

**UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE  
DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*  
EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL**

**ARIANE CRISTINA SILVA BORGES**

**REFLEXOS DO *HOME OFFICE* NA SAÚDE EMOCIONAL DURANTE  
A PANDEMIA DE COVID-19**

**IJUÍ – RS**

**2022**

**ARIANE CRISTINA SILVA BORGES**

**REFLEXOS DO *HOME OFFICE* NA SAÚDE EMOCIONAL DURANTE A  
PANDEMIA DE COVID-19**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Desenvolvimento Regional, área de concentração Planejamento e Gestão, linha de pesquisa Gestão de Organizações e Dinâmicas de Mercado, da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – Unijuí – como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Regional.

Orientador: Prof. Dr. Daniel Knebel Baggio

Coorientador: Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes

**IJUÍ – RS**

**2022**





## AGRADECIMENTOS

Inicio agradecendo primeiro a Deus, por me manter em pé durante toda essa etapa, me dando saúde, sabedoria, discernimento e força, a Ele toda honra e toda glória.

Ao meu marido Guilherme, meu amor, obrigada por ser meu maior incentivador, minha base e meu refúgio, por acreditar em mim e por não me deixar fraquejar. Você é parte basal desta conquista. Sem seu apoio, compreensão, carinho e dedicação ao cuidado com nosso pequeno, não sei como teria sido.

Ao meu filho, Heitor, minha vida, que ainda tão pequeno e sem fazer ideia do porquê a mamãe estava tão ausente, sempre estudando, é minha maior motivação para ir em busca dos meus sonhos e conquistas. É por você, filho, que a mamãe estará sempre em busca de ser alguém melhor e de fazer o meu melhor, para que lá na frente você possa se orgulhar e se espelhar.

Aos meus pais, que mesmo sem saber o que significa me tornar mestre, me ensinaram desde criança, que nossa maior riqueza e a maior herança que podiam me dar era a educação. Em especial, a minha mãe (*in memoriam*) que mesmo estando tão longe, tenho certeza, que esteve ao meu lado me dando força, garra e determinação para enfrentar todos os desafios que enfrentei nessa jornada.

Aos meus irmãos e amigos, que entenderam e respeitaram minha ausência durante todo o processo. E em especial, ao Leonardo Chain, meu amigo do peito e que entrou comigo nesse desafio, à Mônica Moreira e ao Danyel Erich, presentes que o programa me deu e que junto comigo, estudaram, escreveram, riram, choraram, comemoraram e o mais importante, seguraram minhas mãos e foram meu suporte durante toda essa caminhada. Sem vocês tudo teria sido diferente, obrigada por tudo!

Ao meu orientador, professor Dr. Daniel Knebel Baggio, muito obrigada por tornar esse processo possível. Desde o início, você confiou em mim e me ajudou a ver como poderia ser leve e haver felicidade durante o caminho, mesmo com tantas demandas (conciliando trabalho, casa, filho, etc.).

Ao querido coorientador, prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes, dono de um coração gigante, que sem pensar, aceitou embarcar nessa jornada comigo de braços abertos, sempre muito paciente e solícito. Obrigada por todo o conhecimento e tempo dedicado ao meu projeto.

Meus sinceros agradecimentos aos professores do programa por todo o conhecimento e dedicação às aulas, em especial ao prof. Dr. Nelson José Thesing, que além de professor, se tornou um amigo. Que esteve comigo desde o princípio, que me ajudou a achar meu caminho

dentro do programa e que me ouviu e me direcionou com muita sabedoria, mas também com muito carinho. Gratidão!

Não poderia deixar de agradecer à Nairana Radtke Caneppele Bussler e à Juliana da Fonseca Capssa Lima Sausen, por mesmo sem me conhecerem, me ajudarem nas dúvidas, me dando suporte, me indicando atalhos e me acolhendo nos momentos de dúvidas e inseguranças. Vocês são exemplos verdadeiros de “fazer o bem sem olhar a quem”. Obrigada meninas.

Agradeço, ainda, à Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, pela oportunidade de trilhar meu caminho como mestre e por todo o ajuste e suporte necessário aos alunos, no desafio que enfrentamos durante o processo, a pandemia da Covid-19, tornando o curso ainda que de maneira remota, uma experiência gratificante e promissora. Gratidão ao tempo, ao processo, aos encontros, aos desencontros, às angústias, às alegrias, aos ensinamentos e às conquistas. Que o mantra seja sempre: Continue a nadar!

## RESUMO

O contexto no ambiente de trabalho, onde há um descompasso entre aspectos ligados à organização e execução do mesmo e à saúde emocional do trabalhador, em especial durante a pandemia da Covid-19, pode resultar em sofrimento patogênico que, por sua vez, pode levar a um adoecimento do trabalhador. Por outro lado, o trabalho pode ser atribuído como algo positivo, que contribui para o desenvolvimento psíquico e físico do indivíduo, podendo levar os trabalhadores a uma condição de autorrealização e desenvolvimento. Assim sendo, o presente estudo se propôs a identificar os impactos do regime de *home office* na saúde emocional do trabalhador, durante a pandemia de Covid-19, bem como seus reflexos no florescimento dos trabalhadores. Para isso, desenvolveu-se uma pesquisa de caráter descritivo, com tratamento qualitativo e quantitativo dos dados, onde os sujeitos da pesquisa foram profissionais que trabalham ou trabalharam em algum momento da pandemia da Covid-19 na modalidade de *home office*. A coleta de dados realizou-se em uma fase apenas, dividindo-a em quatro partes no mesmo questionário semiestruturado que foi enviado através de plataformas digitais. Os dados foram interpretados e analisados a partir do método de análise de conteúdo, de estatística descritiva (média e desvio padrão) e, ainda, por estatísticas inferenciais: análise de correlações e regressões das variáveis, a partir do método de equações estruturais. Além disso, foi realizada uma triangulação dos dados, coletados pelas escalas, pela observação do pesquisador e suas relações com a teoria publicada. Este estudo permitiu concluir que embora tenha sentido contrário do que caminha a literatura, a Síndrome de *Burnout* não se manifestou entre os pesquisados, que se sentem pouco ou quase nada esgotados emocionalmente e, ainda, estes sentem-se realizados profissionalmente, ao mesmo tempo em que o florescimento/prosperidade no trabalho é evidenciado. Contudo, embora havendo achados extremamente relevantes e positivos entre os respondentes, alguns aspectos da saúde emocional ainda precisariam ser melhor estimulados quanto ao contexto de desempenho de seu trabalho, uma vez que indivíduos que mantêm suas emoções com características positivas, alcançam mais facilmente a felicidade, o florescimento, a vitalidade e a satisfação com a vida, elementos estes que proporcionam bem-estar físico e mental.

**Palavras-chave:** Trabalho. Saúde Emocional. *Home Office*. Pandemia Covid-19. *Burnout*. Florescimento no Trabalho.

## ABSTRACT

The context in the work environment, where there is a mismatch between aspects related to its organization and execution and the emotional health of the worker, especially during the covid-19 pandemic, can result in pathogenic suffering, which in turn can lead to an illness of the worker. On the other hand, work can be attributed as something positive, which contributes to the psychic and physical development of the individual, and can lead workers to a condition of self-fulfillment and development. Therefore, the present study is controlled to identify the impacts of the home office regime on the emotional health of the worker, during the Covid-19 pandemic, as well as its reflections on the flourishing of workers. For this, a descriptive research was developed, with qualitative and quantitative data treatment, where the research subjects were professionals who worked or worked at some point during the Covid-19 pandemic in the home office modality. Data collection was carried out in a single phase, dividing it into four parts in the same semi-structured format that was sent through digital platforms. The data were interpreted and analyzed based on the content analysis method, descriptive statistics (mean and standard deviation) and also by inferential statistics: analysis of correlations and regressions of the variables, based on the method of thought found. In addition, a triangulation of the data collected by the scales, by the researcher's observation and its relations with the published theory was carried out. This study concluded that, although it has the opposite direction of what the literature is going, the Burnout Syndrome did not manifest itself among the researched ones, who felt little or almost nothing emotionally drained and, still, they felt professionally accomplished, at the same time in that flourishing/prosperity at work is evidenced. However, although there were extremely relevant and positive findings, among the respondents, some aspects of emotional health would still need to be better stimulated in the context of work doing their job, since individuals who feel their emotions with positive characteristics more easily achieved happiness, flourishing, vitality and life, elements that provide physical and mental well-being.

**Keywords:** Job. Emotional Health. Home Office. Covid-19 Pandemic. Burnout. Blooming at Work.



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Elementos do florescimento.....	38
Figura 2 – Relação de impacto entre as dimensões.....	47
Figura 3 – Modelo de caminho inicial.....	54
Figura 4 – Modelo de caminho para o modelo proposto.....	56
Figura 5 – Modelo de caminho final.....	61
Figura 6 – Modelo de caminho inicial.....	63
Figura 7 – Modelo de caminho para o modelo proposto.....	65
Figura 8 – Modelo de caminho final.....	69
Figura 9 – Modelo de caminho inicial.....	71
Figura 10 – Modelo de caminho para o modelo proposto.....	73
Figura 11 – Modelo de caminho final.....	77

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Modalidade de trabalho escolhida após a pandemia.....	52
Gráfico 2 – Síntese da Saúde Emocional no Trabalho.....	85
Gráfico 3 – Síntese das dimensões da Síndrome de <i>Burnout</i> .....	87
Gráfico 4 – Síntese das dimensões do Florescimento no Trabalho.....	88
Gráfico 5 – Síntese das dimensões da Saúde Emocional no Trabalho .....	89

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – <i>Home office</i> e suas características.....	30
Quadro 2 – Dimensões da Síndrome de <i>Burnout</i> .....	42
Quadro 3 – Afirmativas da EFLOT.....	43
Quadro 4 – Afirmativas do EHWI.....	44
Quadro 5 – Relação das hipóteses divididas em suas dimensões.....	46
Quadro 6 – Critérios para avaliação do modelo de mensuração.....	55
Quadro 7 – Análise da Validade Discriminante do modelo.....	57
Quadro 8 – Critérios para avaliação do modelo estrutural.....	59

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa (n = 160) .....	48
Tabela 2 – Trabalho em <i>home office</i> dos pesquisados (n = 160) .....	49
Tabela 3 – Carga física e psicológica/cognitiva no trabalho <i>home office</i> (n = 160) .....	50
Tabela 4 – Alfa de Cronbach, Confiabilidade Composta e Variância Média Extraída.....	55
Tabela 5 – Cargas fatoriais cruzadas das variáveis observadas das dimensões.....	57
Tabela 6 – Critério de Fornell-Larcker e HTMT .....	58
Tabela 7 – Análise da multicolineariedade (VIF) .....	60
Tabela 8 – Análise do coeficiente de explicação ( $R^2$ ) e dos efeitos ( $f^2$ ) .....	60
Tabela 9 – Relevância preditiva do modelo .....	60
Tabela 10 – Relações entre as dimensões do modelo .....	61
Tabela 11 – Alfa de Cronbach, Confiabilidade Composta e Variância Média Extraída .....	64
Tabela 12 – Cargas fatoriais cruzadas das variáveis observadas das dimensões .....	65
Tabela 13 – Critério de Fornell-Larcker e HTMT .....	67
Tabela 14 – Análise da multicolineariedade (VIF) .....	67
Tabela 15 – Análise do coeficiente de explicação ( $R^2$ ) e dos efeitos ( $f^2$ ) .....	68
Tabela 16 – Relevância preditiva do modelo .....	68
Tabela 17 – Relações entre as dimensões do modelo .....	68
Tabela 18 – Alfa de Cronbach, Confiabilidade Composta e Variância Média Extraída .....	72
Tabela 19 – Cargas fatoriais cruzadas das variáveis observadas das dimensões.....	74
Tabela 20 – Critério de Fornell-Larcker e HTMT .....	75
Tabela 21 – Análise da multicolineariedade (VIF) .....	75
Tabela 22 – Análise do coeficiente de explicação ( $R^2$ ) e dos efeitos ( $f^2$ ) .....	76
Tabela 23 – Relevância preditiva do modelo .....	76
Tabela 24 – Relações entre as dimensões do modelo .....	76
Tabela 25 – Frequência, média e desvio padrão dos indicadores da dimensão Exaustão Emocional (n = 160) .....	79
Tabela 26 – Frequência, média e desvio padrão dos indicadores da dimensão Despersonalização (n = 160) .....	79
Tabela 27 – Frequência, média e desvio padrão dos indicadores da dimensão Realização Profissional (n = 160) .....	80
Tabela 28 – Frequência, média e desvio padrão dos indicadores da dimensão Emoções Positivas no Trabalho (n = 160) .....	81

Tabela 29 – Frequência, média e desvio padrão dos indicadores da dimensão Engajamento no Trabalho (n = 160) .....	81
Tabela 30 – Frequência, média e desvio padrão dos indicadores da dimensão Relacionamento Positivo no Trabalho (n = 160) .....	82
Tabela 31 – Frequência, média e desvio padrão dos indicadores da dimensão Significado e Propósito do Trabalho (n = 160) .....	82
Tabela 32 – Frequência, média e desvio padrão dos indicadores da dimensão Realização no Trabalho (n = 160) .....	83
Tabela 33 – Frequência, média e desvio padrão dos indicadores da dimensão Emoções Positivas (n = 160) .....	84
Tabela 34 – Frequência, média e desvio padrão dos indicadores da dimensão Emoções Negativas (n = 160) .....	84
Tabela 35 – Análise das dimensões da Síndrome de <i>Burnout</i> (n = 160) .....	86
Tabela 36 – Análise das dimensões do Florescimento no Trabalho (n = 160) .....	88
Tabela 37 – Análise das dimensões da Saúde Emocional no Trabalho (n = 160) .....	89

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AVC	Acidente Vascular Cerebral
CFC	Cargas Fatoriais Cruzadas
CID10 - Z73.0	Catálogo Internacional de Doenças
CID-11	Classificação Internacional de Doenças
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
Covid-19	<i>coronavirus disease 2019</i>
dG	distância geodésica
DOR	Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
DP	Despersonalização
D. P.	Desvio Padrão
d-ULS	distância euclidiana quadrada
EE	Exaustão Emocional
EEF	Esgotamento Emocional Familiar
EFLOT	Escala e Florescimento no Trabalho
EHWI	<i>Emotional Health Work Inventory</i>
EPT	Emoções Positivas no Trabalho
ET	Engajamento no Trabalho
FIW	<i>Flourishing of the Individual in the Workplace</i>
FIW-R	<i>Flourishing of the Individual in the Workplace - Reduced</i>
H	Hipótese
HTMT	<i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i>
ISET	Inventário de Saúde Emocional no Trabalho
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LER	Lesões por Esforços Repetitivos
MBI-GS	<i>Maslach Burnout Inventory – General Survey</i>
NFI	Índice de Ajuste Normado
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PLS-SEM	<i>Partial Least Squares Structural Equation Modelin</i>
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RPT	Relacionamentos Positivos no Trabalho
RRP	Reduzida Realização Profissional

RT	Realização no Trabalho
SEE	Síndrome do Esgotamento Emocional
SEN	Saúde Emocional Negativa
SEP	Saúde Emocional Positiva
SET	Saúde Emocional do Trabalhador
SPT	Sentido e Propósito do Trabalho
SQO	Soma dos Quadrados Observados
SQR	Soma dos Quadrados dos Resíduos
SRMR	<i>Standardized Root Mean Square Residuals</i>
TR	Trabalho Remoto
VIF	<i>Variance Inflation Factor</i>
VME	Variância Média Extraída
VL	Variável Latente
VO	Variável Observada
$\alpha$	Alfa de Cronbach
$\beta$	Coefficiente Estrutural
$f^2$	Tamanho do Efeito
$\lambda$	Carga Fatorial
$\rho_c$	Confiabilidade Composta
$Q^2$	Relevância Preditiva
$R^2$	Coefficiente de Explicação

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>16</b>
1.1 APRESENTAÇÃO DO TEMA .....	16
1.2 PROBLEMA.....	20
1.3 OBJETIVOS.....	23
<b>1.3.1 Objetivo geral.....</b>	<b>23</b>
<b>1.3.2 Objetivos específicos.....</b>	<b>23</b>
1.4 JUSTIFICATIVA.....	23
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>25</b>
2.1 O TRABALHO E SUA REPRESENTAÇÃO SIMBÓLICA.....	25
2.2 <i>HOME OFFICE</i> .....	27
2.3 PANDEMIA DE COVID-19 E O <i>HOME OFFICE</i> .....	31
2.4 SAÚDE EMOCIONAL NO TRABALHO E A SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i> .....	34
2.5 FLORESCIMENTO NO TRABALHO.....	31
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>40</b>
3.1 CLASSIFICAÇÃO E DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	40
3.2 SUJEITOS E INSTRUMENTOS DE PESQUISA.....	41
3.3 CLASSIFICAÇÃO DAS DIMENSÕES DAS ESCALAS.....	44
3.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DOS DADOS.....	45
<b>4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....</b>	<b>48</b>
4.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E PROFISSIONAL DOS PESQUISADOS.....	48
4.2 ANÁLISE DAS EQUAÇÕES ESTRUTURAIS.....	52
<b>4.2.1 Relação entre a Síndrome de <i>Burnout</i> e a Saúde Emocional no Trabalho.....</b>	<b>53</b>
<b>4.2.2 Relação entre o Florescimento e a Saúde Emocional no Trabalho.....</b>	<b>62</b>
<b>4.2.3 Relação entre a Síndrome de <i>Burnout</i> e o Florescimento no Trabalho.....</b>	<b>70</b>
4.3 ANÁLISE DOS INDICADORES DAS ESCALAS.....	78
<b>4.3.1 Escala de Síndrome de <i>Burnout</i>.....</b>	<b>78</b>
<b>4.3.2 Escala de Florescimento no Trabalho.....</b>	<b>81</b>
<b>4.3.3 Escala de Saúde Emocional no Trabalho.....</b>	<b>84</b>
4.4 ANÁLISE DAS DIMENSÕES DAS ESCALAS.....	86
<b>4.4.1 Escala de Síndrome de <i>Burnout</i>.....</b>	<b>86</b>
<b>4.4.2 Escala de Florescimento no Trabalho.....</b>	<b>87</b>
<b>4.4.3 Inventário de Saúde Emocional.....</b>	<b>89</b>



4.5 ENTRE O <i>BURNOUT</i> , O FLORESCIMENTO E A SAÚDE EMOCIONAL NO TRABALHO.....	91
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>94</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>97</b>
<b>APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO.....</b>	<b>105</b>

# 1 INTRODUÇÃO

## 1.1 APRESENTAÇÃO DO TEMA

Na história, o trabalho é conhecido como fator nuclear das relações sociais, de grande relevância, se fazendo presente na vida dos indivíduos de modo central. A partir da Revolução Industrial, acabou se constituindo como um referencial simbólico. Ainda que cada parte do mundo tenha vivenciado tal período de modo específico, as transformações que ocorreram a partir de então, transformaram a sociedade, automatizando e mecanizando o trabalho (OLIVEIRA, 2004).

Isto quer dizer que antes o trabalhador vendia através de seus produtos, seus saberes e habilidades, exercendo domínio de todo o processo produtivo, desde o início até o produto final, o que preservava a associação do trabalho manual e intelectual. Após a Revolução Industrial, o trabalhador passa a vender seu tempo e força de trabalho para as indústrias. Auxiliado agora pelo maquinário, perde-se a capacidade de domínio por parte do processo, num movimento de expropriação do trabalho, caracterizando, nesse momento histórico, uma acentuada exploração do tempo de trabalho em detrimento de maiores ganhos por parte das indústrias (OLIVEIRA, 2004).

Portanto, para Rifkin (2004), a 3ª Revolução Industrial, também conhecida como a Era da Informação, trouxe alterações significativas originadas do advento dos computadores e da *internet*, modificando novamente as comunicações, as técnicas e a produção industrial. Ainda, segundo o autor, efeitos positivos e negativos poderiam ser previstos, provenientes da automação dessa Revolução, tais como: formatos de empregos mais flexíveis, aumento do desemprego populacional, mais tempo livre disponível ao trabalhador e a impulsão da economia do Terceiro Setor como uma oportunidade de crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional.

No entanto, mesmo ocorrendo constantes transformações no mercado de trabalho e na sociedade de maneira geral, o trabalho permanece ocupando um espaço central na vida humana. O processo de evolução tecnológica e computacional modificou as relações sociais e a forma como os indivíduos desenvolvem suas atividades, inclusive as de trabalho, despontando uma nova forma de atuação profissional mais flexível, possibilitando ao trabalhador executar suas tarefas fora do ambiente de trabalho, interligado à empresa por meio de aparelhos eletrônicos, como computadores, telefones celulares, correio eletrônico, aplicativos e redes sociais. Tal cenário origina modalidades envoltas por essa realidade tecnológica, como o teletrabalho e o *home office* (ARAÚJO; LUA, 2021).

O *home office* é uma modalidade do chamado “teletrabalho”, onde o funcionário realiza suas atividades laborais fora do domínio físico da organização, tendo flexibilidade de exercê-las de maneira integral ou não, através do uso de ferramentas tecnológicas (SOBRATT, 2021). Estudos associam o surgimento do teletrabalho, em meados de 1970, com a crise do petróleo. No Brasil, o teletrabalho e, por consequência, o *home office* só foi reconhecido em dezembro de 2011, através da Lei nº. 12.551, que estabeleceu a não distinção entre o trabalho exercido dentro de uma organização e o teletrabalho.

Atenta-se para as quatro modalidades de teletrabalho: o teletrabalho realizado no domicílio, em telecentros comunitários ou locais, em telecentros satélites e em telecentros móveis. O objeto do presente estudo e o mais conhecido em todo o mundo é o teletrabalho em casa, o *home office*, devido a sua facilidade em aproveitar recursos existentes do empregado, e por ter implementação rápida e com baixo investimento (NOHARA *et al.*, 2010).

Pesquisas sobre o teletrabalho afirmam que existem vários aspectos positivos (vantagens) e negativos (desvantagens) quanto à implementação da modalidade. Em relação às vantagens, elas podem ser descritas tanto para a sociedade (redução do tráfego viário, redução dos gastos do governo, redução de poluentes, etc.), quanto para a empresa (redução de custos indiretos, maior produtividade relacionado a objetivos e remuneração por resultados, facilidade de expansão geográfica, etc.). Quanto às desvantagens, por sua vez, estas são descritas como desvantagens para as empresas (perda de confidencialidade dos dados empresariais, perda de hierarquia na empresa, conflitos entre os teletrabalhadores e os presenciais, etc.) como para os teletrabalhadores (maior insegurança no trabalho, falta de legislação específica, maior possibilidade de demissão em função da falta de contato com a empresa, etc.) (COSTA, 2007; NOHARA *et al.*, 2010).

Segundo Martins, em sua obra “A empresa e o valor do trabalho humano” (2015), o surgimento do teletrabalho não teria sido em benefício do homem, mas sim, em seu malefício, uma vez que os escraviza em aparelhos tecnológicos, misturando trabalho e diversão, prevalecendo a falência do ser humano em detrimento do seu valor social.

Tal modalidade de trabalho ganhou grande evidência com a pandemia do novo Coronavírus (Covid-19), que se instaurou no mundo no início de 2020, em que os países passaram a adotar medidas de distanciamento social para conter a disseminação e contaminação do vírus, havendo a necessidade de isolamento social. Posto isto, uma grande parte da população ativa foi instruída a trabalhar de casa, tornando o *home office* uma excelente alternativa (OIT, 2020).

Um estudo exploratório realizado na cidade de Hong Kong, avaliou os impactos do trabalho em casa durante a Covid-19 nos domínios do trabalho e da vida e concluiu que, embora o trabalho realizado em casa, *o home office*, tenha sido, em outros momentos, desejado e altamente favorável, a modalidade não provou ser uma das melhores opções para a maioria dos trabalhadores no cenário atual. Além disso, embora o interesse pela modalidade se mantenha, a sua forma atual deverá ser repensada, existindo melhores diretrizes e políticas públicas para regulação, tornando-a mais viável (VYAS; BUTAKHIEO, 2021).

No Brasil, um estudo similar buscou discutir os elementos vivenciados pelos trabalhadores com a implementação do trabalho remoto, *home office*, no contexto da pandemia da Covid-19 e obteve achados semelhantes ao descrito anteriormente. O estudo aponta que há elementos que trazem a possibilidade da adoção da modalidade *home office* como contribuinte para o crescimento da precariedade do trabalho, uma vez que, para sua implementação gera custos adicionais aos trabalhadores (compras de eletrônicos, mobílias, contratação de serviços de internet, etc.) e demanda espaço específico para que o trabalho se dê de forma tranquila por longos períodos de tempo.

Ainda, segundo Araújo e Lua (2021) a forma como se deu a implementação da modalidade *home office* no Brasil devido à pandemia da Covid-19, criou demandas e exigências quanto a condições laborais não reguladas, com potencial de incrementar riscos ocupacionais e ocorrência de adoecimentos, como Lesões por Esforços Repetitivos (LER), que representa um grupo de afecções do sistema musculoesquelético, e de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DOR), referentes a transtornos mentais relacionados ao trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2013), em seu relatório “A prevenção das Doenças Profissionais”, descreve que as doenças profissionais, ou relacionadas com atividade profissional, são fonte de extremo sofrimento e perdas no mundo do trabalho. E que, embora sejam responsáveis pela morte de seis vezes mais pessoas dos que os acidentes de trabalho, tais doenças mantêm-se invisíveis, em sua grande maioria. Permanecem um fenômeno generalizado as doenças profissionais bem conhecidas, tais como as pneumoconioses, sendo que as relativamente novas, como as de Perturbação Musculoesquelética (PME) e perturbações mentais estão cada vez mais frequentes.

Resultantes da rápida globalização, as mudanças tecnológicas, sociais e organizacionais no local de trabalho causam riscos emergentes e novos desafios. Com isso, novas formas de doenças profissionais estão aumentando sem que se implementem medidas adequadas de prevenção, controle e proteção. Entre os riscos emergentes, cabe destacar deficientes condições ergonômicas e os riscos psicossociais (OIT, 2013).

