

SÍNDROME DE BURNOUT NO TRABALHO REMOTO

BURNOUT SYNDROME IN REMOTE WORK

Raquel Rosa de Siqueira Pires *

Daniela Soares Rodrigues **

RESUMO

Este trabalho trata de um estudo sobre a Síndrome de Burnout no trabalho remoto. A síndrome de Burnout é caracterizada pelo estresse e desgastes emocionais no ambiente de trabalho explicado por Freudenberger (1974), Maslach, C. (1998), World Health (1998). Teve como objetivo compreender a síndrome de burnout no trabalho remoto. A analisando os relatos da síndrome de Burnout; discutir o trabalho remoto; relacionar o trabalho remoto associado a síndrome de burnout e identificar a predominância e as causas relacionados à síndrome de Burnout no trabalho remoto. Os resultados do estudo apresentam que os profissionais apresentam dificuldade de desligamento das atividades de trabalho assim como há prevalência de burnout entre profissionais que estão trabalhando em home office. O método de pesquisas utilizado foi desenvolvido por meio de pesquisa bibliográfica, com procuras livros, revistas, artigos, monografias e dissertações para a elaboração do corpo teórico do trabalho. Os resultados dos estudos apontam que os funcionários que estão em trabalho remoto foram afetados fisicamente quanto mentalmente. Baseados em estudos, foi possível reconhecer o quanto as mudanças podem afetar o cotidiano do profissional, constatando o quanto o reconhecimento do trabalho é importante para o equilíbrio do ser humano.

Palavras-chave: Burnout. Esgotamento profissional. Trabalho remoto. Síndrome

ABSTRACT

This work is a study on Burnout Syndrome in remote work. Burnout syndrome is characterized by stress and emotional exhaustion in the work environment explained by Freudenberger (1974), Maslach, C. (1998), World Health (1998). It aims to understand burnout syndrome in remote work. Analyzing the reports of Burnout syndrome; discussing remote work; relating remote work associated with burnout syndrome and identifying the predominance and causes related to burnout syndrome in remote work. The results of the study show that professionals have difficulty disconnecting from work activities as well as there is a prevalence of burnout among professionals who are working from home. The research method used was developed through bibliographic research, with searches in books, magazines, articles, monographs and dissertations for the elaboration of the written theory of the work. The results of the studies point out that employees who are in remote work were affected physically as well as mentally. Based on studies, it was possible to recognize how much the changes can affect the daily life of the professional, noting how important the recognition of work is for the balance of the human being.

Keywords: Burnout. Professional burnout. Remote Work. Syndrome

INTRODUÇÃO

A síndrome do esgotamento profissional recebe o nome da Síndrome de Burnout é um transtorno emocional com sintomas de exaustão extrema, esgotamento físico e estresse. O excesso de trabalho é a principal causa da doença.

* Graduando em Psicologia pela Faculdade de Iporá, GO. E-mail: raquelrosadesiqueirapires@gmail.com

** Orientador, Graduado em Psicologia pela Universidade Salgado de Oliveira- UNIVERSO, e Pós Graduado em Docência Universitária pela Faculdade de Iporá. E-mail: soaresdaniela675@gmail.com

Esta síndrome é comum em profissionais que trabalham constantemente com responsabilidades e sob pressão como policiais, enfermeiros, médicos entre outros.

A Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um transtorno emocional com sintomas de exaustão extrema, esgotamento físico e estresse decorrente de acontecimentos desgastante no trabalho, que necessitam bastante a responsabilidade ou competitividade. O principal motivo da doença é exatamente o excesso de trabalho. A síndrome é comum em profissionais que trabalham cotidianamente com responsabilidades constante e sob pressão, como jornalistas, médicos, professores, enfermeiros, policiais entre outros.

Exaustão emocional relaciona -se ao esgotamento dos modos psíquicos e físicos através do desgaste emocional e acaba em falta de entusiasmo em relação ao trabalho e de energia. Despersonalização (ou cinismo) é o afastamento interpessoal, com diminuição do envolvimento emocional no trabalho e do desenvolvimento de comportamentos impessoais. Baixa realização pessoal no trabalho refere-se à dimensão de autoavaliação negativa e relaciona-se a sentimentos de ineficácia e de incompetência, que promovem insatisfação profissional e a baixa produtividade laboral.

