muitas empresas de tecnologia tomaram medidas de segurança para permitir o trabalho em casa, evitando, assim, os contatos humanos e, também, com as superfícies e os objetos que poderiam estar contaminados.

Objetivo: O objetivo geral deste trabalho foi o de identificar a percepção dos profissionais de tecnologia sobre os sintomas da Síndrome de Burnout durante a pandemia no COVID-19, no ano de 2021.

Método: Este trabalho foi uma pesquisa descritiva, a qual, visou especialmente a identificação de fatores que determinem ou contribuam para que determinados fenômenos ocorram. Foi aplicado um questionário *on-line* de tipo *snowball* (bola de neve), na qual, o questionário configurou-se como um formulário virtual ao qual foi enviado aos profissionais que trabalham na área de tecnologia.

Resultados: Foi possível observar o esforço desses profissionais de tecnologia para cumprir as demais atividades do seu trabalho. Desta forma, fica claro de entender que, muitos desses profissionais trabalharam mais do que o normal exigido pela empresa de onde trabalham. Isso pode levar esses profissionais à exaustão emocional e profissional. Além disso, explica os sintomas presentes nos profissionais que preencheram o formulário online. Situações que envolvam esforço excessivo, trabalho excessivo, curtos intervalos e desejo de ser e fazer o melhor entre seus colegas de trabalho também auxiliam para o aparecimento de sintomas.

Conclusão: Diante dessa pesquisa e seus resultados, há probabilidade de alguns sintomas da Síndrome de *Burnout* estar presentes nos profissionais de tecnologia, durante a pandemia do covid-19 e, talvez alguns não saibam que podem ter desenvolvido a Síndrome de *Burnout* devido à falta da noção sobre ela. Os sintomas da Síndrome de *Burnout* sentidos pelos profissionais de tecnologia durante a pandemia no COVID-19, no ano de 2021 foram: fadiga, ansiedade, estresse agudos e agressividade. Infelizmente, devido ao curto tempo de escrita desse trabalho, não se pode realizar uma análise mais aprofundada de todos os dados coletados das respostas advindas do questionário aplicado, mas, pretende-se expandir os resultados obtidos nessa pesquisa, explorando-os de forma mais adequada no futuro.

Palavras-chave: Gestão em Saúde; Síndrome de Burnout; Profissionais de Tecnologia; Isolamento Social; Covid-19.

ABSTRACT

Introduction: Burnout syndrome is identified as a public health problem in several countries, due to the considerable increase in its incidence. Since early February 2019, many companies have adopted the work-at-home regime because of the need to adapt due to the SARS-CoV-2 pandemic. Faced with this scenario, many technology companies have taken security measures to allow work from home, thus avoiding human contact and also with surfaces and objects that could be contaminated.

Objective: The general objective of this study was to identify the perception of technology professionals about the symptoms of Burnout Syndrome during the pandemic in COVID-19, in the year 2021.

Method: This work was a descriptive research, which aimed especially at identifying factors that determine or contribute to certain phenomena to occur. An online questionnaire of the snowball type (snowball) was applied, in which the questionnaire was configured as a virtual form to which it was sent to professionals working in the field of technology.

Results: It was possible to observe the effort of these technology professionals to fulfill the other activities of their work. Thus, it is clear to understand that many of these professionals worked more than the normal required by the company where they work. This can lead these professionals to emotional and professional exhaustion. In addition, it explains the symptoms present in professionals who filled out the online form. Situations involving excessive effort, excessive work, short breaks and the desire to be and do the best among your co-workers also contribute to the appearance of symptoms.

Conclusion: In view of this research and its results, it is likely that some symptoms of Burnout Syndrome are present in technology professionals during the covid-19 pandemic, and perhaps some do not know that they may have developed Burnout Syndrome due to the lack of notion about her. The symptoms of Burnout Syndrome experienced by technology professionals during the COVID-19 pandemic in 2021 were: fatigue, anxiety, acute stress and aggressiveness. Unfortunately, due to the short writing time of this work, it is not possible to carry out a more in-depth analysis of all the data collected from the answers arising from the questionnaire applied, but it is intended to expand the results obtained in this research, exploring them in a more appropriate way. in the future.

Keywords: Health Management; Burnout syndrome; Technology Professionals; Social isolation; Covid-19.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Transtornos Mentais Comuns – características e sintomas	10
Quadro 2 – Algumas vantagens e desvantagens do trabalho a distância	15
Quadro 3 – Benefícios para a empresa que o adota em sua estratégia e negócio em TI	17
Quadro 4 – Hora extras realizadas pelos profissionais em teletrabalho e em trabalho presencial	34

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Segmento empresarial dos profissionais respondentes	22
Tabela 2 – Comparação da satisfação do estilo de vida X satisfação com o estilo do trabalho	35

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Gênero dos participantes da pesquisa	20
Gráfico 2 – Faixa etária dos participantes de pesquisa	20
Gráfico 3 - Região dos participantes da pesquisa	21
Gráfico 4 – Faixa etária dos participantes de pesquisa	21
Gráfico 5 – Respondentes que possuem filhos	22
Gráfico 6 - Cargos dos participantes da pesquisa	23
Gráfico 7 - Tempo de trabalho na empresa dos participantes da pesquisa	23
Gráfico 8 – Participantes da pesquisa que estão em teletrabalho	24
Gráfico 9 - Carga horária semanal de trabalho dos participantes da pesquisa	24
Gráfico 10 – Presença de horas extras de trabalho durante a pandemia, dos participantes de pesquisa	25
Gráfico 11 – Quantitativo de horas extras trabalhadas durante a pandemia, dos participantes de pesquisa	25
Gráfico 12 - Se houve demissão durante a pandemia dos participantes de pesquisa	26
Gráfico 13 - Grau de dificuldade de encontrar trabalho durante a pandemia, para os desempregados participantes de pesquisa	26
Gráfico 14 - Satisfação com o estilo de vida dos participantes da pesquisa durante a pandemia	27
Gráfico 15 - Satisfação com o seu trabalho de acordo com participantes de pesquisa	27
Gráfico 16 - Frequência de atividades físicas realizadas pelos participantes de pesquisas	28
Gráfico 17 – Percentual de respondentes questionados sobre a noção dos sintomas da <i>Burnout</i>	28
Gráfico 18 – Respondentes que acreditam que desenvolveram a <i>Burnout</i> durante a pandemia	29
Gráfico 19 – Sintomas da Síndrome de <i>Burnout</i> sentidos pelos respondentes, durante a pandemia	29
Gráfico 20 - Presença de doenças crônicas dos participantes de pesquisa	30
Gráfico 21 - Uso de medicamento durante a pandemia dos participantes de pesquisa	30

Gráfico 22 - Uso de medicação pelos participantes durante a pandemia	31
Gráfico 23 – Participantes que receberam a primeira dose da Vacina anti-COVID-19	31
Gráfico 24 - Vacinação contra a COVID-19, segunda dose recebida pelos participantes da pesquisa	32
Gráfico 25 - Participantes de pesquisa infectados pela COVID-19	32

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 OBJETIVOS	16
2.1 Objetivo Geral.....	16
2.1.1 Objetivos Específicos	16
3 CONTEXTO	17
3.1 Transtornos Mentais Comuns (TMC).....	17
3.1.1 A Síndrome de Burnout	20
3.2 Isolamento Social.....	21
3.3 Teletrabalho	22
3.3.1 Profissionais de Tecnologia.....	25
4 MÉTODOS	27
5 RESULTADOS E DISCUSSÃO	29
5.1 Resultados.....	29
5.1.2 Discussão	42
6 CONCLUSÃO	47
REFERÊNCIAS	49
APÊNDICE	54

1 INTRODUÇÃO

A Síndrome de *Burnout* assume uma concepção multidimensional, cuja manifestação se caracteriza pelo esgotamento emocional – que é a dimensão precursora da síndrome-, seguida do sentimento de redução da realização pessoal e na despersonalização do profissional em seu trabalho. A síndrome de *burnout* é apontada como um problema de saúde pública em diversos países, devido ao aumento considerável de sua incidência. (SILVA; DIAS; TEIXEIRA, 2012).

A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros. A Síndrome de *Burnout* envolve nervosismo, sofrimentos psicológicos e problemas físicos, como dor de barriga, cansaço excessivo e tonturas. O estresse e a falta de vontade de sair da cama ou de casa, quando constantes, podem indicar o início da doença. Os principais sinais e sintomas que podem indicar a Síndrome de *Burnout* são: (I) Cansaço excessivo, físico e mental; (II) Dor de cabeça frequente; (III) Alterações no apetite e Insônia; (IV) Dificuldades de concentração e Negatividade constante; (V) Sentimentos de fracasso e insegurança; (VI) Sentimentos de derrota, desesperança e incompetência (VII) Alterações repentinas de humor; (VIII) Isolamento, Fadiga, Pressão alta e Dores musculares; (IX) Problemas gastrointestinais; (X) Alteração nos batimentos cardíacos, segundo o (BRASIL, MS, 2019).

Desde o início de fevereiro de 2019, muitas empresas adotaram o regime de trabalho em casa por causa da necessidade de se adaptar, devido a pandemia do SARS-CoV-2. Segundo o Ministério da Saúde (2021), a transmissão do SARS-CoV-2 se dá por meio do contato com gotículas respiratórias, que são produzidas através da fala, tosse e espirros, oriundas de pacientes infectados (sintomáticos ou não sintomáticos). Além disso, pode-se contrair a doença ao tocar o rosto (olhos, nariz e boca), logo após o contato com superfícies e objetos contaminados. Diante deste cenário, muitas empresas de tecnologia tomaram medidas de segurança para permitir o trabalho em casa, evitando, assim, os contatos humanos e, também, com as superfícies e os objetos que poderiam estar contaminados (BRASIL; MS, 2019).

Desde a pandemia do COVID-19, o mundo do trabalho experimentou as adaptações frente ao vírus, pois, as empresas e profissionais tiveram que se adaptar às medidas de

prevenção em saúde. Uma dessas medidas, regida pela Lei nº 13.979 (2020), dispõe sobre o isolamento social e o teletrabalho nas organizações. O isolamento social foi uma adaptação emergencial e, fez com que algumas empresas o adotassem como medida de proteção dos profissionais. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2020), na semana entre 20 e 26 de setembro de 2020, mais de 7,9 milhões de pessoas estavam trabalhando remotamente devido a pandemia.

Neste contexto, a pesquisa procurou responder a seguinte questão: Quais sintomas da Síndrome de *Burnout* foram sentidos pelos profissionais de tecnologia durante a pandemia no COVID-19, no ano de 2021?

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

O objetivo geral deste trabalho foi o de identificar a percepção dos profissionais de tecnologia sobre os sintomas da Síndrome de Burnout durante a pandemia no COVID-19, no ano de 2021.

2.1.1 Objetivos Específicos

- (a) Identificar quais são os segmentos de empresas onde esses profissionais trabalham;
- (b) Descrever a carga horária de trabalho, comparando a carga horária de trabalho contratada e a carga horária de trabalho realizada;
- (c) Descrever a satisfação com o estilo de vida e o estilo de trabalho na pandemia do COVID-19 dos profissionais de tecnologia;
- (d) Identificar a noção sobre os sintomas da Síndrome de Burnout que possuem os profissionais de tecnologia.

3 CONTEXTO

3.1 Transtornos Mentais Comuns (TMC)

Os Transtornos mentais comuns foram conceituados por Goldberg e Huxley (1992), incluindo neles a depressão não-psicótica, a ansiedade e os sintomas somatoformes. Os TMC abrangem sintomas como: insônia, fadiga, esquecimento, irritabilidade, dificuldades de concentração, queixas somáticas e sentimento de inutilidade. Alguns estudos encontraram relações de TMC com a vulnerabilidade social, tais como: baixa escolaridade, menor número de bens, condições precárias de moradia, baixa renda e desemprego. (LIMA, et al., 1996). Segundo Organização Mundial da Saúde – OMS (2021), a qualidade de vida reflete a percepção dos indivíduos de que suas necessidades estão sendo satisfeitas ou, ainda, que lhes estão sendo negadas oportunidades de alcançar a felicidade e a autorrealização, com independência de seu estado de saúde físico ou das condições sociais e econômicas OMS (1998). Neste momento atual que estamos passando, existe uma maior preocupação em avaliar a qualidade de vida da população geral, especialmente nas últimas duas décadas e principalmente agora com a pandemia do covid-19 (BASU, 2004).

A TMC pode refletir na baixa qualidade de vida dos jovens, por isso, há necessidade de estudos que avaliem tal relação, já que a percepção de saúde geral do indivíduo está diretamente relacionada ao bem-estar físico e psicológico. Devido ao isolamento social, em medida de proteção ao covid-19, diversas pessoas pararam de praticar exercícios físicos e mentais, que já eram de sua rotina (OMS, 2021). Além disso, a OMS recomenda que adultos façam atividade física moderada de 150 a 300 minutos ou de 75 a 150 minutos de atividade física intensa por semana, quando não houver contraindicação (OMS, 2021). É evidente que, praticar esportes, sair da rotina, realizar exercícios diferentes melhora a saúde mental e física, além de trazer outros benefícios, segundo Ingrid Luisa (2020).

Os transtornos mentais comuns atingem mais de 20 milhões de pessoas somente no Brasil, segundo dados da OMS (2020). Cerca de 21% desse total, apresentam transtornos mentais mais graves. Esses dados nos dizem que a população está doente e que necessita olhar para a mente e os sentimentos com uma atenção especial. Os sintomas de transtornos mentais comuns podem se manifestar mais em uma pandemia, devido ao estresse gerado pela incerteza, imprevisibilidade do futuro, o que pode contribuir mais

ainda para a presença da Síndrome de Burnout.

O Transtorno Mental Comum (TMC) é caracterizado quando os sintomas apresentados pelo paciente não atendem aos requisitos classificatórios de depressão e ansiedade. Isto significa que a pessoa pode queixar-se de momentos de tristeza profunda, falta de concentração, esquecimento, irritabilidade e insônia, segundo o Instituto de Psiquiatria Paulista (2020). Abaixo, o Quadro 1 mostra alguns desses transtornos que também possuem envolvimento com a Burnout.

Quadro 1 – Transtornos Mentais Comuns – características e sintomas

Transtorno Mental Comum	Características	Sintomas
Estresse pós-traumático	<p>Um dos transtornos mentais comuns que mais podem ocorrer durante a pandemia do COVID-19, juntamente com a ansiedade.</p> <p>Cada profissional tende a enxergar o outro como um risco em potencial e, a sensação de insegurança é coletiva.</p> <p>Esse transtorno é bem comum após guerras e pandemias.</p>	<p>Convicções ou expectativas negativas persistentes e exageradas sobre si mesmo e os outros;</p> <p>Evitar pensamentos, sentimentos ou memórias associadas ao evento;</p> <p>Sentimento de culpa em relação a si ou aos outros sobre causa ou consequências do trauma;</p> <p>Sensação de distanciamento e estranhamento em relação às pessoas;</p> <p>Irritabilidade ou impaciência exacerbadas; Dificuldade de dormir; Hiper vigilância;</p>
Depressão	<p>A depressão é um transtorno mental comum, que atinge cerca de 10% da população mundial e que precisa de acompanhamento médico.</p> <p>Diferentemente do sentimento passageiro de tristeza, a depressão é diagnosticada quando a pessoa permanece com ao menos dois dos seguintes sintomas por mais de duas semanas:</p>	<p>Falta de energia;</p> <p>Problemas de autoestima;</p> <p>Sentimento de culpa;</p> <p>Problemas de atenção e concentração;</p> <p>Perda da libido;</p> <p>Irritabilidade e ansiedade;</p> <p>Pensamentos de morte ou suicídio;</p> <p>Alterações no sono (insônia ou sonolência excessiva);</p>
Ansiedade	<p>Ansiedade é um termo geral para vários distúrbios que causam nervosismo, medo, apreensão e preocupação.</p> <p>É uma reação que todo indivíduo experimenta diante de algumas situações do dia a dia, como falar em público, expectativa para datas</p>	<p>Enxergar perigo em tudo;</p> <p>Alterações de sono;</p> <p>Tensão Muscular;</p> <p>Medo de falar em público;</p> <p>Preocupações em excesso;</p> <p>Ficar sempre próximo de ataques de nervos;</p>

	importantes, entrevistas de emprego, vésperas de provas, exames de saúde entre outras.	Medos irracionais; Inquietação constante; Sintomas físicos; Pensamentos obsessivos; Problemas digestivos.
Estresse pós-traumático	O estresse pós-traumático, juntamente com a ansiedade, é um dos transtornos mentais comuns que mais podem ocorrer durante a pandemia do COVID-19. Isso, porque cada indivíduo tende a enxergar o outro como um risco em potencial e a sensação de insegurança é coletiva. Esse transtorno é bem comum após guerras e pandemias.	Evitar pensamentos, sentimentos ou memórias associadas ao evento; Convicções ou expectativas negativas persistentes e exageradas sobre si mesmo e os outros Sentimento de culpa em relação a si ou aos outros sobre causa ou consequências do trauma Sensação de distanciamento e estranhamento em relação às pessoas Irritabilidade ou impaciência exacerbadas Hiper vigilância Dificuldade de dormir
Transtorno afetivo bipolar	O Transtorno Afetivo Bipolar é uma condição de saúde emocional que provoca grandes mudanças de humor, dificultando a comunicação e a socialização. Podem ser identificados por fases, sendo que elas podem durar dias ou até meses.	Fase maníaca: apresenta sintomas como compulsão alimentar, gastos excessivos, hiperatividade e capacidade de discernimento diminuída. Fase depressiva: pode ser caracterizada pelo desânimo diário ou tristeza, perda de peso e de apetite, fadiga ou falta de energia, baixa autoestima e pensamentos sobre morte e suicídio
Esquizofrenia	A esquizofrenia é o principal transtorno psicótico, caracterizado como uma síndrome que provoca distúrbios da linguagem, pensamento, percepção, atividade social, afeto e vontade. É mais comum em jovens, no final da adolescência, mas pode surgir em outras idades, e alguns dos sinais e sintomas mais comuns são alucinações, alterações do comportamento, delírios, pensamento desorganizado, alterações do movimento ou afeto superficial, por exemplo.	Dificuldades no aprendizado desde a infância Apatia; Pouca vontade de trabalhar, estudar ou interagir com os outros; Não reagir diante de situações felizes ou tristes; Vozes que surgem na cabeça e outras alterações nos órgãos dos sentidos; Mania de perseguição inexplicável.