Fatores como aumento de horas de trabalho e redução de horas de lazer, condições físicas de trabalho inapropriadas, isolamento social, dificuldade de estabelecer uma relação entre trabalho e família, sobrecarga de cuidados domésticos e, principalmente, nos casos em que o *home office* coincidiu com cuidados de dependentes, especialmente os com filhos pequenos e de pessoas doentes, são descritos na literatura como favorecimento no surgimento do esgotamento emocional no trabalho ou também como é conhecido, Síndrome de *Burnout*, durante o contexto pandêmico (NABUCO; OLIVEIRA; AFONSO, 2020).

Embora a forma como se deu a passagem do trabalho para o *home office* contribua para tais agravamentos, compreende-se que o trabalho é um campo complexo, individual e multifatorial. Para Seligman (2011), que desenvolveu a teoria do bem-estar, ao direcionar o foco da percepção humana para os aspectos positivos em detrimento dos negativos, pode-se aumentar o bem-estar e gerar o florescimento humano. Assim, entende-se que é o resultado da proeminência destes aspectos positivos sobre a percepção de aspectos negativos.

Com o novo arranjo de trabalho sendo instaurado, em sua maioria, de forma compulsória e inesperada, os trabalhadores tiveram que se adaptar e também adaptar sua casa, que antes era entendida como um local de restauro e descanso, para ser seu novo espaço de trabalho (ARAÚJO; LUA, 2021). Soma-se a isso, outros aspectos oriundos desse novo arranjo, que são a dificuldade de equilíbrio com demandas domésticas, equilíbrio das relações com os demais membros da família, gestão das horas de trabalho e descanso, entre tantos outros, que muitas vezes, acabam gerando um conflito entre o trabalho e a família (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020).

Portanto, o contexto no ambiente de trabalho, especialmente durante a pandemia, parece apontar para um processo de esgotamento emocional, ora pela dificuldade de equilíbrio entre o trabalho e a família, ora pela sobrecarga de funções que a pandemia proporcionou para aquelas famílias que possuíam rede de apoio e/ou ajuda profissional em tarefas domésticas e que de forma repentina deixaram de ter, também pelo risco de contágio ou por efeitos adversos daqueles que já tiveram contato com a doença ou, ainda, pelo recorrente medo do desemprego. Nesse sentido, faz-se necessário compreender o processo de esgotamento emocional no trabalho, também conhecido como *Burnout* e os impactos (ou reflexos) que ele pode causar no âmbito familiar, tendo em vista que agora, casa e trabalho competem pelo mesmo espaço (ARAÚJO; LUA, 2021).

O trabalho, ao mesmo tempo em que produz coisas, transforma o sujeito de quem o faz e de quem o usufrui, o torna material simbólico, como também função estruturante da psique. Ou seja, tudo aquilo que é desempenhado como tarefa diária para operar a sociedade e que garante a subsistência do trabalhador, por consequência de sua família, possui também

significados psicológicos, que formam e transformam a identidade do Eu e do Outro na Consciência Individual e no Coletivo (BYINGTON, 2000).

Destarte, o tema do presente estudo é **os reflexos do *home office* na saúde emocional durante a pandemia da Covid-19**, compreendendo que as mudanças ocorridas nesse período podem refletir no sofrimento psicológico dos trabalhadores, uma vez que promovem situações estressantes e recorrentes, cujo profissional pouco tem ou não possui nenhuma ferramenta de enfrentamento, podendo esse sofrimento patogênico se agravar e resultar em doenças com implicações físicas e psicológicas, como a Síndrome de *Burnout*, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, psicopatologia resultante da cronificação do estresse no ambiente de trabalho.

## 1.2 PROBLEMA

O *Burnout* é a resposta do trabalhador frente aos constantes estressores emocionais e interpessoais no ambiente de trabalho, por isso, ele é caracterizado pelo esgotamento profissional do indivíduo (MASLACH *et al.*, 2001). Embora esteja classificado no Catálogo Internacional de Doenças (CID10 - Z73.0), descrito como um estado de exaustão vital, ele se apresenta na seção de problemas relacionados ao manejo de vida, ou seja, faz-se necessário levar em consideração o contexto em que o indivíduo está inserido, seja ele em nível individual, social, familiar, entre outros.

Pesquisas que exploram determinantes de *Burnout* em ambientes de saúde mental, se concentram, geralmente, em fatores sociodemográficos individuais (FAGIN; EDWARDS *et al.*, 2000), características ocupacionais individuais (EVANS *et al.*, 2006) e traços de personalidade. No entanto, pesquisas recentes estão cada vez mais expandindo o quadro, incluindo fontes organizacionais. Maslach e Leiter (1997) propõem que o *Burnout* pudesse se desenvolver a partir da incompatibilidade entre trabalhadores e seus contextos de trabalhos. Ou seja, altas cargas de trabalho, excesso de controle, sistema de recompensas ineficaz, comunidade, equidade e valores, poderiam refletir direta ou indiretamente no desenvolvimento da síndrome. Assim, os autores propuseram um “Modelo de Mediação” que postula que quanto maior o grau de incompatibilidade trabalhador-trabalho, maior a probabilidade de *Burnout*. Para os autores, o *Burnout* é visto como uma síndrome individual que se desenvolve em um contexto de trabalho, onde fatores organizacionais percebidos têm maior influência do que fatores pessoais (MASLACH; LEITER, 2008).

Corroborando com essa ideia, um estudo realizado na Colômbia que avaliou a Síndrome de *Burnout* em tempos de pandemia, através de uma revisão da literatura entre os anos de 2018 e 2020, observou que a Síndrome de *Burnout* é objeto de estudo em numerosas investigações por mais de três décadas, e que por meio desses estudos, pode-se observar a incidência diferente dependendo da área de atuação de cada profissional, como professores ou profissionais de saúde, mas que podem ocorrer também em qualquer área do trabalho, em que haja contaste situações de estresse crônico. Ainda, situações como a pandemia podem somar a esse quadro de estresse e acentuar o quadro, além de que o estresse no trabalho tem grandes consequências sendo um dos principais fatores de risco para Acidente Vascular Cerebral (AVC), dor crônica, doença cardíaca, impactando diretamente nos negócios (PATERNINA; HERNÁNDEZ, 2020).

Conforme Silva (2000), para que se atinja produtividade e qualidade, é necessário que os indivíduos estejam saudáveis e em plenas condições de saúde. O trabalhador está sujeito a constates variáveis que podem impactar seu trabalho, desde a forma como ele lida com a pressão do próprio trabalho, as relações interpessoais, necessidades de convivência sadia, entre outros. Ainda, para o autor, o estresse é um fator importante que afeta diretamente a execução de suas tarefas, logo o desenvolvimento do trabalho. Por si só, o estresse não é capaz de desencadear uma enfermidade orgânica ou provocar uma disfunção significativa na vida da pessoa. Inerente ao estado crônico, ao cultivá-lo em contaste estresse, ele é provocado de forma orgânica e natural em reação a atividades cotidianas, como aprender um trabalho novo, mudanças de hábitos, perdas. Porém, o estresse prolongado é uma das causas do esgotamento, que pode levar ao *Burnout*.

A literatura sobre a temática vem apontando sobre o impacto de diversos fatores para ocorrência ou não da síndrome. Existem evidências de que a idade, o tipo de serviço prestado e o tempo de trabalho, por exemplo, podem interferir nos índices de *Burnout* (BATISTA; CARLOTTO; AUGUSTO, 2010).

Uma pesquisa realizada no estado de Goiás, no ano de 2020, considerou os impactos da pandemia no mundo do trabalho e buscou analisar os impactos do esgotamento profissional durante a pandemia na autoestima dos trabalhadores. De acordo com Modesto, Souza e Rodrigues (2020), os ajustes necessários para o trabalho remoto, bem como o receio de contágio nas atividades que se mantiveram presenciais, favoreceram um processo de esgotamento profissional que, por sua vez, afetou a visão de si (autoestima) dos trabalhadores. Ainda, os autores constataram que a percepção do indivíduo sobre ser tratado de maneira justa (crenças no mundo justo) pode moderar esse efeito, reduzindo os impactos negativos do esgotamento profissional na autoestima, e um outro dado analisado, que diz respeito às variáveis

sociodemográficas, pressupõe que o esgotamento das mulheres será maior que o de homens, tendo em vista que as mulheres ainda tendem a ser responsáveis pela maioria das tarefas domésticas (MODESTO; SOUZA; RODRIGUES, 2020).

Gomes e Quintão (2011) analisaram as dimensões do *Burnout* em separado e concluíram que, de fato, há evidências que mulheres podem apresentar maiores índices do que homens nas dimensões de despersonalização e exaustão emocional. Modesto, Souza e Rodrigues (2020), em seu estudo, consideraram que o trabalho remoto tende a gerar uma sobrecarga de trabalho doméstico, dificultando um equilíbrio trabalho-família.. Essa hipótese foi corroborada, indicando como as desigualdades de gênero estão presentes também durante a pandemia. Os autores ressaltam que os efeitos da pandemia não são vivenciados de forma semelhante entre os gêneros, o que também deve ser levado em consideração pelo Estado e pelas instituições no momento de suas intervenções.

Estudar sobre a saúde mental dos trabalhadores passou a ser algo muito importante às organizações, principalmente nos dias atuais. Isso porque cada vez mais encontra-se pessoas doentes por motivos ocupacionais. O fator humano é o bem mais precioso de qualquer organização, pois é através dele que uma empresa se torna bem-sucedida ou não. Deste modo, uma equipe engajada, comprometida e satisfeita com a organização é o melhor combustível que uma empresa pode ter para alcançar seus objetivos.

Para Silva (2000), é preciso ter indivíduos saudáveis e que estejam em plenas condições de saúde, para que se atinja produtividade e qualidade. Entende-se que o trabalhador está sujeito a receber e sofrer diferentes variáveis que implicam na execução de seu trabalho, além da forma como ele se relaciona no ambiente de trabalho. E em suas relações interpessoais, pode-se pressupor que, além de poder desenvolver impactos sobre sua saúde emocional, como o desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*, pode-se compreender e dar condições favoráveis e satisfatórias para o trabalhador, para que o trabalho possa ser fonte de prazer, fazendo com que o profissional sinta-se bem desenvolvendo a atividade. Ou seja, vivencie o bem-estar, que é o elemento fundamental para que se estabeleça um processo de florescimento, de desenvolvimento gradativo, que ocorre quando o indivíduo consegue perceber proeminentemente aspectos positivos ao invés de negativos.

Valendo do conceito de trabalho e sua relação simbólica com o todo, descrito por Jung (1921) como as somas dos processos conscientes e inconscientes das pessoas e como elas lidam de maneiras individuais com as adversidades no campo laboral, juntamente com o florescimento no trabalho através de uma perspectiva de Selligmann (2011), que desenvolveu a teoria do bem-estar, onde o objetivo é direcionar o foco da percepção humana para os aspectos positivos da



vida, constrói-se a fundamentação do respectivo trabalho, trazendo à luz reflexões e possíveis relações para a seguinte questão norteadora do trabalho: **Quais são os impactos do regime de trabalho *home office* na saúde emocional do trabalhador, durante a pandemia de Covid-19 e seus reflexos no florescimento do trabalho?**

### 1.3 OBJETIVOS

Para responder a problemática apontada, a seguir é apresentado o objetivo geral, bem como são listados os objetivos específicos que esta pesquisa se propôs a responder.

#### 1.3.1 Objetivo geral

Identificar os impactos do regime de *home office* na saúde emocional do trabalhador, durante a pandemia de Covid-19, bem como seus reflexos no florescimento dos trabalhadores.

#### 1.3.2 Objetivos específicos

- a) Compreender as mudanças familiares geradas pelo trabalho *home office*;
- b) Verificar a incidência do esgotamento emocional nos profissionais participantes da pesquisa;
- c) Identificar a incidência do florescimento no trabalho;
- d) Relacionar o regime de trabalho *home office*, o esgotamento familiar e o florescimento no trabalho.

### 1.4 JUSTIFICATIVA

Com o aumento expressivo de doenças ocupacionais crônicas relacionadas ao estresse, especialmente o Esgotamento Emocional no trabalho, também conhecido como Síndrome de *Burnout*, se tornou uma questão importante de saúde pública no mundo, correlacionando-se à crescente demanda de funcionários em todas as ocupações (LASTOVKOVA *et al.*, 2018).

Maslach *et al.* (2001) expõem que o *Burnout* é a resposta do trabalhador à exposição constante a estressores emocionais e interpessoais no ambiente de trabalho, e que pode levar a doenças clínicas mais sérias, como a depressão e até mesmo ao suicídio, sendo que além de provocar danos ao trabalhador, provoca também danos às pessoas que convivem com ele e para a própria organização onde o trabalhador está inserido.

Os sintomas do *Burnout* se apresentam em três áreas. A primeira, classificada como exaustão, que pode ser tanto emocional quanto física, envolve dificuldade de tolerar situações difíceis, cansaço, desânimo e falta de energia, e fisicamente pode envolver dores de estômago e problemas intestinais. Na segunda, acontece a alienação em relação a atividades ligadas ao trabalho, ou seja, trabalhar fica cada vez mais estressante e frustrante, pode ocorrer cinismo em relação às condições de trabalho e colegas, distanciamento emocional e embotamento. Na terceira área pode ocorrer desempenho reduzido, afetando tarefas diárias no trabalho, em casa ou no cuidado com familiares, além de negativismo em relação às tarefas, dificuldades de concentração e falta de criatividade. (BENEVEDES; PEREIRA, 2010)

Considera-se que a pandemia da Covid-19 aumentou os casos de *Burnout* e outras doenças mentais nos profissionais devido à forma como se deu a passagem do trabalho de maneira presencial para a modalidade *home office*, impactando nas relações interpessoais, e que as estratégias cognitivas, emocionais e comportamentais que o indivíduo emprega na tentativa de lidar com situações estressoras, podem não ser suficientes para lidar com a situação, afetando a satisfação dos indivíduos com o trabalho e com a própria vida.

Por sua vez, tem-se um processo influenciando diretamente na percepção sobre o bem-estar, o que interfere no florescimento, uma vez que tanto o excesso de trabalho (característica muito presente no *home office*), quanto a insatisfação com ele, que podem gerar conflitos em outras áreas da vida do trabalhador, principalmente familiar, na medida em que trabalho e família se misturam nessa modalidade (FREITAS *et al.*, 2021; LOPES; NIHEI, 2020).

Justifica-se a análise de demais fatores contribuintes para o esgotamento emocional do trabalhador, possibilitando outras formas de intervenções ou tratamentos. Assim, a pesquisa gera um ganho para a comunidade científica, que está relacionado à escassez de estudos que avaliam o impacto da pandemia nas relações de trabalho e seus reflexos no contexto familiar.

Portanto, a seguinte pesquisa se justifica por oportunizar medidas de saúde (individuais e coletivas), políticas públicas e reestruturações empresariais, beneficiando, desta forma, a sociedade. Já em relação à pesquisadora, além do ganho intelectual, houve a possibilidade de desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes que são *skills* fundamentais para o progresso acadêmico e profissional.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 O TRABALHO E SUA REPRESENTAÇÃO SIMBÓLICA

O trabalho, ao longo do tempo, sofreu várias mudanças e adaptações, tanto em nível prático, de execução de tarefas, quanto em relação à representação social e simbólica. É conceituado como a atividade humana que provê a subsistência, indo desde uma atividade simples, que qualquer pessoa pode realizar em troca de salário, até ser exercido dentro de uma crescente série de complexidades, que solicita anos de prática, aprimoramento, estudo e especialização para fazê-lo (BYINGTON, 2000).

Do ponto de vista biológico, mais precisamente em nível neuroendócrino, que é o sistema responsável por coordenar nossa conduta, o trabalho simples se assemelha muito ao funcionamento habitual do nosso corpo, já os mais complexos exigem uma maior associação criativa de circuitos neurais e maior abstração conceitual articulada com o aprendizado e a memória (BYINGTON, 2000).

Quando se pensa na estrutura de uma conduta necessária para execução de um trabalho, pode-se ter em mente que o trabalho exerce um impacto nos aspectos da personalidade e, também, da sociedade. Ao mesmo tempo em que produz coisas, o trabalho transforma aquele que exerce tal atividade e também quem o usufrui, isso é o que o torna o trabalho símbolo e função estruturante da psique. Ou seja, as atividades desempenhadas cotidianamente, que operam a sociedade e que garantem a subsistência do trabalhador e sua família, carregam significados psicológicos que formam e transformam a consciência individual e coletiva, atribuindo a dimensão do trabalho, um valor enorme quanto à sua representatividade e significado na vida de cada indivíduo (BYINGTON, 2000).

Dentro desta perspectiva simbólica e estruturante, elaborada e descrita por Carl G. Jung, Santos (2016) descreve que as funções existenciais desempenhadas atuam diretamente sobre a forma como cada indivíduo internaliza e elabora o sentido e significado do trabalho, se tornando símbolo, que além de estruturar, extrai os significados na principal atividade psíquica que Jung denomina como processo de elaboração simbólica. Justamente pelo fato de os símbolos estruturantes incluírem todas as coisas que se vivencia e abrangerem todas as funções que se exerce, fica evidente que o trabalho humano é um importante símbolo e função estruturante da psique do indivíduo, pelo importante papel que ele representa e assume na vida de cada um, formando e transformando sua consciência.

Dejours (2011) afirma que o trabalhador possui uma história pessoal, resultante de suas aspirações, desejos, motivações e de suas necessidades psicológicas, que integram toda sua história. Dessa forma, estes aspectos conferem características únicas e pessoais a cada indivíduo de maneira que nenhum caso é igual de um indivíduo para outro.

Seguindo essa linha de pensamento, o mesmo autor afirma que devido ao histórico individual de cada um, as disposições de vias de descarga preferenciais são diferentes para cada indivíduo e que estas participam na formação daquilo que é denominado personalidade. Estas descargas referem-se a cargas psíquicas do trabalho que regulam a carga total do trabalho. Assim sendo, uma vez que o trabalho permite essa descarga, ou seja, diminui essa carga psíquica, ele se torna um instrumento de equilíbrio para o trabalhador. Em contrapartida, um trabalho que não ofereça uma saída apropriada à energia pulsional, conduz a um aumento desta carga psíquica (DEJOURS, 2011).

Então, para que um trabalho fatigante se torne equilibrante, é necessário buscar flexibilizar a organização do trabalho, dando mais liberdade para o trabalhador reordenar sua maneira de realizar as tarefas e descobrir os procedimentos que lhe causam prazer, reduzindo a carga psíquica no trabalho, pois “quando não há mais arranjo possível da organização do trabalho pelo trabalhador, a relação conflitual do aparelho psíquico à tarefa é bloqueada. Abre-se, então, o domínio do sofrimento” (DEJOURS, 2011, p. 28).

Por outro lado, prazer e sentimento de realização podem também ser obtidos na execução de tarefas, dando sentido ao trabalho. Mediante a execução de tarefas, é possível exercer seus talentos e suas competências, resolver problemas, fazer novas experiências, aprender novas competências, enfim, realizar-se, atualizar seu potencial e aumentar, assim, sua autonomia (MORIN, 2001).

Motta e Freitas (2000), em seus estudos, apontam a importância do trabalho no desenvolvimento emocional do indivíduo e seu impacto na sua saúde emocional. Desta forma, o trabalho é uma importante fonte de referência para a construção social do homem e para sua autoestima, o que significa que esta relação passa pelo afetivo e pelo psicológico. Assim sendo, segundo os mesmos autores, as empresas possuem cada vez mais valor na vida do indivíduo e as relações estabelecidas no mundo do trabalho tendem a monopolizar a vida social dos sujeitos, desenvolvendo vínculos progressivamente mais estreitos entre a organização e seus membros, vínculos estes que ultrapassam a relação do próprio trabalho.

## 2.2 HOME OFFICE

Ao longo dos anos, o trabalho sofreu grandes transformações. No final do século XX e início do século XXI, ficou perceptível a maior valorização das atividades intelectuais, uma vez que a informação passou a ser produto e já não mais apenas meio para a produção em todos os setores (FLORES, 2020). Originou-se, assim, uma nova configuração que transformou as dinâmicas de trabalho, ao passo que as informações conectam as pessoas, mesmo sem estarem no ambiente de trabalho, descentralizando a antiga forma de trabalho.

Na medida em que a presença física do trabalhador é dispensável do ambiente físico pois ele se conecta através dos meios de telecomunicação com os demais trabalhadores, abre-se espaço para um novo modelo de trabalho à distância, que independe de espaço e tempo. Dentro desse panorama de trabalho remoto, surge a modalidade de trabalho denominada de *home office* (HARA, 2011; MORGENSTERN; SANTOS, 2016).

Não há, até o momento, um consenso na literatura sobre a terminologia e registra-se o uso de diferentes termos para designar o trabalho realizado em casa (ARAÚJO; LUA, 2021; HAUBRICH; FROELICH, 2020). São considerados sinônimos da expressão *home office* o teletrabalho, trabalho à distância, trabalho remoto, que nos últimos anos ganhou força entre os brasileiros e que teve um crescimento de 21,1% entre os anos de 2017 e 2018, segundo Mello (2020).

Desde seu início, em meados de 1970, com a crise do petróleo, até os dias atuais, o trabalho em regime de *home office* sofreu mudanças e adaptações e se apresenta como uma tendência global. Segundo Eguiarte (2017), o *home office* foi muito bem recebido nos Estados Unidos e Canadá, ainda no final do século XX, justamente pela possibilidade de o trabalhador prestar seu serviço até mesmo para um empregador de outra cidade, sem sair de sua cidade.

Foi justamente nos Estados Unidos que a prática do *home office* iniciou com mais ênfase, em decorrência de desastres naturais, como o terremoto em Los Angeles, em 1994, o tufão que atingiu a costa leste americana, em 1996. e o ataque terrorista de 11 de setembro de 2001, que reforçaram argumentos favoráveis à legitimação da prática do *home office* nos Estados Unidos. Ficou notória a eficácia dessa modalidade em momentos históricos como esse, uma vez que seus funcionários puderam dar continuidade às suas atividades a partir de suas próprias casas, ainda que o cenário externo se apresentasse caótico, complexo e de menor mobilidade e impossibilidade de se fazer presente fisicamente nas empresas. Santos (2016) descreve que a associação entre acontecimentos históricos e o desenvolvimento da tecnologia remodelaram as formas de trabalho existentes.

Nos países emergentes, como é o caso do Brasil, a modalidade começou a ganhar força nos últimos 15 anos, apresentando atraso significativo em relação aos Estados Unidos e aos países do velho mundo, em que a modalidade já ganha espaço há aproximadamente três décadas. O Brasil, atualmente, está em terceiro lugar na lista de países que mais aderiram à prática (GUNTHER; BUSNARDO, 2016).

Em um levantamento feito pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), até abril de 2020, 59 países adotaram o *home office* como alternativa de trabalho. No Brasil, estima-se que houve um crescimento de 30% nessa modalidade, sendo adotado por 46% das empresas brasileiras segundo a Confederação Nacional do Comércio (MELLO, , 2020).

Estudos anteriores destacam que o *home office* apresenta várias vantagens, como maior flexibilização dos horários de dedicação ao trabalho e às responsabilidades domésticas e familiares, tornando-se o equilíbrio entre essas duas esferas, melhor e mais produtivo; o aumento da produtividade com a redução de tempo desperdiçado com interrupções e reuniões desnecessárias; transformação da estrutura de custos da empresa, reduzindo gastos com estrutura física e materiais; flexibilidade no planejamento/estruturação de trabalho, pois o *home office* permite que esse processo se realize com maior eficiência, sendo possível estabelecer contratos em regimes especiais, além de recrutamento mais eficiente e objetivo (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020).

Porém, não são para todos os profissionais a adaptação à modalidade *home office*. Após longos estudos sobre a problemática, Haubrich e Froehlich, (2020) concluíram que o *home office* exige do profissional autodisciplina, organização, prazer em trabalhar sozinho e autonomia, além de precisar se automotivar em razão de estar exposto a desconcentrações decorrentes do meio exterior.

Estudos recentes que abordam a prática da modalidade *home office* apresentam como vantagens para o trabalhador a redução de custos com deslocamentos, diminuindo o tempo gasto e o estresse do trânsito; além da redução de custos com vestuário e refeições; possibilidade de ritmo individual do trabalho; possibilidade de conciliar vida familiar e profissional; e possibilidade de melhor qualidade de vida, já que as vantagens anteriormente citadas contribuem para melhorar a qualidade de vida do trabalhador (ARAÚJO; LUA, 2021).

Destaca-se como principal atrativo do *home office* a realização de poder trabalhar em casa sem a preocupação de chegar atrasado ao emprego. Estima-se que o tempo médio que o brasileiro demora para deslocar-se até o trabalho é de 2 h e 42 min (HARA, 2011). A diminuição do estresse por conta do trânsito, a flexibilidade no horário de trabalho e a possibilidade de uma alimentação mais saudável estando em casa podem melhorar significativamente a qualidade de

vida do trabalhador (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020). Contudo, há que se considerar que a percepção dos trabalhadores acerca das vantagens do trabalho *home office* podem ser adversas justamente pela individualidade e sua percepção simbólica acerca do tema.

Como desvantagens, surgem o isolamento social e profissional; redução das possibilidades profissionais, pois o trabalhador pode ser esquecido quanto a uma promoção; problemas familiares por exigir dos membros da família uma readaptação; vício do trabalho, ao passo que o trabalhador cria condições para abuso do horário de trabalho, ao considerar que os meios de comunicação utilizados para assuntos particulares são compartilhados para assuntos profissionais, causando a impressão de o trabalhador estar constantemente disponível para o trabalho, além da pressão de realizar determinada tarefa podendo levar o indivíduo a prolongar a jornada de trabalho (HARA, 2011; LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020).