O ano de 2020 ocasionou diversas transformações nos regimes de trabalho do escritório para o trabalho remoto. A pressão no mundo atual está aumentando tanto que ninguém está imune à síndrome. Este acréscimo necessita, em particular, à crescente precarização do emprego gerada pela crise. A fonte da agitação atual está no aumento do trabalho remoto (home office), que amplia a exaustão sentido pelos profissionais.

Apesar das pesquisas a respeito do tema os funcionários tendem a se mostrar mais produtivos e, com isso, ampliam a jornada de trabalho se tornando suscetível a sofrer esgotamento físico e emocional, surgindo a Síndrome de Burnout, devido ao estresse provocado pelo trabalho desgastante.

Desta maneira esta pesquisa é compreender a síndrome de burnout no trabalho remoto, assim como, relatar a síndrome de Burnout; relatar o trabalho remoto; relacionar o trabalho remoto associado a síndrome de burnout e identificar os fatores e predominância relacionados à síndrome de Burnout nos trabalhos remotos.

O intuito do tema é que no mundo em que estamos vivenciados atualmente, passaram por diversas transformações, tivemos que nós adaptar a tecnologia, e com essas mudanças houve um aumento de pessoas com estresse a adaptação ao

trabalho remoto. O público são pessoas que tiveram uma transformação em suas rotinas de ter que fazer seus afazeres de forma remoto.

Para o presente trabalho realizou-se uma pesquisa bibliográfica, sendo realizado por meio de registros disponíveis, a partir de pesquisas realizadas em artigos científico, livros e revistas.

Esta pesquisa teve a realização de uma abordagem descritiva qualitativa objetivando compreender a síndrome de burnout no trabalho remoto, fontes de pesquisas revistas, livros e artigos científicos dos sites Scielo, Google acadêmico e Pubmed, para elaboração do trabalho.

O atual capítulo aborda as considerações da temática deste trabalho, apresentando a proposta e delimitando o tema.

O capítulo dois se trata da fundamentação teórica, em qual se aprofunda sobre os conhecimentos necessários aonde foi dividida em subcapítulos o primeiro e o contexto histórico e contextualização da síndrome de Burnout, o seguinte aborda trabalho remoto, e seguida as consequências emocionais do trabalho remoto e pôr fim a síndrome de burnout no trabalho remoto

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

SÍNDROME DE BURNOUT

O termo Burnout é de origem inglesa, utilizado para descrever alguma coisa que param de funcionar por exaustão de energia, O termo foi empregado na década de 70 pelo psicanalista alemão Herbert Freudenberger (1926-1999) em 1974 na atualidade está implantada na Classificação Internacional de Doenças CID-11 sob o código QD85 (Organização Mundial da Saúde [OMS], 2019). A síndrome de Burnout é conhecido como síndrome do esgotamento profissional, é um distúrbio psíquico e emocional que é causado pela exaustão extrema, esgotamento físico e estresse, obrigatoriamente relacionado ao trabalho (CODO & VASQUES-MENEZES, 1999).

Os principais componentes da Síndrome de Burnout no trabalho remoto certificam que a saúde mental necessita de uma atenção constantemente das empresas. A exaustão causa o afastamento do seu ambiente corporativo que os trabalhadores relatam sintomas de depressão e ansiedade (FABÍOLA THIBES, 2022).

Esta síndrome é comum em público que trabalham frequentemente com as responsabilidades constantes e sob pressões como os jornalistas, enfermeiros, professores entre outros (FABÍOLA THIBES, 2002).

A exaustão emocional é determinada por uma sensação bastante forte de apreensão emocional que gera uma percepção de esgotamento, de recursos emocionais para lidar com as rotinas e de falta de energia. No primeiro instante, é uma causa de proteção, porém podendo representar um traço de desumanização, correspondendo a proporção interpessoal de Burnout. Por fim, a inexistência de realização pessoal no trabalho definido de maneira que aflige as habilidades interpessoais associados com a atividade profissional, (MASLACH, 1998).

A exaustão emocional engloba emoções de depressão, desesperança, fraqueza, distúrbios do sono, cefaleias, raiva, tensão muscular, solidão, sensação de baixa energia, dor lombar o cervical, irritabilidade, diminuição de empatia, impaciência, náuseas, preocupação, tensão e aumento da suscetibilidade para doenças. (CHERNISS 1980; WORLD HEALTH ORGANIZATION, 1998).