Fonte: VITTUDE (2020), ROSA, (2020), INSTITUTO DE PSIQUIATRIA PAULISTA (2020), RAMIREZ (2021), CUNHA (2020)

3.1.1 A Síndrome de Burnout

A Síndrome de *Burnout* é considerada um problema social de extrema relevância e, é estudada em vários países. Para Harrison (1999), é considerada um problema social de extrema relevância, pois, é um tipo de estresse de caráter persistente vinculado a situações de trabalho, resultante da constante e repetitiva pressão emocional associada com intenso envolvimento com pessoas, por longos períodos de tempo. Portanto, que a Síndrome de *Burnout* é um distúrbio psíquico de caráter depressivo, precedido de esgotamento intenso, físico e mental, que ocorre no âmbito do trabalho e que acomete profissionais que atuam diariamente sob pressão e, mediante responsabilidades constantes. A síndrome é uma reunião de sintomas de diversas patologias enquanto o transtorno reúne sintomas que o caracterizam. O termo *Burnout* pode ser entendido como: “esgotamento”, a palavra tem origem inglesa e seu significado pode ser traduzido como: *Burn* = queimar e, *out* = até acabar ou até terminar, ou seja, a “Combustão completa”.

Se o teletrabalho não for acompanhado com qualidade e preservação da dignidade, pode haver o aumento de tal Síndrome, segundo Maciel e Lando (2021). Esta modalidade de trabalho pode exigir dedicação exagerada à atividade profissional e, isso é, também, uma característica marcante de *Burnout* pois, o desejo de ser o melhor e sempre demonstrar alto grau de desempenho mostra uma outra fase da síndrome. O portador de Síndrome de *Burnout* mede seu valor pessoal e vincula toda sua autoestima à sua capacidade de realização e sucesso. Assim, manifesta grande desejo de ser o melhor e sempre demonstrar alto grau de desempenho. O que tem um início sutil, com satisfação e prazer, culmina em intensa angústia quando este desempenho não é reconhecido ou até mesmo sabotado. Neste estágio, a necessidade de se autoafirmar e o desejo de realizar se transformam em compulsão, segundo o Luaira Blog (2020). A constatação de que o trabalho, sob determinadas condições, provoca o desgaste e o adoecimento. A síndrome surge como uma resposta aos estressores interpessoais ocorridos na situação de trabalho (HARRISON, 1999).

Segundo Carlotto e Gobbi (1999), a definição de *Burnout* mais utilizada é fundamentada na perspectiva social e psicológica, sendo entendida como um processo e constituída por três dimensões: a) Exaustão emocional, caracterizada pela falta ou carência de energia e um sentimento de esgotamento emocional; b) Despersonalização, definida como a falta de sensibilidade e a dureza ao responder às pessoas que são receptoras desse serviço e, c) Baixa Realização Profissional, que se refere a uma diminuição dos

sentimentos de competência em relação aos ganhos pessoais obtidos no trabalho com pessoas (MASLACH; JACKSON, 1981).

Segundo a OMS, em maio de 2019, a Síndrome de *Burnout* foi incluída em uma lista de doenças e além disso, a *Burnout* está classificada como um fenômeno ligado ao trabalho que afeta a saúde (AMENDOLA, 2019). O dano existencial ocorre no ambiente de trabalho é quando o profissional impõe um volume excessivo de trabalho ao profissional, impossibilitando-o de estabelecer a prática de um conjunto de atividades culturais, sociais, recreativas, esportivas, afetivas, familiares, etc., ou de desenvolver seus projetos de vida nos âmbitos profissional, social e pessoa (MACIEL; LANDO, 2021).

3.2 Isolamento Social

A lei Nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pela pandemia no final de 2019. Para fins do disposto nesta Lei, considera-se:

“(a) isolamento: separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus; e (b) quarentena: restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus”. (BRASIL, 2020).

O isolamento social pode ser incômodo e, exigir paciência da pessoa que se encontra nessa situação de contenção humana, no perímetro domiciliar. Todavia, ambas características, geram situações de ansiedade, estresse e angústia. O meio termo está na distância equilibrada. Talvez nesses tempos de quarentena seja esse o meio-termo tão almejado. Contudo, anseia-se para que se possa voltar ao jogo de aproximação e de distância que só a sociabilidade normal proporciona e, festejarmos a vida em comum com todas as suas contradições. Em pandemias, como a COVID-19, a quebra da cadeia de infecção é fundamental e, a fim de evitar que o vírus se propague em grande escala, esse processo pode ser alcançado por meio de medidas de separação física, como isolamento, quarentena e distanciamento social. Essas importantes medidas de saúde pública, embora semelhantes, não são sinônimos (FIOCRUZ, 2020).

Além disso, o isolamento social pode fazer com que muitas pessoas apresentem tendências a ter transtornos psicológicos como: ansiedade, depressão, estresse, síndrome do pânico, entre outras, e apresentem os sintomas, e algumas que não possuem nenhuma tendência pode acabar apresentando algum desses problemas. Trata-se de uma desvantagem para a saúde psíquica (ou mental) e uma vantagem, para a saúde física (em função da pandemia). Por tanto, a sociabilidade está vinculada à saúde mental.

Como qualquer pessoa mentalmente saudável visa sobreviver aos impactos de uma pandemia e sabe que o seu bem individual também depende da satisfação do bem alheio, a desassistência ao desconhecido é um prejuízo social para todos, pois o risco de derrota na imunização coletiva torna-se altamente provável em tais circunstâncias. Através desses impactos diversos, sociais e psicossociais, diversos trabalhadores tiveram que se adaptar ao modelo de trabalho chamado teletrabalho ou teletrabalho (NOGUEIRA, 2020).

3.3 Teletrabalho

Diante do avanço da tecnologia da informação e da comunicação e as mudanças da sociedade, novas formas de flexibilização das relações de trabalho têm se disseminado, entre as quais, o teletrabalho. Uma das modalidades de teletrabalho é aquela em que o indivíduo executa as tarefas de casa, mantendo, porém, o vínculo de emprego formal com uma organização. Devido a pandemia do COVID-19, diversos profissionais passaram ao modo de teletrabalho e ao modelo híbrido (presencial e a distância).

Trabalhar em *home office* significa realizar as atividades profissionais fora da empresa, de maneira parcial ou integral. Na modalidade parcial, o funcionário, empresário ou *freelance* executa parte das tarefas dentro da organização e outra parte remotamente. Na prática, ele existe desde 1999, quando foi então fundada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Tele atividades (SOBRATT, 2021). Segundo Goulart (2009), no Brasil o modelo foi introduzido em 1997, no Seminário *Home Office / Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o Terceiro Milênio*. Depois, foi fundada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Tele atividades SOBRATT (2021), mas em 1999, foi fundada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Tele atividades (SOBRATT, 2021).

Segundo Morgan (2004), o conceito de trabalho flexível pode assumir diferentes tipos de conotação, entre as quais: locais flexíveis, horários flexíveis ou contratos

flexíveis. Haveria, segundo esse autor, uma diversidade de arranjos que, combinando esses três tipos de flexibilidade, poderiam ser denominados teletrabalho. Trata-se, então, de indivíduos que realizam a maior parte do trabalho na própria residência, fora, por tanto, do escritório da empresa ou de qualquer outro tipo de ambiente físico profissional (exemplo: escritório de clientes), correspondendo a um caso especial, onde foram classificaram como *fixed-site teleworkers*, segundo (GARETT; DANZIGER, 2007).

Em geral, o teletrabalho compreende três formatos: (I) Teletrabalho: realizado por funcionários contratados por uma organização; (II) Empresário *home based*: aquele que abre uma empresa com sede na própria residência; (III) *Freelancer* ou autônomo: conduzido por profissionais liberais que fazem as tarefas em casa;

Um outro conceito de teletrabalho prestado em telecentros, teletrabalho móvel ou nômade, que inclui o trabalho realizado em outros locais que não sejam a empresa – em espaços de *coworking*, cafeterias, ou em qualquer lugar que disponha de meios informatizados para a realização da atividade pelo profissional.

Posto isso, vê-se que o trabalho executado no domicílio do profissional, não abrange totalmente o teletrabalho, porque o trabalho em domicílio não é propriamente teletrabalho, ou vice-versa. Consta-se que o trabalho a distância pode ser de dois tipos: o teletrabalho e, o trabalho executado na residência do profissional de tecnologia (teletrabalho).

Quadro 2 – Algumas vantagens e desvantagens para o trabalhador

Vantagens	Desvantagens
Autonomia para organizar tarefas e Flexibilidade de Horários; Conflito trabalho e vida familiar; Autonomia para organizar tarefas; Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e Flexibilidade de horários.	Dificuldade desenvolvimento; Falta supervisão; Isolamento social; Maior cobrança, Montar estrutura em casa
Redução de custos com alimentação, meios de deslocamento, tempo gasto em transporte público e privado e vestuário;	Aumento dos custos relacionados ao teletrabalho, oportunidade de carreira reduzidas, benefícios cortados e falta de lei específica para tratar a relação complexa do teletrabalho
Evitamento de estresse com deslocamento, aumento de produtividade, maior concentração, menor número de interrupções	Isolamento social, dificuldade de concentração quando o ambiente não é favorável, afastamento do campo profissional e possibilidade de ascensão de carreira
Redução de deslocamentos: diminuição das viagens diárias no trânsito dos grandes centros.	Isolamento social e profissional: os trabalhadores enfrentam a solidão, existe a perda dos contatos informais no local de trabalho;

Diminuição de custos: diminuição dos custos associados à: transportes, vestuário, refeições;	Problemas familiares: a adaptação ao ambiente familiar pode originar problemas de relacionamento com os membros da família;
Aumento de produtividade: o trabalhador não se atrasa para chegar ao trabalho e com isso ganha tempo para trabalhar;	O vício do trabalho: o teletrabalho cria as condições para o abuso do horário de Trabalho, pois, os meios de telecomunicações serão partilhados entre a utilização para fins profissionais e fins familiares.
Transformação da estrutura de custos da empresa: redução das despesas em utilização ou manutenção dos serviços internos;	Maior dificuldade em controlar e supervisionar o trabalho;
Melhor qualidade de vida, produtividade; Menos interrupções, stress e tempo em deslocamentos	Isolamento social e Tecnologia falha
O tempo é possível economizar tempo com deslocamento e diminuir gastos de locomoção já que na maior parte das vezes não é necessário comparecimento físico na empresa	A socialização - o trabalho a distância pode trazer a sensação de isolamento e de não pertencimento;
O conforto onde compete ao empregado a escolha do ambiente em que vai trabalhar inclusive com acomodações personalizadas e mais confortáveis;	O estresse onde as condições de saúde pioraram significativamente, causando além de outras dificuldades para realizar os trabalhos sem as condições necessárias.
A adaptação do teletrabalho pode ser realizado em casa ou também se adapta a outros lugares, bastando ter um equipamento tecnológico e acesso à internet;	As interrupções com o trabalho sendo prestado em ambiente familiar, pode haver interrupções feitas pelos outros moradores da casa, vizinhos ou mesmo outras distrações diversas como animais domésticos, o que muitas vezes dificulta a concentração
A flexibilidade - haja vista que quando o teletrabalho é monitorado por produção ou metas, desde que cumpridas, há uma maior flexibilidade nos horários, e isso pode aumentar a qualidade de vida do empregado que poderá definir a sua rotina de forma mais flexível;	A sobrecarga - se as regras do teletrabalho não forem bem definidas e o trabalhador for acionado constantemente, os intervalos para descanso são afetados e pode haver sobrecarga de atividades geralmente inclusive síndrome de Burnout.
As oportunidades - o teletrabalho permite que as empresas contratem profissionais qualificados que residam fora da localidade da empresa; A produtividade - em algumas pesquisas demonstram que o teletrabalho deflagra o aumento na produtividade dos teletrabalhadores e é muitas vezes associado à maior concentração propiciada pela eliminação de distrações e do estresse do trânsito, ou pela simples flexibilização do horário de trabalho. Em contrapartida, temos a exaustão por trabalho em excesso.	A ansiedade - onde é o transtorno mais comum entre os brasileiros durante a pandemia. Segundo uma pesquisa realizada pelo Ministério da Saúde, a ansiedade é o transtorno mais presente durante a pandemia de Covid-19. Além da ansiedade, é possível constatar a presença moderada de transtorno do estresse pós-traumático.

Fonte: (COSTA, 2013), (HISLOP, et al., 2015), (PINEL, 2012), (SILVA, 1998); (VILLARINHO; PASCHOAL, 2016), (TOMBARI; SPINKS, 1999), (PONTES; HIRATA; NEVES, 2021), (DE SOUZA JUNIOR, 2021); (ALVES; AMORIM; BEZERRA, 2021).

3.3.1 Profissionais de Tecnologia

As organizações precisam investir em conhecimento e recursos adequados para identificar, coletar, interpretar, trabalhar e gerenciar suas bases de dados. É importante destacar que somente grandes investimentos na área de TI não são suficientes para gerar vantagem competitiva para a organização. O diferencial só aparece quando o gestor entende a real importância da TI e passa a utilizar seus recursos de forma inteligente, com foco na competitividade e no crescimento empresarial (EMA BLOG, 2021).

Soluções de TI voltadas para o ambiente organizacional estão se desenvolvendo em uma velocidade cada vez mais acelerada para oferecer maior segurança e eficácia para as empresas. Por isso, é importante contar com uma equipe de TI especializada no assunto. É essencial que ela esteja atenta as novidades e as demandas do mercado e apta para realizar as mudanças necessárias, visando a constante modernização do ambiente organizacional. Os profissionais da tecnologia da informação trabalham de forma alinhada com a gestão da empresa para resolver problemas, alavancar os negócios e trazer maior vantagem competitiva (EMA BLOG, 2021). Eis algumas competências fundamentais para o profissional de TI, que geram benefícios para a empresa que o adota (ou que investe em uma equipe, e não apenas em um único profissional) em sua estratégia e negócio:

Quadro 3 – Benefícios para a empresa que o adota em sua estratégia e negócio em TI

Visão de negócios	Compreende a importância de seu engajamento nas camadas mais estratégicas da empresa, possuindo uma visão mais ampla do negócio e direcionando o seu trabalho para atender as metas corporativas
Gestão de projetos	Sabe criar metodologias para gerenciar projetos e contribuir para a criação de políticas internas na organização, que direcionem e otimizem o tratamento das informações;
Inovação	Antecipa as tendências e oferece um trabalho de qualidade superior a organização; Criatividade: Automatiza processos, atende as demandas, se mantém atualizado e desenvolve metodologias de trabalho para a realização das atividades em tempo hábil;
Raciocínio analítico	Realiza uma observação objetiva de todos os processos e uma análise apurada da tecnologia adotada na organização, promovendo o desenvolvimento de novas soluções e ferramentas para a empresa;
Eficácia	A empresa obtém soluções de tecnologia mais rápidas e eficazes para os problemas (dores) e desafios (inovação) que constantemente surgem em todos os níveis organizacionais. Também será possível desenvolver soluções de tecnologia internamente, sem depender totalmente de terceiros.