Para as empresas, também existem algumas desvantagens, como maior dificuldade em controlar e supervisionar o trabalho; resistência à mudança, o que leva o empregador a sentir-se inseguro na inserção e adaptação do *home office*; diminuição do foco na empresa, uma vez que o trabalho remoto permite que alguns profissionais ofereçam seus serviços a outras empresas paralelamente; e, ainda, riscos de segurança e confidencialidade da informação (HARA, 2011).

Quando se analisa em nível social, esse contraponto também fica evidente. O *home office* apresenta vantagens, como a diminuição de poluentes e fatores estressores como congestionamentos; mantém o trânsito mais fluido e desafoga grandes centros onde o trânsito é um problema; proporciona um desenvolvimento regional, uma vez que a modalidade permite gerar empregos em regiões de difícil acesso ou em condições geográficas e econômicas que dificultam o desenvolvimento; além da flexibilidade de emprego, que se traduz em inclusão e acessibilidade, pois possibilita que idosos e pessoas com deficiência possam continuar profissionalmente ativas.

Por outro lado, são notadas desvantagens sociais quanto a esse modelo de trabalho, por exemplo, no mercado imobiliário, que deixa de alugar salas e pontos comerciais, restaurantes e lanchonetes que atendiam empresas fornecendo alimentos, perdendo essa parceria; além da vulnerabilidade à concorrência desleal de trabalhadores, que permite que sejam contratados estrangeiros que podem representar mão de obra barata (FLORES, 2020; HARA, 2011).

Por se tratar de uma modalidade de trabalho relativamente nova, se faz de extrema importância a definição do que se configura o vínculo empregatício no *home office*. Os requisitos para caracterizar vínculo empregatício nesta modalidade são os mesmos do trabalho realizado no ambiente do empregador, quais sejam: pessoalidade, continuidade, subordinação e onerosidade (HARA, 2011).

A personalidade, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), refere-se à obrigatoriedade de que o trabalho seja realizado pela pessoa física empregada. Quanto à continuidade, se trata de que o trabalho seja contínuo, não eventual. Subordinação significa que o empregado esteja sob a dependência do empregador, isto é, subordinado ao empregador, e, por fim, a onerosidade significa que o empregador recebe remuneração, salário, pelo serviço prestado (BRASIL, 1943).

O *home office* surge como uma prática do teletrabalho. Segundo o Art. 75B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), “considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 2017). O Quadro 1, a seguir, apresenta as características do *home office*.

Quadro 1 – *Home office* e suas características

<b>Dimensões do <i>home office</i></b>	<b>Alternativas</b>	<b>Detalhamento</b>
Extensão	Tempo integral	Sempre trabalha fora da empresa
	Tempo parcial	Trabalha alguns dias da semana na empresa
Horário de trabalho	Completamente flexível	Pode trabalhar em qualquer horário
	Parcialmente flexível	Carga horaria definida, mas com flexibilidade de horário
	Rígido	Horário rígido para iniciar e terminar a jornada
Localização	Em casa	Trabalho na residência do empregado
	Instalação de clientes	Nas instalações de clientes, junto com equipes dos clientes
	Restaurantes, hotéis, etc.	O empregado não possui uma instalação fixa
Iniciativa	Empregado	O <i>home office</i> é voluntário e opcional
	Empregador	O <i>home office</i> é mandatório pela organização
	Governo	O <i>home office</i> é aderido devido às orientações dos órgãos municipais, estaduais ou federais
Formalização	Prática formal da empresa	Prática adotada formalmente pela organização
	Prática informal	Prática adotada informalmente em situações pontuais

Fonte: Adaptado de Luna (2014).

O teletrabalho está incluso na Lei nº. 13.467/2017, a partir do art. 75 (SANTANA, 2018) e vem sendo empregado em grandes empresas no Brasil e no mundo. Vale ressaltar que esta não é a modalidade escolhida para a pesquisa deste estudo e, por isso, a definição do mesmo com maior profundidade não será necessária. O teletrabalho não será foco deste estudo, porque o



público-alvo desta pesquisa são trabalhadores que não tiveram seu contrato de trabalho alterado para regime de teletrabalho. Estas pessoas continuam empregadas em uma modalidade de trabalho presencial, no entanto, tiveram que se adaptar ao trabalho *home office* em decorrência da necessidade de distanciamento social imposta pela pandemia da Covid-19, utilizando a modalidade descrita anteriormente, o *home office*.

### 2.3 PANDEMIA DE COVID-19 E O *HOME OFFICE*

A pandemia da doença pelo Coronavírus 2019, Covid-19 (sigla em inglês para *coronavirus disease 2019*) foi reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) no dia 11 de março de 2020 devido aos níveis "alarmantes" de disseminação da doença e de "inação". Alguns estudos apontam que o surto teve o seu início na cidade chinesa de Wuhan e rapidamente, cerca de menos de 3 meses depois, já se encontravam casos detectados nos cinco continentes (FMUL, 2020; OPAS, 2020).

No Brasil, desde o primeiro caso, confirmado em 26 de fevereiro, foram registrados outros 28,1 milhões de casos e mais de 643 mil óbitos atestados até janeiro de 2021. A Covid se tornou uma importante questão epidemiológica devido à elevada infectividade e por sua velocidade de propagação ser rápida. A elevada infectividade do SARS-CoV-2 e a demora no desenvolvimento de uma vacina contra esse vírus fizeram com que o aumento do número de casos tenha sido exponencial (BRASIL, 2001).

Em função da inexistência de medidas preventivas ou terapêuticas específicas para combater a Covid-19 em sua fase inicial, e sua rápida taxa de transmissão e contaminação, a OMS (2021) recomendou aos governos a adoção de intervenções não farmacológicas, desde medidas individuais (lavagem das mãos, uso de máscaras e restrição social), ambientais (limpeza rotineira de ambientes e superfícies) e comunitárias (restrição ou proibição ao funcionamento de escolas e universidades, locais de convívio comunitário, transporte público, além de outros espaços onde havia aglomeração de pessoas). Entre todas, a que mais causou comoção social e que é objetivo de vários estudos diz respeito à restrição social (GARCIA; DUARTE, 2020).

Com as medidas de distanciamento social orientadas pelos governos para conter a disseminação do vírus e dos riscos de contaminação, uma grande parte da população ativa descrita em atividades não essenciais foi instruída a trabalhar de casa, se tornando o *home office* uma excelente alternativa (OIT, 2020). Autoridades públicas locais chegaram a decretar bloqueio total (*lockdown*), com punições para estabelecimentos e indivíduos que não se adequassem às normativas (GARCIA; DUARTE, 2020).

Segundo dados de uma pesquisa realizada no Brasil, em novembro de 2020, pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), trabalharam remotamente 7,3 milhões de pessoas, representando 9,1% dos 80,2 milhões de ocupados e não afastados, sendo que 57,8% dessas são mulheres, 65,3% eram da cor branca, 76% tinham nível superior completo e 31,8% apresentavam idade entre 30 e 39 anos.

Ao analisar o curso da História, pode-se perceber que situações adversas, ainda que difíceis de gerir do ponto de vista humano, possibilitam sempre avanços consideráveis em diversas áreas. Graças à pandemia, o mundo do trabalho evoluiu décadas. As empresas tiveram que se reinventar para conseguir continuar a gerar receita numa conjuntura completamente atípica e definida pela incerteza. Muitas organizações viram-se na necessidade de implementar rapidamente o trabalho remoto. Porém, a maioria dos trabalhadores não estava preparada para o desafio, o que acabou por levar muitos indivíduos a fazerem uma gestão insustentável do seu tempo (ARAÚJO; LUA 2021).

De acordo com informações disponíveis até o momento, fica o alerta sobre a necessidade de se ter um olhar mais atento sobre a implementação da modalidade *home office* e as condições existentes para sua execução, principalmente pela forma inicial com que se deu a passagem das atividades presenciais para a modalidade em casa (ARAÚJO; LUA, 2021; HAUBRICH; FROEHLICH, 2020). Ao mesmo tempo em que nos é permitido nos proteger das condições adversas e existentes da pandemia, também se abriu espaço para novas demandas e exigências, com alto potencial de riscos ocupacionais e ocorrência de adoecimentos físicos, principalmente transtornos mentais relacionados às condições de trabalho, que recebe um adicional de agravamento quando se responsabiliza o trabalhador(a) a prover as condições de trabalho e situações seguras para seu exercício profissional (ARAÚJO; LUA, 2021; COSTA, 2007).

Sabe-se que a adoção bem-sucedida de restrição social como medida de Saúde Pública trouxe comprovados benefícios à redução da taxa de transmissão da Covid-19; entretanto, efeitos negativos associados a essa restrição poderão ter consequências para a saúde, no médio e longo prazo. Cabe, então, à Saúde Pública atuar em medidas que tenham a capacidade de minimizar os efeitos adversos da restrição social prolongada (MALTA *et al.*, 2020).

Uma revisão preliminar realizada na França, no ano de 2020, buscou compreender os efeitos na saúde causados pela adesão em massa ao teletrabalho. O estudo apontou o aumento de lesões associadas a acidentes domésticos, tais como quedas, pancadas, escorregões e incêndios. Identificaram um aumento de distúrbios musculoesqueléticos associados ao trabalho no computador e, também, aumento de transtornos mentais, principalmente os relacionados ao estresse e a hábitos, como: dieta, exercícios físicos, sono e vícios (BOUZIRI *et al.*, 2020).

No Brasil, um estudo transversal realizado com dados do inquérito de saúde virtual, “Convid”, com 45.161 pessoas maiores de 18 anos, revelou que durante a pandemia, 34% dos fumantes aumentaram o consumo, 17,6% aumentaram o consumo de álcool e 17% reduziram a prática de atividades físicas. Houve, ainda, aumento de consumo de alimentos não saudáveis entre os adultos jovens (18 a 29 anos) para 63% durante a pandemia. Ainda, os pesquisadores concluíram que o aumento dos comportamentos de risco observados é preocupante e pode resultar em danos à saúde, não só a aspectos físicos e doenças crônicas, como também ao sofrimento emocional (MALTA *et al.*, 2020).

De acordo com Araújo e Lua (2021), a forma como se deu a implementação do *home office* em decorrência da pandemia da Covid-19 se trata de um arranjo eventual, tendo como principal objetivo tentar driblar a crise econômica. Os arranjos foram os mais diversos e muitos trabalhadores que agora estão exercendo suas atividades em casa ou exerceram durante o período mais crítico da pandemia, tiveram desde horários de trabalho modificados até aumento de horas trabalhadas e gastos para organizar o novo ambiente de trabalho, que, muitas vezes, possui interrupções e distrações com a presença da família, que também esteve em casa devido ao imposto isolamento social como medida de prevenção de circulação do vírus.

O excesso de jornada é citado como um dos maiores problemas no *home office*. Para Santos (2018), pode inclusive comprometer a saúde do trabalhador devido ao excesso de cobrança. Se por um lado, há a facilidade em exercer a profissão sem sair de casa, por outro lado, existem as cobranças e o medo de perder o emprego, os quais resultam, por vezes, em formas sutis de degradação do trabalho. Para Rocha (2014), os próprios trabalhadores devem estabelecer seus limites e metas, ou seja, cada um deveria adotar um estilo de gerenciamento do tempo e do trabalho que melhor se adequasse às suas necessidades, porém o que os indicadores mostram é que cada vez mais essa gestão tem fugido do controle. Corroborando a proposta da autora, Eguiarte (2017) sugere que a empresa realize essa gestão, ou por tempo em horas a serem cumpridas ou por resultados, estabelecendo a meta de acordo com o que o trabalhador executaria presencialmente na empresa.

O contexto atual que o trabalho assumiu durante a pandemia parece apontar para um processo de esgotamento emocional diante de todos os aspectos citados, incluindo a adesão da modalidade *home office* anteriormente ou, ainda, o medo de contágio para quem segue o trabalho de modo presencial. Nesse sentido, é preciso melhor compreender os impactos na saúde mental do trabalhador durante esse período, bem como o conceito de esgotamento emocional no trabalho, conhecido como *Burnout*.

## 2.4 SAÚDE EMOCIONAL NO TRABALHO E A SÍNDROME DE *BURNOUT*

O conceito de saúde, segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), é definido não somente pela inexistência de doenças crônicas ou infecciosas, por exemplo, mas também pela presença de uma completa satisfação orgânica, psíquica e social, sendo a saúde mental um dos quesitos necessários para um bem-estar de qualidade. Ainda, de acordo com a OMS, a saúde emocional seria como “um estado de bem-estar onde o indivíduo realiza suas próprias habilidades, lida com os fatores estressantes normais da vida, trabalha produtivamente e é capaz de contribuir com a sociedade”. Ser saudável emocionalmente se refere às características psicológicas e de comportamento positivas, pois não se restringe à ausência de problemas de saúde mental, como ansiedade ou depressão, mas a uma maior capacidade de atingir objetivos e viver uma vida plena (DANTAS, 2021).

No entanto, aspectos ligados às mudanças sociais, emocionais e práticas oriundas da pandemia como, por exemplo, a interrupção de atividades diárias, o confinamento em casa, a incerteza, o distanciamento social e o medo da infecção pelo vírus SARS-CoV-2 são fatores que estão contribuindo para o aparecimento do sentimento de incerteza e ansiedade entre os indivíduos (DUARTE *et al.*, 2020).

Durante as epidemias, o número de pessoas cuja saúde mental é afetada tende a ser maior que o número de infecções pelo vírus. Analisando tragédias anteriores, estudos mostram que as implicações para a saúde mental podem durar mais tempo e ter maior prevalência que a própria epidemia e que os impactos psicossociais e econômicos podem ser incalculáveis se considerar sua ressonância em diferentes contextos (KANG *et al.*, 2020).

Segundo Dantas (2021), a pandemia da Covid-19 se tornou um dos maiores desafios da humanidade e da ciência. Na história, enfrentamos várias outras urgências sanitárias, como a gripe espanhola, em 1918, a gripe aviária, em 2006, e a epidemia de Zica, em 2015, que assolaram a população e deixaram marcas sociais, econômicas e mentais. Percebe-se, nesses momentos críticos da história, o quão grandes são as demandas de saúde mental após os problemas de saúde pública. Por exemplo, na epidemia pelo Zica vírus, em 2015, que ocasionou a microcefalia em milhares de bebês infectados intraútero, após dois anos do primeiro surto, um estudo transversal realizado nas cidades do Rio de Janeiro e Recife, quatro anos após a epidemia, revelou alta prevalência de depressão, ansiedade e estresse nas mães desses bebês, distúrbios associados principalmente à escassez de apoio social (KUPER *et al.*, 2020).

De acordo com Afonso e Figueira (2020), essa não é a primeira vez que se fez necessário adotar uma quarentena para a interrupção da propagação de um vírus, mas os autores trazem que

a grande diferença da pandemia da Covid-19 está em sua longa duração, uma vez a maioria das quarentenas anteriores não duravam mais de 21 dias, no entanto, a da Covid-19, no Brasil, passou de sete meses. Ainda segundo os autores, as experiências anteriores mostraram que quanto maior a duração do isolamento social, maior serão as consequências, sobretudo, no âmbito psíquico, no qual entre os sintomas mais comuns, estão tristeza, irritabilidade, ansiedade, raiva, insônia.

Muitas pesquisas para a compreensão dos impactos na saúde mental dos profissionais nesse período, no Brasil e no mundo, estão em andamento. Em Brasília, um estudo realizado no ano de 2020, avaliou médicos residentes em atuação durante a pandemia, nos meses de abril e junho, e apontou que, devido à ansiedade desses profissionais, 25% afirmaram ter cogitado trocar de especialidade. Entre os sintomas de ansiedade, os mais detectados foram incapacidade de relaxar, medo de que aconteça o pior e nervosismo, constatados de forma moderada em 41,7%. Além disso, 83,3% afirmaram que a qualidade geral do sono esteve prejudicada e 75% apresentavam sonolência diurna (BRASIL, 2020).

De acordo com Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e Trabalho – *Eurofound* (2022), o estresse ocasionado pelo trabalho tornou-se uma grande preocupação, pois constitui-se um risco psicossocial que pode acarretar consequências indesejadas tanto para a saúde quanto para o bem-estar dos trabalhadores.

Dentro do contexto da pandemia da Covid-19, a OMS observou, nos mais diversos tipos de trabalhadores, altos índices de níveis de ansiedade que, somados ao risco de adoecer, podem causar drásticos efeitos na saúde mental, aumento significativo nos casos de Síndrome de *Burnout*, além de promover estresse, ansiedade e depressão (HUMEREZ; OHL; SILVA, 2020).

Segundo Tamayo e Tróccoli (2002), a Síndrome de *Burnout*, também conhecida como o esgotamento emocional no trabalho, está diretamente ligada à vida profissional do indivíduo e tem como características o esgotamento físico e mental que pode causar até problemas cardíacos, além de depressão, transtornos de ansiedade e de sono.

O significado da expressão inglesa *Burnout* é “queimar ou destruir pelo fogo” e faz referência ao fato dos profissionais acometidos por ela poderem se sentir “consumidos”, “queimados” pelo seu trabalho. Quando se fala sobre esgotamento no trabalho, deve-se ter em mente que estressores próprios do ambiente de trabalho, quando persistentes, podem levar à Síndrome de *Burnout*. (TAMAYO; TRÓCCOLI, 2002).

O *Burnout* foi classificado como doença relacionada com o mundo laboral pela Organização Mundial de Saúde (OMS, 2019), formando, atualmente, parte integrante da Classificação Internacional de Doenças (CID-11). Porém, além das implicações que acarretam

em nível laboral, a síndrome parece também interferir na vida pessoal dos profissionais, afetando o seu bem-estar geral (GAUCHE; BEER; BRINK, 2017).

A partir dos seus estudos, Leiter, Bakker e Maslach (2014) concluíram que o *Burnout* constituía a maior crise na carreira do século 21. Carvalho, Oliveira e Pinto (2018), anos mais tarde, corroboraram tal afirmação, argumentando que o *Burnout* constitui um dos danos laborais de caráter psicossocial mais importantes da atualidade.

A literatura apresenta que a síndrome pode ser entendida a partir de três dimensões: Exaustão Emocional, Despersonalização e Baixa Realização Profissional (MASLACH; JACKSON, 1981). A primeira dimensão, Exaustão Emocional é caracterizada pela falta ou carência de energia, entusiasmo e por sentimento de esgotamento de recursos. O indivíduo passa a acreditar que não existem mais condições de despendar energia para a realização de suas tarefas. A segunda, Despersonalização, faz com que o profissional passe a tratar os clientes, colegas e a organização como objetos, de maneira que pode desenvolver insensibilidade emocional. A tendência do trabalhador em se autoavaliar de forma negativa caracteriza a Baixa Realização Profissional. Neste caso, as pessoas sentem-se infelizes com elas próprias e insatisfeitas com seu desenvolvimento profissional (LEITE; BAKKER; MASLASH, 2014).

Existem diversos antecedentes e consequentes relacionados com o *Burnout*. Por exemplo, variáveis como idade e tempo de serviço podem interferir nos índices de *Burnout* (BATISTA; CARLOTTO; AUGUSTO, 2010). Quanto ao gênero, há evidências que mulheres podem apresentar maiores índices do que homens nas dimensões de despersonalização e exaustão emocional (GOMES; QUINTÃO, 2011).

É importante reforçar que, embora características individuais e sociais externas podem facilitar, inibir ou desencadear *Burnout*, como o tipo de organização, aspectos da personalidade, horas trabalhadas, modalidade do trabalho, entre outras particularidades; esta é uma psicopatologia originada das atividades laborais e das relações de trabalho. Portanto, pode perfeitamente ser evitada, prevenida e ou tratada (LEITE; BAKKER; MASLASH, 2014).

Resultados identificados em estudos recentes servem de alerta para pensar a síndrome no contexto da pandemia, uma vez que ela tende a contribuir para um esgotamento profissional que pode favorecer uma avaliação mais negativa sobre si (reduzindo a autoestima dos trabalhadores), o que pode ter impacto no bem-estar geral e na saúde mental dos trabalhadores (MANN *et al.*, 2004). Portanto, analisar a influência do *Burnout* na autoestima do trabalhador permite compreender, em nível psicológico, repercussões da pandemia no mundo do trabalho.

Corroborando com esse enfoque, Paternina e Hernández (2020) afirmam que a pandemia, aliada à Síndrome de *Burnout*, tendem a agravar a saúde dos profissionais, ao passo

que os pesquisadores consideram a síndrome proveniente do estresse contínuo e da tensão crônica no ambiente ocupacional, provocando esgotamento profissional e desmotivação, e fazendo com que o indivíduo se torne incapaz de realizar as suas atividades com satisfação, além de perder o prazer em trabalhar.

## 2.5 FLORECIMENTO NO TRABALHO

O ato de trabalhar vem mudando muito ao longo dos anos. Eventos históricos, sociais e culturais contribuíram e continuam contribuindo para tais mudanças. Um exemplo é a pandemia da Covid-19 que, embora ainda não tenha acabado, promoveu e promove, tanto em nível laboral quanto em níveis organizacional e individual, mudanças significativas (DANTAS,2021).

Para algumas pessoas, trabalhar pode ser terapêutico, contribuindo para o seu desenvolvimento fisiológico e psicológico, podendo levar as pessoas a uma condição de desenvolvimento e autorrealização. Partindo desse pressuposto, a relação entre trabalho e o indivíduo pode funcionar ciclicamente, uma vez que se a pessoa já apresenta satisfação com aspectos de sua vida (profissionais, sociais, conjugais), ela passa a trabalhar em uma boa empresa, o trabalho tende a melhorar o indivíduo, isso tende a melhorar a organização e essa relação tende a melhorar as outras pessoas envolvidas (MASLOW, 1970).

Dentro desse contexto, cada vez mais pesquisadores estão buscando estudar os aspectos positivos dentro do contexto laboral. Por sua vez, os estudos da psicologia positiva convidam as pessoas a voltarem suas atenções para o entendimento e exploração dos aspectos positivos da vida, não ignorando os aspectos negativos do ser humano e da sociedade, em contrapartida, identificando as qualidades das pessoas e promovendo o seu funcionamento positivo, possibilitando o florescimento e desenvolvimento saudável do ser humano, grupos e organizações, buscando um fortalecimento das características e competências, ao invés apenas de corrigir problemas e curar doenças (PALUDO; COLLER, 2005; SNYDER; LOPEZ, 2009).

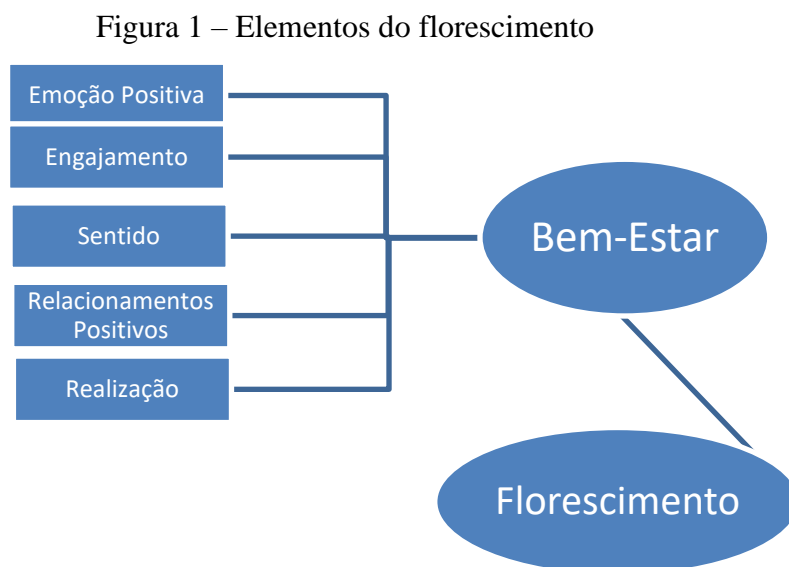
Conforme Mendonça *et al.* (2014), o termo florescimento, como o próprio nome sugere, tem origem na botânica. Seu significado está associado à concepção de desabrochar, brotar, aflorar, desenvolver e florescer, sendo este conceito associado à ideia de prosperidade, de desenvolvimento e a um estado progressivo de bem-estar. Ainda, segundo os autores, as investigações sobre o florescimento no trabalho vêm progressivamente aumentando. Englobando todas as áreas da vida do ser humano e não somente o trabalho, o florescimento compreende que o trabalho desempenha fator essencial na vida dos indivíduos, na medida em que a satisfação nesse campo constitui um importante fator para que se tenha uma vida saudável, física e

psicologicamente (MENDONÇA *et al.*, 2014).

Ainda, para Mendonça *et al.* (2014), o trabalho pode ser visto como fonte de prazer, satisfação e de atribuir mais sentido e significado à vida dos indivíduos, desempenhando outro papel importante, ao passo que seu espaço possibilita o envolvimento, as interações sociais, vivência das relações sociais, troca de ideias e possibilita o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais, caracterizando, assim, o florescimento.

Considerando que compreensão do florescimento organizacional pode ser imprescindível para as organizações, uma vez que consegue colaborar muito com a efetividade organizacional, instruindo-a em ações com o objetivo de minimizar tais desgastes, deve-se ter um olhar muito cauteloso, pois cada empresa apresenta suas especificidades, como, por exemplo, o fato de que nem todas as atividades laborais são iguais e algumas profissões sofrem maior desgaste psicológico, o que afeta a saúde e dificulta o florescimento (CARVER; CONNOR-SMITH, 2010).

O florescimento está ligado às emoções positivas, como o bem-estar e a satisfação. No âmbito organizacional, entende-se que quando o colaborador possui este bem-estar e se sente satisfeito no trabalho, ele consegue desempenhar melhor suas tarefas, de forma que se torna mais produtivo, expressando sentimentos positivos à organização a qual integra (MARTINS *et al.*, 2017). Tay e Diener (2011) afirma que o conceito de florescimento tem base nas teorias humanísticas, que abordam as exigências psicológicas existentes em cada sujeito, como as necessidades por competência, afinidade e autoaceitação. A Figura 1 apresenta os elementos do florescimento.



Fonte: Adaptada de Seligman (2011).