O afastamento atencioso ocasiona a impressão de alienação em vinculação aos outros, tornando-se o aparecimento de presenças não desejável e desagradáveis (CHERNISS, 1980 WORD HEALTH ORGANIZATION 1998). No momento presente a baixa satisfação com o trabalho ou realização profissional com atividade pode ser repressão se entrada com impressão de que tenha sido alcançado é o que desenvolvido, e também o que é realizado porem não tem valor. (CHERNISS, 1980 A WORD HEALYH ORGANIZATION, 1998).

Os sintomas da síndrome de Burnout (BRASIL 2021, 01.):

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

O Ministério da Saúde (MS) demonstra de forma do procedimento da Síndrome de Burnout o acompanhamento farmacológico, intervenções psicossociais e psicoterápico (Organização Mundial da Saúde (OMS). No entanto as organizacionais e as intervenções individuais conseguem ser realizada a precaução por diminuição do estresse ocupacional (BRASIL, 2020).

As mediações pessoais encontram-se conduzidos á aprendizado de técnicas de conflito adaptativas perante de agentes estressantes. Referindo a cognitivas de coping, e ao treino de habilidades comportamentais, envolvimento em um hobby, atividade física, equilíbrio entre o trabalho e por outra proporção da vida e meditação (MOSS ET AL., 2016; SWENSEN, STRONGWATER & MOHTA, 2018).

Aquilo que se está relacionado às manifestações organizacionais, essas referem a mudança das situações em que estão sendo desenvolvidas as atividades laborais, querendo a melhoria da comunicação e do trabalho em equipe. Entende a execução de treinamento com os funcionários, de maneira com a participação na tomada da decisão, mudanças das condições físico-ambiental e reestruturação de tarefas, flexibilidade de horário, autonomia laboral e plano de carreira (GARROSA ET AL., 2002; MELO & CARLOTTO, 2017).

Durante as interferências pessoais articulam no dever individual do profissional por permanecer apto a sua saúde física e emocional, as interferências organizacionais encaminham à responsabilidades das associações em gerar um ambiente de trabalho mais saudável com melhorias de condições laborais para seus trabalhadores a utilidade das manifestações as relacionam dois ou mais categorias de intervenções pretendendo mudar de forma a percepção do trabalhador e as condições de trabalho e o modo de enfrentamento os acontecimentos estressantes (GARROSA ET AL., 2002; MELO & CARLOTTO, 2017; MURTA & TRÓCCOLI, 2007).

De outro modo processos para prevenção da Síndrome de Burnout estão as apresentações focada para a diminuição do estresse, grupos de suporte e a terapia cognitiva-comportamental (MOSS ET AL., 2016).

O tratamento para Síndrome de Burnout precisa ser conduzido por um psiquiatra ou psicólogo, normalmente, é realizado através de terapias e da combinação de medicamentos.

O tratamento psicológico é bastante significativo para quem apresenta a Síndrome de Burnout, em razão que o profissional auxilia o paciente a progredir e

desenvolver técnicas para combater o estresse. Além do mais as consultas permitem o indivíduo um tempo para abrir-se e haver uma troca de vivências, que contribuem a aprimorar para ganhar mais segurança no seu trabalho. e no autoconhecimento

TRABALHO REMOTO

O trabalho remoto (TR) refere ao trabalho a distância pode ser exercido de qualquer lugar como em outra cidade, de casa entre outros, o trabalho a distância disponibiliza uma melhoria nos colaboradores e na gestão de funcionários (LEUTOCTRON, 2021).

O TR é realizado de qualquer distancia ou espaço, aonde são usadas técnicas da tecnologia da informação. O termo inglês *home-office* tem sido popularizado com destino a caracterizar esse trabalho que é desempenhada de forma remota (TÂNIA MARIA DE ARAUJO, 2021)

O trabalho remoto expressa trabalho realizado a distância. Porém, o conceito engloba muito mais: ou seja, o trabalho pode ser realizado de qualquer espaço, em uma outra cidade, em casa entre outros. Em primeiro lugar, o trabalho a distância disponibiliza uma importância no aperfeiçoamento na gestão de colaboradores e funcionários. Os resultados ganham mais agilidade, tornando-se o diálogo impulsionado pelos os instrumentos de comunicação, sempre à disposição dos profissionais (LEUTOCTRON,2021).

A diminuição de custos operacionais é um sinal que atrai e alcança gestores pela eleição do escritório virtual em suas equipes. Como a contratação é feita de modo diferenciado, os encargos diminuem consideravelmente, tendo em vista a dispensa de custos como alimentação e vale-transporte (LEUTOCTRON, 2021).

