

**TRABALHO REMOTO E SÍNDROME DE BURNOUT NA PERCEPÇÃO DE DOCENTES
DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR**

NALDEIR DOS SANTOS VIEIRA

UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI (UFVJM)

AGNALDO KEITI HIGUCHI

UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI (UFVJM)

THAYNAN AMARAL DA SILVA

UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI (UFVJM)

JULIANA VIEIRA BORGES

UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI (UFVJM)

TRABALHO REMOTO E SÍNDROME DE BURNOUT NA PERCEPÇÃO DE DOCENTES DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR

1. Introdução

Em face do cenário atual, fortemente impactado pela pandemia da Covid-19, a intensificação do trabalho remoto e seus efeitos na saúde mental e no adoecimento psíquico dos trabalhadores estão sendo alvos de debates e problematizações (Araújo et al., 2021). Neste âmbito das doenças psicológicas relacionadas ao trabalho, cabe destacar a síndrome de Burnout ou síndrome do esgotamento profissional que é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico, resultante de situações de trabalho desgastantes, que demandam muita competitividade ou responsabilidade (Lima, 2010; Paiva, Gomes & Helal, 2015; Pinho & Mattos, 2018; Brasil, 2022).

A síndrome de Burnout se mostra frequente em profissionais que, a depender de suas responsabilidades, lidam com pressão e estresse diários. Dentre estes profissionais, a literatura corrente dá ênfase aos médicos, enfermeiros, professores, policiais, psicólogos e jornalistas (Lima, 2010; Paiva, Gomes & Helal, 2015; Pinho & Mattos, 2018; Maric et al., 2021; Brasil, 2022).

Estudos como os de Carlotto (2002), Lima (2010), Paiva, Gomes e Helal (2015), Pinho e Mattos (2018), Mota et al. (2019) e Rocha et al. (2020) apontam os professores como uma das categorias profissionais mais suscetíveis ao Burnout diante da natureza, das condições e das expectativas relacionadas ao trabalho docente, caracterizado por uma diversidade de tarefas, responsabilidades e, quase frequente, sobrecarga de trabalho.

O acometimento da síndrome de Burnout entre os professores pode afetar diretamente os objetivos de ensino e o ambiente educacional, na medida em que eles vivenciam um processo de desumanização e apatia, o que pode contribuir, por conseguinte, para problemas de saúde, absenteísmo e intenção de abandono da profissão. Deste modo, o Burnout no contexto da docência amplia as taxas de rotatividade de pessoal, absenteísmo e a ocorrência de doenças que levam ao afastamento entre professores, em associação com um aumento da incidência de problemas de saúde mental (Carlotto, 2002, Mota et al., 2019; Maric et al., 2021).

Além da responsabilidade e da intensidade inerentes ao trabalho desenvolvido, a natureza do trabalho e as interações sociais estabelecidas também podem comprometer a saúde mental do trabalhador. Ademais, como pode ser visto em Carlotto (2002), Lima (2010) e Mota et al. (2019), o ambiente de trabalho também pode comprometer a saúde física e mental dos indivíduos. Deste modo, não obstante ao contexto citado, tornou-se ainda mais preocupante a necessidade de isolamento social imposta em um contexto de crise sanitária derivada da pandemia da Covid-19. As ações para a contenção do vírus forçaram a realização do trabalho de modo remoto, nos moldes do já conhecido *home-office* ou teletrabalho, sendo este o caso dos professores universitários.

Em uma Universidade Federal com área de atuação em todo o norte, nordeste e noroeste mineiro (doravante denominada Universidade Alfa), a partir da publicação da Portaria n. 618, de 17 de março de 2020, os professores passaram a desenvolver suas atividades de ensino, pesquisa, extensão e outras funções administrativas remotamente, passando a contar com as tecnologias da informação para interação entre pares e com alunos, tais como reuniões e ensino, entre outras atividades.

Com a alteração no formato em que o trabalho docente passou a ser desenvolvido nos cursos presenciais das universidades brasileiras e, especificamente, da Universidade Alfa, um novo ambiente de trabalho, bem como novas expectativas em relação ao trabalho desenvolvido, podem ter refletido em maior adoecimento mental dos professores. Deste modo, alguns questionamentos merecem ser investigados, com destaque para as possíveis implicações da adoção do trabalho remoto no desenvolvimento e ampliação de sintomas

característicos da síndrome de Burnout. Em decorrência destes questionamentos, este estudo teve como objetivo analisar a influência do trabalho remoto no desenvolvimento de sintomas característicos da síndrome de Burnout em professores da Universidade Alfa, e, no caso de tal influência, identificar os motivadores para o desenvolvimento ou ampliação desta síndrome.

Observa-se que além do impacto direto na carreira e na saúde dos professores, podendo levá-los a estágios mais graves de alienação, desânimo e depressão, a síndrome de Burnout nestes profissionais influencia negativamente o clima organizacional das instituições de ensino, comprometendo o alcance das metas pedagógicas e organizacionais, assim como no desencadeamento de conflitos e da baixa aprendizagem dos alunos (Pinho & Mattos, 2018; Mota et al., 2019).

Como conhecer a dinâmica de produção do desgaste gerado na situação de trabalho docente poderá viabilizar as medidas de prevenção necessárias (Lima, 2010) e fundamentar estratégias de gestão de pessoas que possibilitem um ambiente laboral mais saudável e produtivo (Pinho & Mattos, 2018), foi realizada uma pesquisa descritiva, numa abordagem quantitativa e por meio do envio de questionários online a todos os professores efetivos da Universidade Alfa. Os dados obtidos com os questionários respondidos foram organizados em tabelas e analisados em conjunto com o auxílio do *software* estatístico PSPP.

2. Referencial Teórico

2.1 A Síndrome de Burnout

Empregado na década de 1970 pelo psicólogo clínico Freudenberger, o termo Burnout significa, em português, “algo como perder o fogo, perder a energia ou queimar para fora, numa tradução mais direta” (Codo & Menezes, 2006 apud Paiva, Gomes & Helal, 2015, p. 294). Pinho e Mattos (2018) reforçam esta observação de que Freudenberger (1974) foi o precursor nos estudos sistemáticos sobre a síndrome de Burnout, que se tornaram referência para diversos outros trabalhos. Ele foi o primeiro a descrever os sintomas da exaustão profissional de trabalhadores da área da saúde e assistência social ao mencionar a extenuação física e psíquica e as alterações comportamentais percebidas por estes profissionais expostos longos períodos de trabalho e a elevados níveis de estresse.