Fredrickson e Losada (2005, p. 678) complementam as ideias dos autores acima afirmando que “florescer significa viver dentro de uma faixa ideal de funcionamento humano, que conota bondade, generatividade, crescimento e resiliência”. Corroborando essa ideia, Seligman (2011) argumenta que para florescer e ter bem-estar é preciso reduzir o sofrimento e, para além disso, se faz necessário desenvolver emoções positivas, sentido, realização e relacionamentos positivos.

### 3 METODOLOGIA

No entender de Triviños (1987), é importante ter presente, ao planejar os caminhos metodológicos, a vivência prática do pesquisador, o que permite maior interação com diferentes realidades, áreas, para investigar temáticas pertinentes. Neste estudo, o desafio para a pesquisadora é compreender as contribuições do regime de *home office* no esgotamento emocional familiar, durante a pandemia da Covid-19, bem como a possibilidade de potencialização de aspectos positivos capazes de gerar bem-estar e florescimento nos trabalhadores. Neste trilhar metodológico, Jacobsen (2009, p. 17), aponta que “só se realiza ciência a partir da pesquisa, isto porque o ser humano vive constantemente em busca de conhecimento”.

Assim, os caminhos da pesquisa, contaram com os ensinamentos de Zamberlan *et al.* (2014), mediante pesquisa aplicada, tendo como objetivo gerar conhecimentos para aplicação prática, voltados para a compreensão da realidade, envolvendo os interesses no processo do esgotamento emocional familiar, para além de verificar a possibilidade de potencialização de aspectos positivos capazes de gerar bem-estar e florescimento nos trabalhadores.

#### 3.1 CLASSIFICAÇÃO E DELINEAMENTO DA PESQUISA

A abordagem desta pesquisa se dividiu em quantitativa, qualitativa e descritiva. Para Fonseca (2002), a pesquisa quantitativa é centrada na objetividade, onde os resultados podem constituir um retrato real, utilizando-se da linguagem matemática para descrever as causas e relações. Por ser uma pesquisa descritiva, exige do investigador uma série de informações sobre o que será pesquisado, pois pretende descrever sobre determinada realidade (TRIVINOS, 1987). Para Gil (2012), a pesquisa realizada abrange estudos elaborados com a finalidade de resolver problemas específicos na sociedade em que o pesquisador vive, contribuindo para o conhecimento científico, trazendo à tona novas questões para serem estudadas.

Também foram utilizados recursos da abordagem qualitativa para se obter melhor aprofundamento nas análises, como os questionamentos abertos, desenvolvidos com base nas teorias apresentadas. Para Minayo (1994), a pesquisa qualitativa responde questões particulares, e se preocupa com um nível de realidade que não pode ser quantificado, o que corresponde a um processo mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização das variáveis.

### 3.2 SUJEITOS E INSTRUMENTOS DA PESQUISA

Foram utilizadas como técnica de pesquisa os procedimentos de: levantamento ou *survey*, que partiu da solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca de um problema estudado e, em seguida, fez-se análise quantitativa para se obter conclusões correspondentes aos dados coletados (GIL, 2012). Além disso, realizou-se análise de conteúdo. Essa técnica teve duas funções: encontrar respostas para as questões formuladas e, também, confirmar ou não as hipóteses, além de permitir a descoberta do que está “por trás” dos conteúdos manifestos. Na prática, essas duas técnicas se complementaram e puderam ser aplicadas a partir de princípios da pesquisa quantitativa ou qualitativa (MINAYO, 1994).

Os sujeitos da pesquisa foram profissionais que trabalharam em algum momento da pandemia da Covid-19 ou que ainda trabalhavam na modalidade de *home office*. Assim, a ideia inicial foi trabalhar a coleta de dados em uma fase apenas, dividindo-a em quatro partes no mesmo questionário semiestruturado. Na primeira parte do questionário foi feita a coleta dos dados para delimitar o perfil sociodemográfico e ocupacional dos sujeitos da pesquisa, exposto no Apêndice A.

A segunda parte do questionário aplicado contemplou as questões do instrumento de pesquisa, validado de Síndrome de *Burnout – Maslach Burnout Inventory – General Survey* (MBI-GS), desenvolvido por Maslach, Jackson e Leiter (1996) e adaptado para a língua portuguesa por Tamayo (2002). Este instrumento é dividido em três dimensões relacionados entre si, mas independentes: Exaustão Emocional (EE), Despersonalização (DP) e Reduzida Realização Profissional (RRP). Tais dimensões e suas variáveis constam apresentadas no Quadro 2.

Portanto, a percepção é mensurada a partir de escala de Likert com pontuação que varia de 0 a 6, de acordo com a ocorrência dos sentimentos relativos às afirmativas do questionário, da seguinte forma: 0 – nenhuma vez, 1 – algumas vezes por ano, 2 – ao menos uma vez por mês, 3 – algumas vezes por mês, 4 – uma vez por semana, 5 – algumas vezes por semana, 6 – todos os dias.

Quadro 2 – Dimensões da Síndrome de *Burnout*

<b>EXAUSTÃO EMOCIONAL (EE)</b>
21 – Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho
22 – Sinto-me esgotado ao final de um dia de trabalho
24 – Sinto-me cansado quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho
25 - Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim
26- Sinto-me acabado por causa do meu trabalho
27 - Só desejo fazer meu trabalho e não ser incomodado
<b>DESPERSONALIZAÇÃO (DP)</b>
28 - Sou menos interessado em meu trabalho desde que assumi essa função
29 - Sou menos entusiasmado com o meu trabalho
30 - Sou mais descrente sobre a contribuição do meu trabalho para algo
31 - Duvido da importância do meu trabalho
<b>REDUZIDA REALIZAÇÃO PROFISSIONAL (RRP)</b>
32 - Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho
33 - Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho
34 - Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho
35 - Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização
36 - Em minha opinião, sou bom no que faço
37 - No meu trabalho me sinto confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam

Fonte: Adaptada de Tamayo e Tróccoli (2002).

Já na terceira parte da coleta dos dados, constaram as questões da Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT), desenvolvido por Fabricio (2020), denominado de *Flourishing of the Individual in the Workplace* (FIW), sendo utilizado para a respectiva pesquisa, com sua versão reduzida, a *Flourishing of the Individual in the Workplace - Reduced* (FIW-R), contendo 20 itens, contempladas por cinco dimensões denominadas: Emoções Positivas no Trabalho (EPT), Engajamento no Trabalho (ET), Relacionamentos Positivos no Trabalho (RPT), Realização no Trabalho (RT) e Sentido e Propósito do Trabalho (SPT). As afirmativas referentes a estas dimensões constam no Quadro 3.

A escolha do instrumento se justifica, inicialmente, por se tratar de uma escala de boa qualidade psicométrica e multidimensional, além do instrumento ter sido pensando justamente por preencher lacunas existentes em pesquisas anteriores sobre Florescimento no Trabalho, visto que no mapeamento sistemático da literatura realizado pela autora, foi possível perceber que a literatura sobre a temática estava ligada à tentativa de alguns autores teorizarem e descreverem o tema do florescimento no trabalho, relacionando-o a outros assuntos – em alguns casos, com aplicação a ambientes de trabalho. As escalas utilizadas nas pesquisas encontradas geralmente

tratavam do “florescimento humano, mas nem sempre foram realizadas levando em consideração contextos de trabalho, de modo que utilizavam escala unidimensional ou apenas variáveis que envolvessem o florescimento: bem-estar psicológico, felicidade, saúde mental, emoções positivas e satisfação com a vida” (FABRICIO, 2020, p. 28).

Quadro 3 – Afirmativas da EFLOT

<b>ESCALA DE FLORESCIMENTO NO TRABALHO</b>
01- Sinto-me alegre
02- Sinto-me empolgado
03- Sinto-me determinado
04- Sinto-me otimista
05- Sinto-me motivado
06- Sinto-me satisfeito
07- Sinto-me energizado e entusiasmado
08- Sinto prazer em desenvolver minhas atividades
09- Há suporte qualificado e suficiente por parte dos(s) meus superiores
10- Tenho uma boa comunicação com meu(s) colega(s)
11- Posso confiar em meu(s) colega(s)
12- Sinto que sou importante para as pessoas
13- Sinto/percebo que meu trabalho está alinhado ao meu propósito de vida
14- Identifico-me com meu trabalho
15- Meu trabalho me torna uma pessoa melhor
16- Alcanço resultados relevantes para minha vida profissional
17- Sinto que meu trabalho é reconhecido pelo(s) meu(s) superior(es)
18- Percebo que sou remunerado de forma justa
19- Sinto-me realizado profissionalmente ao final de um dia de trabalho
20- Contribuí com as metas que estabeleci para minha vida profissional

Fonte: Adaptado de Mendonça *et al.* (2014).

Por fim, foram contempladas questões do Inventário de Saúde Emocional no Trabalho (ISET), desenvolvido por Lopes *et al.* (2022), denominado de *Emotional Health Work Inventory* (EHWI). Por se tratar de um inventário relacionado ao comportamento emocional, esse instrumento pôde auxiliar na avaliação subjetiva da saúde emocional dos indivíduos, trazendo informações e reflexões relevantes quanto a essa temática no ambiente do trabalho na modalidade *home office*. O instrumento é composto por duas dimensões, uma de Saúde Emocional Positiva, contendo 10 diferentes tipos de emoções (Alegria/Felicidade, Amor, Carinho, Satisfação, Diversão, Afeto, Gratidão, Humor, Motivação e Prazer), e outra de Saúde Emocional Negativa,

contendo, da mesma forma, 10 emoções (Angústia, Desânimo, Frustração, Arrependimento, Medo, Rancor, Ira, Raiva, Tédio e Tensão). Com base nisso, os indivíduos respondem acerca de suas emoções sentidas ao longo das duas últimas semanas de trabalho, relacionadas a uma escala de Likert de 5 pontos, variando de “nenhum pouco” = 1 a “extremamente” = 5, podendo, ainda, optar por responder “não senti essa emoção” = 0. A seguir, no Quadro 4, são evidenciadas as afirmativas do Inventário de Saúde Emocional no Trabalho (ISET) (*Emotional Health Work Inventory - EHWI*).

Quadro 4 – Afirmativas do EHWI

<b>Inventário de Saúde Emocional no Trabalho</b>
01- Alegre/Feliz
02- Angustiado(a)
03- Amoroso(a)
04- Desanimado(a)
05- Carinho(a)
06- Frustrado(a)
07- Satisfeito(a)
08- Arrependido(a)
09- Divertido(a)
10- Medroso(a)
11- Afetuoso(a)
12- Rancoroso(a)
13- Grato(a)
14- Irado(a)
15- Humorado(a)
16- Raivoso(a)
17- Motivado(a)
18- Entediado(a)
19- Prazeroso(a)
20- Tenso(a)

Fonte: Adaptado de Lopes *et al.* (2022).

### 3.3 CLASSIFICAÇÃO DAS DIMENSÕES DAS ESCALAS

Para esta etapa do estudo, foi aplicada a Padronização de Escalas (equação 3.1), no intuito de classificar dimensões do comportamento inovador apresentados pelos profissionais estudados. Segundo Lopes (2018), a padronização transforma a soma dos indicadores de uma

escala ordinal para uma escala de razão de 0 a 100%. Para gerar as classificações das dimensões, nessa pesquisa, foi utilizada a seguinte equação, de acordo com Lopes (2018, p. 36):

$$Ep_i = 100. \left( \frac{SOMA - MÍNIMO}{MÁXIMO - MÍNIMO} \right), i = 1, 2, \dots, n. \quad (3.1)$$

onde:

$Ep_i$  = escore padronizado da dimensão  $i$ ;

$i$  = número da dimensão;

SOMA = somatório das respostas válidas;

MÍNIMO = menor soma possível das respostas válidas;

MÁXIMO = maior soma possível das respostas válidas.

Assim sendo, conforme pontuado por Lopes (2018), o resultado da equação (X.1) classifica as dimensões em “Baixo(a)” (0,00 a 33,33%), “Moderado(a)” (33,34 a 66,67%) e “Alto(a)” (66,68 a 100,00%), sendo que as emoções negativas são avaliadas inversamente.

### 3.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

Os dados coletados foram interpretados e analisados a partir do método de análise de conteúdo, que, para Bardin (2016), é um método que permite a classificação de elementos significativos da pesquisa, que permite trabalhar com um conjunto de técnica para analisar e sistematizar os resultados. Essa técnica permite a redução do grande volume de informações, ao comprimi-las em uma comunicação mais esturrada, pelas características particulares ou categorias conceituais. Minayo (1994) aponta, ainda, que trabalhar com categorias significa agrupar elementos, ideias ou expressões em torno de uma sistematização que permite conceituar os dados coletados.

Em um segundo momento, os dados foram analisados a partir de estatística descritiva (média e desvio padrão) e, ainda, por estatísticas inferenciais, mediante análise de correlações e regressões das variáveis, a partir do método de equações estruturais. Além disto, foi realizada uma triangulação dos dados, ou seja, entre os dados coletados pelos inventários, pela observação do pesquisador e as relações com a teoria publicada.

Por fim, diante do trabalho proposto, trabalhou-se com 33 hipóteses, divididas em três dimensões, as quais constam expostas a seguir, no Quadro 5.

Quadro 5 – Relação das hipóteses divididas em suas dimensões

<b>1ª Dimensão: Relação entre a Síndrome de <i>Burnout</i> e a Saúde Emocional no Trabalho</b>
H <sub>1</sub> : A Exaustão Emocional se relaciona com a Saúde Emocional Positiva;
H <sub>2</sub> : A Exaustão Emocional se relaciona com a Saúde Emocional Negativa;
H <sub>3</sub> : A Despersonalização se relaciona com a Saúde Emocional Positiva;
H <sub>4</sub> : A Despersonalização se relaciona com a Saúde Emocional Negativa;
H <sub>5</sub> : A Realização Profissional se relaciona com a Saúde Emocional Positiva;
H <sub>6</sub> : A Realização Profissional se relaciona com a Saúde Emocional Negativa;
H <sub>7</sub> : A Saúde Emocional Negativa se relaciona com a Saúde Emocional Positiva.
<b>2ª Dimensão: Relação entre o Florescimento e a Saúde Emocional no Trabalho</b>
H <sub>1</sub> : As Emoções Positivas no Trabalho se relacionam com a Saúde Emocional Positiva;
H <sub>2</sub> : As Emoções Positivas no Trabalho se relacionam com a Saúde Emocional Negativa;
H <sub>3</sub> : O Engajamento no Trabalho se relaciona com a Saúde Emocional Positiva;
H <sub>4</sub> : O Engajamento no Trabalho se relaciona com a Saúde Emocional Negativa;
H <sub>5</sub> : O Significado e Propósito no Trabalho se relaciona com a Saúde Emocional Positiva;
H <sub>6</sub> : O Significado e Propósito no Trabalho se relaciona com a Saúde Emocional Negativa;
H <sub>7</sub> : O Relacionamento Positivo no Trabalho se relaciona com Saúde Emocional Positiva;
H <sub>8</sub> : O Relacionamento Positivo no Trabalho se relaciona com a Saúde Emocional Negativa;
H <sub>9</sub> : A Realização no Trabalho se relaciona com a Saúde Emocional Positiva;
H <sub>10</sub> : A Realização Positivo no Trabalho se relaciona com a Saúde Emocional Negativa;
H <sub>11</sub> : A Saúde Emocional Negativa se relaciona com a Saúde Emocional Positiva.
<b>3ª Dimensão: Relação entre a Síndrome de <i>Burnout</i> e o Florescimento no trabalho</b>
H <sub>1</sub> : A Exaustão Emocional se relaciona com as Emoções Positivas no Trabalho;
H <sub>2</sub> : A Exaustão Emocional se relaciona com o Engajamento no Trabalho;
H <sub>3</sub> : A Exaustão Emocional se relaciona com o Significado e Propósito no Trabalho;
H <sub>4</sub> : A Exaustão Emocional se relaciona com o Relacionamento Positivo no Trabalho;
H <sub>5</sub> : A Exaustão Emocional se relaciona com a Realização no Trabalho;
H <sub>6</sub> : A Despersonalização se relaciona com as Emoções Positivas no Trabalho;
H <sub>7</sub> : A Despersonalização se relaciona com o Engajamento no Trabalho;
H <sub>8</sub> : A Despersonalização se relaciona com o Significado e Propósito no Trabalho
H <sub>9</sub> : A Despersonalização se relaciona com o Relacionamento Positivo no Trabalho;
H <sub>10</sub> : A Despersonalização se relaciona com a Realização no Trabalho;
H <sub>11</sub> : A Realização Profissional se relaciona com as Emoções Positivas no Trabalho;
H <sub>12</sub> : A Realização Profissional se relaciona com o Engajamento no Trabalho;
H <sub>13</sub> : A Realização Profissional se relaciona com o Significado e Propósito no Trabalho;
H <sub>14</sub> : A Realização Profissional se relaciona com o Relacionamento Positivo no Trabalho;
H <sub>15</sub> : A Realização Profissional se relaciona com a Realização no Trabalho.

Fonte: Próprio da autora (2022).



A Figura 2, por sua vez, apresenta a relação de impacto entre as três dimensões – Síndrome de *Burnout*, Saúde Emocional do Trabalhador e Florescimento no Trabalho - consideradas neste trabalho de investigação científica.

Figura 2 – Relação de impacto entre as dimensões



Fonte: Própria da autora (2022).

Cabe destacar, ainda, que o período de coleta de dados foi de junho a agosto de 2022. Foi enviado, a todos os participantes, o *link* de acesso ao formulário eletrônico do *Google Docs*, juntamente com as instruções, através de canais de mídias sociais. Já o período de análise dos dados começou em seguida ao fechamento do formulário, ou seja, em agosto de 2022 e foi finalizado em setembro de 2022.

## 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta etapa dos resultados busca apresentar o perfil sociodemográfico e profissional dos sujeitos da pesquisa, no contexto do *home office*, da saúde emocional e da pandemia da Covid-19; a análise das equações estruturais, considerando as relações entre Síndrome de *Burnout*, saúde emocional e florescimento no trabalho; a análise dos indicadores Escala de Síndrome de *Burnout*, da Escala de Florescimento no Trabalho e do Inventário de Saúde Emocional no Trabalho; bem como a classificação e análise das dimensões destas escalas.

### 4.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E PROFISSIONAL DOS PESQUISADOS

Realizada a exposição dos procedimentos metodológicos deste trabalho de investigação científica, esta etapa inicial da apresentação e discussão dos resultados da presente pesquisa traz uma análise do perfil sociodemográfico e profissional, no que se refere aos participantes deste estudo, conforme as informações disponibilizadas na Tabela 1.

Tabela 1 - Perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa (n = 160)

Variáveis	Categorias	Frequência	Percentual (%)
Faixa de Idade (anos)	20 a 29	23	14,4
	30 a 39	61	38,1
	40 a 49	45	25,6
	50 a 59	20	12,5
	Acima de 59	15	9,4
Situação Conjugal	Casado(a) ou união estável	107	66,8
	Solteiro(a)	40	25,0
	Separado(a) / Divorciado(a)	10	6,3
	Viúvo(a)	3	1,9
Núcleo Familiar	Homem ou mulher sozinhos	29	18,1
	Casal sem filhos	36	22,5
	Casal com filhos	77	48,1
	Homem ou mulher com filhos	18	11,3
Número de filhos	Nenhum	65	40,6
	Um	35	21,9
	Dois	51	31,9
	Três	9	5,6
Escolaridade	Ensino Médio	8	5,0
	Ensino Superior	31	19,4
	Pós-graduação	121	75,6

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Deste modo, com base nos dados da Tabela 1, considerando uma amostra total de 160 pesquisados, quanto à faixa etária, a maioria dos sujeitos da pesquisa tinha de 30 a 39 anos (38,1%), seguida de 40 a 49 anos (25,6%), 20 a 29 anos (14,4%), 50 a 59 anos (12,5%) e acima de 59 anos (9,4%). No que condiz à situação conjugal, 66,8% dos respondentes eram casadas ou possuíam união estável, 15% eram solteiros, 6,3% eram separados ou divorciados e 1,9% eram

viúvos. Quanto ao núcleo familiar, 48,1% eram de casais com filhos, 22,5% de casais sem filhos, 18,1% de homens ou mulheres sozinhos e 11,3% de homens ou mulheres com filhos. Acerca do número de filhos, a maioria (40,6%) não possuía filhos, 31,9% possuíam dois filhos, 21,9% tinham um filho e 5,6%, três filhos. Quanto à escolaridade, a maioria havia cursado pós-graduação (75,6%), seguida de 19,4% que cursou ensino superior e de 5% tendo cursado o ensino médio. A Tabela 2 apresenta dados sobre o trabalho em *home office* dos pesquisados.

Tabela 2 – Trabalho em *home office* dos pesquisados (n = 160)

Variáveis	Categorias	Frequência	Percentual
Ajuda para cuidar dos filhos antes da pandemia	Sim	51	52,0
	Não	42	48,0
Durante o <i>home office</i> teve ajuda para cuidar dos filhos antes da pandemia	Sim	40	40,8
	Não	58	59,2
Mais alguém trabalhou em <i>home office</i> na sua casa	Sim	77	48,1
	Não	83	51,9
Único responsável pelas atividades domésticas da casa	Sim	40	25,0
	Não	120	75,0
O trabalho realizado na empresa, antes da pandemia era:	Essencialmente individual	22	13,8
	Essencialmente em equipe	18	11,2
	Individual e por equipe	120	75,0
Seu trabalho em <i>home office</i> foi realizado em:	Sala	30	18,8
	Quarto	55	34,4
	Escritório	61	38,1
	Cozinha	5	3,1
	Outro local	8	5,0
	Não realizei <i>home office</i>	1	0,6
Recursos computacionais utilizados para as tarefas <i>home office</i> :	Tenho todos recursos possíveis	123	76,9
	Não tenho todos os recursos	36	22,5
	Computador da empresa	1	0,6

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

No que condiz à ajuda para cuidar dos filhos antes da pandemia, 52% obtinham ajuda; 59,2% obtinham ajuda para cuidar dos filhos durante o *home office* antes da pandemia; 51,9% tinham mais alguém trabalhando em *home office* na sua casa e 75% eram os únicos responsáveis pelas atividades domésticas da casa. Além disso, 75% do trabalho realizado na empresa antes da pandemia era individual e por equipe, 13,8% era essencialmente individual e 11,2% essencialmente em equipe. O trabalho em *home office* era realizado principalmente em escritório (38,1%), seguido de quarto (34,4%), sala (18,8%), outros locais (5%) e cozinha (3,1%), com 0,6% dos pesquisados sem ter realizado *home office*. Quanto aos recursos computacionais para as tarefas de *home office*, a maioria (76,9%) possuía todos os recursos disponíveis, 22,5% não tinham todos e 0,6% usavam o computador da empresa. A Tabela 3 apresenta dados dos pesquisados acerca da carga física e psicológica/cognitiva no *home office*.

Tabela 3 – Carga física e psicológica/cognitiva no trabalho *home office* (n = 160)

Variáveis	Categorias	Frequência	Percentual
Trabalhar em casa cansa mais por conta dos ruídos das demais pessoas e atividades da casa	Sim	35	21,9
	Não	71	44,3
	Em partes	54	33,8
Trabalhar em casa se torna mais cansativo devido a instalações e equipamentos inadequados para o trabalho	Sim	35	21,9
	Não	73	45,6
	Em partes	52	32,5
O uso excessivo de equipamentos como computador e celular durante o trabalho me deixa mais cansado(a)	Sim	73	45,6
	Não	54	33,8
	Em partes	33	20,6
O trabalho em casa me deixa mais cansada psicologicamente	Sim	62	38,8
	Não	66	41,2
	Em partes	32	20,0
Trabalhar em casa durante a pandemia aumentou minhas atividades e demandas profissionais	Sim	90	56,2
	Não	42	26,3
	Em partes	28	17,5
Durante o trabalho em casa por conta da pandemia trabalhei mais horas do que minha jornada normal de trabalho	Sim	91	56,9
	Não	44	27,5
	Em partes	25	15,6
Durante o trabalho em casa na pandemia percebi que aumentaram os conflitos familiares	Sim	26	16,3
	Não	108	67,4
	Em partes	26	16,3
Durante o trabalho em casa na pandemia percebi que aumentaram os conflitos ou tensões entre colegas e/ou equipes de trabalho	Sim	18	11,3
	Não	119	74,3
	Em partes	23	14,4
A preocupação com os riscos da pandemia tornou meu trabalho mais cansativo	Sim	74	46,2
	Não	52	32,5
	Em partes	34	21,3
Durante o trabalho em casa o surgimento de situações emergenciais tornou-se mais frequentes	Sim	52	32,5
	Não	74	46,2
	Em partes	34	21,3
As pressões no trabalho aumentaram durante o trabalho em casa na pandemia	Sim	61	38,1
	Não	70	43,8
	Em partes	29	18,1
Me senti cansado (a) ou abalado (a) psicologicamente pela necessidade urgente em lidar intensamente com tecnologias	Sim	44	27,5
	Não	92	57,5
	Em partes	24	15,0
Trabalhar na modalidade <i>home office</i> aumentou significativamente minha produtividade	Sim	56	35,0
	Não	49	30,6
	Em partes	55	34,4
Estou satisfeito (a) com a qualidade de vida proporcionada pela modalidade de trabalho <i>home office</i>	Sim	81	50,6
	Não	25	15,6
	Em partes	54	33,8
Consigo estabelecer bem os limites da minha vida profissional e familiar mesmo no trabalho em <i>home office</i>	Sim	74	46,3
	Não	37	23,1
	Em partes	49	30,6
Atribuo a adesão da modalidade <i>home office</i> algum impacto sobre minha saúde mental, como estresse, ansiedade, depressão, etc.	Sim	44	27,5
	Não	74	46,2
	Em partes	42	26,3
O trabalho remoto ocasiona um aumento de horas trabalhadas diariamente diminuindo meu tempo de descanso	Sim	68	42,5
	Não	52	32,5
	Em partes	40	25,0

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Quanto à carga física e psicológica/cognitiva na modalidade *home office*, foram constatados diversos posicionamentos. Muitos pesquisados consideraram que não houve mudanças significativas. A maioria afirmou que trabalhar em casa não cansa mais por conta dos ruídos das demais pessoas e atividades da casa (44,3%), que não se torna mais cansativo devido a instalações e equipamentos inadequados para o trabalho (45,6%), que durante o trabalho em casa, não aumentaram conflitos familiares (67,4%) nem conflitos ou tensões entre colegas e/ou equipes de trabalho (74,3%), que o surgimento de situações emergenciais não se tornou mais frequente (46,2%), que não se sentiram cansados ou abalados psicologicamente pela necessidade urgente em lidar intensamente com tecnologias (57,5%).