Fonte: EMA BLOG (2021).

Uma das principais contribuições do profissional de TI nas empresas, é o planejamento relacionado a possíveis incidentes de segurança que possam afetar a confidencialidade, a integridade ou a disponibilidade dos recursos e sistemas, responsáveis por suportar os processos de negócio. Para concluir, os recursos de TI estão sujeitos a falhas, e para que eles não venham a comprometer a continuidade do negócio (ou até mesmo a própria sobrevivência da empresa no mercado) é necessário identificar todos os recursos utilizados nas atividades operacionais da empresa, criando estratégias de contingência para cada processo crítico, garantindo não apenas o bom andamento das operações, mas evitando também impactos financeiros e de imagem para a organização, (EMA BLOG, 2021). Investir em TI é como investir em desempenho e crescimento, acompanhar o mercado e investir no futuro (BUG-BUSTERS BLOG, 2017).

4 MÉTODOS

Este trabalho foi uma pesquisa descritiva, a qual, visou especialmente a identificação de fatores que determinem ou contribuam para que determinados fenômenos ocorram. Foi aplicado um questionário *on-line* de tipo *snowball* (bola de neve), na qual, o questionário configurou-se como um formulário virtual ao qual foi enviado aos profissionais que trabalham na área de tecnologia. Primeiramente, foi disponibilizado aos profissionais de conhecimento do autor. Após, o mesmo foi compartilhado via *LinkedIn* e, somente aos profissionais de tecnologia atuantes no território brasileiro. O questionário compreendia as seguintes sessões:

- a) Variáveis sociodemográficas (sexo, idade, estado civil, regiões do Brasil e presença de filhos),
- b) Profissionais (área de trabalho, cargo, mês e ano de trabalho, trabalho físico ou remoto e, tipo de transporte utilizado para deslocamento, demissões (se houve) e relato da dificuldade de encontrar novas oportunidades (no caso de demissão),
- c) Psicossociais (estar satisfeito com o estilo de vida, estar satisfeito com o trabalho, pensar em realizar atividades físicas, pensar em realizar meditação e, atividades e lazeres),
- d) Psicológicas (fadiga, agressividade, estresse agudos, episódios de pânico, a manifestação de preditores de estresse pós-traumático (TEPT), depressão e ansiedade) e
- e) COVID-19 (testes positivos e negativos, e nos casos que não realizaram teste para o COVID-19).

O instrumento consistiu de 15 questões que se subdividiam em três subescalas: Exaustão Emocional (5 itens); Descrença (4 itens) e a Eficácia Profissional (6 itens). Médias elevadas em Exaustão e Descrença e baixa em Eficácia Profissional são indicativos de *Burnout*. Em um questionário do tipo fechado, com múltiplas escolhas de respostas. No intuito de diagnosticar e/ou avaliar a predisposição dos profissionais de tecnologia à síndrome de *Burnout*, usou-se a escala Likert (1-5). Uma escala de tipo Likert é composta por um conjunto de frases ou itens, e, se pede ao sujeito que está a ser avaliado para manifestar o grau de concordância desde o discordo totalmente (nível 1), até ao concordo totalmente (nível 5, 7 ou

11). O questionário online teve seu início em Junho e com as últimas respostas no mês de setembro de 2021.

As respostas do questionário, uma vez coletadas, foram organizadas em planilha Excel para formar uma base de dados estruturada. Obteve-se um retorno de 72 respondentes do público alvo, objetivado a investigar as questões específicas do estudo sobre a Síndrome de *Burnout* nos profissionais de tecnologia. A análise dos dados se deu de forma descritiva e estatística, através das médias e frequências obtidas pelas respostas dos participantes, e também segundo a escala Likert. Assim, mediu-se o resultado a partir das respostas do sujeito – somando o valor numérico de todas as respostas, ou calculando a média de cada item ou frase respondida, através do nível selecionado para cada item (CUNHA, 2008).

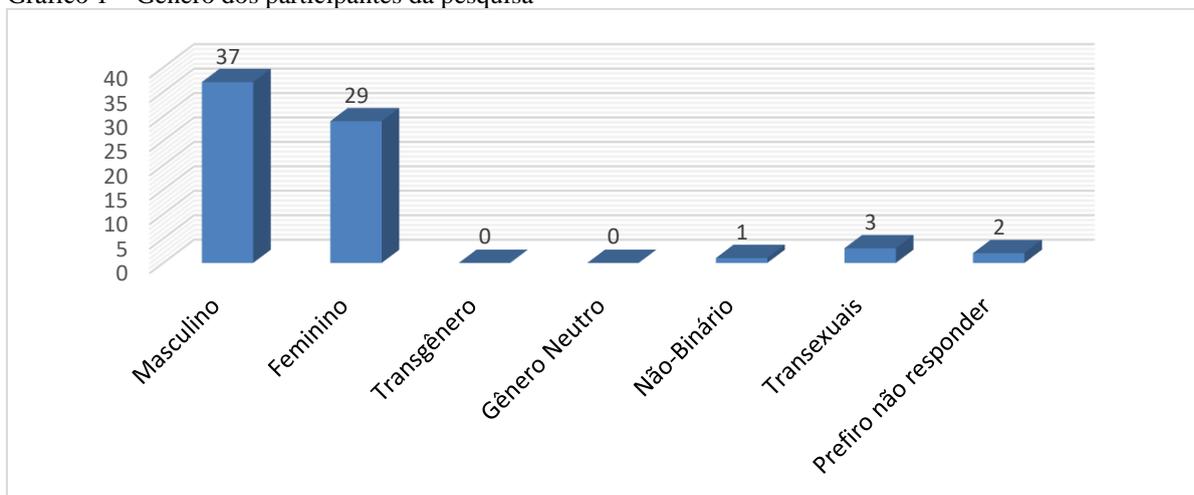
Essa pesquisa não necessitou aprovação de um comitê de ética em pesquisa, segundo a Resolução 510 (2016), pois, a pesquisa com bancos de dados, cujas informações são agregadas, sem possibilidade de identificação individual; e de participantes da pesquisa - indivíduo ou grupo, que não sendo membro da equipe de pesquisa, dela participa de forma esclarecida e voluntária, mediante a concessão de consentimento e também, quando couber, de assentimento, nas formas descritas nesta resolução – Não serão registradas nem avaliadas pelo sistema CEP/CONEP, pois se trata de pesquisa de opinião pública com participantes não identificados.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

5.1 RESULTADOS

Os gráficos mostrados na sequência, mostram as respostas dos participantes ao questionário. Estão distribuídos de acordo com a ordem de cada questão. O Questionário aplicado encontra-se no apêndice desse trabalho. Iniciou-se pelo gênero dos participantes, conforme o gráfico abaixo.

Gráfico 1 – Gênero dos participantes da pesquisa



Fonte: Questionário da pesquisa.

No gráfico 1, pode-se notar que, 37 respondentes são do sexo masculino, 29 do sexo feminino, 1 se considera não-binário, 3 são transexuais, 2 preferiram não responder o sexo e nenhuma resposta para gênero neutro e transgênero.

Gráfico 2 – Faixa etária dos participantes de pesquisa

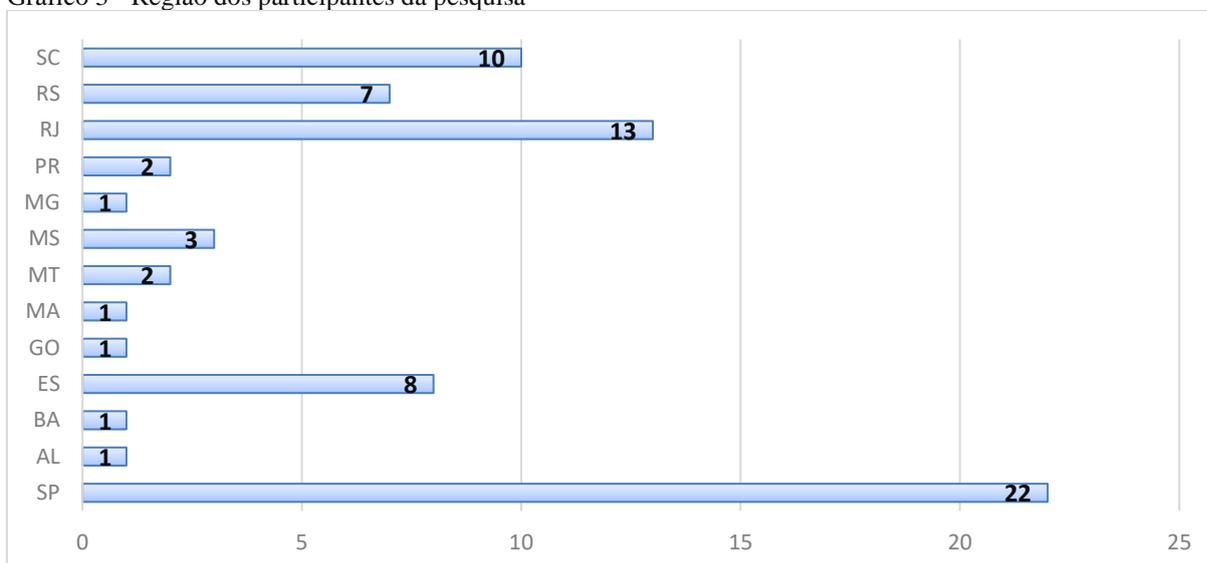


Fonte: Questionário da pesquisa

No gráfico 2, pode-se notar que, 14 (17%) dos participantes possuem de 16 anos a 20 anos, 27 (33%) dos participantes possuem de 21 anos à 30 anos, 28 (34%) dos participantes

possuem de 31 anos à 40 anos, 7 (9%) dos participantes possuem de 41 anos à 50 anos e 6 (7%) dos participantes possuem de 51 anos à 60 anos de idade.

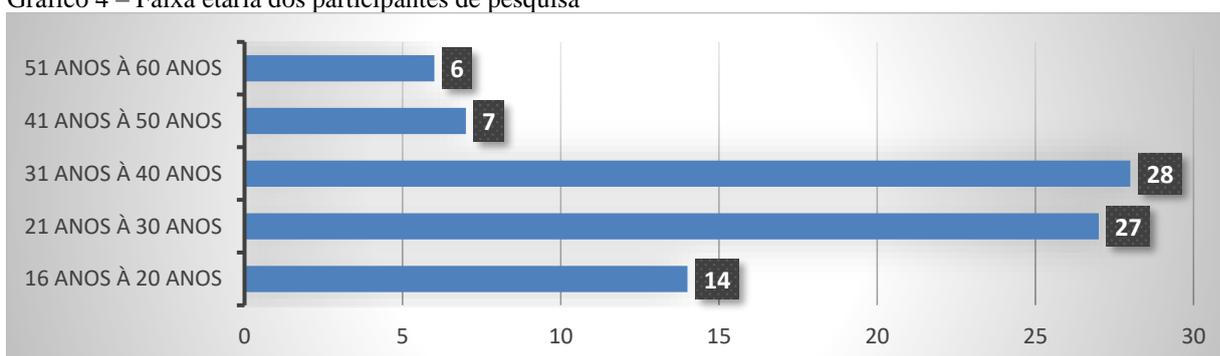
Gráfico 3 - Região dos participantes da pesquisa



Fonte: Questionário da pesquisa

No gráfico 3, pode-se notar que, 72 respondentes ao formulário, 22 são do estado de São Paulo, 1 de Alagoas, 1 da Bahia, 8 do Espírito Santo, 1 de Goiás, 1 do Maranhão, 2 do Mato Grosso, 3 do Mato Grosso do Sul, 1 de Minas Gerais, 2 do Paraná, 13 do Rio de Janeiro, 7 do Rio Grande do Sul e 10 de Santa Catarina.

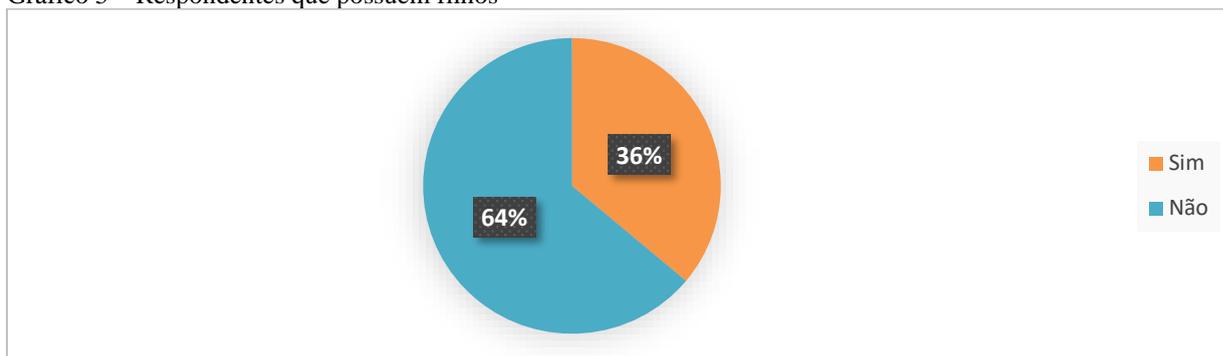
Gráfico 4 – Faixa etária dos participantes de pesquisa



Fonte: Questionário da pesquisa

No gráfico 4, pode-se notar que, dos 72 respondentes ao formulário, 14 respondentes estão na faixa etária entre 16 anos a 20 anos, 27 respondentes entre 21 anos à 30 anos, 28 respondentes entre 31 anos à 40 anos, 7 respondentes entre 41 anos à 50 anos e por fim, 6 respondentes entre 51 anos à 60 anos.

Gráfico 5 – Respondentes que possuem filhos



Fonte: Questionário da pesquisa

No gráfico 5, pode-se notar que entre os 72 respondentes, 26 (36%) deles têm filhos e 46 (64%) deles não têm filhos.

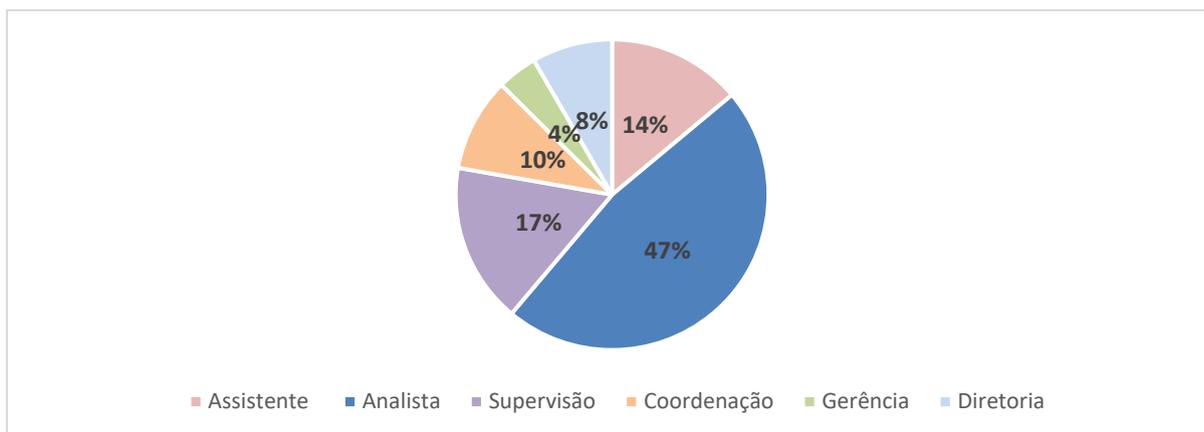
Tabela 1 – Segmento empresarial dos profissionais respondentes

Segmento das empresas onde esses profissionais trabalham	N	%
Serviços em Telefonia, Informática e Telecomunicações	15	20,8%
Serviços Sociais / Assistenciais	2	2,8%
Serviços Bancários	2	2,8%
Universidades, Faculdades e Institutos de Ensino	12	16,7%
Instituição Religiosa	1	1,4%
Indústria, Comércio e Negócio	5	6,9%
Serviços Administrativos	3	4,2%
Serviços de Engenharia	2	2,8%
Serviços de Importação e Exportação	2	2,8%
Serviços Hospitalares, Clínicas e Convênios	14	19,4%
Serviços de Saúde Suplementar	7	9,6%
Serviços de Saúde e Bem Estar	1	1,4%
Serviços de Segurança e Transporte	2	2,8%
Serviços de Agricultura e Pecuária	1	1,4%
Outros	3	4,2%
Total	72	100%

Fonte: Questionário de pesquisa

Conforme a Tabela 1, a maioria dos respondentes são profissionais que trabalham nas Universidades, Faculdades e Institutos de Ensino com 12 respondentes (16,7%). Os Serviços Hospitalares, Clínicas e Convênios com 14 respondentes (19,4%) e, os Serviços de Saúde Suplementar com 14 respondentes (9,7%).