O Burnout trata-se de uma síndrome na qual o trabalhador passa a se importar menos com as coisas relacionadas ao trabalho, que perde sentido, fazendo com que qualquer esforço lhe pareça inútil (Paiva, Gomes & Helal, 2015). Em Paiva, Gomes e Helal (2015, p. 295), a síndrome de Burnout também está associada à “uma reação à tensão emocional crônica gerada a partir do contato direto e excessivo com outros seres humanos, particularmente quando estes estão preocupados ou com problemas”.

Sendo tradicionalmente definido como um conceito tridimensional, ao ser caracterizado por exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal no trabalho (Carlotto, 2002), desde 2019 o Burnout está incluído na classificação internacional de doenças (Maric et al., 2021). Seu diagnóstico é realizado por profissionais como psiquiatras e psicólogos, indicados para identificar o problema e direcionar a melhor forma do tratamento, conforme cada quadro. O tratamento é efetuado basicamente com psicoterapia, mas também pode envolver medicamentos (antidepressivos e/ou ansiolíticos). A atividade física regular e os exercícios de relaxamento devem ser cotidianos, para aliviar o estresse e controlar os sintomas da doença (Brasil, 2022).

Outro aspecto relevante diz respeito ao fato de o Burnout decorrer do ambiente laboral e da incompatibilidade entre as expectativas do indivíduo e a realidade que ele enfrenta (Paiva, Gomes & Helal, 2015). Assim, trata-se de “um fenômeno complexo e multidimensional resultante da interação entre aspectos individuais e o ambiente de trabalho” (Carlotto, 2002, p. 25).

Apesar de estarem associados, o Burnout se diferencia do estresse na medida em que este último resulta da maneira como as pessoas percebem e reagem às pressões cotidianas (exposição a fatores adversos da atividade laboral que possam representar riscos, sejam eles de ordem física, química, biológica ou psicossocial), numa tentativa de responderem às demandas e reestabelecerem certo equilíbrio individual, de ordem psicológica e fisiológica. Já o Burnout, resulta de um mau ajustamento no processo de estresse, gerando exaustão emocional dentre outras consequências (Paiva, Gomes & Helal, 2015; Pinho & Mattos, 2018). Assim, o Burnout tem origem no estresse ocupacional e pode ser compreendido como o resultado da intensidade e continuidade destas condições, que são enfrentadas sem sucesso (Pinho & Mattos, 2018).

De acordo com Paiva, Gomes e Helal (2015), de modo resumido, o Burnout é constituído pelos sete elementos a seguir: a) ocorre no nível individual; b) envolve sentimentos, comportamentos, motivos e expectativas; c) gera estresse, desconforto e pode favorecer disfunções físicas; d) caracteriza-se pelo predomínio de sintomas de esgotamento; e) tem vínculo estreito com o ambiente ocupacional; f) pode acometer qualquer indivíduo, sem psicopatologias e histórico de baixo desempenho; g) é fortemente influenciado pelas expectativas inadequadas do indivíduo e pelas demandas emocionais no ambiente de trabalho. Assim, em Paiva, Gomes e Helal (2015), observa-se que o Burnout não resulta de fatos isolados, mas de um conjunto de indicadores negativos, como ambientes de trabalho desprovidos de prazer, satisfação e bem-estar, que propiciam o surgimento de doenças mentais ocupacionais.

Como a pessoa acometida por síndrome de Burnout perde o interesse pelo trabalho e pelas relações interpessoais dele decorrentes, ela também pode ser compreendida como a síndrome da desistência. Diante do esgotamento emocional e da baixa realização pessoal, há um processo de despersonalização, acometendo na falta de sensibilidade para com o próximo, sejam ele colegas de trabalho, clientes, bem como a organização onde atua (Pinho & Mattos, 2018).

Assim, em Pinho e Mattos (2018) são destacados como os aspectos organizacionais que contribuem para o surgimento da síndrome de Burnout: a) o excesso de normas; b) a falta de autonomia para tomar decisões; c) as normas institucionais rígidas; d) a ineficiência na comunicação; e) as restrições de ascensão na carreira, a impossibilidade de obter maior remuneração e a falta de reconhecimento profissional; f) os problemas no ambiente físico do trabalho; g) os fatores relacionados à grande quantidade de tarefas, à dificuldade de convívio na organização e à colegas acometidos pela síndrome.

Outro fator relevante que foi identificado no estudo de Moll et al. (2022) é o reflexo da pandemia da Covid-19 na ampliação da síndrome de Burnout. Com o objetivo de avaliar se o Burnout em clínicos de Unidades de Terapias Intensivas (UTI) durante a pandemia difere entre os membros da equipe multiprofissional e identificar fatores associados que possam ser específicos deste período de crise sanitária, os autores (2022) identificaram que a síndrome de Burnout era comum em todos os membros da equipe multiprofissional da UTI antes e aumentou substancialmente durante a pandemia, independentemente de serem responsáveis ou não por pacientes acometidos pelo coronavírus 2019. Este quadro sugere fortemente que a simples prática de cuidados intensivos durante uma pandemia coloca em risco todos os membros da equipe multiprofissional. Os enfermeiros tiveram a maior prevalência de Burnout neste período, bem como, o maior aumento no Burnout desde a linha de base pré-pandemia.

A pandemia da Covid-19 trouxe consigo mais do que o medo da infecção pelo vírus. Com ela, também se instalou o isolamento social e o estreitamento de relações pessoais que, de alguma forma, também podem gerar estresse. O trabalho de muitos profissionais de serviços, considerados como essenciais, passou a ser realizado remotamente, gerando esgotamento físico e mental, e recorrente ampliação de sua demanda, sem respeito dos horários normais de trabalho e de descanso diário ou semanal. (Araújo et al., 2021).

Observa-se que as causas que originam a síndrome de Burnout podem ser variadas, porém é consenso que ela é consequente da exposição constante ao estresse laboral, com destaque nas profissões cujo objeto de trabalho são outras pessoas (Pinho & Mattos, 2018; Rocha et al., 2020), como no caso dos professores, foco deste estudo.

2.2 A Síndrome de Burnout entre professores universitários

Paiva, Gomes e Helal (2015) consideram que as atividades profissionais de ensino vêm se ampliando sistematicamente, fazendo com que haja um acúmulo de tarefas de naturezas diversas envolvendo funções de tutoria ou mentoria, aconselhamento, atividades de pesquisa, assessoramento, erudição e docência, além das atividades administrativo-burocráticas. Além disso, a produtividade acadêmica, estimulada pela reestruturação do sistema educacional brasileiro, vem sendo um fator estressor para os docentes em universidades, podendo levá-los a um estado de esgotamento mental, culminando no fato do estresse e do Burnout se tornarem parte da vida acadêmica no ensino superior.