Com a associação no espaço físico, a administração ficando livre de todos os serviços de manutenção como segurança e limpeza, luz, despesas com aluguel água (LEUTOCTRON, 2021).

Com o grau de estresse maior e menor colaboração entre as partes, a produção busca a aumentar. O trabalhador é possível preparar o seu próprio cronograma dentro do plano de atividades, conseguindo estabelecer com mais domínio o seu período de férias, os compromissos familiares, de saúde e também os planos de carreira, que envolvem cursos, treinamentos e especializações (LEUTOCTRON, 2021).

No trabalho remoto, a enorme desigualdade do convencional é o modo como se constituem as atividades, metas, carga horarias e tarefas permanecem tendo a

mesma demanda e requerendo as mesmas necessidades dos trabalhos não remotos e habilidades (LEUTOCTRON, 2021).

O termo teletrabalho encontra-se associado ao trabalho realizado remotamente, por meio de Tecnologia da Informação e comunicação (TIC), proporcionando o alcance dos resultados do trabalho em um local diferente daquele ocupado pela pessoa que o realiza (ROSENFELD e ALVES, 2011).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) determina pelo termo *teletrabalho* (*telework*, em inglês), mas revela classes específicas dentro dele. Em sua sistematização, o teletrabalho deve ser conceituado quanto a diferentes variáveis: a) local/espço de trabalho; b) horário/tempo de trabalho (integral ou parcial); c) tipo de contrato (assalariado ou independente); e d) competências requeridas (conteúdo do trabalho). Dentro dessas variáveis podem ser elencadas diversas categorias de teletrabalho (ROSENFELD e ALVES, 2011).

Em um estudo realizado com milhares de teletrabalhadores em 10 países europeus, além do Japão e dos EUA, destacam-se 6 categorias principais de teletrabalho (EUROPEAN COMMISSION, 2000).

Esses tipos foram sistematizados por Rosenfield e Alves (2011, p. 01)

1. trabalho em domicílio: também identificado com o termo *small office/hom*
2. *e office* (SOHO), trata-se do trabalho realizado na casa do trabalhador;
3. trabalho em escritórios-satélite: os trabalhadores executam o trabalho em pequenas unidades espalhadas de uma empresa central;
4. trabalho em telecentros: o trabalho é realizado em estabelecimentos normalmente instalados próximo ao domicílio do trabalhador que oferecem postos de trabalho a empregados ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos;
5. trabalho móvel: fora do domicílio ou do centro principal de trabalho, compreendendo viagens de negócios ou trabalho de campo ou em instalações do cliente;
6. **trabalho em empresas remotas ou off-shore**: *call-centers* ou telesserviços por meio das quais firmas instalam seus escritórios-satélite ou subcontratam empresas de telesserviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata;
7. trabalho informal ou teletrabalho misto: arranjo com o empregador para que se trabalhe algumas horas fora da empresa.

A qualidade de vida é o melhor benefício mais apropriado para quem trabalha de forma remota. Os funcionários não há a necessidade de se locomover até o estabelecimento do trabalho evitando o estresse do trânsito, risco de lidar com adversidades como engarrafamentos, acidentes e outros imprevistos. (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE, 2021).

Ainda em modos de qualidade de vida a alimentação e o sono surgem mais saudáveis. O indivíduo que desempenha o trabalho remoto tem o benefício de habituar-se a um hábito de acordo com a sua escolha, não necessitado abrir mão de costumes que considera saudáveis em função da carga horária gasta no serviço.

Com o propósito que deseja fazer especialização em outra cidade ou mesmo em outro país, as chances se ampliam com a possibilidade do trabalho remoto, pois se torna viável viajar para outro lugar sem ter que abrir mão da vida profissional.

Por esse motivo o incentivo deve ser realizado por parcela dos próprios gestores, promovendo a atividades de seus trabalhadores em programas de especialização e treinamentos. O lucrativo é revertido, ainda que em médio e longo prazo, para o corpo profissional da empresa, que conseguirá contar com mão de obra cada vez mais atualizada e especializada com as tendências do mercado.

CONSEQUÊNCIAS EMOCIONAIS DO TRABALHO REMOTO

No decorrer na pandemia, uma imensa parte dos habitantes mundial tiveram que trabalhar de forma remoto (GAZETA DO POVO 2021).