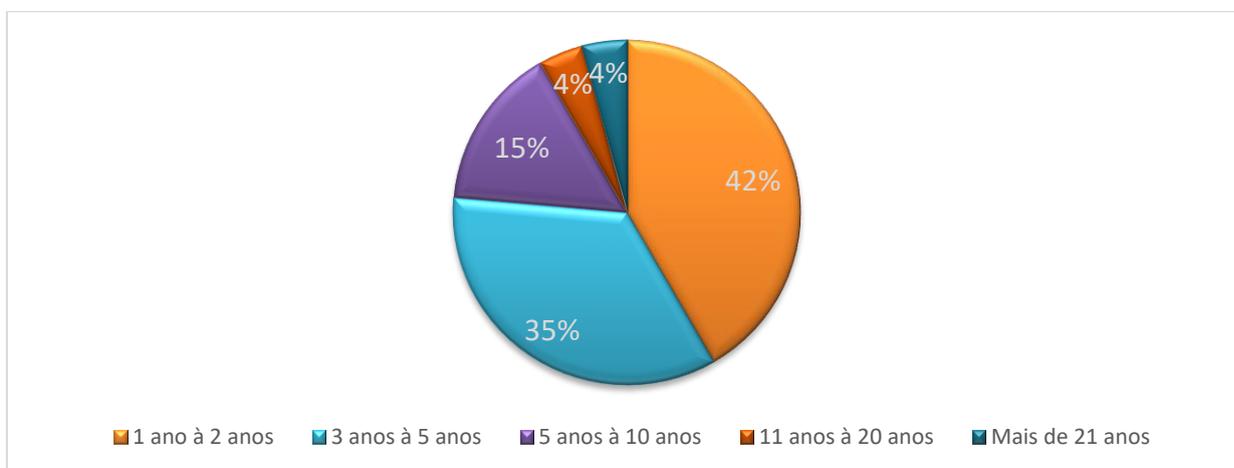
Gráfico 6 - Cargos dos participantes da pesquisa



Fonte: Questionário da pesquisa

No gráfico 6, pode-se notar que dos 72 dos respondentes: 10 (14%) são assistentes; 34 (47%) são analistas; 12 (17%) são supervisores; 7 (10%) são coordenadores; 3 (4%) são gestores e, 6 (8%) são diretores.

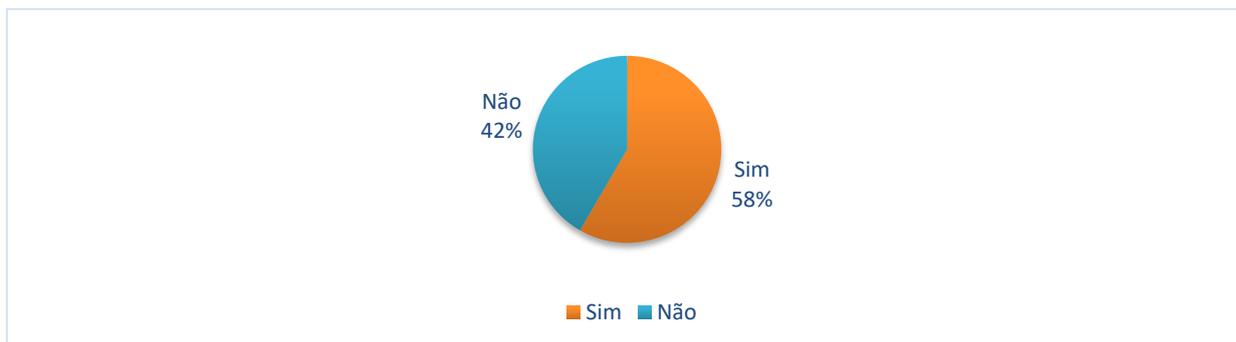
Gráfico 7 - Tempo de trabalho na empresa dos participantes da pesquisa



Fonte: Questionário da pesquisa

No gráfico 7, pode-se notar que dos 72 dos respondentes, 30 (42%) estão entre 1 ano a 2 anos na empresa; 25 (35%) respondentes tem de 3 anos à 5 anos de empresa; 11 (15%) respondentes de 6 anos à 10 anos; 3 (4%) respondente de 11 anos à 20 anos e, 1 (4%) respondente com mais de 21 anos de empresa.

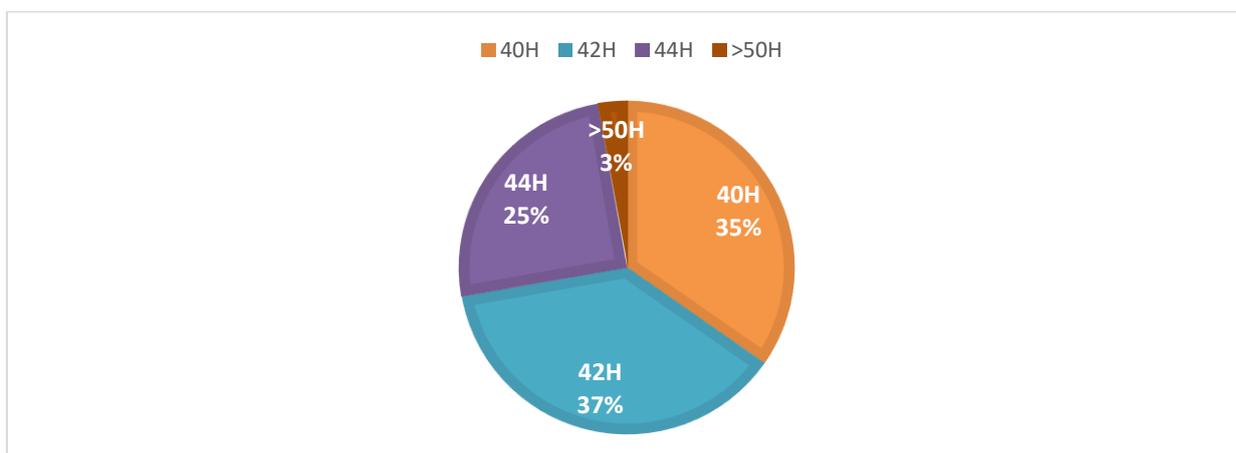
Gráfico 8 – Participantes da pesquisa que estão em teletrabalho



Fonte: Questionário da pesquisa

No gráfico 8, pode-se notar que, 58% dos participantes estão trabalhando de forma remota durante a pandemia e, 42% não estão, estão no trabalho de forma presencial. Ao todo, houve uma média de 36% entre a quantidade de todas as respostas.

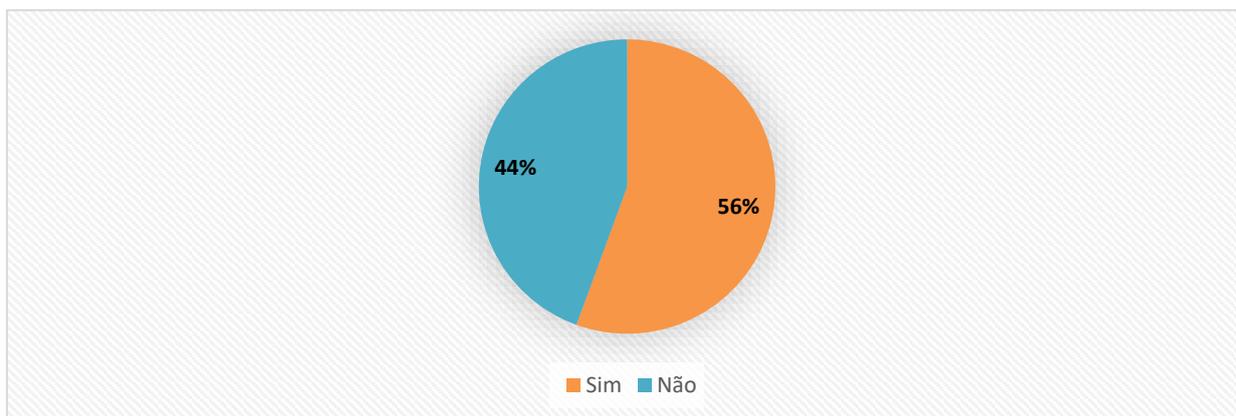
Gráfico 9 - Carga horária semanal de trabalho dos participantes da pesquisa



Fonte: Questionário da pesquisa

No gráfico 9, pode-se notar que, 35% dos participantes da pesquisa trabalham 40 horas semanais, 37% para 42 horas semanais, 25% para 44 horas semanais e 3% para 50 horas semanais. Ao todo, houve uma média de 18% entre a quantidade de todas as respostas.

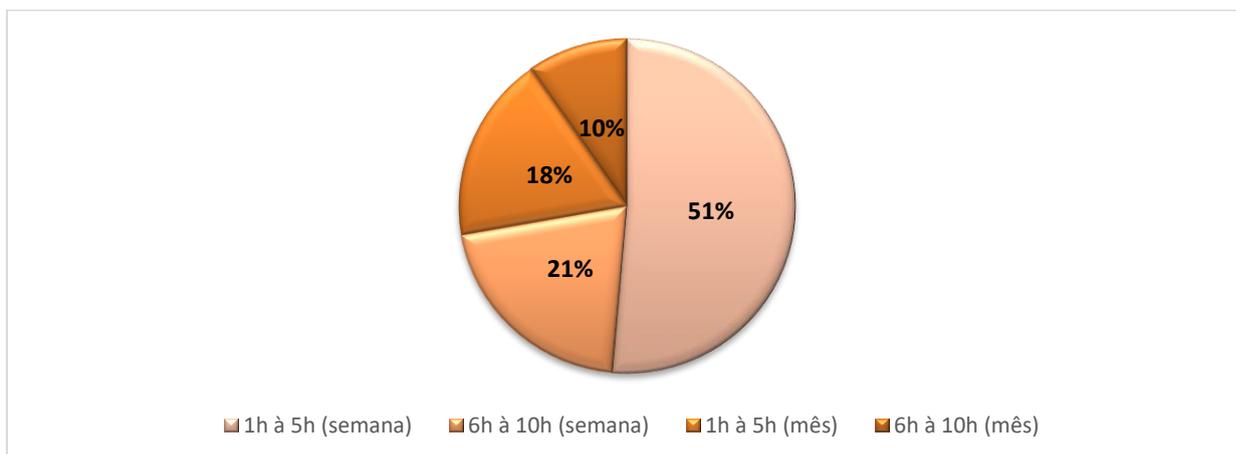
Gráfico 10 – Presença de horas extras de trabalho durante a pandemia, dos participantes de pesquisa



Fonte: Questionário da pesquisa

No gráfico 10, pode-se notar que existe uma grande porcentagem de horas extras produzidas pelos profissionais, pois, 56% trabalharam mais do que a sua carga horária delimitada durante a pandemia e, 44% não fizeram horas extras de trabalho durante a pandemia, cumprindo a sua carga horária. Ao todo, há uma média de 36% de horas extras trabalhadas entre a quantidade de todas as respostas.

Gráfico 11 – Quantitativo de horas extras trabalhadas durante a pandemia, dos participantes de pesquisa

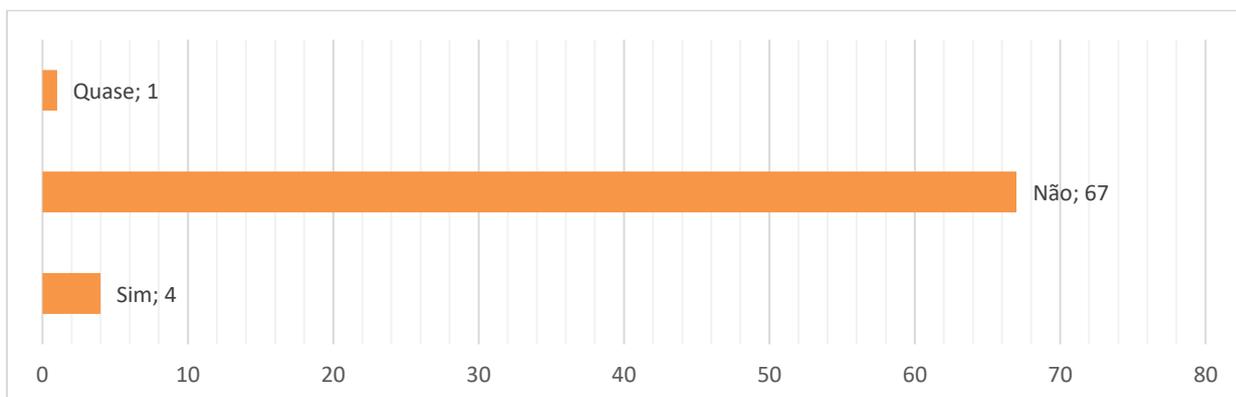


Fonte: Questionário da pesquisa

No gráfico 11, pode-se notar que, houve um total de 37 respondentes (51%) para os profissionais que trabalham 1 hora a 5 horas extras durante a semana, 15 respondentes (21%) para aqueles que trabalharam de 6 horas a 10 horas extras, 13 respondentes (18%) para aqueles que trabalharam de 1 hora à 5 horas extras no mês e por último, 7 respondentes (10%) para

aqueles que trabalharam de 6 horas à 10 horas extras no mês. Ao todo, houve uma média de 18% entre a quantidade de todas as respostas.

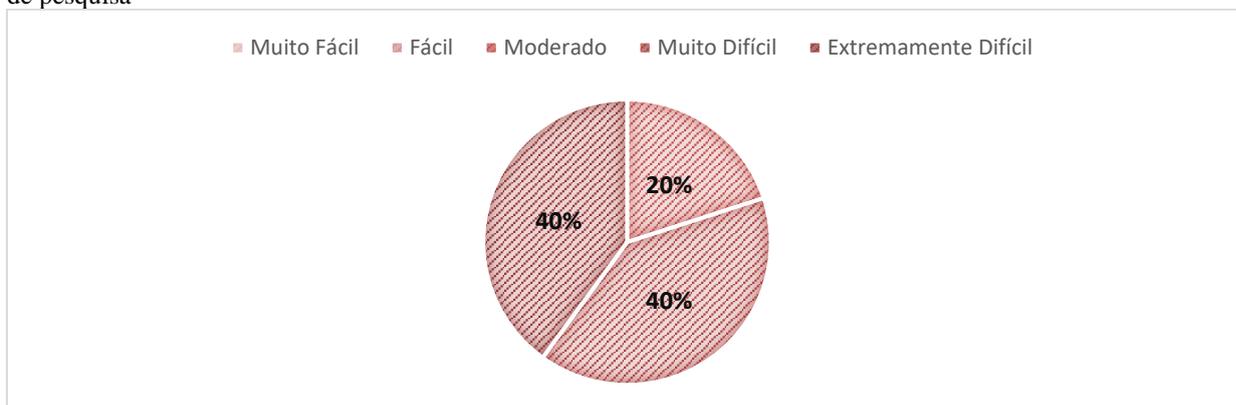
Gráfico 12 - Se houve demissão durante a pandemia dos participantes de pesquisa



Fonte: Questionário da pesquisa

No gráfico 12, pode-se notar que, houve 4 respondentes (6%) para SIM, 63 respondentes (87%) para não e 5 respondentes (7%) quase foi demitido durante a pandemia. Ao todo, houve uma média de 24% entre a quantidade de todas as respostas.