Segundo Paiva, Gomes e Helal (2015), apesar da carreira docente proporcionar significativo *status* e realização, ela é solitária e intensa, exigindo do professor dedicação para além dos seus limites. Como atribuições do professor universitário, além da docência, são realizadas supervisões de orientandos, pesquisas, gestão de projetos e ocupação de cargos administrativos. Além disso, com o surgimento de novas tecnologias voltadas para o ensino, novas exigências aos docentes em termos de competência que, associada a expectativa social de excelência, resultaram em sobrecarga de trabalho ao professor. Estas “atividades e exigências repercutem numa carga horária excessiva de atividades que vai além do previsto no seu regime de trabalho, constituindo-se uma das possíveis causas das várias doenças que vêm ocorrendo entre os professores” (Paiva, Gomes & Helal, 2015, p. 297).

Em Lima (2010), observa-se que o ambiente profissional do professor pode interferir no bem-estar docente, caso haja deficiências nas condições de trabalho, falta de recursos humanos e materiais, violência nas salas de aulas e esgotamento físico. Como efeito, podem surgir algumas doenças relacionadas ao trabalho, com destaque para hipertensão arterial, doenças coronarianas, distúrbios mentais, estresse, câncer, dentre outras. Ao persistirem, estes aspectos podem levar à síndrome de Burnout “considerada como um tipo de estresse ocupacional, que afeta o ambiente educacional, interpondo-se na obtenção dos objetivos pedagógicos, levando estes profissionais a um processo de alienação, desumanização e apatia” (Lima, 2010, p. 27).

Além dos problemas de saúde citados, a síndrome de Burnout nos profissionais de ensino acarreta a perda de interesse pela profissão e no absentismo. Dada a gravidade de Burnout entre os profissionais de ensino, que supera até a dos profissionais de saúde, o magistério tornou-se uma das profissões de maior risco (Lima, 2010).

Os sintomas resultantes da exteriorização da síndrome de Burnout podem ser, de modo geral, de ordem individual e profissional. Em perspectiva individual, os docentes podem se sentirem física e psiquicamente exaustos, manifestando estados de fúria, estresse, ansiedade e frustração. De modo permanente, esta insatisfação emocional pode resultar em sintomas psicossomáticos como a hipertensão, insônia, dor de cabeça, e propensão ao uso de álcool e medicamentos. Tais sintomas e comportamentos individuais ainda podem tanto impactar quanto resultar em problemas familiares e sociais. Em perspectiva profissional, os docentes apresentam desleixo no preparo e planejamento das aulas, assim como tornam-se menos frequentes no trabalho, evitando o contato com os estudantes. O desânimo, a pouca criatividade e a falta de empatia com as pessoas são outros comportamentos associados. Assim, passam a desmerecer a profissão e desenvolvem aversão aos parentes dos alunos e gestores escolares.

No entanto, os efeitos do Burnout entre docentes podem ultrapassar os domínios pessoal e profissional, se estendendo à instituição de ensino como um todo, pois os comportamentos

inadequados dos docentes podem impactar a qualidade do ensino e as relações profissionais. (Pinho & Mattos, 2018).

Assim, o combate à síndrome de Burnout deve prestar atenção às consequências de fatores sistêmicos, que para além das características da profissão, envolvem um conjunto de agentes tais como estudantes, professores, instituição de ensino e a própria sociedade. As ações devem ser focadas em mudanças de ordem social e nas relações interpessoais, assim como devem pautar-se em aspectos organizacionais, não sendo apenas uma ação individual. (Pinho & Mattos, 2018).

Estas medidas se tornaram necessárias em alguns contextos universitários já pesquisados, como nos estudos de Lima (2010), Pinho e Mattos (2018) e Rocha et al. (2020). Lima (2010), em seu estudo realizado com professores da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), identificou que 22,1% dos docentes relataram ter desenvolvido doenças durante a atividade profissional. Quanto aos sintomas relacionados à exaustão mental e emocional, foram destacados pelos respondentes a estresse (52,4%); ansiedade (42,9%); frustração (37,8%); angústia (29,3%) e depressão (16,8%). Outra informação relevante identificada na pesquisa foi a superioridade do percentual de mulheres que relataram os sintomas quando comparado aos homens. Já Pinho e Mattos (2018) desenvolveram uma pesquisa na Escola de Aplicação da Universidade Federal do Pará (UFPA), e ao analisarem as dimensões Exaustão Emocional, Cinismo e Eficácia no Trabalho, eles identificaram dois grupos de professores: os “Exauridos Emocionalmente”, formado por 69,05% dos entrevistados, e os “Eficazes no Trabalho”, formado por 30,95%. Os “Exauridos Emocionalmente” apresentaram a presença da síndrome principalmente na dimensão Exaustão Emocional, com médias consideradas altas para a maioria das variáveis, além da redução do entusiasmo com o trabalho (Cinismo). Por sua vez, Rocha et al. (2020), em um estudo com professores de quatro universidades do estado de São Paulo - Universidade de São Paulo (USP), Universidade Estadual Paulista (UNESP), Universidade de Campinas (UNICAMP) e Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) -, identificaram na análise de gênero que as mulheres apresentaram os maiores níveis de Burnout na amostra. Na visão dos autores (2020), o gênero feminino tem sido associado a um alto risco de Burnout devido a vários fatores psicossociais: deveres duplos de casa e trabalho; papéis sociais relacionados ao gênero e expectativas sociais; riscos de assédio sexual no trabalho; e, violência doméstica.

No entanto, com o objetivo de avaliar a síndrome de Burnout em professores que trabalham meio período e período integral em duas universidades privadas na cidade Colombiana de Popayán, Correa-Correa et al. (2010) identificaram uma baixa presença da síndrome de Burnout nessa população. Foi encontrada uma frequência de 9% de alta despersonalização relacionada ao fato desses professores desenvolverem atitudes negativas e insensibilidade em relação aos destinatários de seus serviços; e frequências de 16% de alta consequências físicas e de 9% de alta consequência social. Segundo os autores (2010), este baixo percentual identificado pode estar relacionado ao fato dos avaliados não perceberem as tarefas que realizam como desmotivadoras, monótonas e repetitivas. Observou-se também que pessoas com uma situação conjugal estável são as que correm maior risco, sendo a despersonalização encontrada principalmente em professores com companheiro fixo. E ainda, há maior prevalência em trabalhadores que trabalham mais horas por dia, sendo a despersonalização identificada apenas nos professores que trabalham em tempo integral e que afirmaram passar mais de 75% do seu tempo com os destinatários dos seus serviços. Esse grupo também apresentou maior presença de consequências físicas e sociais.