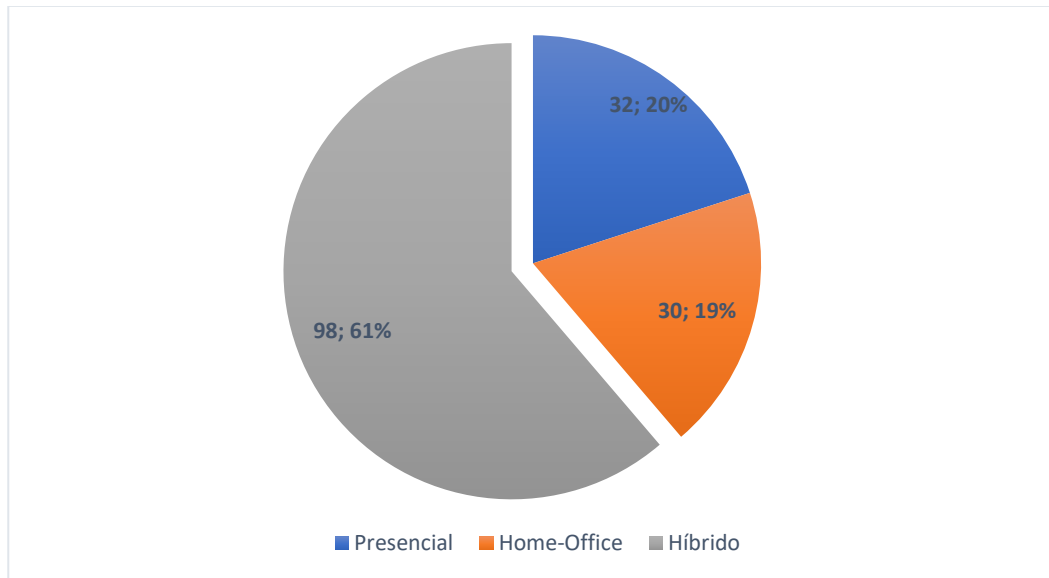
Contudo, a maioria pontuou que o uso excessivo de equipamentos como computador e celular durante o trabalho os deixa mais cansados (45,6%), que trabalhar em casa durante a pandemia aumentou suas atividades e demandas profissionais (56,2%), que trabalhou mais horas do que a jornada normal de trabalho (56,9%), que a preocupação com os riscos da pandemia tornou o trabalho mais cansativo (46,2) e que o trabalho remoto ocasiona um aumento de horas trabalhadas diariamente diminuindo meu tempo de descanso (42,5%).

Por outro lado, afirmaram estarem satisfeitos com a qualidade de vida proporcionada pelo *home office* (50,6%), que conseguiram estabelecer bem os limites da vida profissional e familiar neste contexto (46,3%) e que não atribuem ao trabalho de *home office* algum impacto sua minha saúde mental, como estresse, ansiedade, depressão, etc. (46,2%).

Quanto à relação do trabalho em casa com o cansaço psicológico, as opiniões ficaram mais divididas, sendo que 41,2% afirmou não ficar mais cansado com o trabalho em casa, mas 38,8% afirmou que sim. Quanto ao aumento das pressões no trabalho durante o trabalho em casa na pandemia, uma vez que 43,8% afirmou que não aumentaram, quanto 38,1% afirmou que sim. E, ainda, quanto ao aumento significativo da produtividade com o *home office*, ou seja, 35% afirmou que sua produtividade aumentou e 30,6% que não aumentou.

Portanto, o *home office* apresenta as suas desvantagens, como também suas vantagens (ARAÚJO, LUA, 2021; LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020). Neste sentido, os pesquisados foram questionados sobre qual modalidade de trabalho optariam após a pandemia. Os resultados constam apresentados no Gráfico 1.

Gráfico 1 – Modalidade de trabalho escolhida após a pandemia



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Assim, possivelmente devido a alguns aspectos positivos do *home office* destacados pelos pesquisados, mediante as informações dispostas visualmente pelo Gráfico 1, evidencia-se que a maioria (61%) prefere a modalidade híbrida de trabalho no período pós pandêmico.

A próxima etapa da apresentação e análise dos resultados desta investigação científica compreende a análise das equações estruturais, considerando a relação entre Síndrome de *Burnout* e Saúde Emocional no Trabalho, a relação entre Florescimento e Saúde Emocional no Trabalho e, por fim, a relação entre Síndrome de *Burnout* e o Florescimento no Trabalho.

#### 4.2 ANÁLISE DAS EQUAÇÕES ESTRUTURAIS

Com o objetivo de investigar os diferentes impactos do regime de trabalho *home office* na saúde emocional familiar, durante a pandemia da Covid-19, e seus reflexos no florescimento do trabalho, esta segunda etapa teve como método estatístico a modelagem de equações estruturais, apresentando o modelo proposto para, em seguida, testar este modelo mediante as relações entre Síndrome de *Burnout* e Saúde Emocional no Trabalho, Florescimento e Saúde Emocional no Trabalho, e Síndrome de *Burnout* e Florescimento no Trabalho.

#### 4.2.1 Relação entre a Síndrome de *Burnout* e a Saúde Emocional no Trabalho

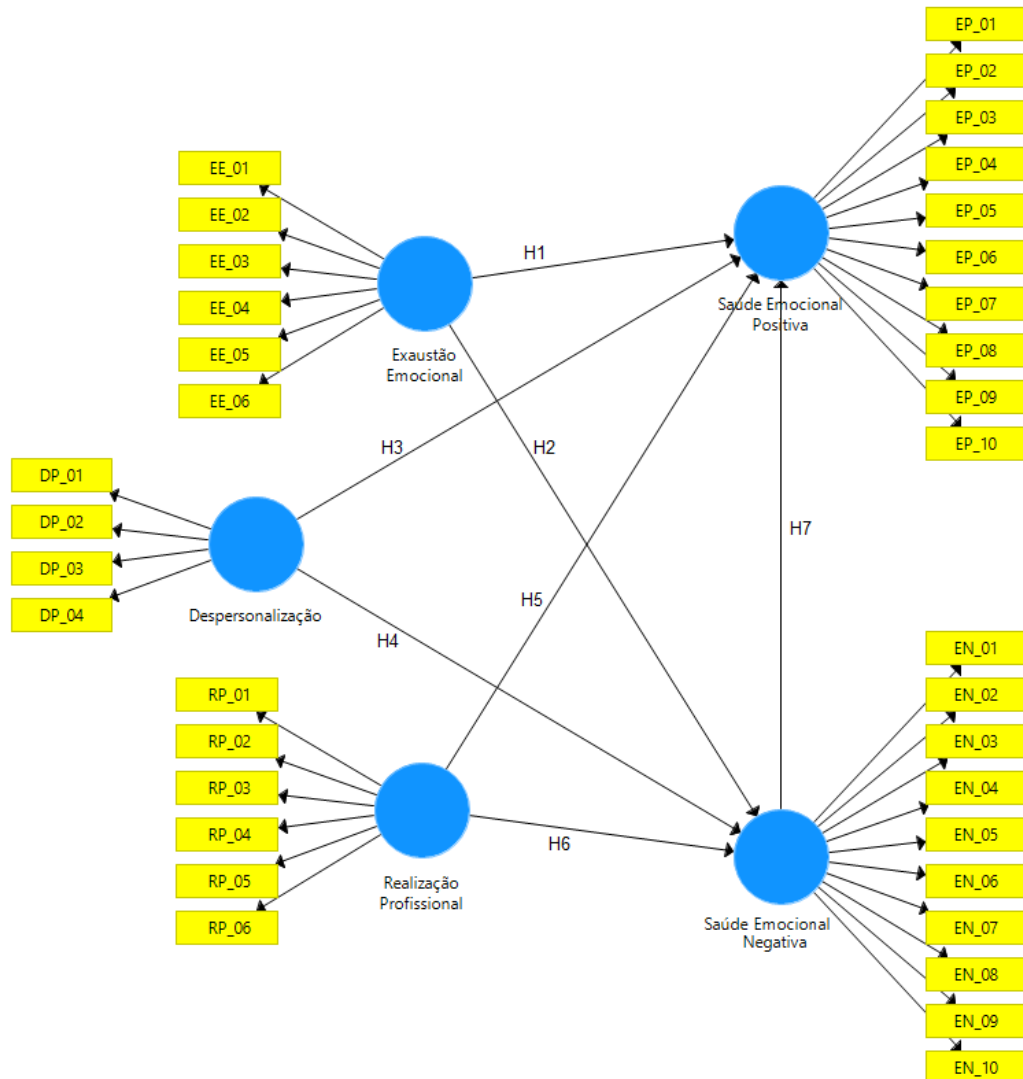
O conceito de saúde emocional está associado aos hábitos de vida que caracterizam um modo de viver mais saudável, portanto, a saúde emocional é o equilíbrio das funções psíquicas, que se revela na capacidade de controlar e gerenciar as emoções, resultando em sentimento de bem-estar e a ausência de distúrbios emocionais (LOPES *et al.*, 2022), ao passo que a Síndrome de *Burnout* se apresenta como reflexo negativo dos hábitos de vida das pessoas.

Conhecida como o esgotamento físico e mental, frente ao constatare estressores emocionais e interpessoais no ambiente de trabalho (MASLACH *et al.*, 2001; MASLACH; LEITER, 2008; TAMAYO; TRÓCCOLI, 2002), a Síndrome de *Burnout* foi evidenciada em diversos cenários no contexto da pandemia, conforme estudos de Araújo e Lua (2021), Bouziri *et al.* (2020), Humerez, Ohl e Silva (2020), Malta *et al.* (2020), Nabuco, Oliveira e Afonso (2020) e Paternina e Hernández (2020). Portanto, torna-se fundamental a atuação da Síndrome de *Burnout* atua na Saúde Emocional no Trabalho, pela perspectiva dos sujeitos desta pesquisa.

Para avaliar o modelo proposto, usou-se modelagem de equações estruturais (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling – PLS-SEM*), por meio do algoritmo do *software* SmartPLS®, versão 3.3.9, configurado para seis critérios de paragem. Utilizou-se ponderação parametrizada com base no modelo de caminho, para proporcionar valores mais elevados para os coeficientes de explicação ( $R^2$ ). O número de iterações foi definido para 300 e os pesos iniciais para os indicadores externos foram definidos para 1,0 (HAIR *et al.*, 2017).

Por sua vez, para fins de avaliar a relação entre as dimensões da Escala de Síndrome de *Burnout – Maslach Burnout Inventory – MBI*, elaborada por Maslach e Jackson (1981), com a escala desenvolvida por Lopes *et al.* (2022), *Emotional Health Work Inventory – EHWI*, foram elaboradas hipóteses entre as dimensões: Despersonalização – DP, Exaustão Emocional – EE e Realização Profissional – RP, da escala MBI, com as dimensões Saúde Emocional Positiva (SEP) e Saúde Emocional Negativa (SEN), do Inventário EHWI, com o intuito de serem avaliadas a consistência interna, a validade convergente e, principalmente, as cargas fatoriais ( $\lambda$ ) da escala EHWI. A Figura 3 apresenta o modelo de caminho proposto:

Figura 3 – Modelo de caminho inicial



Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).*

Deste modo, o modelo de caminho inicial proposto apresenta seis hipóteses para este estudo de investigação científica, considerando as dimensões Despersonalização, Exaustão Emocional e Realização Profissional, e suas respectivas relações com as dimensões Saúde Emocional Positiva e Saúde Emocional Negativa, gerando as 7 hipóteses do modelo a seguir:

- a) H<sub>1</sub>: A Exaustão Emocional se relaciona com a Saúde Emocional Positiva;
- b) H<sub>2</sub>: A Exaustão Emocional se relaciona com a Saúde Emocional Negativa;
- c) H<sub>3</sub>: A Despersonalização se relaciona com a Saúde Emocional Positiva;
- d) H<sub>4</sub>: A Despersonalização se relaciona com a Saúde Emocional Negativa;
- e) H<sub>5</sub>: A Realização Profissional se relaciona com a Saúde Emocional Positiva;
- f) H<sub>6</sub>: A Realização Profissional se relaciona com a Saúde Emocional Negativa;
- g) H<sub>7</sub>: A Saúde Emocional Negativa se relaciona com a Saúde Emocional Positiva.



O modelo estabilizou após seis iterações. Foram utilizados os seguintes critérios para avaliar o ajuste do modelo: a raiz quadrada média residual padronizada (*SRMR – Standardized Root Mean Square Residuals*), a distância euclidiana quadrada (d-ULS), a distância geodésica (dG), assim como o Índice de Ajuste Normado (NFI). Os resultados evidenciados confirmaram que o modelo estrutural sugerido se ajustou bem aos dados com apresentação de índices relevantes, como  $SRMR = 0,078$ ,  $d-ULS = 5,149$ ,  $d-G = 1,840$ ,  $NFI = 0,805$  (HENSELER; HUBONA; RAY, 2016). O valor do SRMR foi inferior ao limiar de 0,08 (HENSELER; RINGLE; SARATEDT, 2015), bem com o valor NFI ficou acima do valor sugerido de 0,8 (HU; BENTLER, 1998), o que indica que o modelo estrutural é satisfatório e adequado ao requisito.

Para avaliação do modelo de mensuração, utilizou-se critérios estatísticos para Alfa de Cronbach, Confiabilidade Composta e Variância Média Extraída, com base em Lopes *et al.* (2020), adaptado de Ringle, Silva e Bido (2014), conforme dados dispostos no Quadro 6.

Quadro 6 – Critérios para avaliação do modelo de mensuração

Teste	Critérios	Conceito
Consistência Interna		
Alfa de Cronbach ( $\alpha$ )	$0,7 < \alpha < 0,95$	É a estimativa da confiabilidade baseada nas intercorrelações das variáveis observadas (HAIR <i>et al.</i> , 2014)
Confiabilidade Composta ( $\rho_c$ )	$0,7 < \rho_c < 0,95$	É a verificação de as VL's são “não viesadas” (HAIR <i>et al.</i> , 2014)
Validade Convergente		
Variância Média Extraída – VME	$VME > 0,5$	É a porção que os dados são explicados pelas VL's (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014)

Fonte: Lopes *et al.* (2020), adaptado de Ringle, Silva e Bido (2014).

A Tabela 4, por sua vez, apresenta a análise da consistência interna e da validade convergente do modelo, considerando as dimensões Despersonalização, Exaustão Emocional, Realização Profissional, Saúde Emocional Negativa e Saúde Emocional Positiva, e seus respectivos Alfa de Cronbach, Confiabilidade Composta e Variância Média Extraída.

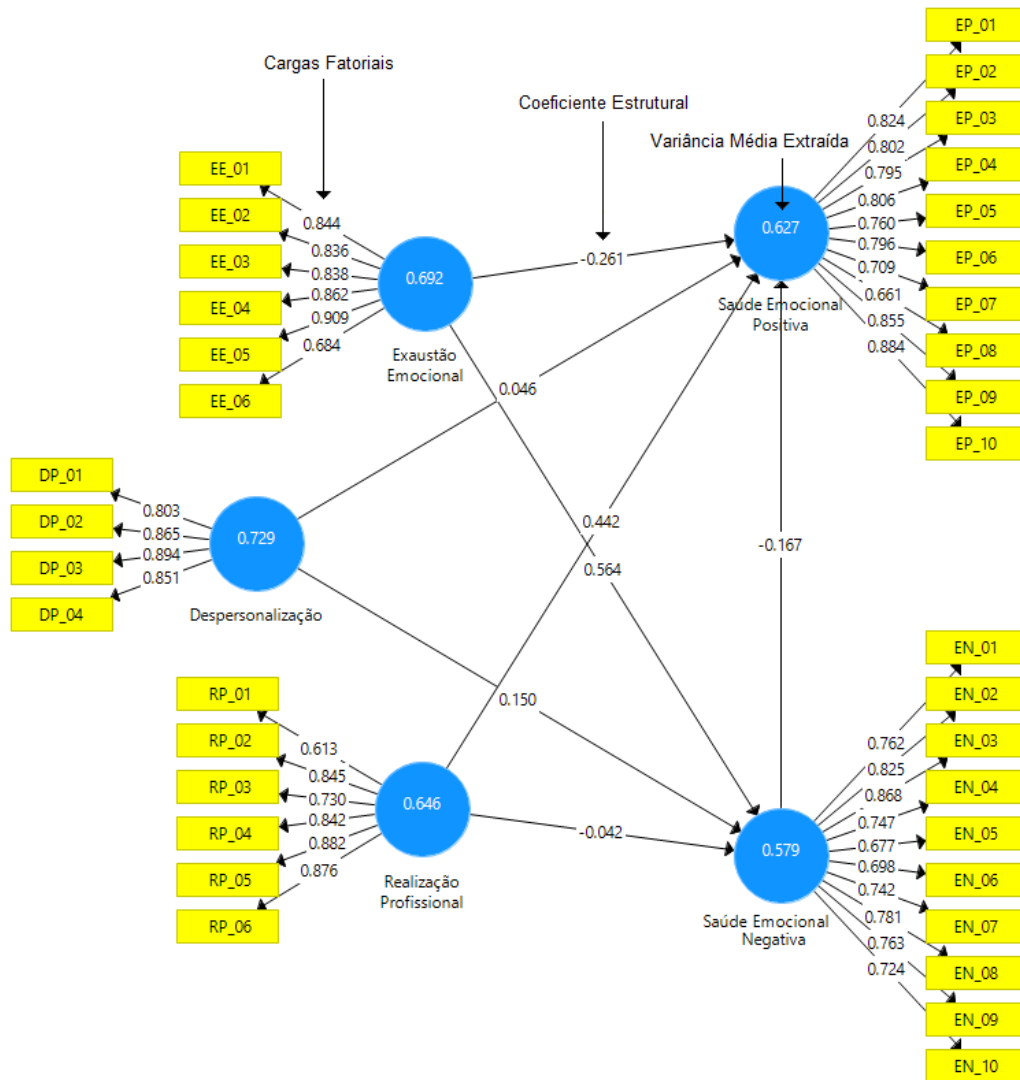
Tabela 4 – Alfa de Cronbach, Confiabilidade Composta e Variância Média Extraída

Dimensões	Alfa de Cronbach	Confiabilidade Composta	Variância Média Extraída (VME)
Despersonalização (DP)	0,876	0,915	0,729
Exaustão Emocional (EE)	0,909	0,930	0,692
Realização Profissional (RP)	0,886	0,915	0,646
Saúde Emocional Negativa (SEN)	0,920	0,932	0,579
Saúde Emocional Positiva (SEP)	0,933	0,943	0,627

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Analisando a Tabela 4, em comparação com as pressuposições, observa-se que os valores encontrados atendem as pressuposições propostas por Hair *et al.* (2017), presentes no Quadro 6. Portanto, o modelo apresenta critério de mensuração. Com base em tais aspectos evidenciados, a Figura 4, por sua vez, representa o modelo proposto com as suas respectivas cargas fatoriais validadas, variâncias médias extraídas, bem como coeficientes estruturais.

Figura 4 – Modelo de caminho para o modelo proposto



Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).*

O Quadro 7 apresenta os critérios da validade discriminante para o modelo EDPSP, considerando os valores estatísticos para as Cargas Fatoriais Cruzadas, Critério Fornell-Larcker, Critério *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) e Avaliação da Colinearidade.

Quadro 7 – Análise da Validade Discriminante do modelo

Teste	Crítérios	Conceito
Validade Discriminante		
Cargas Fatoriais Cruzadas (CFC)	$CF_{original} > CF_{demais}$	É a correlação das VO's com as VL's. (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014)
Crítério Fornell-Larcker.	$\sqrt{VME} > r_{ij}$ para $i \neq j$	É a comparação das raízes quadradas das VME's com as correlações de Pearson. (FORNELL; LARCKER, 1981)
Crítério <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i> (HTMT). Confirmado pelo método <i>Boostrapping</i> .	HTMT < 0,9 LS(HTMT) <sub>97,5%</sub> < 1,0	É um critério mais eficiente que o de Fornell-Larcker, vem a ser uma estima da correlação entre as VL's. (NETEMEYER; BEARDER; SHARMA, 2003)
Avaliação da Colinearidade <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF)	VIF < 5	A existência de fortes correlações entre as VO's e a VL original, indica problemas de colinearidade interna. (HAIR Jr. <i>et al.</i> , 2017)

Fonte: Lopes *et al.* (2020), adaptado de Ringle, Silva e Bido (2014).

Na Tabela 5, tem-se o critério das cargas fatoriais cruzadas, sendo que os valores em negrito deverão ser maiores que os valores das demais dimensões. É apresentado, também, o *Variance Inflation Factor* (VIF) (interno), sendo que essa medida torna-se relevante para avaliar a colinearidade dos indicadores do modelo, pois determina se há possível existência de altas correlações entre a variável observada (indicador) com a sua respectiva variável latente (dimensão original), sendo que o *Variance Inflation Factor* (VIF) deverá ser inferior a 5,0.

Tabela 5 – Cargas fatoriais cruzadas das variáveis observadas das dimensões

Indicadores	Dimensões					VIF
	DP	EE	RP	SEN	SEP	
DP_01	<b>0,803</b>	0,542	-0,283	0,386	-0,292	2,353
DP_02	<b>0,865</b>	0,699	-0,302	0,483	-0,391	2,814
DP_03	<b>0,894</b>	0,592	-0,441	0,527	-0,382	3,266
DP_04	<b>0,851</b>	0,507	-0,481	0,487	-0,369	2,741
EE_01	0,508	<b>0,844</b>	-0,210	0,573	-0,348	3,395
EE_02	0,511	<b>0,836</b>	-0,208	0,492	-0,314	3,281
EE_03	0,538	<b>0,838</b>	-0,263	0,538	-0,407	2,584
EE_04	0,664	<b>0,862</b>	-0,337	0,629	-0,487	2,889
EE_05	0,689	<b>0,909</b>	-0,235	0,673	-0,410	3,020
EE_06	0,469	<b>0,684</b>	-0,205	0,445	-0,377	1,566
RP_01	-0,363	-0,275	<b>0,613</b>	-0,244	0,369	1,578
RP_02	-0,452	-0,284	<b>0,845</b>	-0,241	0,506	2,592
RP_03	-0,256	-0,202	<b>0,730</b>	-0,243	0,395	1,677
RP_04	-0,360	-0,277	<b>0,842</b>	-0,221	0,428	2,820
RP_05	-0,358	-0,178	<b>0,882</b>	-0,181	0,446	3,236
RP_06	-0,344	-0,206	<b>0,876</b>	-0,203	0,460	3,165
EN_01	0,473	0,575	-0,180	<b>0,762</b>	-0,358	2,126

EN_02	0,489	0,618	-0,261	<b>0,825</b>	-0,496	2,730
EN_03	0,481	0,694	-0,317	<b>0,868</b>	-0,518	3,585
EN_04	0,518	0,482	-0,330	<b>0,747</b>	-0,313	2,026
EN_05	0,391	0,389	-0,208	<b>0,677</b>	-0,199	1,774
EN_06	0,385	0,394	-0,208	<b>0,698</b>	-0,217	2,123
EN_07	0,335	0,427	-0,088	<b>0,742</b>	-0,160	3,616
EN_08	0,331	0,441	-0,082	<b>0,781</b>	-0,168	3,388
EN_09	0,439	0,535	-0,229	<b>0,763</b>	-0,379	2,015
EN_10	0,306	0,449	-0,082	<b>0,724</b>	-0,298	1,857
EP_01	-0,413	-0,491	0,363	-0,457	<b>0,824</b>	2,942
EP_02	-0,221	-0,311	0,422	-0,287	<b>0,802</b>	3,169
EP_03	-0,217	-0,250	0,457	-0,209	<b>0,795</b>	3,007
EP_04	-0,442	-0,476	0,410	-0,473	<b>0,806</b>	2,757
EP_05	-0,255	-0,329	0,427	-0,212	<b>0,760</b>	2,420
EP_06	-0,213	-0,239	0,418	-0,208	<b>0,796</b>	3,051
EP_07	-0,374	-0,398	0,447	-0,397	<b>0,709</b>	1,884
EP_08	-0,272	-0,207	0,404	-0,160	<b>0,661</b>	1,767
EP_09	-0,441	-0,494	0,482	-0,483	<b>0,855</b>	3,956
EP_10	-0,401	-0,433	0,481	-0,449	<b>0,884</b>	3,070

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Observa-se, pelas informações disponibilizadas na Tabela 5, que todos os valores em negrito são superiores aos demais valores por linha. Portanto, o critério da carga fatorial cruzada foi confirmado. Já na Tabela 6, tem-se os critérios de validade discriminante: Critério Fornell-Larcker (FL) e Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). O primeiro critério compara as raízes quadradas das VME's com os valores das correlações de Pearson e o critério Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), confirmado pelo método *bootstrapping* usando 5.000 subamostras, é validado se os valores dos limites superiores do HTMT da matriz são inferiores a 1,0.

Tabela 6 – Critério de Fornell-Larcker e HTMT

Dimensões	$\sqrt{\text{VME}}$	Matriz de Correlação de Pearson				
		DP	EE	RP	SEN	SEP
DP	0,854	1,000				
EE	0,832	0,686	1,000			
RP	0,804	-0,447	-0,296	1,000		
SEN	0,761	0,556	0,680	-0,276	1,000	
SEP	0,792	-0,423	-0,474	0,545	-0,441	1,000
HTMT*						
DP		---	0,674-0,834	0,347-0,649	0,466-0,716	0,291-0,612
EE		0,759	---	0,184-0,483	0,605-0,805	0,352-0,626
RP		0,500	0,328	---	0,194-0,429	0,463-0,719
SEN		0,601	0,711	0,291	---	0,309-0,579
SEP		0,451	0,495	0,599	0,420	---

\* Abaixo da diagonal principal, apresenta-se os valores brutos dos limites superiores.