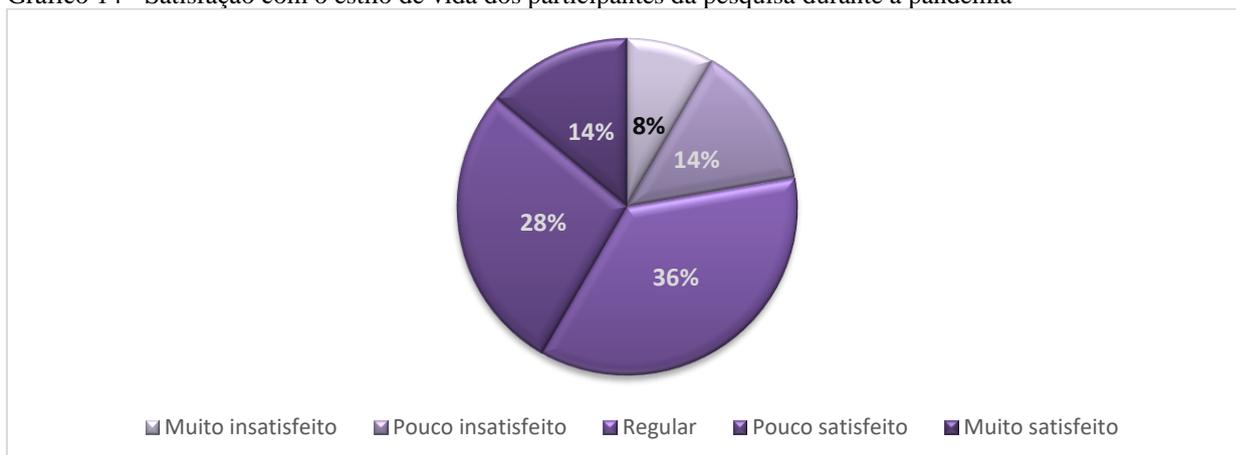
Gráfico 13 - Grau de dificuldade de encontrar trabalho durante a pandemia, para os desempregados participantes de pesquisa



Fonte: Questionário da pesquisa

No gráfico 13, pode-se notar que, houve um grau de dificuldade para encontrar outro emprego (para aqueles que foram demitidos durante a epidemia), onde 20% deles acharam moderado encontrar outro emprego, 40% acharam muito difícil e extremamente difícil, respectivamente. Não houve respostas para muito fácil e fácil.

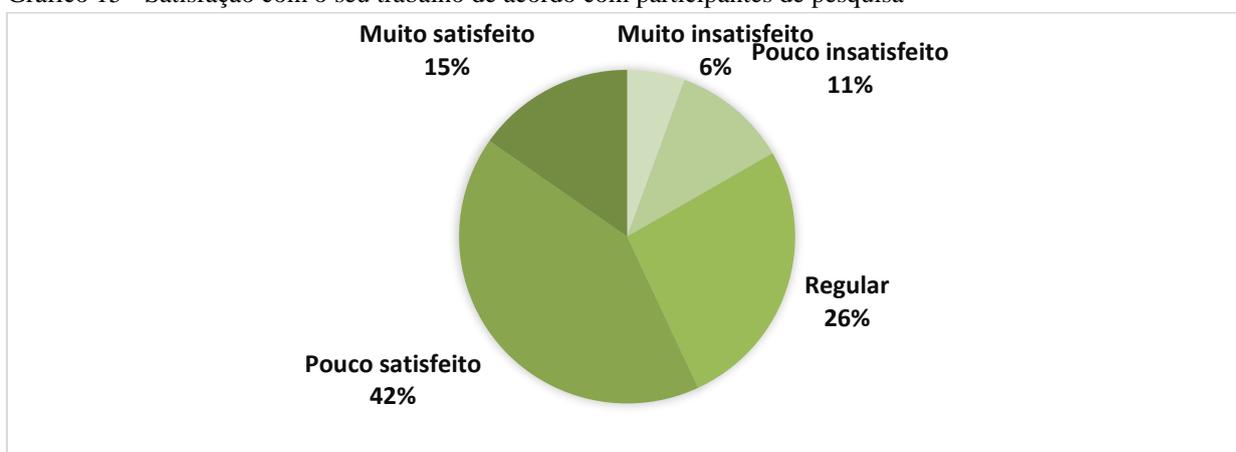
Gráfico 14 - Satisfação com o estilo de vida dos participantes da pesquisa durante a pandemia



Fonte: Questionário da pesquisa

No gráfico 14, pode-se notar que, apenas 8% estão muito insatisfeitos; 14% estão pouco insatisfeitos; 36% estão com a satisfação regular ou normal; 28% estão pouco satisfeitos e, 14% deles estão muito satisfeitos.

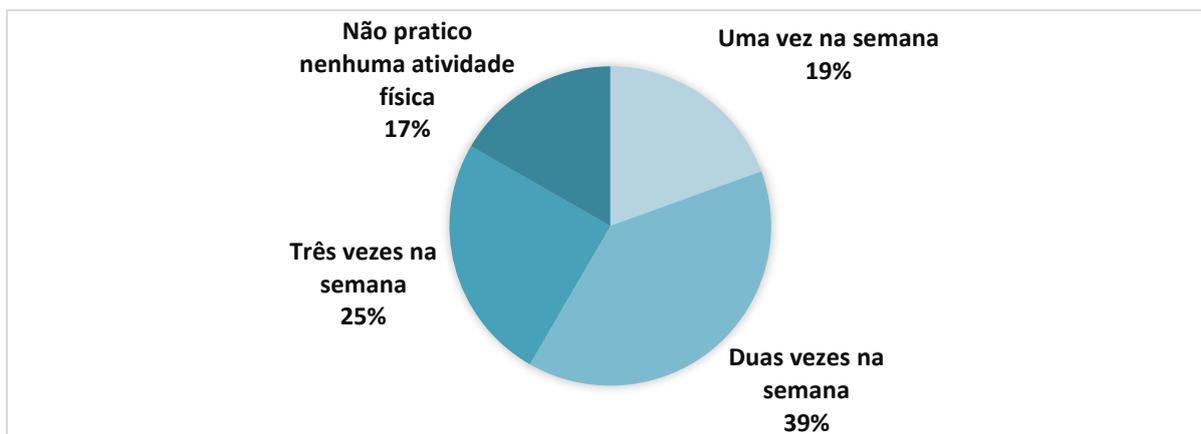
Gráfico 15 - Satisfação com o seu trabalho de acordo com participantes de pesquisa



Fonte: Questionário da pesquisa

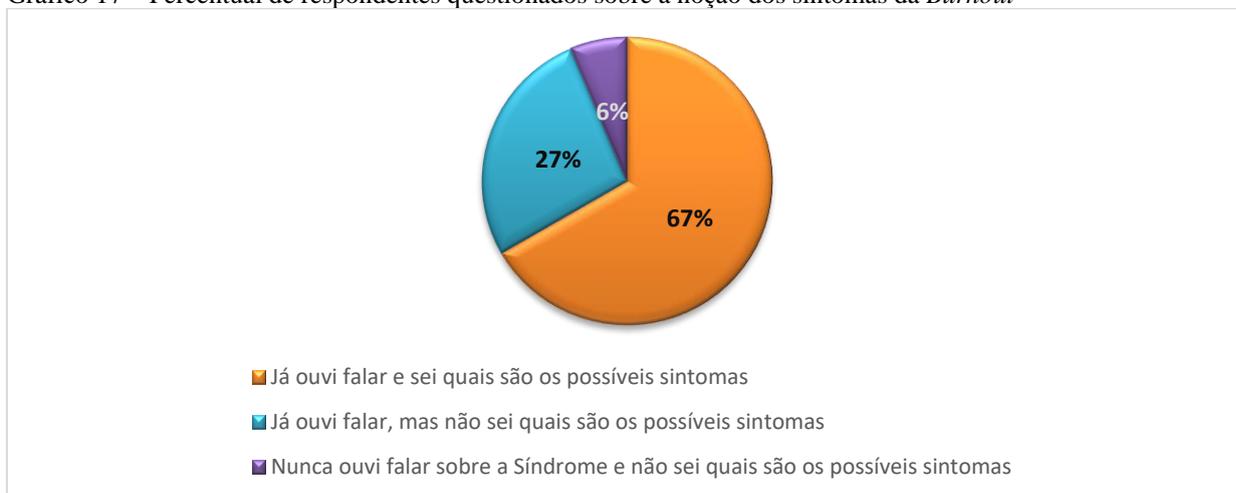
No gráfico 15, pode-se notar que, 26% dos participantes estão muito insatisfeitos com o seu estilo de trabalho durante a pandemia; 11% estão pouco insatisfeitos; 6% se sentem de forma regular (normal com a satisfação); 42% estão pouco satisfeitos e, 15% estão muito satisfeitos com o estilo de trabalho durante a pandemia.

Gráfico 16 - Frequência de atividades físicas realizadas pelos participantes de pesquisas



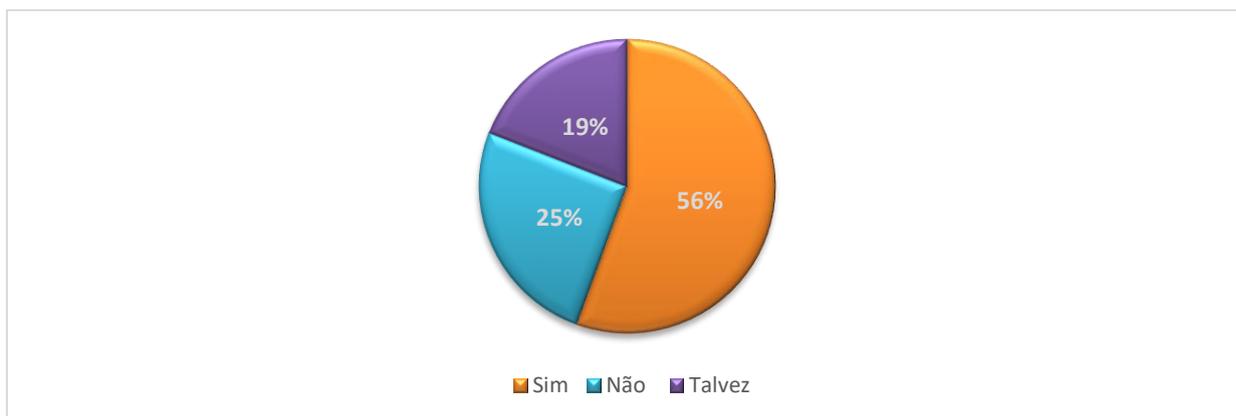
Fonte: Questionário da pesquisa

No gráfico 16, pode-se notar que, 19% dos profissionais de tecnologia realizam uma vez por semana alguma atividade física; 39% realizam duas vezes na semana; 25% realizam três vezes durante a semana e, 17% não praticam nenhuma atividade física.

Gráfico 17 – Percentual de respondentes questionados sobre a noção dos sintomas da *Burnout*

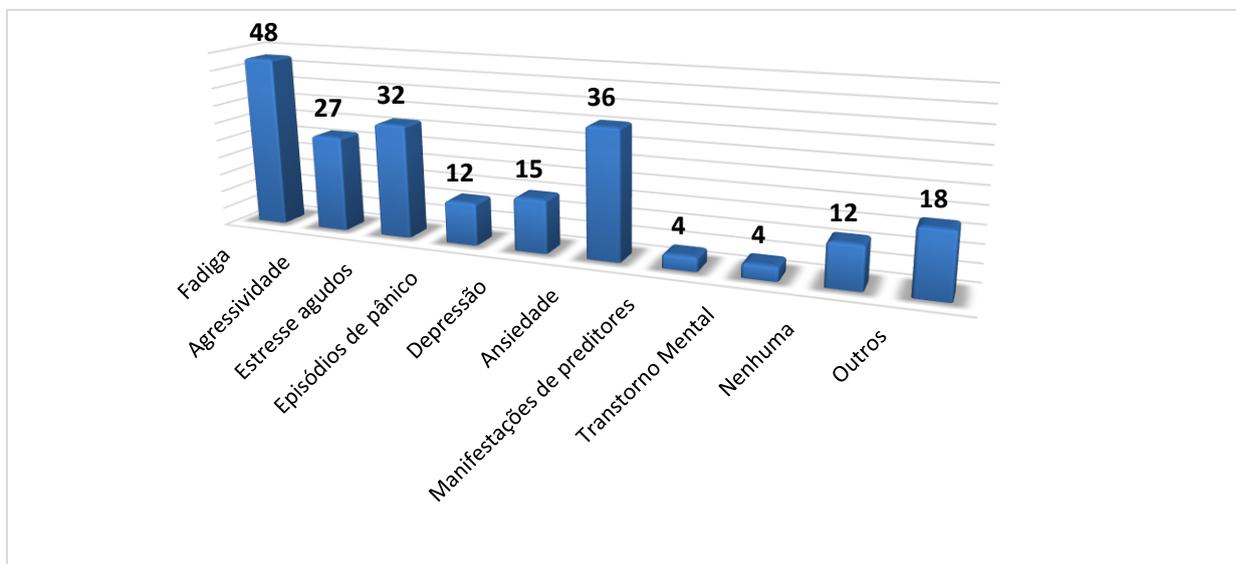
Fonte: Questionário da pesquisa

No gráfico 17, pode-se notar que 67% dos respondentes já ouviram falar e sabem quais são os possíveis sintomas; 27% deles já ouviram falar, mas não sabem quais são os possíveis sintomas e, 6% nunca ouviram falar sobre a Síndrome e não sabem quais são os sintomas da *Burnout*.

Gráfico 18 – Respondentes que acreditam que desenvolveram a *Burnout* durante a pandemia

Fonte: Questionário da pesquisa

No gráfico 18, pode-se notar que, a noção de cada respondente possui sobre a *Burnout*, 56% acreditam que exista uma grande probabilidade de estarem com a Síndrome de *Burnout*; 25% deles acreditam que não desenvolveram e, 19% acreditam que talvez tenham desenvolvido a Síndrome durante a epidemia, mas não têm certeza.

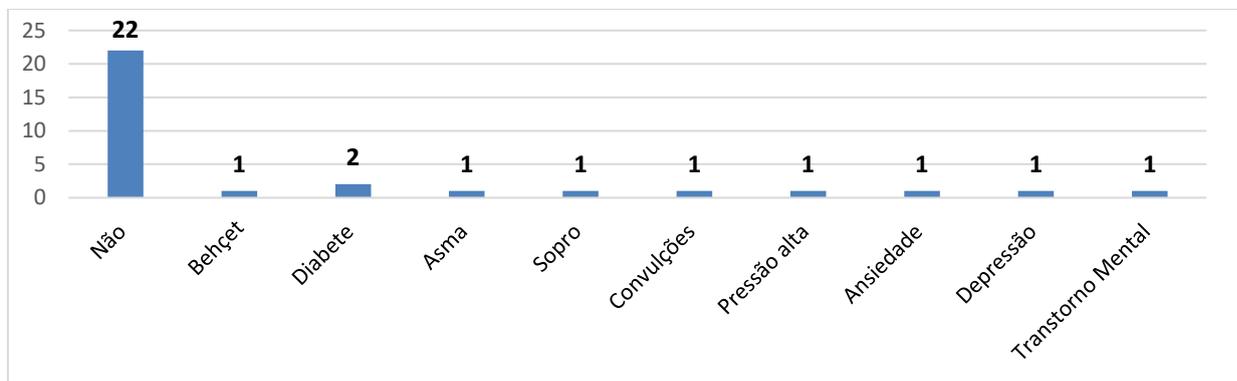
Gráfico 19 – Sintomas da Síndrome de *Burnout* sentidos pelos respondentes, durante a pandemia

Fonte: Questionário da pesquisa

No gráfico 19, pode-se notar que, os sintomas da *Burnout* sentidos pelos profissionais durante a pandemia. É possível notar que, a fadiga (46 respostas), ansiedade (36 respostas), estresse agudo (32 respostas), agressividade (27 respostas) e, depressão (15 respostas). Pode-se dizer que existe um risco de a *Burnout* estar presente nos profissionais. A pergunta correspondente ao gráfico, não trata do nível de intensidade dos sintomas anteriores à pandemia.

Além disso, não foi pensado em medir o nível de intensidade desses sintomas anteriormente, atualmente e se houve alguma mudança no neste grau de intensidade.