3. Procedimentos metodológicos

Para alcançar os objetivos propostos neste estudo, primeiramente a Reitoria da Universidade Alfa foi contactada, tendo em vista a solicitação de autorização para a realização

da pesquisa. Após a autorização e aprovação do projeto no Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da referida Universidade, foi solicitado à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP/Universidade Alfa) o envio do *link* para o questionário (*Google Forms*) por e-mail a todos os docentes efetivos e em atividade da Universidade. Assim, o universo do estudo foi formado por todos os professores efetivos ativos da Instituição, sendo este um total de 816 indivíduos, conforme dados de 27 de janeiro de 2022, da PROGEP/Universidade Alfa.

O instrumento de coleta de dados utilizado foi o questionário estruturado com questões fechadas e abertas, relacionadas ao perfil do respondente, à mensuração da síndrome de Burnout e à percepção dos professores a respeito do trabalho remoto e desenvolvimento ou ampliação da Síndrome. As questões relacionadas à mensuração do Burnout foram baseadas no *Maslach Burnout Inventory – MBI*, cujas dimensões são expostas na Tabela 1 a seguir.

Tabela 1 Dimensões do *Maslach Burnout Inventory – MBI*

Nº pergunta	Dimensão	Fraseado
1	Desgaste psíquico1	[Esgotamento emocional em relação ao meu trabalho]
2	Desgaste psíquico2	[Exaustão excessiva ao final da jornada de trabalho]
3	Indolência1	[Cansaço ao se levantar sem disposição para realizar o trabalho]
4	Ilusão pelo trabalho1	[Envolvimento com facilidade nos problemas dos outros]
5	Ilusão pelo trabalho2	[Tratamento de algumas pessoas como se fossem da minha família]
6	Indolência2	[Necessidade de desprendimento de grande esforço para realizar minhas tarefas laborais]
7	Culpa1	[Crença de que eu poderia fazer mais pelas pessoas assistidas por mim]
8	Indolência3	[Sentimento de que meu salário é desproporcional às funções que executo]
9	Ilusão pelo trabalho3	[Sentimento de que sou uma referência para as pessoas que lido diariamente]
10	Indolência4	[Sensação de pouca vitalidade, desanimado (a)]
11	Indolência5	[Sentimento de não realização com o meu trabalho]
12	Ilusão pelo trabalho4	[Pouca sensação de amor pelo meu trabalho]
13	Desgaste psíquico3	[Descrença naquilo que realizo profissionalmente]
14	Indolência6	[Ausência de forças para conseguir algum resultado significativo]
15	Culpa2	[Sentimento de que está no emprego apenas por causa do salário]
16	Desgaste psíquico4	[Sentimento de maior estresse com as pessoas que atendo]
17	Culpa3	[Sentimento de responsabilidade pelos problemas das pessoas que atendo]
18	Culpa4	[Sentimento de que as pessoas me culpam pelos seus problemas]
19	Ilusão pelo trabalho5	[Pensamento de que não importa o que eu faça, nada vai mudar no meu trabalho]
20	Culpa5	[Sentimento de que não acredito mais na profissão que exerço]

Fonte: Adaptado de Jbeili (2008).

Segundo Pinho e Mattos (2018) e Rocha et al. (2020), o *Maslach Burnout Inventory* (MBI) é a versão mais genérica para a identificação da síndrome em ambientes organizacionais e suas variações estão entre as principais ferramentas para a identificação do Burnout, sendo utilizadas em diversos estudos nacionais e internacionais.

Com o questionário, buscou-se identificar a percepção do respondente sobre a ocorrência das situações descritas nos fraseados antes e durante a aplicação do ensino remoto. A frequência da ocorrência das situações apresentadas foi medida por meio de escala tipo *Likert* com as seguintes ancoragens: 1–Nunca |2–Anualmente |3–Mensalmente |4–Semanalmente |5–Diariamente. O questionário foi aplicado no período de 18 de abril de 2022 a 31 de maio de 2022, com o retorno de 50 respostas válidas, representando um retorno de 6,13%. Assim, o

quantitativo de respostas obtidas não possibilitou calcular o erro amostral, mas se mostra adequado à proposta da investigação que foi o entendimento das peculiaridades decorrentes do ensino remoto na síndrome de Burnout.

Os questionários recebidos foram depurados e todos foram considerados válidos. Da planilha gerada pelo *Google Forms*, foram importados os dados para uma planilha do *software* estatístico PSPP, onde foram calculadas as tabelas de frequência sobre o perfil dos respondentes, o escore médio e a classificação atual da síndrome de Burnout entre os respondentes. Foi realizado também o teste de aderência à Curva Normal dos dados (para determinação da forma conveniente de comparar médias), e a comparação de médias entre os escores da síndrome de Burnout antes e durante a aplicação do ensino na modalidade remota (trabalho remoto). Para a classificação do escore médio utilizou-se o seguinte critério, sugerido por Jbeili (2008):

- 20 pontos: nenhum indício da Burnout;
- 21 a 40 pontos: possibilidade de desenvolver Burnout;
- 41 a 60 pontos: fase inicial do Burnout;
- 61 a 80 pontos: o Burnout começa a se instalar. Neste caso, recomenda-se ajuda profissional para prevenir o agravamento dos sintomas;
- 81 a 100 pontos: possibilidade de estar em fase considerável do Burnout.

A comparação das médias, por sua vez, permitiu testar a hipótese de que os escores de Síndrome de Burnout anteriores ao ensino remoto são iguais às médias durante a aplicação da modalidade.

Como reflexo dos resultados obtidos por Lima (2010), Correa-Correa et al. (2010) e Rocha et al. (2020), também foi realizado teste para levantar a influência do gênero no Burnout, comparando as médias apresentadas pelos respondentes de cada gênero. As influências da titulação, faixa etária e preferência pela modalidade de ensino remoto não foram possíveis de serem levantadas devido ao fato da quase totalidade dos respondentes serem doutores, estarem na mesma faixa etária e apresentarem preferência pela mesma modalidade de aplicação.

4. Apresentação e discussão dos resultados

4.1 Perfil dos respondentes

Quando analisado o perfil dos respondentes, no que se refere à faixa etária, como mostrado na Tabela 2, a maioria tem idade entre 36 e 55 anos. Metade possui entre 36 e 45 anos e a segunda faixa com maior frequência foi a entre 46 e 55 anos.