Conteúdos compilados pela Cable News Network (CNN) demonstra que o trabalho remoto no processo da pandemia de Coronavírus (Covid-19), apresentou um grande crescimento em problemas emocionais e físicos entre a população brasileira. Por conta das medidas do distanciamento social que necessitava no auge da pandemia as empresas tiveram juntamente com os seus colaboradores tiveram que se adaptar com os trabalhos remotos, em uma pesquisa realiza por LinkedIn, apresentou que 62% dos cidadãos apresentam- se mais estressados e ansiosos com as atividades do trabalho remoto. Profissionais sentem que a pandemia atrapalhou o aprendizado de habilidades como a inteligência emocional e a comunicação (CNN 2022).

E o sofrimento do indivíduo traz consequências a respeito das circunstâncias no seu estado de saúde e da mesma forma sobre o seu desempenho, visto que se encontra transformações ou disfunções organizacionais e pessoais. Essa preocupação se inicia de emoções constituídas por várias perspectivas e que afetam a organização em completamente em toda a circunstâncias. As emoções preparas de disfunções são inúmeros e, entre eles estão: (CODO, SAMPAIO E HITOMI; 1995)

-Sentimento de indignidade: experimentado como a vergonha de ser robotizado, de não ser mais que um apêndice da máquina, às vezes de ser sujo, de não ter mais imaginação ou inteligência, entre outros.; (CODO, SAMPAIO E HITOMI; 1995)

- Sentimento de inutilidade: percebido pela falta de qualificação e de finalidade de trabalho. (CODO, SAMPAIO E HITOMI; 1995)

-Sentimento de desqualificação: cujo sentido repercute não só para si com para o ambiente de trabalho. (CODO, SAMPAIO E HITOMI; 1995)

A experiência depressiva condensa de uma determinada maneira os sentimentos de indignidade, de desqualificação e de inutilidade, ampliando-os. Esta depressão é denominada pelo cansaço. Cansaço que se origina não só dos esforços musculares, mas também dos psicossensoriais. Associados ao cansaço por serem também importantes estão: (CODO, SAMPAIO E HITOMI; 1995)

- Fadiga - resultante da sobrecarga de trabalho; (CODO, SAMPAIO E HITOMI; 1995)

- Insatisfação - resultante do confronto com a esfera das aspirações, (CODO, SAMPAIO E HITOMI; 1995)

- Motivações ou desejos; (CODO, SAMPAIO E HITOMI; 1995)

-Satisfação - a satisfação do trabalho ocupa uma posição fundamental na problemática da relação saúde-trabalho. (CODO, SAMPAIO E HITOMI; 1995)

- Frustração - resultante de um significativo conteúdo inadequado às potencialidades e às necessidades do indivíduo; (CODO, SAMPAIO E HITOMI; 1995)

- Angústia - resultante de um conflito intrapsíquico, isto é, de uma contradição entre dois impulsos inconciliáveis (duas pulsões, dois desejos...); (CODO, SAMPAIO E HITOMI; 1995)

- Medo - está presente em todos os tipos de ocupações profissionais, principalmente, aquelas que estão expostas a riscos relacionados à integridade física. (CODO, SAMPAIO E HITOMI; 1995)

- Agressividade - hostilidade e perversidade - geradas pelas relações do trabalho, isto é: com a hierarquia, chefia, supervisão, outros trabalhadores; (CODO, SAMPAIO E HITOMI; 1995)

- Ansiedade - tensão nervosa e carga psicossensorial – relacionadas ao medo, geralmente decorrentes da vigilância, da concentração e memorização, contribuindo para o sofrimento sentido; (CODO, SAMPAIO E HITOMI; 1995)

- Ansiedade - em uma organização é facilmente identificada em relação ao desempenho de cada indivíduo, principalmente relativa à produtividade, ritmo, cotas de produção, rendimento, aos prêmios e bonificações; (CODO, SAMPAIO E HITOMI; 1995)

- Alcoolismo - (CODO, SAMPAIO E HITOMI; 1995)

-Uso de drogas. (CODO, SAMPAIO E HITOMI; 1995)

No trabalho remoto revela que permanecer a saúde mental, física e a vida é uma atividade em grupos

SINDROME DE BURNOUT NO TRABALHO REMOTO

A síndrome de burnout é uma consequência decorrente graus de estresse no trabalho e entende a diminuição do sentimento de realização pessoal, distanciamento das relações pessoais e a exaustão emocional. (MÁRIO WOORTMANN,2020)

Na atualidade no processo da pandemia, a tensão estimulada pela precisão da necessidade do distanciamento social e o isolamento, e a dificuldade em balancear a vida profissional do processo conduziram-se aos principais fatores que colaboraram em direção da realidade (MÁRIO WOORTMANN,2020)

E significativo entender que essa é uma tendência que abala a humanidade.