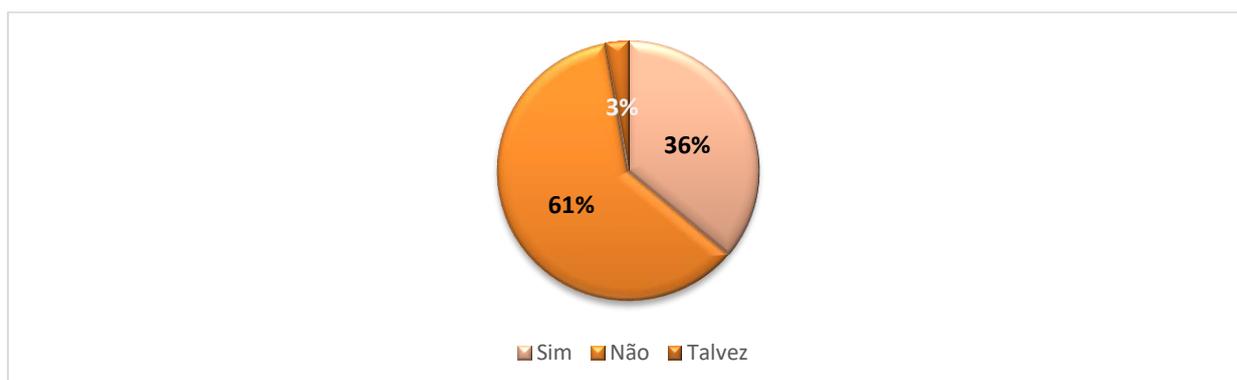
Gráfico 20 - Presença de doenças crônicas dos participantes de pesquisa



Fonte: Questionário da pesquisa

No gráfico 20, pode-se notar que somente 32 profissionais responderam a essa questão, com uma média de 1 respostas para as doenças crônicas já presentes nesses profissionais durante a pandemia.

Gráfico 21 - Uso de medicamento durante a pandemia dos participantes de pesquisa

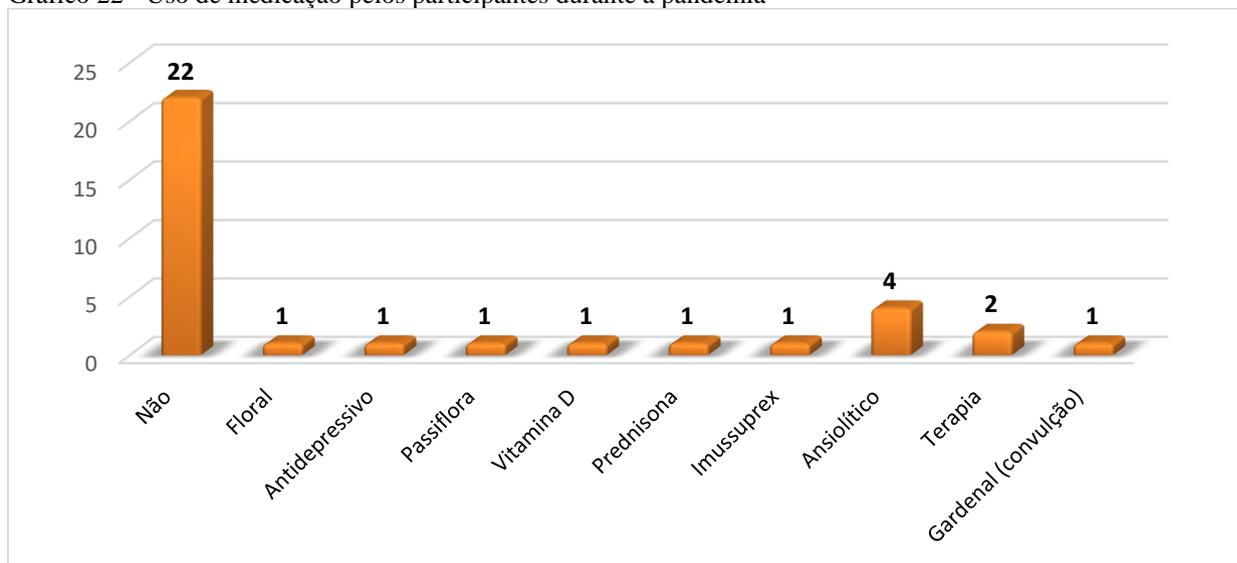


Fonte: Questionário da pesquisa

No gráfico 21, pode-se notar que dos 72 respondentes, 28 (36%) deles fazem o uso de medicação, tratamento ou terapia e, 44 (61%) deles não seguem nenhum tratamento ou fazem uso de medicamentos. Inicialmente, quando foi elaborada esta pergunta, não foi pensado se para aqueles que fazem o uso de medicação, tratamento ou terapia, buscaram ajuda antes da pandemia, durante a pandemia ou se ainda irão buscar ajuda ou posteriormente ao passar a

pandemia. Além disso, a pergunta não buscou saber a frequência da medicação e a necessidade para o uso desses medicamentos, além de visar a diminuir os impactos da *Burnout*.

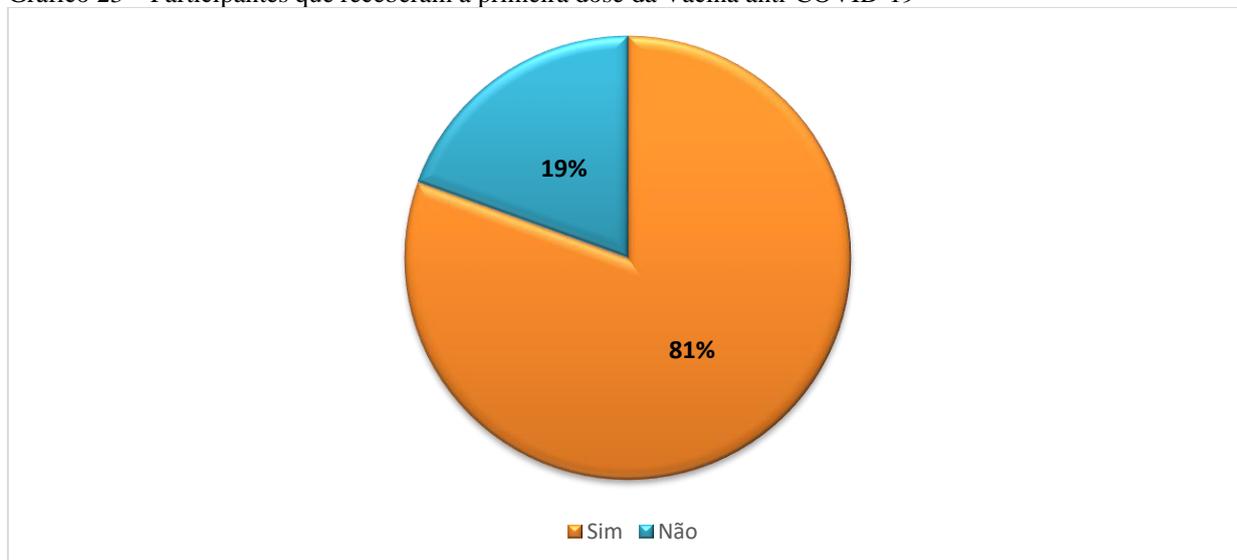
Gráfico 22 - Uso de medicação pelos participantes durante a pandemia



Fonte: Questionário da pesquisa

No gráfico 22, é abordado sobre o uso de medicamento durante a pandemia, pelos participantes da pesquisa. Dos 72 participantes, apenas 35 responderam à questão, com 4 respostas afirmativas para o uso de Ansiolítico; 2 para sessões de terapia e, 1 resposta para os demais medicamentos. Infelizmente, não houveram perguntas posteriores que possam identificar se o uso desses medicamentos é de forma controlada através de um receituário ou através da comercialização sem receita.

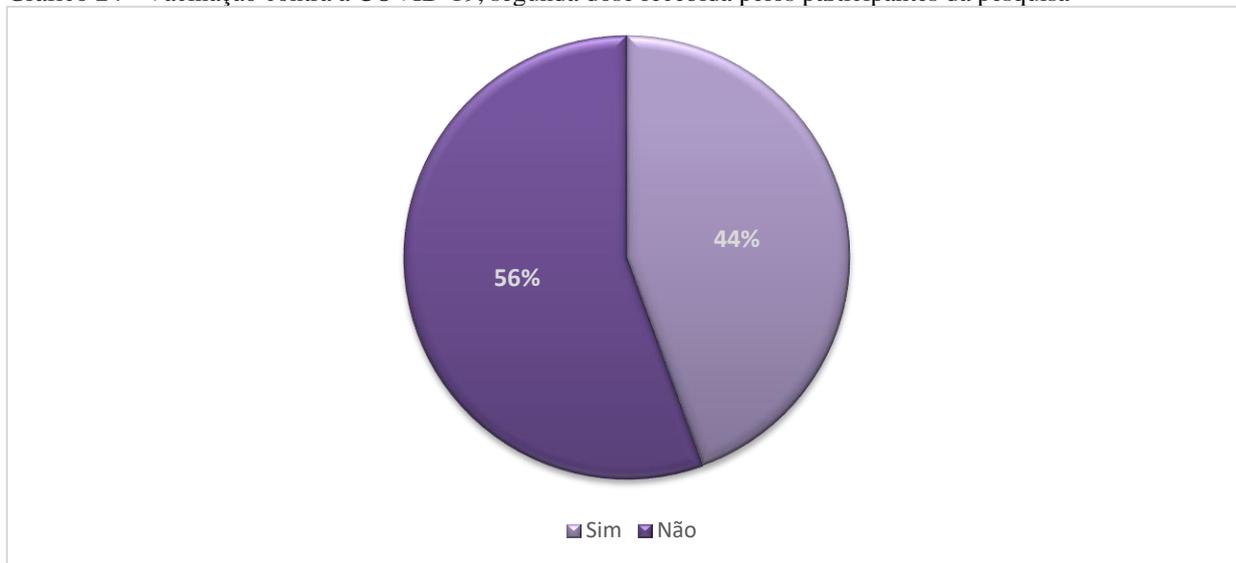
Gráfico 23 – Participantes que receberam a primeira dose da Vacina anti-COVID-19



Fonte: Questionário da pesquisa

No gráfico 23, pode-se notar que, 58 respondentes (81%) deles tomaram a primeira dose da vacina contra o COVID-19 e 14 respondentes (19%) ainda não tomara a primeira dose, até a data de aplicação e resposta ao questionário.

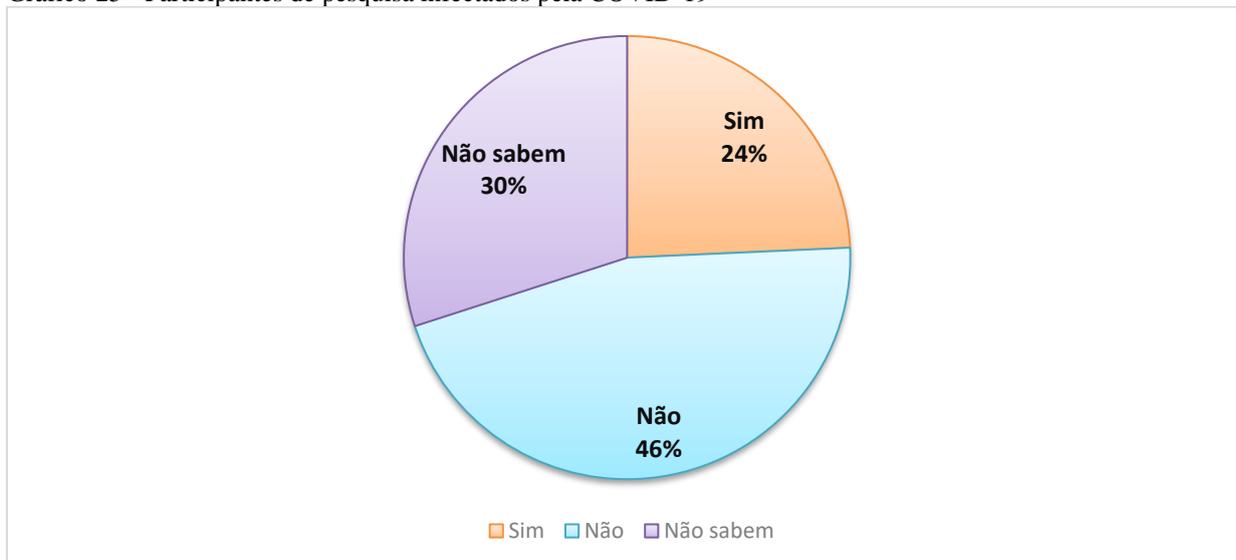
Gráfico 24 - Vacinação contra a COVID-19, segunda dose recebida pelos participantes da pesquisa



Fonte: Questionário da pesquisa

No gráfico 24, pode-se perceber que 24 respondentes (44%), tomaram a segunda dose da vacina contra a COVID-19 e, 30 respondentes (56%) ainda não tomara a segunda dose.

Gráfico 25 - Participantes de pesquisa infectados pela COVID-19



Fonte: Questionário da pesquisa

No gráfico 25, pode-se notar que 17 respondentes (24%) foram infectados pela COVID-

19; 32 respondentes (46%) não foram infectados pela COVID-19 e, 21 respondentes (24%) não sabem informar se foram infectados pelo COVID-19 ou, ainda não realizaram o teste para o COVID-19.

5.1.2 DISCUSSÃO

O primeiro objetivo específico desse trabalho foi identificar quais são os segmentos de empresas onde esses profissionais de tecnologia trabalham. Conforme descrito no Gráfico 5, é possível observar diversos segmentos de empresas onde esses profissionais trabalham, sendo elas: serviços em telefonia, informática e telecomunicações, serviços sociais / assistenciais, serviços bancários, universidades, faculdades e institutos de ensino, instituição religiosa, indústria, comércio e negócio, serviços administrativos, serviços de engenharia, serviços de importação e exportação, serviços hospitalares, clínicas e convênios, serviços de saúde suplementar, serviços de saúde e bem estar, serviços de segurança e transporte, serviços de agricultura e pecuária e entre outras.

A Tecnologia da Informação é o alicerce do funcionamento de todo negócio. Todo reflexo externo que vemos é consequente de uma estrutura de TI por trás, possibilitando que as coisas aconteçam (BUG-BUSTERS BLOG, 2017). A TI engloba o conjunto de todas as atividades, dados e operações providos por meio dos recursos de tecnologia. Nas organizações, essas ferramentas devem ser utilizadas de forma apropriada, com o auxílio de recursos ou de outros meios que permitam que o setor de TI trabalhe para gerar melhorias para a empresa. Segundo Carreno et al. (2015), se as empresas não utilizarem a TI de forma eficiente, dificilmente serão bem sucedidas e, certamente, a concorrência vai retirá-las do mercado. Já um sistema de informação, quando é bem gerenciados e interpretados, fornecem informações importantes para a tomada de decisões para qualquer empresa e em qualquer área de atuação. Desta forma, caso a organização não tenha uma infraestrutura ideal, não saiba usar a da tecnologia correta e da forma certa, podem comprometer a eficiência e eficácia desta gestão, uma vez que a falta de profissionais com perfil adequado para a gestão destes dados, podem contribuir para a baixa confiabilidade das informações geradas pelo sistema. E também por esses motivos, os profissionais de tecnologia de informação são de extrema importância para as organizações de diversos ramos. Uma organização sem o profissional de poder enfrentar diversos problemas para o seu próprio negócio.

O segundo objetivo específico desse trabalho foi identificar a carga horária de trabalho

dos profissionais, comparando a carga horária de trabalho contratada e a carga horária de trabalho realizada. No gráfico 9, é possível observar, 35% dos participantes da pesquisa trabalham 40 horas semanais, 37% para 42 horas semanais, 25% para 44 horas semanais e 3% para 50 horas semanais. Já o gráfico 10, podemos notar, é possível uma grade porcentagem de horas extras produzidas pelos profissionais, sendo elas, 56% trabalharam à mais durante a pandemia e 44% não trabalharam à mais durante a pandemia, cumprindo sua carga horária. O gráfico 11, podemos notar, 51% dos participantes trabalharam de 1 hora a 5 horas durante a semana, 21% dos participantes trabalharam de 6 horas a 10 horas na semana, 18% deles trabalharam de 1 hora a 5 horas no mês e, 10% de 6 horas a 10 horas extras no mês. A partir desses dados criou-se a quadro 4, mostrado abaixo, a qual compara a carga horária extra realizada entre os profissionais em teletrabalho e os profissionais em trabalho presencial.

Quadro 4 – Hora extras realizadas pelos profissionais em teletrabalho e em trabalho presencial

Hora extras	teletrabalho	Trabalho presencial
1 a 5 horas semanais	37 respondentes	4 respondentes
6 a 10 horas semanais	15 respondentes	3 respondentes
1 a 5 horas mensais	13 respondentes	1 respondente
6 a 10 horas mensais	7 respondentes	2 respondentes

Fonte: Questionário da pesquisa

Ao confrontar essas informações das horas trabalhadas semanalmente (horas contratadas) com as horas que foram exercidas ou trabalhadas à mais, é possível notar um grande volume de horas extras. No gráfico 11, mostra que, 51% dos respondentes da pesquisa exerceram atividades de 1 hora à 5 horas extras na semana. Além disso, 6 horas à 10 horas trabalhadas à mais na semana representando 21%. Pode-se notar que, para que aqueles que estão em casa trabalhando (teletrabalho), estão realizando mais horas de trabalhos para aqueles que estão trabalhando na empresa fisicamente. É evidente para aqueles que estão trabalham de forma presencial apresentem poucos sintomas da *Burnout*.