Tabela 2 Faixa etária dos respondentes

Faixa etária	N	%	% acumulado
36 a 45	25	50,0	
46 a 55	14	28,0	78,0
56 a 65	7	14,0	92,0
25 a 35	3	6,0	98,0
66 a 75	1	2,0	100,0
Total	50	100,0	

Fonte: elaborado pelos autores, 2023.

Com relação ao gênero, houve uma distribuição quase igual entre pessoas do sexo feminino (56%) e masculino (44%). Já com relação à titulação, a grande maioria (96%) possui título de Doutor. Dos professores respondentes da Universidade Alfa, 66% estão lotados nos campi de Diamantina, 12% no Campus de Teófilo Otoni, 8% no Campus de Unaí e 2% no Campus de Janaúba. Sobre a modalidade de ensino preferida, 90% declararam preferir o ensino presencial e apenas 10% o ensino remoto.

A maior preferência pelo ensino presencial também foi evidenciada na avaliação do ensino remoto pelos respondentes. Como pode ser visto na Tabela 3 a seguir, a maioria (86% de percentual acumulado) declarou enfrentar dificuldades no trabalho remoto. Apenas 4% dos respondentes afirmaram atingir os objetivos pedagógicos sem dificuldade.

Tabela 3 Avaliação da modalidade ensino remoto

Considerações	N	%	% acumulado
É possível atingir os objetivos pedagógicos estabelecidos, porém há muitas dificuldades.	20	0,0	40,0
Não é possível cumprir os objetivos pedagógicos estabelecidos, na sua totalidade (totalmente).	14	28,0	68,0
É possível atingir os objetivos pedagógicos estabelecidos, porém há algumas dificuldades.	9	18,0	86,0
É possível atingir os objetivos pedagógicos estabelecidos, porém há poucas dificuldades.	5	10,0	96,0
É possível atingir os objetivos pedagógicos estabelecidos, sem nenhuma dificuldade.	2	4,0	100,0
Total			100,0

Fonte: elaborado pelos autores, 2023.

Em suma, os respondentes estão, na sua maioria, na faixa etária de 36 a 55 anos, possuem título de Doutor, estão lotados nos campi de Diamantina, preferem o ensino presencial e declaram encontrar dificuldade para atingir os objetivos pedagógicos estabelecidos no formato remoto.

4.2 Influência da adoção do trabalho remoto na ampliação da síndrome de burnout

Antes de abordar os aspectos diretamente relacionados à síndrome de Burnout, foi questionado aos professores da Universidade Alfa sobre até três dificuldades encontradas por eles para executar o trabalho remotamente. Como pode ser visto na Tabela 3, as principais dificuldades relatadas foram: dificuldade para interação professor-aluno (46%); dispersão e pouco envolvimento dos discentes (40%); estrutura física institucional inadequada (32%); necessidade de desenvolvimento de habilidades do docente (22%); e, dificuldades para realizar avaliações dos alunos (16%). Apenas 10% dos respondentes não relataram ter identificado dificuldades.

Tabela 4 Dificuldades identificadas durante o trabalho remoto

Dificuldades	N	%
Dificuldade para interação professor-aluno.	23	46
Dispersão e pouco envolvimento dos discentes.	20	40
Estrutura física institucional inadequada	16	32
Necessidade de desenvolvimento de habilidades do docente.	11	22
Dificuldade para realizar avaliação.	8	16
Dificuldades para conexão da internet.	6	12
Dificuldades para os alunos se concentrarem.	5	10
Ausência de espaço privativo para as aulas.	4	8
Aumento do tempo do trabalho.	3	6
Dificuldade de realizar atendimento aos alunos.	2	4
Impossibilidade para realização de aulas práticas/laboratoriais.	2	4
Outras.	14	28
Não citou dificuldades.	5	10

Obs. Esta questão permite respostas múltiplas.

Fonte: elaborado pelos autores, 2023.

As dificuldades relatadas anteriormente podem ter tornado o trabalho docente, que em condições normais já foi considerado complexo por Lima (2010) e Paiva, Gomes e Helal (2015), ainda mais difícil para ser executado de forma remota.

Apesar das dificuldades identificadas, também foram citados alguns benefícios obtidos pelos professores a partir do momento que passaram a trabalhar remotamente. Quando questionados sobre até três benefícios identificados com o trabalho remoto, os principais relatados foram: conhecimento de novos recursos pedagógicos e tecnologias de ensino (16%); maior facilidade para participação dos alunos nas aulas (14%); facilidade para organização dos conteúdos (14%); facilidade para realização de reuniões de trabalho (12%); otimização do tempo (12%); não precisar se deslocar até o trabalho (10%); e, flexibilidade do horário de trabalho (8%).

Tabela 5 - Benefícios obtidos com o trabalho remoto

Benefícios	N	%
Conhecimento de novos recursos pedagógicos e tecnologias de ensino.	8	16
Maior facilidade para participação dos alunos nas aulas.	7	14
Facilidade para organização dos conteúdos.	7	14
Facilidade para realização de reuniões de trabalho.	6	12
Otimização do tempo.	6	12
Não precisar se deslocar até o trabalho.	5	10
Flexibilidade do horário de trabalho.	4	8
Facilidade para registro das atividades.	3	6
Conforto de casa.	3	6
Possibilidade de conciliar trabalho com acompanhamento de filhos e família.	3	6
Possibilidade de os discentes reverem a aula gravada.	3	6
Capacidade de interação com pessoas em diferentes locais.	3	6
Possibilidade de realização de atividades assíncronas.	2	4
Outras.	11	22
Não citou benefícios.	12	24

Obs. Esta questão permite respostas múltiplas.

Fonte: elaborado pelos autores, 2023.

Grande parte destes benefícios diz respeito ao fato de na Universidade Alfa, durante o período de isolamento social resultante da Pandemia da Covid-19, grande parte dos profissionais de ensino passaram a utilizar as tecnologias da informação para o desenvolvimento de suas atividades, com destaque para o uso do *Google Meet* para reuniões de trabalho e aulas síncronas e do *Google Classroom* para organização dos conteúdos pedagógicos e aulas assíncronas.

Observa-se que o percentual de pessoas que não citaram benefícios (24%) foi bem maior que o percentual dos que não apontaram dificuldades durante o trabalho remoto. Este quadro está alinhado ao fato de, apesar de alguns benefícios, a maioria absoluta dos professores respondentes da Universidade Alfa preferem a modalidade de trabalho presencial.