Isso porque a síndrome de burnout é caracterizado com esgotamento físico e mental. Por isso, é um distúrbio emocional que leva a imensa exaustão, particularmente em acontecimentos que demandam muita competitividade ou responsabilidade. Nem o RH, a realidade é que é significativo preservar uma sociedade organizacional positiva. Por esse motivo, é essencial entender o que expõem as fundamentais estatísticas desse distúrbio no trabalho remoto. Afinal, elas oferecem o subsídio necessário com a finalidade de tomar as decisões corretas. (MÁRIO WOORTMANN, 2020)

Para a relação das causas de risco para o desenvolvimento do burnout, são levadas em consideração quatro dimensões: a sociedade, a organização, o indivíduo, o trabalho e a organização. (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 1998).

Diversas ações permanecem não esclarecidos, mas os autores, desta maneira, permitem que o burnout interfere nos níveis institucionais pessoal e social.

A organização tem um acréscimo em seus gastos (dinheiro e tempo) por causa dos resultados das conseqüentes rotatividade de funcionários atingidos pelo burnout,

assim como a ausências destes (GIL-MONTE, 1997; MASLACH E LEITER, 1997; MASLACH *ET AL.*, 2001; WORLD HEALTH ORGANIZATION, 1998).

Há estudo constando que o burnout diminui o interesse de alguns integrantes da equipe de saúde por práticas inovadoras, colaborando como fator impeditivo na disseminação de condutas baseadas em evidência (CORRIGAN ET AL., 2003; GIL-MONTE, 1997; MASLACH E LEITER, 1997; MASLACH ET AL., 2001).

Segundo Maslach e Leiter (1997 p:03):

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

O indivíduo pode apresentar alterações menstruais nas mulheres; aumento de cabelos brancos e quedas de cabelos; distúrbios de sono; constante e progressiva, distúrbio do sistema respiratório (bronquite, suspiros profundos e asma); dores musculares ou osteomusculares (na região das colunas lombar e cervical, nos ombros e nuca); impotência nos homens ou ejaculação precoce, perturbações gastrointestinais (gastrite até úlceras); transtorno cardiovasculares (infartos, hipertensão arterial); enxaquecas e difusão sexuais. (ARAÚJO ET AL., 1998).

Em tempo de crise econômica no país e pandemia, as organizações precisam continuar atentas às manifestações dos sintomas de esgotamento e excesso de trabalho. É muito importante que os empregadores sejam flexíveis e experimentem diversas maneiras de promover um tempo de trabalho de qualidade, evitando sobretudo a jornada excessiva de seus funcionários. Além de amenizar riscos de passivos trabalhistas de ordem material e moral, deve-se evitar que o colaborador fique doente por ter desenvolvido problemas relacionados à alta pressão de seus superiores mediante a imposição de metas exorbitantes, e que estejam acima da capacidade física e mental do funcionário. (INSTITUTO BRASILEIRO DE GESTÃO EM PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO 2021).

METODOLOGIA

A metodologia utilizada para realização do projeto de pesquisa foi a Bibliográfica, na qual está refere-se a:

Segundo Gil (1967, p. 61) o método bibliográfico consiste em:

Esse levantamento bibliográfico preliminar pode ser entendido como um estudo exploratório, posto que tem a finalidade de proporcionar a familiaridade do aluno com a área de estudo no qual está interessado, bem como sua delimitação. Essa familiaridade é essencial para que o problema seja formulado de maneira clara e precisa.

Com isso foi utilizado livros, revistas, artigos, monografias e dissertações para a elaboração do corpo teórico do trabalho.

O intuito do tema é que no mundo em que estamos vivenciados atualmente, passaram por diversas transformações, tivemos que nós adaptar a tecnologia, e com essas mudanças houve um aumento de pessoas com estresse a adaptação ao trabalho remoto.