Conforme os gráficos 09, 10 e 11, é possível observar o esforço desses profissionais de tecnologia para cumprir as demais atividades do seu trabalho. Desta forma, fica claro de entender que, muitos desses profissionais trabalharam mais do que o normal exigido pela empresa de onde trabalham. Isso pode levar esses profissionais à exaustão emocional e profissional. Além disso, explica os sintomas presentes nos profissionais que preencheram o formulário online. (ver anexo do trabalho para mais informações e detalhes). Situações que envolvam esforço excessivo, trabalho excessivo, curtos intervalos e desejo de ser e fazer o

melhor entre seus colegas de trabalho também auxiliam para o aparecimento de sintomas.

A tecnologia contribui para o *Burnout* se usada em excesso, mas a falta de acesso à tecnologia também pode levar ao *Burnout* quando força as pessoas a trabalhar de forma ineficiente ou a receber informações importantes com atraso, além do teletrabalho quando há alguma indisponibilidade em um determinado momento (CÂNDIDO, 2017). O mundo corporativo de hoje não está confinado ao escritório e ao teletrabalho. O trabalho pode ir a qualquer lugar e se espalhar por horas do dia-a-dia. O ser humano de ter o senso de como se manter conectado ao trabalho e quando interromper o trabalho (LEITER, 2015). O aumento excessivo da jornada de trabalho com horas extras resultará em futuros problemas para o trabalhador. Vale ressaltar que além de outros fatores que compõe a infraestrutura familiar, a escolha da profissão é fundamental para a qualidade de vida no trabalho, ou seja, este conceito de qualidade de vida está interligado tanto nos aspectos físicos como os aspectos psicológicos dentro do ambiente de serviço, segundo (OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2017).

O terceiro objetivo específico desse trabalho foi descrever a satisfação com o estilo de vida e de trabalho na pandemia do COVID-19 pelos profissionais de tecnologia. Conforme resultados da pesquisa dos participantes, no gráfico 15, é possível observar que, apenas 8% estão muito insatisfeitos; 14% estão pouco insatisfeitos; 36% estão com a satisfação normal, 28% estão pouco satisfeitos e, 14% deles estão muito satisfeitos. Já no gráfico 16, é possível observar que, 26% dos participantes estão muito insatisfeitos com o estilo do trabalho durante a pandemia; 11% estão pouco insatisfeitos; 6% estão de forma regular (normal com a satisfação); 42% estão pouco satisfeitos e, 15% estão muito satisfeitos com o trabalho durante a pandemia. Para visualizar melhor esses dados, criou-se a tabela abaixo.

Tabela 2 – Comparação da satisfação do estilo de vida X satisfação com o estilo do trabalho

Satisfação com o estilo de vida		Satisfação com o estilo do trabalho	
Muito satisfeito	14%	Muito satisfeito	15%
Satisfeito	28%	Satisfeito	42%
Regular	36%	Regular	26%
Pouco insatisfeito	14%	Pouco insatisfeito	11%
Muito insatisfeito	8%	Muito insatisfeito	6%

Fonte: Questionário de pesquisa

Conforme a Tabela 2 deste trabalho, a comparação da satisfação do estilo de vida com a satisfação com o estilo do trabalho, mostram que, 28% dos respondentes da pesquisa estão satisfeitos com o seu estilo de vida e 42% com o seu estilo de trabalho, por mais que estejam

trabalhando de forma remota, pensam que possuem alguns sintomas da Burnout. Para outros, 36% dos respondentes da pesquisa se sentem normal (regular) com a satisfação do estilo de vida e 26% com a satisfação para o estilo do trabalho. É evidente que, muitos satisfeito com o estilo de trabalho e um satisfeito com o estilo de vida. Talvez, essa satisfação de estilo de vida sejam para aqueles respondentes que não praticam atividades físicas. Ao explorar melhor os resultados, 12 respondentes não praticam nenhum tipo de atividade física. A ausência de praticar atividades físicas podem levar à alguns sintomas da Burnout, como: fadiga, ansiedade e ao estresse.

Um estudo de Ferreira (2020), sobre a diminuição do contacto social e por resultado, obteve que, alguns dos participantes de pesquisa, houve resposta de que, apesar de gostar de estar em teletrabalho e trabalhar melhor sem outras pessoas à sua volta, “por vezes é necessário ter colegas de trabalho por perto, para desanuviar um bocado e desabafar sobre alguma questão de trabalho” e, o mesmo participante refere ainda que gosta muito de contacto social e, que a falta dele “pode trazer consequências negativas a longo prazo na forma como se trabalhar”. Já outros participantes, responderam da seguinte forma: “adoro estar em teletrabalho, mas sou distraído e preciso de saber quando brincar e quando parar, senão sem controle, nem nada, perco-me no tempo”. Um outro respondeu que: “às vezes faço uma pausa de vinte minutos, aproveito e vejo um episódio de uma série com esse tempo, mas tenho de mentalizar que não posso ver outro, senão são mais vinte minutos e ao fim do dia tenho de compensar”.

O isolamento social resulta na efetividade de evitar a transmissão do coronavírus. Geralmente, alguns comportamentos gerados pelo isolamento social, podem implicar nas mudanças no estilo de vida e pode afetar a saúde mental dos profissionais. Para concluir, pode-se notar que, devido ao isolamento social e ao teletrabalho, a maioria dos profissionais estão mais satisfeitos com o estilo do trabalho do que o estilo de vida. A mudança de ocupação durante o tempo de isolamento exigiu uma nova mentalidade no balanço familiar e do trabalho, impactando negativa e positivamente a percepção da satisfação dos funcionários, que almejam conciliar todas as suas atribuições em um único ambiente, o lar.

O quarto objetivo deste trabalho foi o de identificar a noção sobre os sintomas da Síndrome de *Burnout* através dos respondentes da pesquisa (profissionais de tecnologia). De acordo com os resultados e as respostas desta pesquisa, pode-se notar que, a noção da Síndrome de *Burnout* entre os profissionais de tecnologia é limitada. Talvez o meio de divulgação (*marketing*) sobre o risco da *Burnout* seja fraco, assim não é possível ter uma melhor noção sobre suas características e seus sintomas, que são capazes de provocar reação no corpo humano, física e mental.

Ao confrontar o perfil dos participantes da pesquisa com as noções sobre *Burnout*, pode-se notar que: entre aqueles que, “já ouviram falar, mas não sei quais são os possíveis sintomas”, o perfil das pessoas trouxe: 17 respondentes são solteiros, 4 casados, 2 separados, 1 divorciado e 1 viúvo. Para aqueles que, “já ouviram falar e sei quais são os possíveis sintomas” - 10 são casados(as), 2 divorciados(as), 5 separados(as), 24 solteiros(as) e 1 viúvo(a). Através dessas respostas foi possível perceber que a maioria dos participantes da pesquisa já ouviu falar da Síndrome e de seus sintomas e, a maioria acredita que desenvolveu a síndrome durante a pandemia. 25% dos participantes acredita que não desenvolveu a síndrome nesse período e, 19% não souberam responder. Isso pode ter acontecido em função da falta de noção ou até mesmo de algum conhecimento sobre o que é a Síndrome e os seus sintomas, pois, 19% dos respondentes disseram que talvez a tenham desenvolvido. O ideal seria um acompanhamento médico para que se pudesse ter certeza se eles desenvolveram a síndrome ou não, assim como, verificar se os 56% dos respondentes que afirmaram ter a síndrome, realmente têm *Burnout*.

Durante a pandemia, alguns desses participantes tiveram alguns sintomas da Síndrome de *Burnout*, o que faz com que, exista uma possibilidade de a síndrome estar presente nos participantes da pesquisa. Na segunda fase da pandemia, houve o confinamento compulsório, o qual exigiu uma forçada mudança na rotina. Nesta fase, foram comuns as manifestações de desamparo, tédio e raiva pela perda da liberdade. É uma reação de ajustamento situacional caracterizada por ansiedade, irritabilidade, e desconforto em relação à nova realidade. Estas reações são esperadas e preocupam do ponto de vista da saúde mental quando passam a afetar a funcionalidade do indivíduo (UNIFESP, 2020). No artigo de Magalhães et al. (2021), os autores relatam, através de uma análise, o conhecimento dos pacientes referente a definição e o nível de conhecimento da Síndrome de *Burnout*. Das principais subcategorias identificadas pelos próprios autores, os principais sintomas foram: estresse, depressão, doença em lidar com pessoas e, até mesmo, o isolamento social. Através dessas informações da literatura e dos resultados deste trabalho podem existir outros sintomas os quais os profissionais não possuem o conhecimento ou, não sabem que são sintomas da *Burnout*.

Um outro fator que chamou a atenção ao cruzar algumas informações das respostas, foi a quantidade profissionais que foram vacinados com a primeira e a segunda dose. 58 participantes tomaram a primeira dose e, 14 participantes não tomaram a primeira dose. 42 participantes tomaram a segunda dose e, 30 participantes não tomaram a segunda dose. E, 17 participantes testaram positivo para o covid-19 e, 34 participantes não testaram positivo para o covid-19. Dos participantes que tomaram a primeira e a segunda dose da vacina contra o covid-19, 34 participantes não testaram positivo para o covid-19.

6. CONCLUSÃO

Sobre o objetivo específico (a) - identificar quais são os segmentos de empresas onde esses profissionais trabalham – conclui-se que a maioria dos respondentes trabalha em organizações ou empresas do segmento de Serviços em Telefonia, Informática e Telecomunicações (15 respondentes). As Universidades, Faculdades e Institutos de Ensino representaram 12 respondentes e, os Serviços Hospitalares, Clínicas e Convênios tiveram 14 respondentes. Isso indica que esses são os três maiores segmentos nos quais estão inseridos os profissionais de tecnologia respondentes ao questionário de pesquisa.

Sobre o objetivo específico (b) - descrever a carga horária de trabalho, comparando a carga horária de trabalho contratada e a carga horária de trabalho realizada) – conclui-se que houve um grande número de horas extras trabalhadas. Principalmente realizada pelos profissionais que estão em teletrabalho, o que pode levar ao cansaço físico e mental, e também a exaustão profissional.

Sobre o objetivo específico (c) - descrever a satisfação com o estilo de vida e o trabalho na pandemia do COVID-19 pelos profissionais de tecnologia – conclui-se que a resposta com a maior frequência na escala entre 1 a 5, foi 3 (26 respostas que representam 36,1% dos participantes), representando nem satisfeito, nem insatisfeito. Em relação à satisfação com o trabalho durante a pandemia, o índice que se destaca na escala é 4 (30 respostas, representando 41,7% dos respondentes). Isso indica que grande parte dos respondentes estão satisfeitos com o teletrabalho, no entanto, isso não significa que estão produzindo pouco, evidenciado pelas horas extras trabalhadas. Pode-se concluir que as pessoas não estão satisfeitas nem insatisfeitas com o estilo de vida durante a pandemia, mas o estilo de trabalho pode agradar muitas pessoas. Conseqüentemente, há a probabilidade desses profissionais de tecnologia estarem com os sintomas da Síndrome de *Burnout*.

Sobre o objetivo específico (d) – Identificar a noção sobre os sintomas da Síndrome de *Burnout* nos profissionais de tecnologia), de acordo com os gráficos 18 e 19 deste trabalho, é possível notar que uma boa parte desses funcionários tem a noção mínima sobre a Síndrome de *Burnout* e seus sintomas. No entanto, nem todos tem a noção necessária para evitar as causas da Síndrome e os sintomas, ou, não buscaram ajuda profissional nesse sentido.

Diante dessa pesquisa e seus resultados, é possível que exista a probabilidade de alguns sintomas da Síndrome de *Burnout* estar presentes nos profissionais de tecnologia, durante a pandemia do covid-19 e, talvez alguns não saibam que podem ter desenvolvido a Síndrome de

Burnout devido à falta da noção sobre ela, mesmo que tenha algum conhecimento ou noção sobre as características da Síndrome. Além disso, como citado anteriormente, a tecnologia, contribui para o *Burnout* se usada em excesso, mas a falta de acesso à tecnologia também pode levar ao *Burnout*.

Respondendo à questão de pesquisa, a qual foi: Quais sintomas da Síndrome de *Burnout* foram sentidos pelos profissionais de tecnologia durante a pandemia no COVID-19, no ano de 2021? Os sintomas com maiores resultados foram: 48 respostas para fadiga, 36 para ansiedade, 32 para estresse agudos e 27 para agressividade. Pode-se notar que a probabilidade de terem desenvolvido a Síndrome de *Burnout* durante a pandemia foi grande.

Infelizmente, devido ao curto tempo de escrita desse trabalho, não se pode realizar uma análise mais aprofundada de todos os dados coletados das respostas advindas do questionário aplicado, mas, pretende-se expandir os resultados obtidos nessa pesquisa, explorando-os de forma mais adequada no futuro.

REFERÊNCIAS

- A IMPORTÂNCIA dos profissionais de TI para as empresas. 21/12/2017. **Bug Busters BLOG**. Disponível em: <https://bugbusters.com.br/2017/12/21/importancia-profissionais-de-ti/>. Acesso em: 07/11/2021.
- ALVES, T. L. L.; AMORIM, A. F. A.; BEZERRA, M. C. C. Nenhum a Menos! A Adaptação ao Home Office em Tempos de COVID-19. **Revista de Administração Contemporânea**. v. 25. p. e-200234. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/DnRPN85WHsFLFvns3TCwHts/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 15/10/2021.
- AMENDOLA, G. OMS inclui a síndrome de Burnout na lista de doenças. **O Estado de São Paulo**. 2019. Disponível em: <https://saude.estadao.com.br/noticias/geral,oms-inclui-a-sindrome-de-burnout-na-lista-de-doencas,70002845142>. Acesso em: 15/10/2021.
- ANSIEDADE: conheça 13 sintomas que merecem sua atenção. **VITTUDE Blog**. 21/09/2020. Disponível em: <https://www.vittude.com/blog/ansiedade/>. Acesso em: 06/10/2021.
- BASU, D. Quality-of-life issues in mental health care: Past, present, and future. **German Journal of Psychiatry**. v. 7. p. 35-43. 2004. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2004-17721-003>. Acesso em: 15/10/2021.
- BRASIL. Presidência da República Secretaria-Geral Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Coronavírus: Como é transmitido?** 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/como-e-transmitido>. Acesso em: 29/09/2021.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout: o que é, quais as causas, sintomas e como tratar**. 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 29/09/2021.
- CÂNDIDO, J.; SOUZA, L. R. Síndrome de Burnout: as novas formas de trabalho que adoecem. **Psicologia PT**. v. 28. p. 1-12. 2017. Disponível em: <http://ead.bauru.sp.gov.br/efront/www/content/lessons/82/BURNOUT%20PSICOLOGIA.pdf>. Acesso em: 15/10/2021.
- CARLOTTO, M. S.; GOBBI, M. D. Síndrome de Burnout: Um problema do indivíduo ou do seu contexto de trabalho? **Aletheia**. v. 10. p. 103-114. 1999. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-334998>. Acesso em: 12/09/2021.
- CARRENO, I.; MORESCHI, C.; MARINA, B.; et al. Análise da utilização das informações do Sistema de Informação de Atenção Básica (SIAB): uma revisão integrativa. **Ciência & Saúde Coletiva**. v. 20. p. 947-956. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/JqPyzdx3KNGrRLPNFsSTJsb/abstract/?format=html&sto>

p=next&lang=pt. Acesso em: 12/09/2021.

COSTA, I. S. A. Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendimento de si. **Cadernos EBAPE.BR**. v.11. p. 1-12. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/JLkw6ZBDddnWbsD7t84YbXD/?lang=pt&format=html>. Acesso em: 12/09/2021.

CUNHA, L. M. A. **Modelos Rasch e Escalas de Likert e Thurstone na medição de atitudes**. Tese de mestado em Probabilidades e Estatística, apresentada à Universidade de Lisboa, através da Faculdade de Ciências. Orientada pela professora Luisa Canto e Castro de Loura. 2008. Disponível em: <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/1229>. Acesso em: 12/09/2021.