Além disso, foi questionado se os docentes consideram que o trabalho remoto contribuiu para o desenvolvimento ou intensificação de alguns dos sintomas característicos da síndrome de Burnout. Como resposta, a maior parte dos respondentes (66%) afirmou que sim, sendo que apenas 34% consideraram que o trabalho remoto não surtiu impacto neste aspecto. Com a opção de citarem até três fatores relacionados ao trabalho remoto que provocaram o desenvolvimento ou ampliação dos sintomas do Burnout, foram destacados: falta de interação social (22%); ausência de horário fixo de trabalho, dificultando o estabelecimento de uma rotina (14%); desinteresse do público-alvo (12%); excesso de trabalho (12%); e, excesso de reuniões (8%). Cabe destacar que esta questão não se aplica aos 34% dos entrevistados que afirmaram não

terem sido impactados pelo trabalho remoto no que diz respeito ao desenvolvimento ou ampliação do Burnout.

Tabela 6 - Fatores relacionados ao trabalho remoto que levaram ao desenvolvimento ou à ampliação do Burnout

Fatores relacionados	N	%
Falta de interação social.	11	22
Ausência de horário fixo de trabalho, dificultando o estabelecimento de rotina.	7	14
Desinteresse do público-alvo.	6	12
Excesso de trabalho.	6	12
Excesso de reuniões.	4	8
Falta de <i>feedback</i> e reconhecimento das atividades realizadas.	3	6
Pouco tempo para reformular o conteúdo, adequando-o para o formato remoto.	3	6
Falta de suporte institucional.	3	6
Outros.	16	32
Não citou fatores relacionados.	6	12
Não se aplica.	17	34

Obs. Esta questão permite respostas múltiplas.

Fonte: elaborado pelos autores, 2023.

Como citado na seção sobre os procedimentos metodológicos, a influência da adoção do trabalho remoto na ampliação da síndrome de Burnout entre os docentes da amostra foi mensurada por meio da comparação dos escores médios levantados pelo questionário, que por sua vez foi inspirado no MBI (Jbelli, 2008). Assim, foi solicitado o posicionamento dos docentes da Universidade Alfa sobre vinte afirmações que estão relacionadas às seguintes dimensões: ilusão pelo trabalho (5 questões), desgaste psíquico (4 questões), indolência (6 questões) e culpa (5 questões).

Para cada afirmação foi dada a opção pelas escalas que variam de Nunca (pontuando 1) a Diariamente (pontuando 5), como já apresentado nos procedimentos metodológicos. Estas escalas permitiram o estabelecimento de médias e dos níveis do Burnout antes e durante o trabalho remoto.

As médias das respostas obtidas para cada fraseado referente à percepção do trabalho docente antes e durante o trabalho remoto seguem apresentadas na Tabela 7, a seguir:

Tabela 7 - Médias dos fatores relacionados ao Burnout antes e durante o trabalho remoto

Fraseado	Média Antes	Média Durante	Diferença
Crença de que eu poderia fazer mais pelas pessoas assistidas por mim.	2,9	3,4	0,5
Exaustão excessiva ao final da jornada de trabalho.	2,6	3,3	0,7
Desprendimento de grande esforço para realizar tarefas laborais.	2,3	3,3	1,0
Sensação de pouca vitalidade, desanimado (a).	2,5	3,3	0,8
Esgotamento emocional em relação ao meu trabalho.	2,5	3,2	0,7
Cansaço ao se levantar sem disposição para realizar o trabalho.	2,4	3,2	0,8
Envolvimento com facilidade nos problemas dos outros.	2,8	3,0	0,2
Sentimento de que sou uma referência para as pessoas que lido diariamente.	2,9	3,0	0,1
Sentimento de que meu salário é desproporcional às funções que executo.	2,5	2,9	0,4
Sentimento de não realização com o meu trabalho.	1,9	2,9	1,0
Ausência de forças para conseguir algum resultado significativo.	1,8	2,9	1,1
Pensamento de que não importa o que eu faça, nada vai mudar no meu trabalho.	2,1	2,9	0,8
Sentimento de responsabilidade pelos problemas das pessoas que atendo.	2,4	2,8	0,4
Sentimento de maior estresse com as pessoas que atendo.	2,1	2,8	0,7
Tratamento de algumas pessoas como se fossem da minha família.	2,6	2,7	0,1
Descrença naquilo que realizo profissionalmente.	1,6	2,6	1,0
Pouca sensação de amor pelo meu trabalho.	1,4	2,3	0,9
Sentimento de que não acredito mais na profissão que exerço.	1,4	2,3	0,9

Fraseado	Média Antes	Média Durante	Diferença
Crença de que eu poderia fazer mais pelas pessoas assistidas por mim.	2,9	3,4	0,5
Exaustão excessiva ao final da jornada de trabalho.	2,6	3,3	0,7
Desprendimento de grande esforço para realizar tarefas laborais.	2,3	3,3	1,0
Sensação de pouca vitalidade, desanimado (a).	2,5	3,3	0,8
Esgotamento emocional em relação ao meu trabalho.	2,5	3,2	0,7
Cansaço ao se levantar sem disposição para realizar o trabalho.	2,4	3,2	0,8
Envolvimento com facilidade nos problemas dos outros.	2,8	3,0	0,2
Sentimento de que está no emprego apenas por causa do salário.	1,4	2,1	0,7
Sentimento de que as pessoas me culpam pelos seus problemas.	1,6	1,9	0,3
Média Geral	2,2	2,8	0,6

Fonte: elaborado pelos autores, 2023.

Na Tabela 7 podemos observar que, apesar da ampliação das médias em todos os fatores relacionados ao Burnout durante o trabalho remoto, as mais impactadas foram: ausência de forças para conseguir algum resultado significativo; necessidade de desprendimento de grande esforço para realizar tarefas laborais; sentimento de não realização com o meu trabalho; descrença naquilo que realizo profissionalmente; pouca sensação de amor pelo meu trabalho; e, sentimento de que não acredito mais na profissão que exerço. Observa-se que os fatores mais impactados estão relacionados, principalmente, à exaustão emocional e à baixa realização pessoal no trabalho (Carlotto, 2002).

Por outro lado, as variáveis menos impactadas foram: sentimento de que sou uma referência para as pessoas que lido diariamente; tratamento de algumas pessoas como se fossem da minha família; envolvimento com facilidade nos problemas dos outros; sentimento de que as pessoas me culpam pelos seus problemas. Tais resultados parecem refletir o fato de o trabalho remoto ter ampliado o isolamento dos professores no que se refere a seus pares, demais colegas de trabalho e público-alvo, uma vez que todas estas variáveis estão relacionadas à um processo de proximidade entre pessoas.