O público são pessoas que tiveram uma transformação em suas rotinas de ter que fazer seus afazeres de forma remoto.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Do presente artigo pode se concluir quando a síndrome de burnout foi identificada pela primeira vez, e o porquê de seu nome, e em quais profissionais foram identificadas primeiro. No momento a distinção entre o estresse sobre - esforço do organismo da síndrome de burnout que é o esgotamento físico e mental relacionado a vida profissional.

Mostra também quando, o governo começou a dar importância para a síndrome de burnout e os profissionais instaurando decretos, assegurando o profissional no INSS com seus respectivos benefícios e portarias. Representando a síndrome de burnout, demonstra, um curto relato de tratamento específico para síndrome de burnout.

Também um breve relato do início do covid -19 e quando foi descoberto pela primeira vez na China. No artigo de Harvard business Reviem, das pesquisadoras Giurge e Bohns, apontam três informações para se prevenir o esgotamento mental e físico, que foi publicado com riquíssimas orientações. Também uma definição do

trabalho de home office, e de que modo a síndrome de burnout consegue ser identificada quando a pessoa se encontra em casa.

Por fim, devido as diversas alterações da rotina, ocasionada principalmente pela pandemia, no qual o lar e trabalho estão inseridas no mesmo ambiente, se defrontando com uma nova realidade, conciliar atividades profissionais e convivência familiar no mesmo ambiente doméstico. Dessa maneira, a síndrome de burnout e consegue se apresentar com mais facilidade. Porém, quanto mais rápido conseguir identificar, melhores serão os resultados obtidos, permitindo uma melhor qualidade de vida e laboral.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, T.S.; Reis, E.; Kavalkievicz, C. - Condições de trabalho e saúde dos professores da rede particular de ensino: Salvador, Bahia. Sindicato dos Professores do Estado da Bahia, Salvador, 1998. Acessos em: 21 de março de 2022.

ARAÚJO, Tânia Maria de e Lua, Iracema **O TRABALHO MUDOU-SE PARA CASA: TRABALHO REMOTO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional [online]. 2021, v. 46 [Acessado 17 Abril 2022] , e27. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>>. Epub 03 Maio 2021. ISSN 2317-6369. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720> Acessos em: 17 de abril de 2022.

BRASIL, MINISTERIO da Saúde **SINDROME DE BURNOUT** Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout> Acessos em: 03 de março de 2022.

CHERNISS, C. - **PROFESSIONAL BURNOUT IN HUMAN SERVICE ORGANIZATIONS.** PRAEGER, NEW YORK, 1980^a Acessos em: 21 de Março de 2022

CNN CONSEQUÊNCIAS: ESTUDOS RELACIONAM PROBLEMAS FÍSICOS E MENTAIS COM O HOME OFFICE Disponível em: <https://iguassunews.com/2021/11/02/estudos-relacionam-problems-de-saude-fisicosementais-com-o-hoem-office> Acessos em: 17 de abril de 2022.

CODO, W., & Vasques-Menezes, I. (1999). **O QUE É BURNOUT?** Em W. Codo (Org.), *Educação: Carinho e trabalho* (pp. 237-255). Rio de Janeiro: Vozes Acessos em: 21 de Março de 2022

CODO, W; Sampaio, J. Hitomi, A 1995 **SOFRIMENTO PSÍQUICO AS ORGANIZAÇÕES: SAUDE MENTAL E TRABALHO.** Petrópolis: Vozes Acessos em: 01 de junho de 2022.

Corrigan, P.; McCracken, S.; Blaser, B. - Disseminating evidence-based mental health practices. *Evid Based Ment Health* 6: 4-5, 2003. Acessos em: 21 de março de 2021

GARROSA, H.E., Benevides, P.A.M.T., Moreno, J.B., & Gozalez, J.L. (2002). **PREVENÇÃO E INTERVENÇÃO NA SÍNDROME DE BURNOUT: COMO PREVENIR (OU REMEDIAR) O PROCESSO** deburnout. In: Benevides, P.A.M.T. (org). *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador* (pp. 224-267). São Paulo: Editora Casa do Psicólogo Acessos em: 21 de Março de 2022

GIL-MONTE, P.A.P. - **DESGASTE PSÍQUICO EM EL TRABAJO: EL SÍNDROME DE QUEMARSE. SÍNTESIS**, Madrid, 1997 Acessos em: 21 de Março de 2022
 INSTITUTO Brasileiro de Gestão em Prevenção de Acidentes do Trabalho **SINDROME DE BURNOUT E O TRBALHO REMOTO** Disponível em: <http://www.ibgpat.org.br/sindrome-de-burnout-e-o-trabalho-remoto/> Acessos em: 01 de junho de 2022.