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Deste modo, analisando as Tabelas 5 e 6, observa-se que as pressuposições da validade discriminante do modelo foram confirmadas. Portanto, conclui-se que o modelo proposto apresenta validade discriminante e pode ser avaliado quanto à sua predição (Quadro 7). O Quadro 8, a seguir, apresenta os critérios estatísticos para avaliação do modelo estrutural.

Quadro 8 – Critérios para avaliação do modelo estrutural

Teste	Crítérios	Conceito
Avaliação do Modelo Estrutural		
Avaliação da Colinearidade <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF)	VIF < 5	A existência de fortes correlações entre as VL's, indica problemas de colinearidade (HAIR JR. <i>et al.</i> , 2017).
Tamanho do efeito ( $f^2$ ); Confirmado pelo método <i>Bootstrapping</i> .	$0,02 \leq f^2 \leq 0,075$ (pequeno efeito); $0,075 < f^2 \leq 0,225$ (médio efeito); e $f^2 > 0,225$ (grande efeito)	Avalia a utilidade de cada VL's endógenas para o ajuste do modelo (COHEN, 1988; HAIR JR. <i>et al.</i> , 2014; LOPES <i>et al.</i> , 2020).
Coefficiente de Explicação ( $R^2$ ); Confirmado pelo método <i>Bootstrapping</i> .	$0,02 \leq R^2 \leq 0,075$ (efeito fraco); $0,075 < R^2 \leq 0,19$ (efeito moderado); e $R^2 > 0,19$ (efeito forte)	Avalia a porção da variabilidade das VL's preditoras (endógenas) (COHEN, 1988; LOPES <i>et al.</i> , 2020).
Validade do coeficiente estrutural ( $\beta$ ); Confirmado pelo método <i>Bootstrapping</i> .	$H_1: \beta \neq 0$  $t_c. > 1,96$ ( $p < 0,05$ )	Avalia a significância do valor do coeficiente estrutural (confirmação da hipótese ou não) (HAIR JR. <i>et al.</i> , 2017).
Relevância preditiva ( $Q^2$ ); Confirmado pelo método <i>Blindfolding</i> .	$Q^2 > 0$ $0,01 \leq Q^2 \leq 0,075$ (grau fraco); $0,075 < Q^2 \leq 0,250$ (grau moderado); e $Q^2 > 0,250$ (grau forte)	Avalia o grau de acurácia do modelo final (CHIN, 2010; HAIR JR. <i>et al.</i> , 2017; LOPES <i>et al.</i> , 2020).

Fonte: Lopes *et al.* (2020), adaptado de Ringle, Silva e Bido (2014).

Da mesma forma que as variáveis observadas foram avaliadas quanto à colineariedade interna, as dimensões foram avaliadas quanto à colineariedade externa. Portanto, na Tabela 7, é apresentada a *Variance Inflation Factor* entre as dimensões consideradas neste estudo científico, com a finalidade de avaliar o excesso de correlação entre elas, ou seja, VIF < 5.

Tabela 7 – Análise da multicolineariedade (VIF)

Dimensões Exógenas	Dimensões Endógenas	
	Saúde Emocional Negativa (SEN)	Saúde Emocional Positiva (SEP)
Despersonalização	2,155	2,198
Exaustão Emocional	1,891	2,501
Realização Profissional	1,250	1,253
Saúde Emocional Negativa	---	1,918

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Deste modo, levando em consideração as informações da Tabela 7, constata-se  $VIF 's < 5$ . Em outras palavras, não existe multicolineariedade entre as dimensões do modelo. Já a Tabela 8 apresenta a análise dos coeficientes de explicação ( $R^2$ ) e dos tamanhos dos efeitos ( $f^2$ ).

Tabela 8 – Análise do coeficiente de explicação ( $R^2$ ) e dos efeitos ( $f^2$ )

Dimensões Exógenas	Dimensões Endógenas	
	Saúde Emocional Negativa (SEN)	Saúde Emocional Positiva (SEP)
Despersonalização (DP)	0,020 (0,048)	0,002 (0,914)
Exaustão Emocional (EE)	0,323 (0,034)	0,047 (0,008)
Realização Profissional (RP)	0,003 (0,788)	0,268 (0,005)
Saúde Emocional Negativa (SEN)	---	0,025 (0,034)
$R^2$ (p – valor)	0,479 (0,000)	0,419 (0,000)

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Verifica-se efeitos significativos entre as relações ( $p < 0,05$ ), destacando os efeitos entre DP e EE  $\rightarrow$  SEN, EE, RP  $\rightarrow$  SEP e SEN  $\rightarrow$  SEP. Quanto aos coeficientes de explicação, evidencia-se fortes efeitos no modelo, ou seja,  $R^2 > 0,19$  para dimensões endógenas. Já a Tabela 9 analisa o modelo quanto à relevância preditiva ( $Q^2$ ) utilizando a técnica *blindfolding*.

Tabela 9 – Relevância preditiva do modelo

Dimensões preditivas	SQO	SQE	$Q^2 = 1 - \frac{SQR}{SQO}$
Saúde Emocional Negativa (SEN)	1.600,000	1.356,827	0,152
Saúde Emocional Positiva (SEP)	1.600,000	950,976	0,406

SQO = Soma dos Quadrados Observados; SQR = Soma dos Quadrados dos Resíduos.

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Constata-se que o modelo apresenta uma boa relevância preditiva, bem como as dimensões do Inventário de Saúde Emocional apresentam grau de acurácia moderado ( $0,075 < Q^2 \leq 0,250$ ) para a SEN e forte  $Q^2 > 0,250$  para a SEP. A seguir, a Tabela 10 apresenta a análise dos coeficientes estruturais, para fins de validar as hipóteses propostas neste estudo.

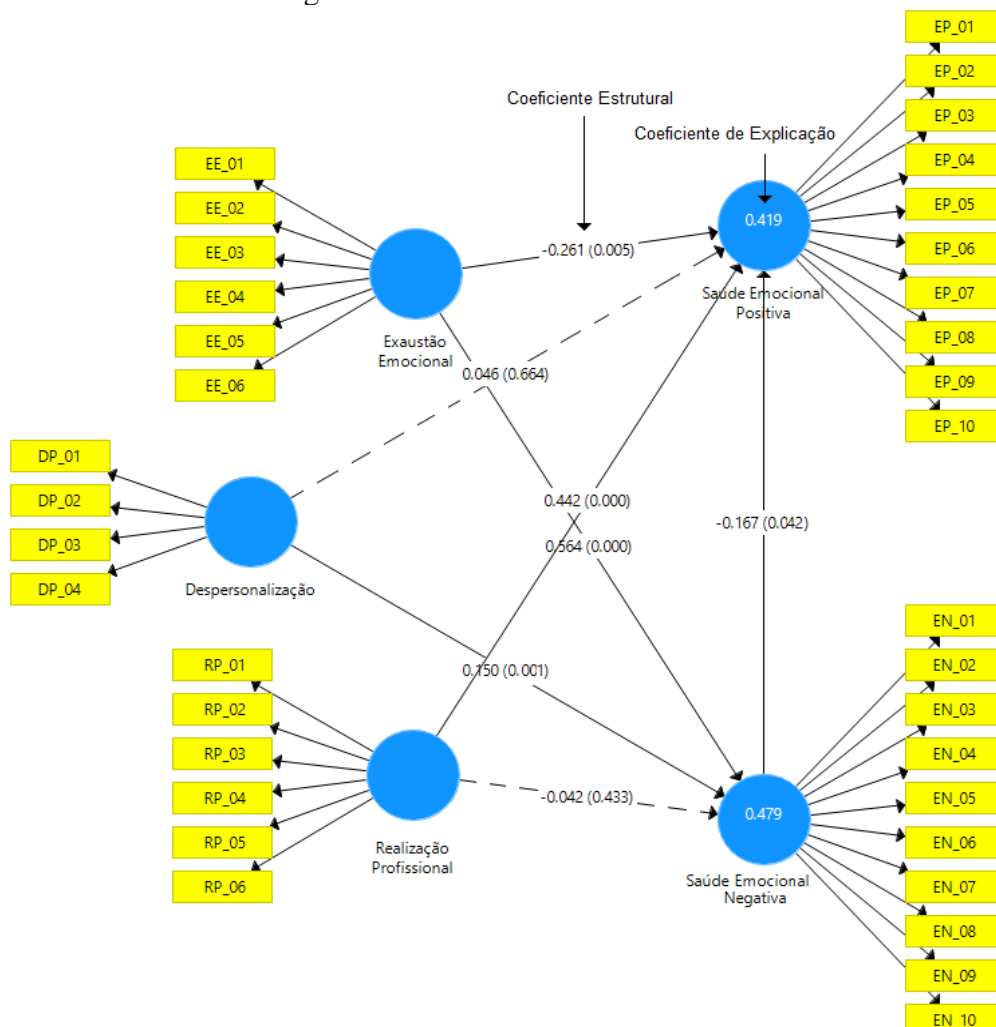
Tabela 10 – Relações entre as dimensões do modelo

Hipóteses	Dimensões Exógenas	→	Dimensões Endógenas	$\beta$	Desvio Padrão	Estatística T   $\beta$ / D. P.	p - valor
H <sub>1</sub>	EE	→	SEP	-0,261	0,094	2,781	0,005
H <sub>2</sub>	EE	→	SEN	0,564	0,075	7,522	0,000
H <sub>3</sub>	DP	→	SEP	0,046	0,106	0,435	0,664
H <sub>4</sub>	DP	→	SEN	0,150	0,058	2,585	0,001
H <sub>5</sub>	RP	→	SEP	0,442	0,081	5,484	0,000
H <sub>6</sub>	RP	→	SEN	-0,042	0,054	0,785	0,433
H <sub>7</sub>	SEN	→	SEP	-0,167	0,062	2,687	0,042

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Observa-se que das sete hipóteses propostas neste trabalho de investigação científica, cinco delas foram confirmadas ( $p < 0,05$ ): H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>4</sub>, H<sub>5</sub> e H<sub>7</sub>. Isto é, as dimensões da Escala de Síndrome de *Burnout* se relacionam positivamente e negativamente com o Inventário de Saúde Emocional. A Figura 5 apresenta o modelo de caminho final com seus coeficientes estruturais e de explicação.

Figura 5 – Modelo de caminho final



Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Deste modo, por meio das percepções dos sujeitos participantes desta pesquisa, atendendo a finalidade central desta etapa do estudo e mediante as métricas e os resultados de equações estruturais constatados, o modelo gerado e testado permite algumas constatações.

Quanto à relação entre a Síndrome de *Burnout* e a Saúde Emocional no Trabalho, verifica-se, pela análise das hipóteses, que a dimensão Exaustão Emocional se relaciona negativamente com a Saúde Emocional Positiva ( $\beta = -0,261$ ) e positivamente com a Saúde Emocional Negativa ( $\beta = 0,564$ ). Com isto, os sentimentos reprimidos e as cargas de energia psíquica estão diretamente voltados às emoções negativas e inversamente voltados às emoções positivas. Ou seja, quanto mais exaustão emocional, menos saúde emocional, e vice-versa. Já a Despersonalização se relaciona positivamente com a Saúde Emocional Negativa ( $\beta = 0,150$ ). Isto é, as emoções negativas fazem com que os indivíduos se sintam desconectados, longe de seus pensamentos, podendo desencadear estresse grave nos indivíduos. A Realização Profissional, por sua vez, se relaciona positivamente com a Saúde Emocional Positiva ( $\beta = 0,442$ ). Deste modo, o indivíduo que se sente feliz com a sua carreira, consequentemente costuma manifestar emoções positivas, contribuindo potencialmente para sua saúde emocional.

Tais aspectos são corroborados pelos estudos de Gorgenyi-Hegyessy, Nathan e Fekete-Farkas (2021) e de Lopes *et al.* (2022), pelos quais a presença de emoções positivas direciona ao bem-estar e felicidade dos indivíduos, impactando na sua vida pessoal e profissional. Por fim, a Saúde Emocional Negativa se relaciona negativamente com a Saúde Emocional Positiva ( $\beta = -0,167$ ). Tal constatação está de acordo com estudo realizado por Lopes *et al.* (2022), ao confirmarem a hipótese que as emoções positivas se relacionam inversamente com as emoções negativas.

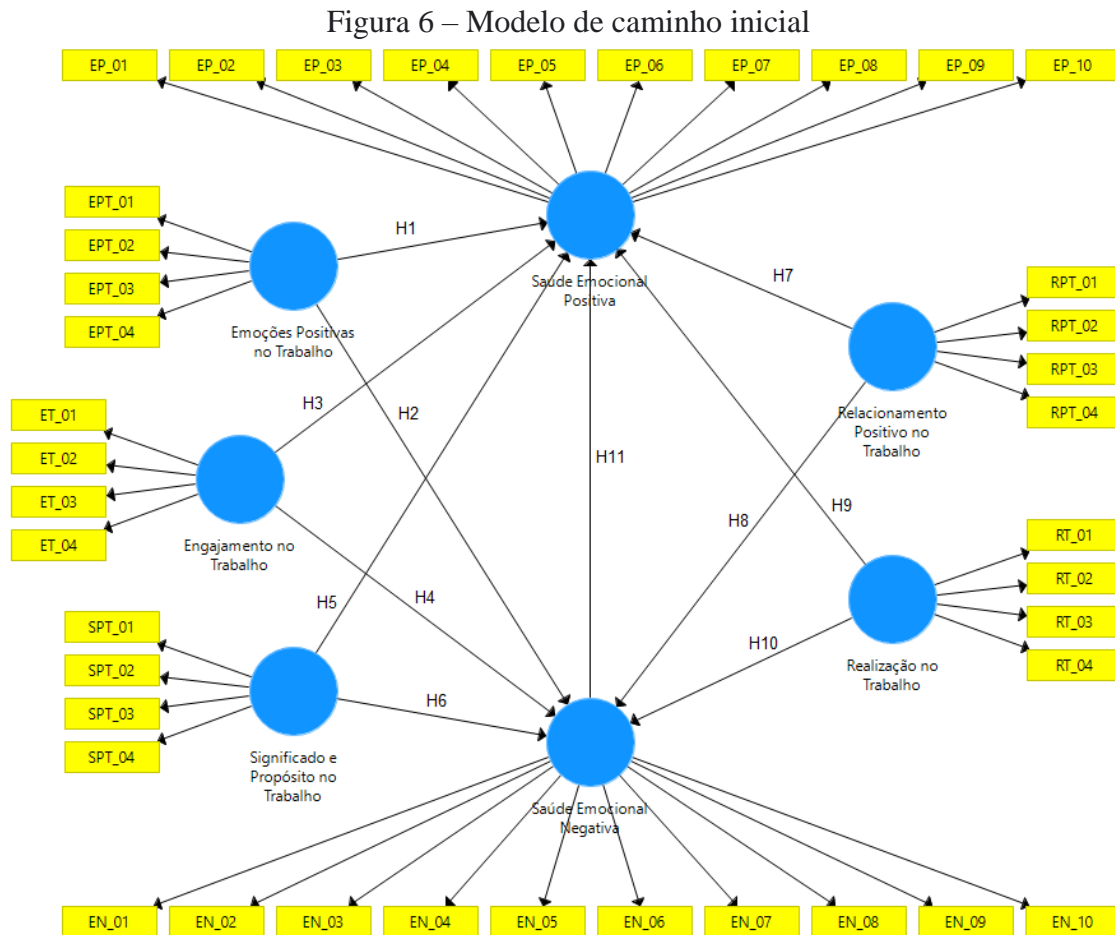
#### **4.2.2 Relação entre o Florescimento e a Saúde Emocional no Trabalho**

Associado à ideia de prosperidade, de desenvolvimento e a um estado progressivo de bem-estar, o florescimento compreende que o trabalho desempenha fator essencial na vida dos indivíduos, uma vez que a satisfação nesse campo constitui um importante fator para que se tenha uma vida saudável, tanto física como psicologicamente (MENDONÇA *et al.*, 2014).

Para avaliar a relação entre as dimensões da Escala de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho – *Flourishing of the Individual in the Workplace* – FIW-R, versão reduzida, desenvolvida por Fabricio (2020), com a escala *Emotional Health Work Inventory* – EHWI, desenvolvida por Lopes *et al.* (2022), elaborou-se hipóteses das dimensões: Emoções Positivas no Trabalho – EPT, Engajamento no Trabalho – ET, Relacionamento Positivo no



Trabalho (RPT), Significado e Propósito no Trabalho (SPT) e Realização no Trabalho – RT, da escala FIW-R, com as dimensões Saúde Emocional Positiva (SEP) e Saúde Emocional Negativa (SEN), do Inventário EHWI, para avaliar a consistência interna, a validade convergente e as cargas fatoriais ( $\lambda$ ) da escala EHWI. Na Figura 6, tem-se o modelo de caminho inicial proposto.



Assim sendo, o modelo de caminho inicial proposto apresenta 11 hipóteses para este estudo de investigação científica, considerando as dimensões Emoções Positivas no Trabalho, Engajamento no Trabalho, Significado e Propósito no Trabalho, Relacionamento Positivo no Trabalho e Realização no Trabalho e suas relações com as dimensões Saúde Emocional Positiva e Saúde Emocional Negativa, resultando nas 11 hipóteses do modelo estrutural a seguir:

- H<sub>1</sub>: As Emoções Positivas no Trabalho se relacionam com a Saúde Emocional Positiva;
- H<sub>2</sub>: As Emoções Positivas no Trabalho se relacionam com a Saúde Emocional Negativa;
- H<sub>3</sub>: O Engajamento no Trabalho se relaciona com a Saúde Emocional Positiva;
- H<sub>4</sub>: O Engajamento no Trabalho se relaciona com a Saúde Emocional Negativa;
- H<sub>5</sub>: O Significado e Propósito no Trabalho se relaciona com a Saúde Emocional Positiva;

- H<sub>6</sub>: O Significado e Propósito no Trabalho se relaciona com a Saúde Emocional Negativa;  
 H<sub>7</sub>: O Relacionamento Positivo no Trabalho se relaciona com Saúde Emocional Positiva;  
 H<sub>8</sub>: O Relacionamento Positivo no Trabalho se relaciona com a Saúde Emocional Negativa;  
 H<sub>9</sub>: A Realização no Trabalho se relaciona com a Saúde Emocional Positiva;  
 H<sub>10</sub>: A Realização Positivo no Trabalho se relaciona com a Saúde Emocional Negativa;  
 H<sub>11</sub>: A Saúde Emocional Negativa se relaciona com a Saúde Emocional Positiva.

O modelo estabilizou após seis iterações. Foram utilizados os seguintes critérios de avaliação de ajuste do modelo: raiz quadrada média residual padronizada (SRMR – *Standardized Root Mean Square Residuals*), a distância euclidiana quadrada (d-ULS), a distância geodésica (dG) e o Índice de Ajuste Normado (NFI). Os resultados confirmaram que o modelo estrutural sugerido se ajustou bem e com índices relevantes, como SRMR = 0,076, d-ULS = 6,122, d-G = 2,446, NFI = 0,813 (HENSELER; HUBONA; RAY, 2016). Obteve-se o o valor do SRMR < 0,08 (HENSELER; RINGLE; SARATEDT, 2015) e o valor NFI > 0,8 (HU; BENTLER, 1998), indicando que o modelo estrutural é satisfatório e adequado ao requisito.

Por sua vez, a Tabela 11 apresenta a análise da consistência interna e da validade convergente do modelo, considerando as dimensões Emoções Positivas no Trabalho, Engajamento no Trabalho, Realização no Trabalho, Relacionamento Positivo no Trabalho, Significado e Propósito no Trabalho, Saúde Emocional Negativa e Saúde Emocional Positiva, e dos respectivos Alfa de Cronbach, Confiabilidade Composta e Variância Média Extraída.

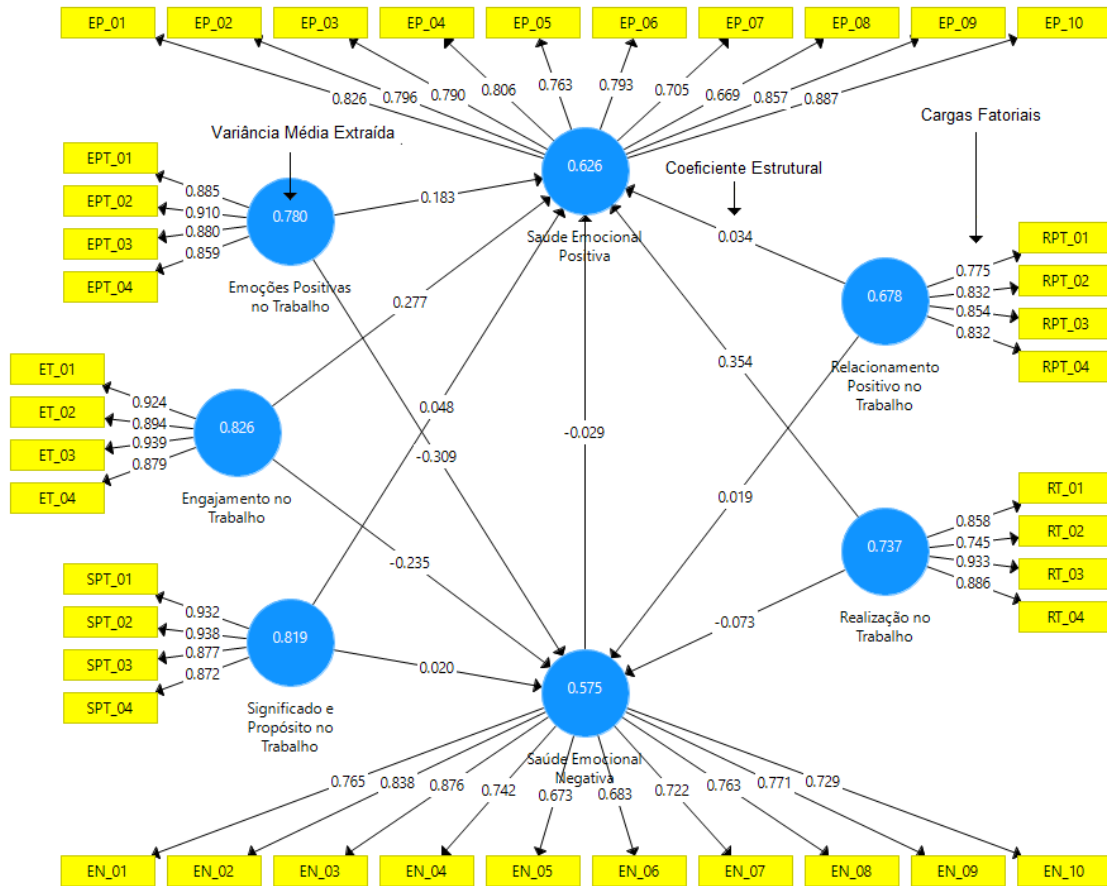
Tabela 11 - Alfa de Cronbach, Confiabilidade Composta e Variância Média Extraída

Dimensões	Alfa de Cronbach	Confiabilidade Composta	Variância Média Extraída (VME)
Emoções Positivas no Trabalho (EPT)	0,906	0,934	0,780
Engajamento no Trabalho (ET)	0,930	0,950	0,826
Realização no Trabalho (RT)	0,880	0,917	0,737
Relacionamento Positivo no Trabalho (RPT)	0,843	0,894	0,678
Significado e Propósito no Trabalho (SPT)	0,926	0,948	0,819
Saúde Emocional Negativa (SEN)	0,920	0,931	0,575
Saúde Emocional Positiva (SEP)	0,933	0,943	0,626

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Analisando a Tabela 11, em comparação com as pressuposições, observa-se que os valores atendem as pressuposições de Hair Jr. *et al.* (2017) (Quadro 6). Portanto, o modelo apresenta critério de mensuração. A Figura 7 representa o modelo proposto com suas respectivas cargas fatoriais validadas, variâncias médias extraídas e coeficientes estruturais.

Figura 7 – Modelo de caminho para o modelo proposto



Fonte: Software Smart PLS® v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Na Tabela 12, apresenta-se o critério das cargas fatoriais cruzadas, em que os valores negritos deverão ser maiores que os valores das demais dimensões. É, apresentado, ainda, o *Variance Inflation Factor* (VIF) (interno). Essa medida é importante no sentido de avaliar a colineariedade dos indicadores do modelo, na medida em que determina se uma possível existência de altas correlações entre a variável observada (indicador) com a sua respectiva variável latente (dimensão original), sendo que esse valor deverá ser inferior a 5,0.