CUNHA, S. Os 10 transtornos mentais mais comuns, seus sinais e como tratá-los. **VIVA BEM UOL**. 15/09/2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2020/09/15/os-10-transtornos-mentais-mais-comuns-saiba-identificar-os-seus-sinais.htm>. Acesso em: 07/10/2021.

DE SOUZA JUNIOR, M. R. A importância da gestão do tempo para o modelo de trabalho home office. **Boletim do Gerenciamento**, v. 24. p. 61–68. 2021. Disponível em: <https://nppg.org.br/revistas/boletimdogerenciamento/article/view/561>. Acesso em: 12/09/2021.

FERREIRA, A. C. A. S. **Satisfação com o teletrabalho e as relações trabalho-família: uma questão de equilíbrio ou de conflito?** Dissertação apresentada no Mestrado Integrado em Psicologia da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto. Orientada pela Professora Doutora Isabel Freitas (FPCEUP) e coorientada pela Professora Doutora Marta Santos (FPCEUP). 2020. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/130690/2/432786.pdf>. Acesso em: 11/11/2021.

FIOCRUZ. Ministério da Saúde. **Saúde Mental e Atenção Psicossocial na Pandemia Covid-19**. 2020. 15 p. Disponível em: <https://www.fiocruzbrasil.br/wp-content/uploads/2020/04/Sa%C3%BAdede-Mental-e-Aten%C3%A7%C3%A3o-Psicossocial-na-Pandemia-Covid-19-A-quarentena-na-Covid-19-orienta%C3%A7%C3%B5es-e-estrat%C3%A9gias-de-cuidado.pdf>. Acesso em: 04/10/2021.

GARRETT, R. K.; DANZIGER, J. N. Which telework? Defining and testing a taxonomy of technology-mediated work at a distance. **Social Science Computer Review**. v. 25. p. 27–47. 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0894439306293819>. Acesso em: 12/09/2021.

GOLDBERG, D. P.; HUXLEY, P. **Common mental disorders: a biosocial model**. Ed. Routledge. 1992. 224 p.

GOULART J. O. **Alternativa de trabalho flexível**. 1a ed. Brasília: Senac. 2009. 229 p.

HARRISON, B. Are you destined to burn out? **Fund Raising Management**. v. 30. p.25–28. 1999. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10538277/>. Acesso em: 12/09/2021.

HISLOP, D.; AXTELL, C.; COLLINS, A.; et al. Variability in the use of mobile ICTs by homeworkers and its consequences for boundary management and social isolation.

Information and Organization. v. 25. p. 222-232. 2015. Disponível:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1471772715000317>. Acesso em: 12/09/2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Indicadores de Saúde**. 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>. Acesso em: 29/09/2021.

INSTITUTO DE PSIQUIATRIA PAULISTA. Os transtornos mentais mais comuns que podem aparecer durante pandemia. 2020. Disponível em:

<https://psiquiatriapaulista.com.br/os-transtornos-mentais-mais-comuns-que-podem-aparecer-na-pandemia/>. Acesso em: 04/10/2021.

LEITER, M. O trabalho nos toma tempo demais, não pode causar sofrimento. Entrevista concedida à Larissa Rosso. **GZH Comportamento**. Jornal Zero Hora. 06/06/2015.

Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/comportamento/noticia/2015/06/o-trabalho-nos-toma-tempo-demais-nao-pode-causar-sofrimento-diz-psicologo-canadense-4775690.html>. Acesso em 11/11/2021.

LIMA, M. S.; BERIA, J. U.; TOMASI, E.; et al. Stressful life events and minor psychiatric disorders: an estimate of the population attributable fraction in a Brazilian community-based study. **The International Journal of Psychiatry in Medicine**. v. 26. p. 211–222.

1996. Disponível: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2190/w4u4-tctx-164j-kmab>. Acesso em: 11/08/2021.

LUISA, I. As novas recomendações da OMS para atividades físicas: o que muda?

04/12/2020. **Veja Saúde**. Disponível em: <https://saude.abril.com.br/fitness/as-novas-recomendacoes-da-oms-para-atividades-fisicas-o-que-muda/>. Acesso em: 04/10/2021.

MACIEL, A.S.; LANDO, G. Desafios e perspectivas do mundo do trabalho pós-pandemia no Brasil: uma análise da flexibilização trabalhista e os paradoxos do home office/anywhere office. **Revista Espaço Acadêmico**. v. 20. p. 63-74. 2021. Disponível:

<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/58043>. Acesso em: 11/08/2021.

MAGALHÃES, T. A.; VIEIRA, M. R. M.; HAIKALA, D. S.; et al. Prevalência e fatores associados à síndrome de Burnout entre docentes da rede pública de ensino: estudo de base populacional.

Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. v. 46. p. 1-13. 2021. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rbso/a/rYHznR6WDDrF9v5Bs66M4Gf/?lang=pt>. Acesso em: 11/08/2021.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Organizational Behavior**. v. 2. p. 99–113. 1981. Disponível em:

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030020205>. Acesso em: 11/08/2021.

MORGAN, R. E. Teleworking: an assessment of the benefits and challenges. **European Business Review**. v. 16. p. 344-357. 2004. Disponível em:

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09555340410699613/full/html>.

Acesso em: 11/08/2021.

NOGUEIRA, L. M. B. **Desafios da implantação do home office durante a pandemia:** estudo de caso em uma empresa de tecnologia. Artigo de TCC apresentado ao curso de Bacharel em Administração da Faculdade Unifametro Maracanau, sob a orientação da prof.^a Dra. Kamila Lima do Nascimento. 2020. Disponível em: <http://repositorio.unifametro.edu.br/handle/123456789/849>. Acesso em: 11/08/2021.

OLIVEIRA, J. P.; OLIVEIRA, N. A. A intensidade da jornada de trabalho e a saúde do trabalhador. **Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales**. [s.v.]. [s.p]. 2017. Disponível em: <https://www.eumed.net/rev/cccss/2017/03/jornada-trabalho.html>. Acesso em: 11/11/2021.

O PROFISSIONAL de TI e sua importância para o sucesso do negócio. Setor de TI é um diferencial competitivo, alinhado com a gestão da empresa, em busca de oportunidades para o uso de tecnologia. **EMA BLOG**. 18 Maio 2021. Disponível em: <https://ema.net.br/blog/2020/07/o-profissional-de-ti-e-sua-importancia-para-o-sucesso-do-negocio>. Acesso em: 07/11/2021.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE – OMS (WHO). The world health organization quality of life assessment (whoqol):position paper from the world health organization. **Social science & medicine**. v. 41. p. 1403–1409. 1995. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/027795369500112K>. Acesso em: 12/09/2021.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE – OMS (WHO). **Promoción de la salud:** glosario. Ginebra. 1998. 35 p.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE – OMS (WHO). **Guidelines on physical activity and sedentary behaviour**. Geneva. World Health Organization. 2020. 104 p. Disponível em: <http://apps.who.int/iris>.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE – OMS (WHO). **Novel Coronavirus (2019-nCoV)**. Situation Report - 1. WHO. Genebre. 2020. Disponível em: https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200121-sitrep-1-2019-ncov.pdf?sfvrsn=20a99c10_4. Acesso em: 04/10/2021.

O QUE é a Síndrome de Burnout e como o home office pode agravá-la? Recursos Humanos, Tendências. **LUAIRA BLOG**. 02/11/2020. Disponível em: <https://luaira.com.br/p/o-que-e-a-sindrome-de-burnout-e-como-o-home-office-pode-agrava-la/>. Acesso em: 05/10/2021.

PINEL, M. F. L. **Teletrabalho:** o trabalho na era digital. Faculdade de Administração e Finanças, Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro. 1998. Dissertação de Mestrado em Ciências Contábeis. Disponível em: <http://www.teletrabalhador.com/index.html>. Acesso em: 07/10/2021.

PONTES, A. L.; HIRATA, L. C.; NEVES, D. L. F. O home office na pandemia de covid-19: uma perspectiva da eficiência dos profissionais de tecnologia da informação. **Refas- Revista Fatec Zona Sul**. v. 7. p. 1–16, 2021. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8093150>. Acesso em: 11/08/2021.

RAMIREZ, G. 7 transtornos mentais mais comuns: como identificar e tratar. *Tua Saúde*. 2021. Disponível em: <https://www.tuasaude.com/transtornos-mentais/>. Acesso em: 07/10/2021.

ROSA, N. **5 transtornos mentais mais comuns e seus sintomas**. *Ciência e Saúde*. Canal Tech. 04/11/2020. Disponível em: <https://canaltech.com.br/saude/transtornos-mentais-mais-comuns-e-seus-sintomas-173879/>. Acesso em: 07/10/2021.

SILVA A. C.; LENCASTRE J. G.; FREITAS M. A.; FELICIANO, P. A. **Estudo do Teletrabalho em Portugal**. Lisboa: FUNDETEC. 1998. [s.p.].

SILVA, J. L. L.; DIAS, A. C.; TEIXEIRA, L. R. Discussão sobre as causas da síndrome de Burnout e suas implicações à saúde do profissional de enfermagem. **Aquichán**. Universidad de La Sabana. v. 12. p. 144–159. 2012. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/741/74124103006.pdf>. Acesso em: 11/08/2021.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELE ATIVIDADES – SOBRATT. 2021. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/>. Acesso em: 04/10/2021.

TOMBARI, N.; SPINKS, N. The work/family interface at royal bank financial group: successful solutions—a retrospective look at lessons learned. **Women in Management Review**. v. 14. p. 186-194. 1999. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09649429910281998/full/html>. Acesso em: 11/08/2021.

UNIFESP - Quais os principais efeitos da pandemia na saúde mental? 2020. Disponível em: <https://www.unifesp.br/reitoria/dci/noticias-antiores-dci/item/4395-quais-os-principais-efeitos-da-pandemia-na-saude-mental>. Acesso em 01/11/2021.

VILLARINHO, K. P. B.; PASCHOAL, T. Teletrabalho no Serpro: pontos positivos e negativos e relações com desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho. In: XL ENCONTRO NACIONAL PROGRAMAS DE PÓS EM ADMINISTRAÇÃO. ENANPAD.15. 2016. Costa do Saúpe – BA. **ANAIS**. Disponível em: http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjE3MzI=. Acesso em: 11/08/2021.

APÊNDICE

Questionário Aplicado aos Participantes da Pesquisa

Título do questionário: A possibilidade da presença da Síndrome de *Burnout* nos profissionais de tecnologia durante a pandemia do covid-19.

Descrição do formulário:

Caro participante,

Você está convidado a participar do estudo sobre "A presença da Síndrome de *Burnout* presente nos profissionais de tecnologia durante a pandemia do covid-19".

O objetivo deste estudo é avaliar os aspectos psicossociais, sociodemográficas, profissional e algumas características que foram apresentadas durante a pandemia do covid-19 nos profissionais de tecnologia.

Os resultados deste trabalho serão divulgados através da biblioteca de pós-graduação da UFRGS, ficando disponível para consulta.

Obrigado!

Termo de ciência da pesquisa.

Você está ciente das informações acima? () Sim () Não

Questões de pesquisa - Sociodemográficas

1) Qual gênero se identifica?

- Masculino
- Feminino
- Transgênero
- Gênero Neutro
- Não-Binário
- Transexuais
- Prefiro não responder
- Outro

2) Qual é a sua faixa de idade?

- 16 anos à 20 anos
- 21 anos à 30 anos
- 31 anos à 40 anos
- 41 anos à 50 anos
- 51 anos à 60 anos

3) Qual é o seu estado civil?

- Solteiro(a)
- Casado(a)
- Separado(a)
- Divorciado(a)
- Viúvo(a)

4) Reside em qual estado?

- Acre (AC)
- Alagoas (AL)
- Amapá (AP)
- Amazonas (AM)
- Bahia (BA)
- Ceará (CE)
- Distrito Federal (DF)
- Espírito Santo (ES)
- Goiás (GO)
- Maranhão (MA)
- Mato Grosso (MT)
- Mato Grosso do Sul (MS)
- Minas Gerais (MG)
- Pará (PA)
- Paraíba (PB)
- Paraná (PR)
- Pernambuco (PE)
- Piauí (PI)
- Rio de Janeiro (RJ)
- Rio Grande do Norte (RN)
- Rio Grande do Sul (RS)
- Rondônia (RO)
- Roraima (RR)
- Santa Catarina (SC)
- São Paulo (SP)
- Sergipe (SE)
- Tocantins (TO)

5) Possui filhos(as)?

- Sim
- Não

Questões de pesquisa - Investigação Profissional

1) Em qual segmento da empresa ou instituição onde você trabalha?

- Serviços em Telefonia, Informática e Telecomunicações
- Serviços Sociais / Assistenciais
- Serviços Bancários

- Universidades, Faculdades e Institutos de Ensino
 - Instituição Religiosa
 - Indústria, Comércio e Negócio
 - Serviços Administrativos
 - Serviços de Engenharia
 - Serviços de Importação e Exportação
 - Serviços Hospitalares, Clínicas e Convênios
 - Serviços de Saúde Suplementar
 - Serviços de Saúde e Bem Estar
 - Serviços de Segurança e Transporte
 - Serviços de Agricultura e Pecuária
 - Outros
- 2) Qual é o seu cargo?
- Assistente
 - Analista
 - Supervisão
 - Coordenação
 - Gerência
 - Diretoria
- 3) Quanto tempo já está na empresa atual?
- 1 ano à 2 anos
 - 3 anos à 5 anos
 - 5 anos à 10 anos
 - 11 anos à 20 anos
 - Mais de 21 anos
- 4) Atualmente, está trabalhando de forma remota?
- Sim
 - Não
- 5) Qual é a sua carga horária de trabalho por semana?
- 40H
 - 42H
 - 44H
 - Maior que 50H
- 6) Durante a pandemia, trabalhou mais do que o normal exigido?
- Sim
 - Não

7) Se sim, por quantas horas aproximadamente trabalhou à mais? Ex: 30 horas por semana\mês.

R: Respostas aberta.

8) Quais os tipos de locomoção você utiliza para outros estabelecimentos?

- Transporte Público
- Carro
- Moto
- Bicicleta
- Caminhando
- Outro

9) Você chegou a ser demitido devido à pandemia?

- Sim
- Não
- Quase

10) Você conseguiu encontrar outra vaga de emprego facilmente? Responda somente se chegou a perder o emprego.

- Muito Fácil
- Fácil
- Moderado
- Muito Difícil
- Extremamente Difícil

Questões de pesquisa - Investigação Psicossociais

1) O quanto você está satisfeito com o seu estilo de vida durante a pandemia?

- Muito insatisfeito
- Pouco insatisfeito
- Regular
- Pouco satisfeito
- Muito satisfeito

2) Você está satisfeito com o seu trabalho durante esta pandemia?

- Muito insatisfeito
- Pouco insatisfeito
- Regular
- Pouco satisfeito
- Muito satisfeito

3) Qual frequência você costuma realizar atividades físicas?

- Uma vez na semana
- Duas vezes na semana
- Três vezes na semana
- Não pratico nenhuma atividade física

Questões de pesquisa - Investigação Psicológicas, Doenças e Conhecimento.

1) Você já ouviu falar e sabe quais são os sintomas da Síndrome de Burnout?

- Já ouvi falar e sei quais são os possíveis sintomas
- Já ouvi falar, mas não sei quais são os possíveis sintomas
- Nunca ouvi falar sobre a Síndrome e não sei quais são os possíveis sintomas

2) Através do seu conhecimento, existe a possibilidade de estar com os sintomas da Síndrome de Burnout?

- Sim
- Não
- Talvez

3) Quais dos sintomas abaixo você sentiu durante esta pandemia?

- Fadiga
- Agressividade
- Estresse agudos
- Episódios de pânico
- Depressão
- Ansiedade
- Manifestações de preditores
- Transtorno Mental
- Nenhuma
- Outros

4) Você possui um ou mais do que uma doença crônica? Se sim, quais são?

R: Respostas aberta.

5) Você já faz algum tipo de tratamento, como sessões de terapia e meditação?

R: Respostas aberta.

6) Você começou a tomar alguma medicação desde o início da pandemia? Se sim, qual medicação?

R: Respostas aberta.

7) Já tomou a primeira dose da vacina contra o covid-19?

- Sim
- Não
- Ainda não tomei

8) Se sim, já tomou a segunda dose da vacina contra o covid-19?

- Sim
- Não
- Ainda não tomei

9) Já testou positivo para o covid-19?

- Sim
- Não