LEUCOTRON, **TRABALHO REMOTO: TUDO QUE VOCÊ PRECISA SABER SOBRE O ASSUNTO** Disponível em: <https://blog.leucotron.com.br/trabalho-remoto-tudo-que-voce-precisa-saber-sobre-o-assunto/#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20trabalho%20remoto%3F%20Ao%20p%C3%A9%20da,outra%20cidade%20fazendo%20turismo%20ou%20cursos%20de%20especializa%C3%A7%C3%A3o>. Acessos em: 07 de abril de 2022.

MASLACH, C. (1998). **A MULTIDIMENSIONAL THEORY OF BURNOUT** Em: C. L. Cooper (Org.), *Theories of organizational stress* (pp.68-85). Manchester: Oxford University Acessos em: 21 de Março de 2022.

MASLACH, C., & Leiter, M. P. (1997). **THE TRUTH ABOUT BURNOUT: How organization cause, personal stress and what to do about it.** San Francisco: Jossey-Bass. Acessos em: 21 de Março de 2022.

MASLACH, C.; Schaufeli, W.B.; Leiter, M.P. - Job burnout. *Annu Rev Psychol* 52: 397-422, 2001 Acessos em: 21 de março de 2021

MELO, L. P.de, & Carlotto, M. S. (2017). **PROGRAMA DE PREVENÇÃO PARA MANEJO DE ESTRESSE E SÍNDROME DE BURNOUT PARA BOMBEIROS: RELATO DE EXPERIÊNCIA DE UMA INTERVENÇÃO.** *Estudos de Psicologia (Natal)*, 22(1), 99-108. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.22491/1678-4669.20170011> Acessos em: 21 de Março de 2022

MOSS, M., Good, V.S., Gozal, D., Kleinpell, R., & Sessler, C.N. (2016). **AN OFFICIAL CRITICAL CARE SOCIETIES COLLABORATIVE STATEMENT: BURNOUT SYNDROME IN CRITICAL CARE HEALTHCARE PROFESSIONALS: A CALL FOR ACTION.** *AMERICAN JOURNAL OF CRITICAL CARE*, 44(7), 1414-1421. Recuperado de <https://doi.org/10.1097/CCM.0000000000001885> Acessos em: 21 de Março de 2022.

POVO, Gazeta **AS CONSEQUÊNCIAS PREJUDICIAIS QUE O TRABALHO REMOTO PODE TRAZER** Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/oms-divulga-informe->

[mundial-de-saude-mental-transformar-a-saude-mental-para-todos/](#) Acessos: 07 de abril de 2021.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. **TELETRABALHO**. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). Dicionário de trabalho e tecnologia. Porto Alegre: Zouk , 2011b. p. 414-418. Acessos em: 4 de abril de 2022

SAÚDE Organização mundial **QUALIDADE DE VIDA** Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/oms-divulga-informe-mundial-de-saude-mental-transformar-a-saude-mental-para-todos/> Acessos em: 17 de abril de 2022

SWENSEN, S., Strongwater, S., & Mohta, N.S. (2018). Leadership Survey: Immunization Against Burnout Insights Report. *New England Journal of Medicine Catalyst*. Recuperado de <https://catalyst.nejm.org/survey-immunization-clinician-burnout/> Acessos em: 21 de Março de 2022.

THIBES Fabíola **ESTATÍSTICAS DA SÍNDROME DE BURNOUT NO TRABALHO REMOTO: O QUE VOCÊ PRECISA SABER** Disponível em: <https://blog.beerorcoffee.com/estatisticas-da-sindrome-de-burnout-no-trabalho-remoto/?msclkid=ae7c2b48cff611ecabd79f44aac4c347/> Acessos em: 21 de Março de 2022.

WOORTMANN MÁRIO **O TELETRABALHO E A PANDEMIA: ANTES, DURANTE E DEPOIS** disponível em: <https://institutopublrix.com.br/o-teletrabalho-e-a-pandemia-antes-durante-e-depois/> acessos 29 de maio de 2022.

WORLD Health Organization. - Guidelines **FOR THE PRIMARY PREVENTION OF MENTAL, NEUROLOGICAL AND PSYCHOSOCIAL DISORDERS**: Staff Burnout. In: Geneva Division of Mental Health World Health Organization, pp. 91-110, 1998 Acessos em: 21 de março de 2022.