Tabela 12 – Cargas fatoriais cruzadas das variáveis observadas das dimensões

Indicadores	Dimensões							VIF
	EPT	ET	RPT	RT	SPT	SEN	SEP	
EPT_01	<b>0,885</b>	0,728	0,554	0,552	0,574	-0,451	0,649	3,514
EPT_02	<b>0,910</b>	0,796	0,486	0,578	0,604	-0,450	0,674	3,009
EPT_03	<b>0,880</b>	0,768	0,490	0,608	0,645	-0,518	0,617	2,015
EPT_04	<b>0,859</b>	0,766	0,435	0,520	0,571	-0,473	0,587	2,115
ET_01	0,836	<b>0,924</b>	0,557	0,654	0,725	-0,519	0,707	3,885
ET_02	0,772	<b>0,894</b>	0,608	0,695	0,706	-0,441	0,688	3,200
ET_03	0,812	<b>0,939</b>	0,574	0,655	0,701	-0,506	0,712	3,720
ET_04	0,722	<b>0,879</b>	0,577	0,689	0,803	-0,453	0,703	2,702

RPT_01	0,413	0,519	<b>0,775</b>	0,530	0,411	-0,361	0,448	1,719
RPT_02	0,472	0,498	<b>0,832</b>	0,582	0,556	-0,188	0,453	2,187
RPT_03	0,336	0,421	<b>0,854</b>	0,606	0,514	-0,254	0,446	2,383
RPT_04	0,574	0,620	<b>0,832</b>	0,664	0,654	-0,305	0,625	1,813
RT_01	0,525	0,613	0,683	<b>0,858</b>	0,712	-0,316	0,573	2,573
RT_02	0,361	0,407	0,520	<b>0,745</b>	0,462	-0,298	0,455	1,642
RT_03	0,661	0,760	0,676	<b>0,933</b>	0,843	-0,434	0,732	3,013
RT_04	0,596	0,696	0,622	<b>0,886</b>	0,821	-0,357	0,763	2,755
SPT_01	0,643	0,785	0,645	0,811	<b>0,932</b>	-0,446	0,709	3,659
SPT_02	0,648	0,756	0,588	0,758	<b>0,938</b>	-0,465	0,655	3,020
SPT_03	0,577	0,709	0,549	0,704	<b>0,877</b>	-0,322	0,643	2,675
SPT_04	0,581	0,663	0,593	0,799	<b>0,872</b>	-0,303	0,634	2,610
EN_01	-0,413	-0,401	-0,218	-0,275	-0,268	<b>0,765</b>	-0,357	2,126
EN_02	-0,544	-0,539	-0,340	-0,443	-0,433	<b>0,838</b>	-0,495	2,730
EN_03	-0,550	-0,568	-0,357	-0,459	-0,422	<b>0,876</b>	-0,518	3,585
EN_04	-0,337	-0,365	-0,298	-0,362	-0,409	<b>0,742</b>	-0,312	2,026
EN_05	-0,347	-0,307	-0,155	-0,222	-0,257	<b>0,673</b>	-0,199	1,774
EN_06	-0,274	-0,288	-0,220	-0,229	-0,301	<b>0,683</b>	-0,215	2,123
EN_07	-0,223	-0,254	-0,187	-0,233	-0,202	<b>0,722</b>	-0,159	3,616
EN_08	-0,255	-0,270	-0,174	-0,195	-0,211	<b>0,763</b>	-0,168	3,388
EN_09	-0,469	-0,425	-0,309	-0,327	-0,363	<b>0,771</b>	-0,379	2,015
EN_10	-0,373	-0,333	-0,195	-0,184	-0,220	<b>0,729</b>	-0,296	1,857
EP_01	0,677	0,648	0,518	0,580	0,559	-0,471	<b>0,826</b>	2,942
EP_02	0,476	0,523	0,366	0,531	0,472	-0,298	<b>0,796</b>	3,169
EP_03	0,421	0,497	0,393	0,522	0,471	-0,219	<b>0,790</b>	3,007
EP_04	0,599	0,671	0,493	0,634	0,629	-0,481	<b>0,806</b>	2,757
EP_05	0,514	0,569	0,537	0,549	0,521	-0,222	<b>0,763</b>	2,420
EP_06	0,457	0,518	0,352	0,506	0,460	-0,218	<b>0,793</b>	3,051
EP_07	0,525	0,593	0,504	0,593	0,604	-0,400	<b>0,705</b>	1,884
EP_08	0,523	0,490	0,486	0,500	0,495	-0,166	<b>0,669</b>	1,767
EP_09	0,669	0,721	0,596	0,739	0,742	-0,495	<b>0,857</b>	3,956
EP_10	0,701	0,774	0,529	0,718	0,712	-0,459	<b>0,887</b>	3,070

Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).*

Constata-se, pela Tabela 12, que todos os valores em negrito são superiores aos demais valores por linha. Deste modo, o critério da carga fatorial cruzada foi confirmado. Por sua vez, na Tabela 13, são apresentados os critérios de validade discriminante: Critério Fornell-Larcker (FL) e Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), conforme informações disponibilizadas a seguir.

Tabela 13 – Critério de Fornell-Larcker e HTMT

Dimensões	$\sqrt{VME}$	Matriz de Correlação de Pearson						
		EPT	ET	RPT	RT	SPT	SEN	SEP
EPT	0,883	1,000						
ET	0,909	0,735	1,000					
RPT	0,858	0,640	0,740	1,000				
RT	0,824	0,557	0,636	0,729	1,000			
SPT	0,905	0,678	0,807	0,848	0,657	1,000		
SEN	0,758	-0,535	-0,529	-0,414	-0,343	-0,429	1,000	
SEP	0,792	0,716	0,743	0,723	0,611	0,730	-0,452	1,000

HTMT*	
ET	0,975
RPT	0,736    0,803
RT	0,789    0,865    0,918
SPT	0,822    0,918    0,842    0,961
SEN	0,673    0,656    0,511    0,589    0,589
SEP	0,848    0,879    0,764    0,880    0,845    0,581

\* Abaixo da diagonal principal, apresenta-se os valores brutos dos limites superiores.

Fonte: *Software Smart PLS®* v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Analisando as Tabelas 12 e 13, evidencia-se que as pressuposições da validade discriminante do modelo foram confirmadas. Assim sendo, o modelo apresenta validade discriminante e pode ser avaliado quanto à sua predição, de acordo com os dados do Quadro 7.

Da mesma forma que as variáveis observadas foram avaliadas quanto à colineariedade interna, as dimensões foram avaliadas quanto à colineariedade externa. Deste modo, na Tabela 14, é apresentada a *Variance Inflation Factor* entre as dimensões consideradas neste estudo científico, para avaliação do o excesso de correlação entre elas, isto é,  $VIF < 5$ .

Tabela 14 – Análise da multicolineariedade (VIF)

Dimensões Exógenas	Dimensões Endógenas	
	Saúde Emocional Negativa (SEN)	Saúde Emocional Positiva (SEP)
Emoções Positivas no Trabalho (EPT)	3,503	3,600
Engajamento no Trabalho (ET)	3,554	3,675
Realização no Trabalho (RT)	3,424	3,431
Relacionamento Positivo no Trabalho (RPT)	2,239	2,240
Significado e Propósito no Trabalho (SPT)	3,793	3,794
Saúde Emocional Negativa (SEN)	---	1,429

Fonte: *Software Smart PLS®* v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Considerando as informações da Tabela 14, constata-se  $VIF's < 5$ . Ou seja, não é evidenciada multicolineariedade entre as dimensões do modelo. Já a Tabela 15 apresenta a análise dos coeficientes de explicação ( $R^2$ ), assim como dos tamanhos dos efeitos ( $f^2$ ).

Tabela 15 – Análise do coeficiente de explicação ( $R^2$ ) e dos efeitos ( $f^2$ )

Dimensões Exógenas	Dimensões Endógenas	
	Saúde Emocional Negativa (SEN)	Saúde Emocional Positiva (SEP)
Emoções Positivas no Trabalho (EPT)	0,034 (0,023)	0,025 (0,032)
Engajamento no Trabalho (ET)	0,043 (0,003)	0,037 (0,005)
Realização no Trabalho (RT)	0,042 (0,004)	0,039 (0,008)
Relacionamento Positivo no Trabalho (RPT)	0,001 (0,948)	0,002 (0,918)
Significado e Propósito no Trabalho (SPT)	0,001 (0,990)	0,002 (0,897)
Saúde Emocional Negativa (SEN)	---	0,042 (0,002)
$R^2$ (p – valor)	0,305 (0,000)	0,680 (0,000)

Fonte: *Software Smart PLS®* v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

São constatados efeitos significativos entre as relações ( $p < 0,05$ ), destacando efeitos entre EPT, ET e RT  $\rightarrow$  SEN, EPT, ET e RT  $\rightarrow$  SEP e SEN  $\rightarrow$  SEP. Quanto aos coeficientes de explicação, observa-se fortes efeitos no modelo, ou seja,  $R^2 > 0,19$  para dimensões endógenas. A Tabela 16 analisa o modelo quanto à relevância preditiva ( $Q^2$ ) pela técnica *blindfolding*.

Tabela 16 – Relevância preditiva do modelo

Dimensões preditivas	SQO	SQE	$Q^2 = 1 - \frac{SQR}{SQO}$
Saúde Emocional Negativa (SEN)	1.600,000	1.187,796	0,258
Saúde Emocional Positiva (SEP)	1.600,000	1.201,979	0,249

SQO = Soma dos Quadrados Observados; SQR = Soma dos Quadrados dos Resíduos.

Fonte: *Software Smart PLS®* v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

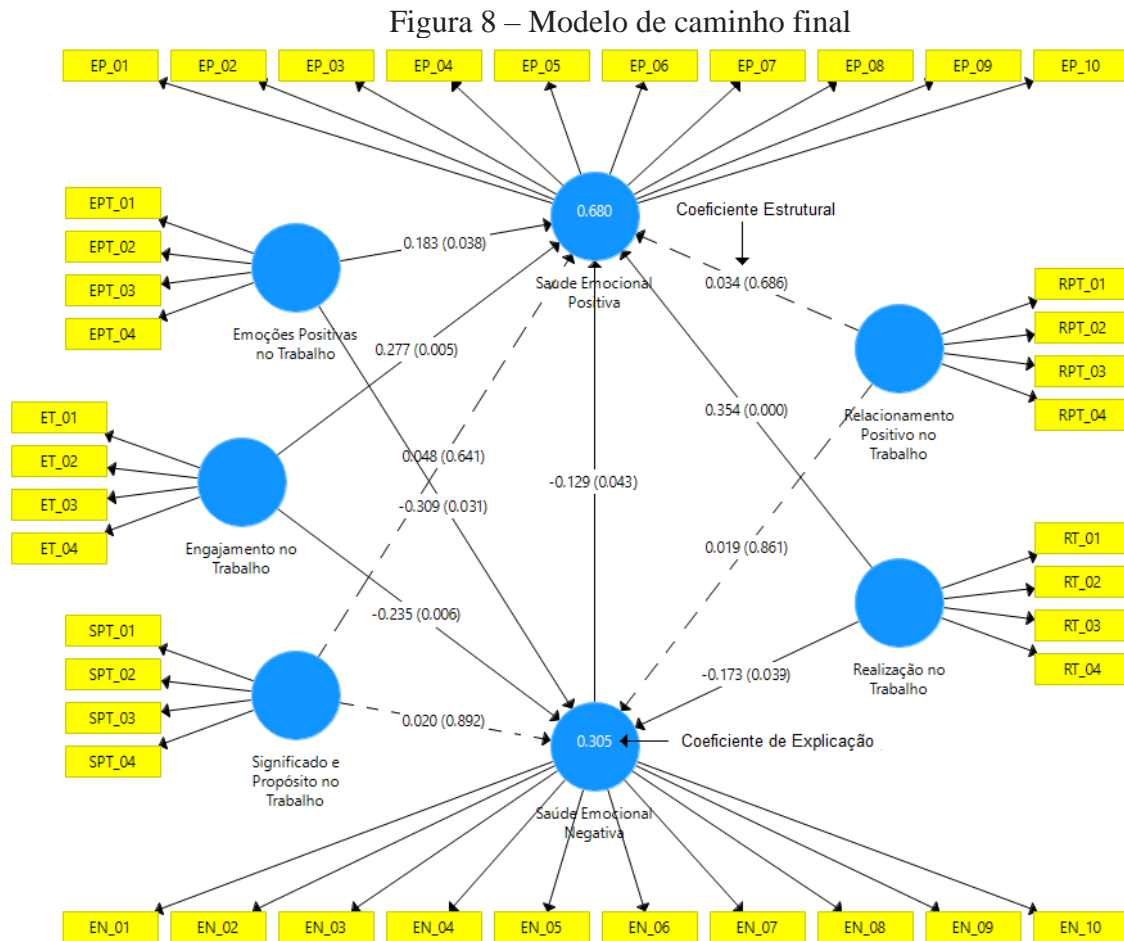
Evidencia-se que o modelo tem boa relevância preditiva e as dimensões do Inventário de Saúde Emocional possuem grau de acurácia moderado ( $0,075 < Q^2 \leq 0,250$ ) para a SEN e forte  $Q^2 > 0,250$  para a SEP. Na sequência, a Tabela 17 apresenta a análise dos coeficientes estruturais, com a finalidade de validar as hipóteses propostas nesta investigação científica.

Tabela 17 – Relações entre as dimensões do modelo

Hipóteses	Dimensões Exógenas	$\rightarrow$	Dimensões Endógenas	$\beta$	Desvio Padrão	Estatística T $ \beta / D. P. $	p - valor
H <sub>1</sub>	EPT	$\rightarrow$	SEP	0,183	0,088	2,079	0,038
H <sub>2</sub>	EPT	$\rightarrow$	SEN	-0,309	0,162	1,905	0,031
H <sub>3</sub>	ET	$\rightarrow$	SEP	0,277	0,098	2,819	0,005
H <sub>4</sub>	ET	$\rightarrow$	SEN	-0,235	0,108	2,174	0,006
H <sub>5</sub>	SPT	$\rightarrow$	SEP	0,048	0,103	0,466	0,641
H <sub>6</sub>	SPT	$\rightarrow$	SEN	0,020	0,145	0,136	0,892
H <sub>7</sub>	RPT	$\rightarrow$	SEP	0,034	0,084	0,404	0,686
H <sub>8</sub>	RPT	$\rightarrow$	SEN	0,019	0,106	0,175	0,861
H <sub>9</sub>	RT	$\rightarrow$	SEP	0,354	0,100	3,532	0,000
H <sub>10</sub>	RT	$\rightarrow$	SEN	-0,173	0,087	1,985	0,039
H <sub>11</sub>	SEN	$\rightarrow$	SEP	-0,129	0,066	1,944	0,043

Fonte: *Software Smart PLS®* v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

A partir desses dados, conclui-se que das 11 hipóteses propostas neste estudo, sete destas foram confirmadas ( $p < 0,05$ ): H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub>, H<sub>4</sub>, H<sub>9</sub>, H<sub>10</sub> e H<sub>11</sub>. Ou seja, as dimensões da Escala de Florescimento se relacionam com o Inventário de Saúde Emocional. Por fim, a Figura 8 apresenta o modelo de caminho final com seus coeficientes estruturais e de explicação.



Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).*

Sob a perspectiva dos participantes da pesquisa quanto ao Florescimento e à Saúde Emocional no Trabalho, constata-se, pelas informações, que as Emoções Positivas no Trabalho se relacionam positivamente com a Saúde Emocional Positiva ( $\beta = 0,183$ ) e negativamente com a Saúde Emocional Negativa ( $\beta = -0,309$ ). Assim, quanto mais emoções positivas os respondentes possuem, mais emocionalmente saudáveis são, ao passo que estão, conseqüentemente, menos propensos a desenvolverem patologias de ordem emocional. Afinal, ser saudável emocionalmente se refere às características psicológicas e de comportamento positivas (DANTAS, 2021). Desse modo, as emoções positivas são importantes para manter a saúde em geral, e a saúde emocional, em particular (BACTER *et al.*, 2021; LAZARUS, 2011).

Ainda, o Engajamento no Trabalho se relaciona positivamente com a Saúde Emocional Positiva ( $\beta=0,277$ ) e negativamente com a Saúde Emocional Negativa ( $\beta=-0,235$ ). Quanto mais engajados estão, mais desempenho alcançam, e mais felizes e satisfeitos ficam com seus afazeres e resultados, sem prejuízos à saúde emocional. E a Realização no Trabalho se relaciona positivamente com a Saúde Emocional Positiva ( $\beta = 0,354$ ) e negativamente com a Saúde Emocional Negativa ( $\beta = -0,173$ ), pois estando satisfeitos, os pesquisados instantaneamente sentem bem-estar emocional. Ainda, a Saúde Emocional Negativa se relaciona negativamente com a Saúde Emocional Positiva ( $\beta = -0,129$ ), corroborando o estudo de Lopes *et al.* (2022).

Estes resultados, evidenciados nas análises, estão em conformidade com os estudos de Curry e Epley (2021), Dubreuil *et al.* (2021), Fabricio (2020), Ibikunle, Afolabi e Bello (2021), Jebb *et al.* (2020), López-Benítez *et al.* (2022) e Zheng *et al.* (2021). Estudos estes que manifestam cientificamente o fato de que as emoções positivas influenciam diretamente na satisfação e, conseqüentemente, no desempenho e no engajamento, gerando resultados positivos, tanto para os indivíduos como para as organizações em que atuam. Portanto, o florescimento no trabalho se relaciona positivamente com as emoções positivas.

#### **4.2.3 Relação entre a Síndrome de *Burnout* e o Florescimento no trabalho**

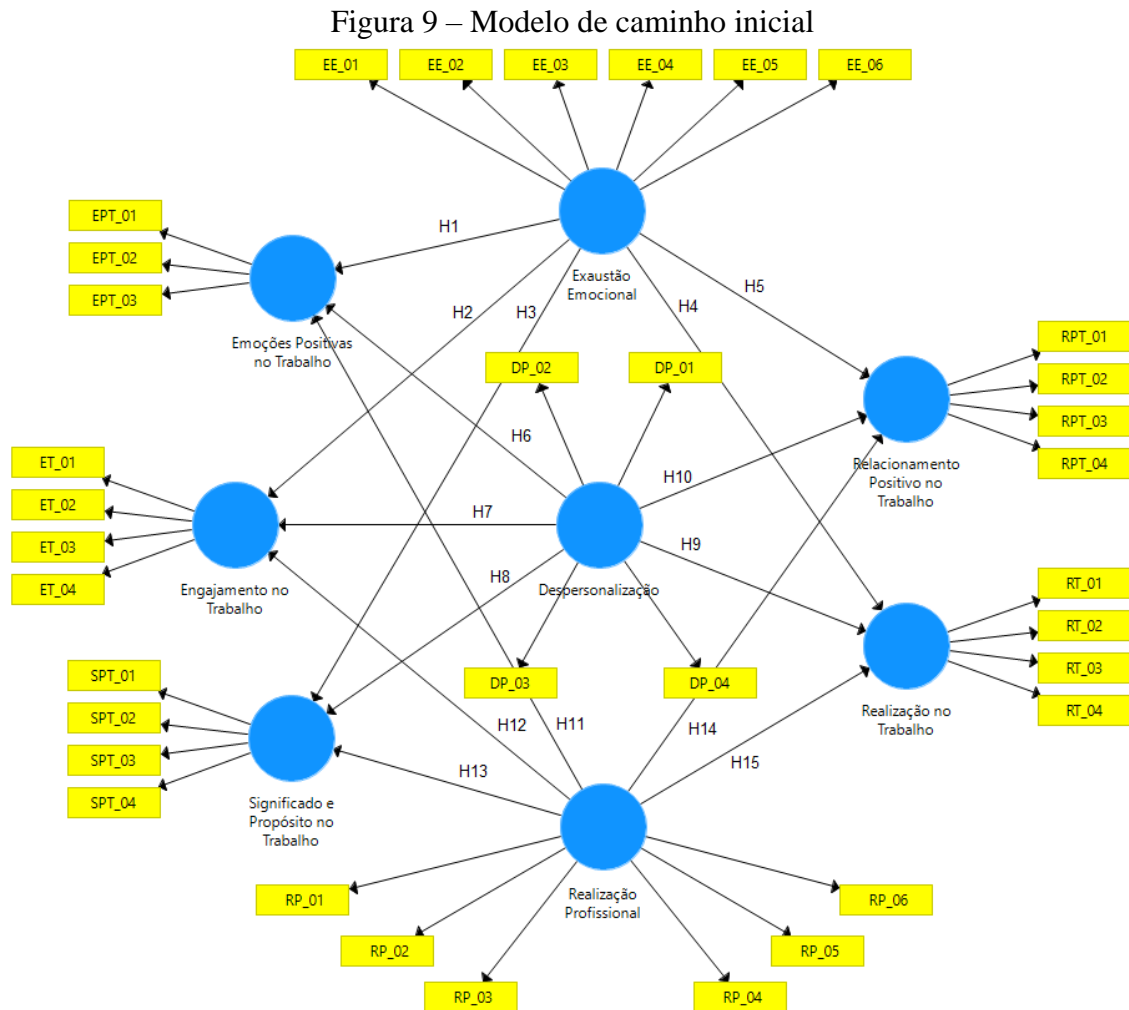
Pesquisas recentes sobre Síndrome de *Burnout* estão cada vez mais focadas nos ambientes organizacionais, pois no campo desta patologia, fatores organizacionais percebidos têm maior influência do que fatores pessoais, isto é, quanto maior o grau de incompatibilidade trabalhador-trabalho, maior a probabilidade de burnout., onde fatores organizacionais percebidos têm maior influência de que fatores pessoais (MASLACH; LEITER, 2008).

Ao mesmo tempo, há que se considerar o impacto do trabalho no desenvolvimento emocional do indivíduo (BYINGTON, 2000; MORIN, 2001). Afinal, o florescimento está ligado às emoções positivas, como o bem-estar e a satisfação, e, no âmbito organizacional, entende-se que quando o colaborador possui este bem-estar e se sente satisfeito, ele consegue desempenhar melhor suas tarefas, de forma que se torna mais produtivo, expressando sentimentos positivos à organização a qual integra (MARTINS *et al.*, 2017).

Com intuito de avaliar a relação entre as dimensões da Escala de Síndrome de *Burnout* – *Maslach Burnout Inventory* – MBI, desenvolvida por Maslach e Jackson (1981), com a escala *Flourishing of the Individual in the Workplace* – FIW-R, desenvolvida por Fabricio (2020), foram elaboradas hipóteses entre as dimensões: Despersonalização – DP, Exaustão Emocional – EE e Realização Profissional – RP, da escala MBI, com as dimensões Emoções Positivas no



Trabalho – EPT, Engajamento no Trabalho – ET, Relacionamento Positivo no Trabalho (RPT), Significado e Propósito no Trabalho (SPT) e Realização no Trabalho – RT, da escala FIW-R, para fins de avaliar a consistência interna, a validade convergente e, especialmente, as cargas fatoriais ( $\lambda$ ) da escala EHWI. A Figura 9 apresenta o modelo de caminho proposto.



Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).*

O modelo de caminho inicial proposto apresenta 15 hipóteses para este estudo de investigação científica, considerando as dimensões Exaustão Emocional, Despersonalização e Realização Profissional e suas relações com as dimensões Emoções Positivas no Trabalho, Engajamento no Trabalho, Significado e Propósito no Trabalho, Relacionamento Positivo no Trabalho e Realização no Trabalho, resultando nas 15 hipóteses do modelo estrutural a seguir:

H<sub>1</sub>: A Exaustão Emocional se relaciona com as Emoções Positivas no Trabalho;

H<sub>2</sub>: A Exaustão Emocional se relaciona com o Engajamento no Trabalho;

H<sub>3</sub>: A Exaustão Emocional se relaciona com o Significado e Propósito no Trabalho;

- H<sub>4</sub>: A Exaustão Emocional se relaciona com o Relacionamento Positivo no Trabalho;  
 H<sub>5</sub>: A Exaustão Emocional se relaciona com a Realização no Trabalho;  
 H<sub>6</sub>: A Despersonalização se relaciona com as Emoções Positivas no Trabalho;  
 H<sub>7</sub>: A Despersonalização se relaciona com o Engajamento no Trabalho;  
 H<sub>8</sub>: A Despersonalização se relaciona com o Significado e Propósito no Trabalho;  
 H<sub>9</sub>: A Despersonalização se relaciona com o Relacionamento Positivo no Trabalho;  
 H<sub>10</sub>: A Despersonalização se relaciona com a Realização no Trabalho;  
 H<sub>11</sub>: A Realização Profissional se relaciona com as Emoções Positivas no Trabalho;  
 H<sub>12</sub>: A Realização Profissional se relaciona com o Engajamento no Trabalho;  
 H<sub>13</sub>: A Realização Profissional se relaciona com o Significado e Propósito no Trabalho;  
 H<sub>14</sub>: A Realização Profissional se relaciona com o Relacionamento Positivo no Trabalho;  
 H<sub>15</sub>: A Realização Profissional se relaciona com a Realização no Trabalho.

O modelo estabilizou após sete iterações. Foram utilizados como critérios de ajuste do modelo: raiz quadrada média residual padronizada (SRMR – *Standardized Root Mean Square Residuals*), a distância euclidiana quadrada (d-ULS), a distância geodésica (dG) e o Índice de Ajuste Normado (NFI). Os resultados confirmaram que o modelo estrutural sugerido se ajustou bem e com índices relevantes, como SRMR = 0,071, d-ULS = 3,202, d-G = 1,595, NFI = 0,860. O valor do SRMR < 0,08 (HENSELER; RINGLE; SARATEDT, 2015) e o valor NFI > 0,8 (HU; BENTLER, 1998), indicam que o modelo estrutural é satisfatório e adequado ao requisito.

Na Tabela 18, tem-se a análise da consistência interna e da validade convergente do modelo, levando em consideração as dimensões Despersonalização, Exaustão Emocional, Realização Profissional, Emoções Positivas no Trabalho, Engajamento no Trabalho, Realização no Trabalho, Relacionamento Positivo no Trabalho, e Significado e Propósito no Trabalho, assim como seus Alfa de Cronbach, Confiabilidade Composta e Variância Média Extraída.