Ao considerar a soma dos escores, a Tabela 8 a seguir, ilustra os valores das estatísticas descritivas dos níveis de síndrome de Burnout antes e durante a aplicação do ensino remoto:

Tabela 8 - Estatísticas descritivas dos escores de Síndrome de Burnout

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Escore antes	50	22	83	44,02	15,049
Escore durante	50	23	100	57,76	21,722
Diferença	50	-15	60	13,74	18,831
Válidos	50				

Fonte: elaborado pelos autores, 2023.

Como pode-se perceber, houve caso em que o respondente atingiu o escore máximo (100 pontos) durante o trabalho remoto, indicando fase crítica de Burnout (Jbelli, 2008, Novelli & Jorge, 2017). Não houve, entretanto, respondente que não apresentasse indício de Burnout, pois o escore mínimo, tanto antes quanto durante, foi de 22 pontos, indicando possibilidade de desenvolvimento da Síndrome. Segundo a Tabela 7, é possível perceber também que, na média, os respondentes estão na fase inicial da síndrome de Burnout, sendo aconselhável a busca por ajuda profissional. O valor reduzido do desvio padrão indica que há pouca dispersão nos valores dos escores, ou seja, há uniformidade na situação de se necessitar de ajuda profissional.

Com relação à ampliação da Síndrome, essa também foi mensurada por meio da diferença entre os escores apresentados antes e durante o trabalho remoto. Houve caso em que o trabalho remoto reduziu o escore, indicando que o respondente se adaptou a este formato de

trabalho, e caso em que o escore foi aumentado em 60 pontos, indicando que o respondente, no mínimo, ultrapassou a fase inicial do Burnout ao realizar esta nova modalidade de trabalho.

Para afirmar que, entre os respondentes, a média dos escores antes do trabalho remoto é diferente da média dos escores durante o mesmo, foi necessário a realização de um teste de médias. Para a escolha do teste mais apropriado, primeiramente verificou-se a normalidade dos dados por meio do teste de *Kolmogorov-Smirnov*. O p-valor para os escores antes do trabalho remoto foi de 0,010, inferior ao valor de α (α) de 0,05, indicando a não normalidade dos dados. Já o p-valor para os escores durante o trabalho remoto foi de 0,20, indicando a normalidade. Diante desses resultados optou-se pelo uso do teste não-paramétrico de *Wilcoxon*, uma vez que uma das variáveis não apresentou distribuição normal. A Tabela 9, a seguir, expõe os resultados do teste.

Tabela 9 - Resultados do teste de média

	N	Média Ranks	dosSoma Ranks	dos Z	p
Ranks Negativos	11 ^a	13,27	146,00		
Ranks Positivos	36 ^b	27,28	982,00		
Iguais	3 ^c				
Total	50			-4,425	,000

a. nível durante < nível antes; b. nível durante > nível antes; c. nível durante = nível antes

b. Fonte: elaborado pelos autores, 2023.

Considerando α de 0,05, o resultado do teste de média (p-valor < α) indica que as médias são diferentes, ou seja, pode-se afirmar que, na amostra analisada, a média dos escores de Burnout antes do trabalho remoto é menor que a média durante o trabalho remoto. Neste íterim, pode-se indicar que o trabalho remoto fomentou o aumento dos escores da síndrome de Burnout entre os docentes que participaram da pesquisa.

Analisando os escores de cada dimensão que compõem MBI (Jbelli, 2008; Novelli; Jorge, 2017), observa-se que a dimensão “Desgaste psíquico” apresentou a maior média durante o trabalho remoto, ao passo que anteriormente a maior média era apresentada pela dimensão “Ilusão pelo trabalho”. Essa mudança nas médias das dimensões mostra: (i) a ampliação dos escores durante o trabalho remoto; e, (ii) a mudança na estrutura dos fatores que levam à síndrome de Burnout com o advento do trabalho remoto.

Tabela 10 - Médias dos escores por dimensão

Dimensão	Média Antes	Média Durante
Ilusão pelo trabalho	2,38	2,82
Desgaste psíquico	2,21	3,01
Indolência	1,94	2,69
Culpa	1,93	2,14

Fonte: elaborado pelos autores, 2023.

A elevação do “Desgaste psíquico” acima das outras dimensões corrobora a hipótese de que a alteração no formato de trabalho foi realizada sem a devida preparação, tanto da parte estrutural e de recursos, quanto da parte da capacitação para o novo formato de trabalho, o que ampliou ainda mais as dificuldades enfrentadas pelos professores universitários já descritas em Lima (2010), Paiva, Gomes e Helal (2015) e Pinho e Mattos (2018).

4.3 Influência do gênero na síndrome de burnout

Para analisar a influência do gênero no escore da síndrome de Burnout durante o trabalho remoto, realizou-se teste de média, comparando valores de cada gênero. O resultado é exposto na Tabela 11, a seguir.

Tabela 11 - Escores de Síndrome de Burnout durante trabalho remoto por gênero

Gênero	N	Média	Desvio Padrão
Masculino	22	55,86	23,797
Feminino	28	59,25	20,264

Fonte: elaborado pelos autores, 2023.

O teste apresentou p-valor de 0,597 para os escores obtidos para o período do trabalho remoto, por isso, adotando-se $\alpha=0,05$, o resultado mostra que as médias dos gêneros podem ser consideradas iguais. Como o teste *Mann-Whitney* para os escores obtidos para o período anterior à pandemia obteve $\text{Sig}>0,05$, aceitando que as médias são iguais também para aquele período, não podemos afirmar que havia disparidades significativas quando considerado o gênero. Deste modo, entendemos que a pequena disparidade das médias entre os gêneros durante o trabalho remoto não se deve apenas à nova dinâmica do trabalho. Portanto, na amostra analisada, apesar da incidência um pouco maior nos docentes do gênero feminino, o gênero não influenciou significativamente o escore da síndrome de Burnout, não reforçando os achados de Lima (2010), Correa-Correa et al. (2010) e Rocha et al. (2020). Apesar de Rocha et al. (2020) considerarem que alguns fatores psicossociais (deveres duplos de casa e trabalho; papéis sociais relacionados ao gênero e expectativas sociais; riscos de assédio sexual no trabalho; e, violência doméstica) estão associados a um maior risco de Burnout para o gênero feminino, no que se refere à amostra pesquisada, não podemos reforçar a relevância destes fatores diante da pequena disparidade entre gêneros identificada.

5 Considerações finais

Diante do objetivo de analisar a influência do trabalho remoto no desenvolvimento de sintomas característicos da síndrome de Burnout em professores da Universidade Alfa, os resultados deste estudo demonstram uma ampliação considerável nas médias dos escores obtidos para os fatores relacionados à Síndrome, principalmente no que diz respeito à ausência de forças para conseguir algum resultado significativo; necessidade de desprendimento de grande esforço para realizar tarefas laborais; sentimento de não realização com o trabalho; descrença naquilo que realiza profissionalmente; pouca sensação de amor pelo trabalho; e, descrença na profissão exercida. Não foram identificadas diferenças significativas nas médias das somas dos escores durante o trabalho remoto quando analisados os diferentes gêneros separadamente.

Apesar do apontamento de alguns benefícios auferidos com o trabalho remoto, a maioria absoluta dos professores respondentes da Universidade Alfa prefere a modalidade de trabalho presencial, diante de muitas dificuldades enfrentadas para o alcance dos objetivos pedagógicos remotamente. Tais dificuldades impactaram na ampliação ou desenvolvimento do Burnout, estando como principais fatores motivadores identificados a falta de interação social; a ausência de horário fixo de trabalho, dificultando o estabelecimento de uma rotina; o desinteresse do público-alvo; o excesso de trabalho e de reuniões; e, a necessidade de maior suporte institucional.

Outro aspecto relevante identificado com este estudo, para além da ampliação de todos os escores durante o trabalho remoto, com destaque para a dimensão “Desgaste psíquico”, foi a alteração na estrutura dos fatores que levam à síndrome de Burnout com o advento do trabalho

remoto. Para o período anterior à adesão deste formato de trabalho, a maior média apresentada foi para a dimensão “Ilusão pelo trabalho”.

Diante das constatações do estudo, cabe a reflexão de que assim como em muitos contextos universitários, há na Universidade Alfa um percentual considerável de professores com sintomas característicos da síndrome de Burnout, quadro que foi agravado pelo contexto da pandemia da Covid 19, o qual fomentou o isolamento social e a realização do trabalho docente remotamente. Assim, como a Universidade está retomando o modelo de trabalho presencial (Portaria n. 1466, de 3 de junho de 2022), nos parece necessária a implementação de estratégias organizacionais mais efetivas para o combater a síndrome de Burnout, promovendo o bem-estar no trabalho e a saúde mental e física dos professores. Além de melhorar o ambiente de trabalho, a implementação de tais estratégias poderá contribuir para o alcance de melhores resultados de ensino e aprendizagem.

Como o baixo percentual de respostas ao questionário foi a principal limitação do estudo, sugerimos para pesquisas futuras a ampliação da amostra e o aprofundamento da compreensão do fenômeno também com o uso de métodos qualitativos para facilitar o entendimento das características dos aspectos determinantes do Burnout em professores universitários, seja de modo remoto ou presencial.

Agradecimentos

Agradecimentos à Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri pelo apoio para elaboração e apresentação deste estudo.

Referências

Araújo, D. N., Oliveira, L. C., Rocha, F. N., & Bernardino, A. V. S. (2021). Aumento da incidência de síndrome de Burnout nas atividades laborais durante a pandemia de COVID-19. *Mosaico – Revista Multidisciplinar de Humanidades*, 12(2) 85-90.

Brasil – Ministério da Saúde. (2022). Síndrome de Burnout: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>.

Carlotto, M. S. (2002). A síndrome de burnout e o trabalho docente. *Psicologia em Estudo*, 7(1), 21-29.

Correa-Correa, Z., Muñoz-Zambrano, I., Chaparro, A. F. (2010). Síndrome de Burnout en docentes de universidades de Popayán, Colombia. *Revista de Salud Pública*, 12(4).

Jbelli, C. (2008). Questionário preliminar de identificação da Burnout. <http://www.manoel.pro.br/avaliacaoburnout.pdf>.

Lima, M. F. E. M. (2010). Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a: estudo de caso de uma IFES. *Desafio: Revista Economia e Administração*, 11(23), 25-35.

Maric, N., Mandic-Rajcevic, S., Maksimovic, N., Bular, B. (2021). Professional Stress and Burnout Syndrome in Teachers: Are There Differences Among the Republic of Srpska Regions? *Scr Med*, 52(1), 28-37.

Moll, V., Meissen, H., Pappas, S., Xu, K., Rimawi, R., Buchman, T., Fisher, L., Bakshi, V., Zellinger, M., Coopersmith, C. M. (2022). The Coronavirus Disease 2019 Pandemic Impacts

Burnout Syndrome Differently Among Multiprofessional Critical Care Clinicians—A Longitudinal Survey Study. *Critical Care Medicine*, 50(3).

Mota, A. F. B., Giannini, S. P. P., Oliveira, I. B., Paparelli, R., Dornelas, R., Ferreira, L. P. (2019). Voice Disorder and Burnout Syndrome in Teachers. *Journal of Voice*, 33(4).

Novelli, C. O., Jorge, N. C. S. B. (2017). *Avaliação de Sintomas Relacionados à Síndrome de Burnout entre Profissionais do Magistério Superior. Trabalho de Conclusão de Curso*. Centro de Educação Física e Desportos. Universidade Federal do Espírito Santo.

Paiva, K. C. M., Gomes, M. A. N., Helal, D. H. (2015). Estresse Ocupacional e Síndrome de Burnout: proposição de um modelo integrativo e perspectivas de pesquisa junto a docentes do ensino superior. *Gestão & Planejamento*, 16(3), 285-309.

Pinho, J. F., Mattos, C. A. C. (2018). A Síndrome de Burnout em Professores: uma investigação na Escola de Aplicação da Universidade Federal do Pará. *Caderno de Administração*, 26(2).

Rocha, F. L. R., Jesus, L. C., Marziale, M. H. P., Henriques, S. H.; Marôco, J., Campos, J. A. D. B. (2020). Burnout syndrome in university professors and academic staff members: psychometric properties of the Copenhagen Burnout Inventory—Brazilian version. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 33(11).

“Universidade Alfa”. (2022). Quadro demonstrativo de cargos vagos e ocupados da carreira professor de magistério superior. 27 de janeiro de 2022.

“Universidade Alfa”. Portaria nº 618, de 17 de março de 2020. http://www.universidadealfa.edu.br/formularios/doc_download/8904-2020-portaria-618.html?lang=pt_BR.utf8%2C+pt_BR.UT.

“Universidade Alfa”. Portaria n.º 1466, de 3 de junho de 2022. <https://portal.universidadealfa.edu.br/noticias/2022/nova-portaria-sobre-trabalho-presencial-no-contexto-da-covid-19-entra-em-vigor-nesta-data>