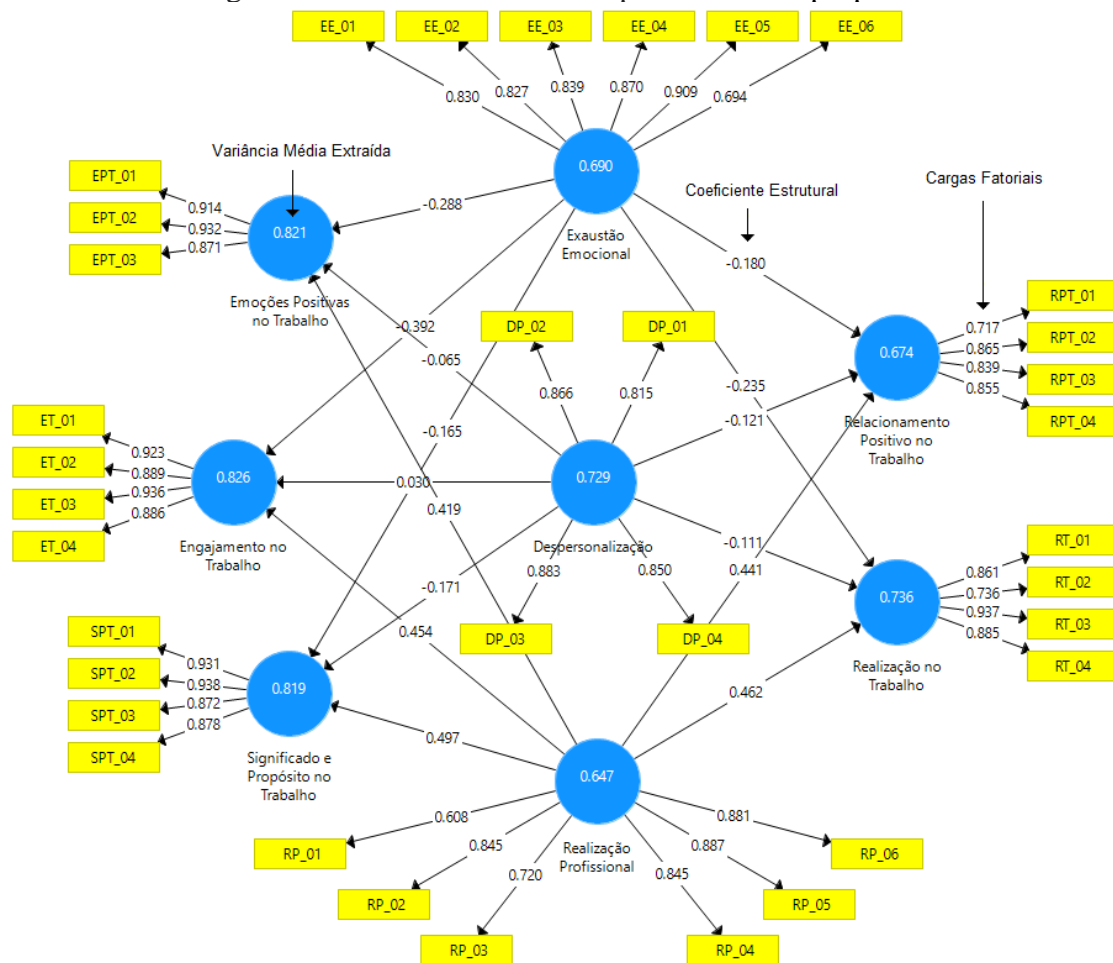
Tabela 18 - Alfa de Cronbach, Confiabilidade Composta e Variância Média Extraída

<b>Dimensões</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Confiabilidade Composta</b>	<b>Variância Média Extraída (VME)</b>
Despersonalização (DP)	0,876	0,915	0,729
Exaustão Emocional (EE)	0,909	0,930	0,690
Realização Profissional (RP)	0,886	0,915	0,647
Emoções Positivas no Trabalho (EPT)	0,891	0,932	0,821
Engajamento no Trabalho (ET)	0,930	0,940	0,826
Realização no Trabalho (RT)	0,880	0,917	0,736
Relacionamento Positivo no Trabalho (RPT)	0,843	0,892	0,674
Significado e Propósito no Trabalho (SPT)	0,926	0,948	0,819

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Com base na análise da Tabela 18, comparando com as pressuposições, verifica-se que os valores atendem as pressuposições de Hair Jr. *et al.* (2017) (Quadro 6). Portanto, o modelo apresenta critério de mensuração. Por sua vez, a Figura 10 representa o modelo proposto com suas cargas fatoriais validadas, variâncias médias extraídas e coeficientes estruturais.

Figura 10 – Modelo de caminho para o modelo proposto



Fonte: Software Smart PLS® v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Na Tabela 19, apresenta-se o critério das cargas fatoriais cruzadas, em que os valores **negritos** deverão ser maiores que os das outras dimensões. Também é apresentado o *Variance Inflation Factor* (VIF) (interno), relevante para avaliar a colineariedade dos indicadores do modelo, ao passo determina possível existência de altas correlações entre a variável observada (indicador) e sua variável latente (dimensão original), sendo que esse valor deverá ser  $< 5,0$ .

Tabela 19 – Cargas fatoriais cruzadas das variáveis observadas das dimensões

Indicadores	Dimensões								VIF
	DP	EE	RP	EPT	ET	RT	RPT	SPT	
DP_01	<b>0,815</b>	0,545	-0,282	-0,392	-0,367	-0,323	-0,314	-0,381	2,353
DP_02	<b>0,866</b>	0,701	-0,301	-0,433	-0,404	-0,410	-0,377	-0,422	2,814
DP_03	<b>0,883</b>	0,594	-0,443	-0,324	-0,351	-0,420	-0,383	-0,434	3,266
DP_04	<b>0,850</b>	0,510	-0,481	-0,383	-0,385	-0,467	-0,423	-0,480	2,741
EE_01	0,506	<b>0,830</b>	-0,209	-0,322	-0,365	-0,282	-0,303	-0,250	3,395
EE_02	0,508	<b>0,827</b>	-0,208	-0,305	-0,344	-0,274	-0,306	-0,263	3,281
EE_03	0,536	<b>0,839</b>	-0,262	-0,387	-0,443	-0,377	-0,344	-0,321	2,584
EE_04	0,665	<b>0,870</b>	-0,334	-0,456	-0,522	-0,450	-0,369	-0,488	2,889
EE_05	0,689	<b>0,909</b>	-0,234	-0,442	-0,469	-0,403	-0,346	-0,405	3,020
EE_06	0,470	<b>0,694</b>	-0,205	-0,316	-0,328	-0,402	-0,280	-0,351	1,566
RP_01	-0,365	-0,278	<b>0,608</b>	0,350	0,422	0,389	0,328	0,475	1,578
RP_02	-0,452	-0,287	<b>0,845</b>	0,474	0,543	0,527	0,467	0,598	2,592
RP_03	-0,255	-0,206	<b>0,720</b>	0,390	0,323	0,415	0,396	0,416	1,677
RP_04	-0,358	-0,278	<b>0,845</b>	0,417	0,449	0,486	0,469	0,466	2,820
RP_05	-0,357	-0,181	<b>0,887</b>	0,447	0,434	0,477	0,475	0,517	3,236
RP_06	-0,340	-0,207	<b>0,881</b>	0,476	0,489	0,490	0,488	0,506	3,165
EPT_01	-0,423	-0,387	0,493	<b>0,914</b>	0,725	0,555	0,563	0,575	3,514
EPT_02	-0,359	-0,371	0,483	<b>0,932</b>	0,794	0,581	0,492	0,604	3,009
EPT_03	-0,434	-0,477	0,471	<b>0,871</b>	0,770	0,610	0,496	0,645	2,015
ET_01	-0,382	-0,467	0,507	0,798	<b>0,923</b>	0,657	0,551	0,723	3,885
ET_02	-0,359	-0,423	0,458	0,763	<b>0,889</b>	0,697	0,602	0,706	3,200
ET_03	-0,364	-0,464	0,498	0,791	<b>0,936</b>	0,659	0,575	0,700	3,720
ET_04	-0,491	-0,482	0,557	0,715	<b>0,886</b>	0,692	0,580	0,802	2,702
RT_01	-0,407	-0,308	0,457	0,536	0,613	<b>0,861</b>	0,675	0,715	2,573
RT_02	-0,288	-0,317	0,302	0,364	0,407	<b>0,736</b>	0,509	0,462	1,642
RT_03	-0,506	-0,472	0,599	0,658	0,761	<b>0,937</b>	0,678	0,844	3,013
RT_04	-0,402	-0,411	0,568	0,591	0,698	<b>0,885</b>	0,633	0,822	2,755
RPT_01	-0,316	-0,390	0,213	0,408	0,519	0,531	<b>0,717</b>	0,411	1,719
RPT_02	-0,392	-0,296	0,500	0,489	0,500	0,584	<b>0,865</b>	0,557	2,187
RPT_03	-0,359	-0,324	0,316	0,354	0,421	0,605	<b>0,839</b>	0,514	2,383
RPT_04	-0,375	-0,323	0,633	0,572	0,619	0,665	<b>0,855</b>	0,655	1,813
SPT_01	-0,502	-0,406	0,596	0,634	0,787	0,814	0,653	<b>0,931</b>	3,659
SPT_02	-0,522	-0,440	0,571	0,637	0,760	0,761	0,597	<b>0,938</b>	3,020
SPT_03	-0,349	-0,347	0,513	0,567	0,711	0,707	0,559	<b>0,872</b>	2,675
SPT_04	-0,440	-0,357	0,566	0,594	0,665	0,802	0,607	<b>0,878</b>	2,610

Fonte: Software Smart PLS® v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Observa-se, na Tabela 19, que todos os valores em negrito são superiores aos demais valores por linha. Assim sendo, o critério da carga fatorial cruzada foi confirmado. Na Tabela 20, apresenta-se os critérios de validade discriminante: Critério Fornell-Larcker (FL) e Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), de acordo com os dados dispostos na sequência.

Tabela 20 – Critério de Fornell-Larcker e HTMT

Dimensões	$\sqrt{\text{VME}}$	Matriz de Correlação de Pearson							
		DP	EE	RP	EPT	ET	RT	RPT	SPT
DP	0,854	1,000							
EE	0,906	-0,449	1,000						
RP	0,909	-0,442	0,743	1,000					
EPT	0,831	0,688	-0,457	-0,507	1,000				
ET	0,858	-0,478	0,644	0,744	-0,448	1,000			
RT	0,804	-0,445	0,533	0,558	-0,298	0,581	1,000		
RPT	0,821	-0,441	0,571	0,635	-0,394	0,730	0,548	1,000	
SPT	0,905	-0,505	0,673	0,708	-0,430	0,753	0,622	0,668	1,000

HTMT*	
EE	0,659
RP	0,644 0,980
EPT	0,834 0,631 0,666
ET	0,687 0,800 0,865 0,614
RT	0,650 0,713 0,720 0,479 0,763
RPT	0,663 0,754 0,801 0,605 0,918 0,744
SPT	0,700 0,824 0,917 0,589 0,961 0,792 0,839

\* Abaixo da diagonal principal, apresenta-se os valores brutos dos limites superiores.  
 Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Analisando as Tabelas 19 e 20, percebe-se que as pressuposições da validade discriminante do modelo foram confirmadas. Assim sendo, o modelo apresenta validade discriminante e pode ser avaliado quanto à sua predição, segundo dados do Quadro 2. Inicialmente, as dimensões foram avaliadas quanto à colinearidade externa. A Tabela 21 apresenta a VIF entre as dimensões para avaliar o excesso de correlação entre elas ( $VIF < 5$ ).

Tabela 21 – Análise da multicolineariedade (VIF)

Dimensões Exógenas	Dimensões Endógenas				
	EPT	ET	RT	RPT	SPT
DP	2,159	2,159	2,159	2,159	2,159
EE	1,900	1,900	1,900	1,900	1,900
RP	1,247	1,247	1,247	1,247	1,247

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

São evidenciadas  $VIF's < 5$ . Deste modo, os dados dispostos na Tabela 21 levam a concluir que não há multicolineariedade entre as dimensões do modelo. A Tabela 22, por sua vez, apresenta a análise dos coeficientes de explicação ( $R^2$ ) e dos tamanhos dos efeitos ( $f^2$ ).

Tabela 22 – Análise do coeficiente de explicação ( $R^2$ ) e dos efeitos ( $f^2$ )

Dimensões Exógenas	Dimensões Endógenas				
	EPT	ET	RT	RPT	SPT
DP	0,003 (0,851)	0,001 (0,958)	0,010 (0,687)	0,011 (0,649)	0,025 (0,448)
EE	0,071 (0,140)	0,144 (0,029)	0,051 (0,144)	0,027 (0,368)	0,027 (0,305)
RP	0,228 (0,019)	0,295 (0,009)	0,299 (0,034)	0,246 (0,025)	0,370 (0,012)
$R^2$ (p – valor)	0,384 (0,000)	0,439 (0,000)	0,427 (0,000)	0,366 (0,000)	0,466 (0,000)

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

São constatados, portanto, efeitos significativos entre as relações ( $p < 0,05$ ), destacando efeitos entre  $EE \rightarrow ET$  e  $RP \rightarrow EPT, ET, RT, RPT$  e  $SPT$ . No que se refere aos coeficientes de explicação, tem-se fortes efeitos no modelo, ou seja,  $R^2 > 0,19$  para dimensões endógenas. A Tabela 23 analisa o modelo quanto à relevância preditiva ( $Q^2$ ) pelo *blindfolding*.

Tabela 23 – Relevância preditiva do modelo

Dimensões preditivas	SQO	SQE	$Q^2 = 1 - \frac{SQR}{SQO}$
Emoções Positivas no Trabalho (EPT)	480,000	335,472	0,301
Engajamento no Trabalho (ET)	640,000	418,637	0,346
Realização no Trabalho (RT)	640,000	450,197	0,297
Relacionamento Positivo no Trabalho (RPT)	640,000	499,296	0,220

SQO = Soma dos Quadrados Observados; SQR = Soma dos Quadrados dos Resíduos.

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

O modelo apresenta uma boa relevância preditiva, bem como as dimensões do florescimento apresentaram grau de forte acurácia ( $Q^2 > 0,250$ ) para todas as dimensões. A Tabela 24 apresenta a análise dos coeficientes estruturais para validar as hipóteses propostas.

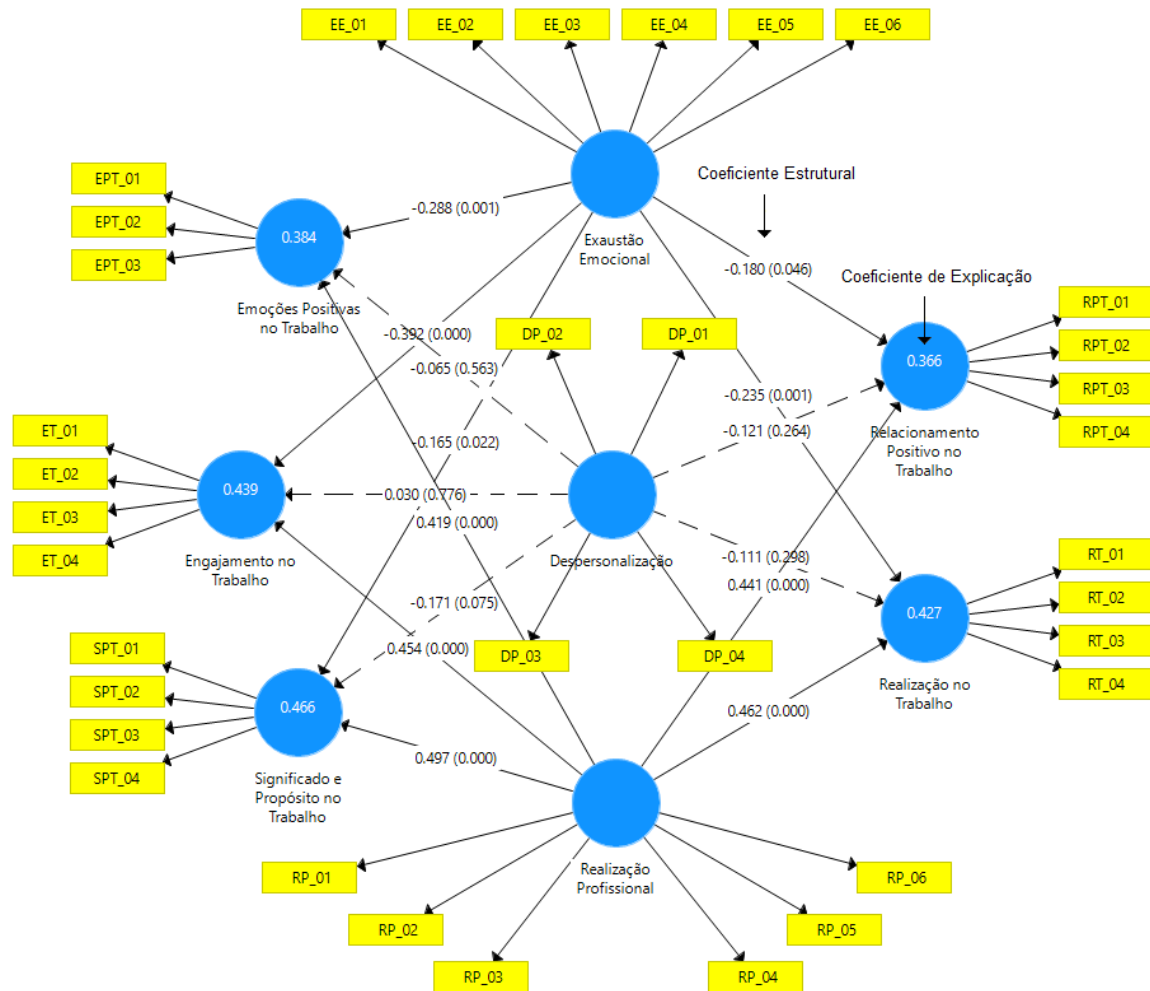
Tabela 24 – Relações entre as dimensões do modelo

Hipóteses	Dimensões Exógenas	→	Dimensões Endógenas	$\beta$	Desvio Padrão	Estatística T   $\beta$ / D. P.	p - valor
H <sub>1</sub>	EE	→	EPT	-0,288	0,086	3,349	0,001
H <sub>2</sub>	EE	→	ET	-0,392	0,074	5,263	0,000
H <sub>3</sub>	EE	→	SPT	-0,165	0,071	2,317	0,021
H <sub>4</sub>	EE	→	RPT	-0,180	0,090	1,993	0,046
H <sub>5</sub>	EE	→	RT	-0,235	0,072	3,276	0,001
H <sub>6</sub>	DP	→	EPT	-0,065	0,110	0,586	0,558
H <sub>7</sub>	DP	→	ET	0,030	0,103	0,289	0,773
H <sub>8</sub>	DP	→	SPT	-0,171	0,096	1,781	0,075
H <sub>9</sub>	DP	→	RPT	-0,121	0,108	1,116	0,264
H <sub>10</sub>	DP	→	RT	-0,111	0,106	1,046	0,295
H <sub>11</sub>	RP	→	EPT	0,419	0,075	5,586	0,000
H <sub>12</sub>	RP	→	ET	0,454	0,070	6,495	0,000
H <sub>13</sub>	RP	→	SPT	0,497	0,071	7,025	0,000
H <sub>14</sub>	RP	→	RPT	0,441	0,104	4,221	0,000
H <sub>15</sub>	RP	→	RT	0,462	0,084	5,528	0,000

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Assim sendo, das 15 hipóteses propostas, 10 foram confirmadas ( $p < 0,05$ ): H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub>, H<sub>4</sub>, H<sub>5</sub>, H<sub>11</sub>, H<sub>12</sub>, H<sub>13</sub>, H<sub>14</sub> e H<sub>15</sub>. Ou seja, as dimensões Exaustão Emocional e Realização Profissional se relacionam positivamente e negativamente com todas as dimensões do Florescimento, enquanto a dimensão Despersonalização não se relaciona com o Florescimento no Trabalho. A Figura 11, por sua vez, apresenta o modelo de caminho final com seus coeficientes estruturais e de explicação.

Figura 11 – Modelo de caminho final



Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Assim, face aos apontamentos dos pesquisados e considerando as análises das equações estruturais, no que se refere à relação estabelecida entre a Síndrome de *Burnout* e o Florescimento no trabalho, constata-se que a Exaustão Emocional se relaciona negativamente com todas as dimensões do Florescimento, isto é, com as Emoções Positivas no Trabalho ( $\beta = -0,288$ ), Engajamento no Trabalho ( $\beta = -0,392$ ), Significado e Propósito no Trabalho ( $\beta = -0,165$ ), Relacionamento Positivo no Trabalho ( $\beta = -0,180$ ) e com a Realização no Trabalho ( $\beta = -0,235$ ).

Por outro lado, a Realização Profissional se relaciona positivamente com todas as dimensões do Florescimento, ou seja, com as Emoções Positivas no Trabalho ( $\beta = 0,419$ ), Engajamento no Trabalho ( $\beta = 0,454$ ), Significado e Propósito no Trabalho ( $\beta = 0,497$ ), Relacionamento Positivo no Trabalho ( $\beta = 0,441$ ) e com a Realização no Trabalho ( $\beta = 0,462$ ).

Em outras palavras, quanto mais cansados e exaustos estão no trabalho, menos positivos, engajados e realizados os pesquisados se sentem no contexto de seu trabalho. Tal fato está de



acordo com os estudos de Bauer e Spector (2015), Lopes *et al.* (2022) e Nikolaev, Shir e Wiklund (2019), ao afirmarem que ao vivenciar emoções negativas, incluindo a insatisfação, maiores são as chances do indivíduo desenvolver um comportamento contraproducente no ambiente de trabalho. Ao mesmo tempo, quanto mais realizados estão nas suas atribuições e na sua carreira profissional, mais afloram os sentimentos de felicidade, de engajamento e de realização, conforme indicam os estudos científicos realizados por Curry e Epley (2021), Dubreuil *et al.* (2021), Fabricio (2020), Ibikunle, Afolabi e Bello (2021), Jebb *et al.* (2020), López-Benítez *et al.* (2022) e Zheng *et al.* (2021), que abordam sobre a importância da influência da saúde emocional na satisfação e, conseqüentemente, no desempenho do trabalho.

### 4.3 ANÁLISE DOS INDICADORES DAS ESCALAS

Realizada a análise das equações estruturais, a próxima etapa do estudo compreende a análise – quanto à frequência, média e desvio padrão – dos indicadores das escalas utilizadas neste trabalho de investigação científica, ou seja, a Escala de Síndrome de *Burnout*, a Escala de Florescimento no Trabalho e, finalmente, o Inventário de Saúde Emocional no Trabalho.

#### 4.3.1 Escala de Síndrome de *Burnout*

Esta primeira etapa da análise dos indicadores das escalas traz as frequências, médias e desvios padrão dos indicadores das dimensões Exaustão Emocional, Despersonalização e Realização Profissional, da Escala de Síndrome de *Burnout* – *Maslach Burnout Inventory* – MBI, elaborada por Maslach e Jackson (1981), conforme consta nas Tabelas 25, 26 e 27.

Tabela 25 – Frequência, média e desvio padrão dos indicadores da dimensão Exaustão Emocional (n = 160)

Indicadores	Frequência*							Média	D. Padrão
	0	1	2	3	4	5	6		
<b>Exaustão Emocional</b>								2,70	1,950
Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho	15	25	20	34	25	29	12	3,03	1,775
Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho	11	25	18	30	22	33	21	3,31	1,845
Sinto-me cansado quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho	26	22	27	27	20	25	13	2,75	1,897
Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim	41	31	22	21	20	15	10	2,21	1,911
Sinto-me acabado por causa do meu trabalho	47	28	23	30	13	14	5	1,98	1,775
Só desejo fazer meu trabalho e não ser incomodado	29	22	20	26	17	14	32	2,94	2,135

\* 0 = nunca 1 = uma vez ao ano ou menos; 2 = uma vez ao mês ou menos; 3 = algumas vezes ao mês; 4 = uma vez por semana; 5 = algumas vezes por semana; 6 = todos os dias.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Conforme a Tabela 25, quanto à frequência da Exaustão Emocional dos pesquisados – emocionalmente esgotados com o trabalho, ao final de um dia de trabalho, ao levantarem pela manhã, trabalharem o dia todo como motivo de tensão, sentirem-se acabados por causa do trabalho e fazer o trabalho sem ser incomodados – as respostas ficaram entre uma vez ao mês ou menos, e algumas vezes ao mês, demonstrando certa frequência, porém não tão constante (média geral 2,70). Contudo, verifica-se heterogeneidade significativa nas respostas.

Tabela 26 – Frequência, média e desvio padrão dos indicadores da dimensão Despersonalização (n = 160)

Indicadores	Frequência*							Média	D. Padrão
	0	1	2	3	4	5	6		
<b>Despersonalização</b>								1,29	1,698
Sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi essa função	83	27	18	11	8	6	7	1,25	1,728
Sou menos entusiasmado com o meu trabalho	69	29	16	19	17	5	5	1,51	1,728
Sou mais descrente sobre a contribuição de meu trabalho para algo	75	28	21	15	7	10	4	1,36	1,693
Duvido da importância do meu trabalho	96	20	19	5	10	7	3	1,04	1,604

\* 0 = nunca 1 = uma vez ao ano ou menos; 2 = uma vez ao mês ou menos; 3 = algumas vezes ao mês; 4 = uma vez por semana; 5 = algumas vezes por semana; 6 = todos os dias.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

De acordo a Tabela 26, quanto à Despersonalização – sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi essa função, sou menos entusiasmado com o meu trabalho, sou mais descrente sobre a contribuição de meu trabalho para algo e duvido da importância do meu trabalho – a frequência com que assim se sentem os pesquisados ficou entre uma vez ao ano ou menos e uma vez ao mês ou menos. Ou seja, os pesquisados sentem-se despersonalizados com pouca frequência (média geral 1,29). Contudo, destaca-se a alta heterogeneidade nas respostas.

Tabela 27 – Frequência, média e desvio padrão dos indicadores da dimensão Realização Profissional (n = 160)

Indicadores	Frequência*							Média	D. Padrão
	0	1	2	3	4	5	6		
<b>Realização Profissional</b>								4,90	1,132
Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho	2	5	11	12	20	46	64	4,73	1,478
Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho	0	6	8	11	24	49	62	4,80	1,350
Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho	1	1	9	13	28	52	56	4,79	1,252
Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização	0	3	7	6	22	54	68	5,01	1,186
Na minha opinião, sou bom no que faço	0	3	5	5	17	65	65	5,07	1,102
No meu trabalho, me sinto confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam	0	3	4	8	23	56	66	5,02	1,132

\* 0 = nunca 1 = uma vez ao ano ou menos; 2 = uma vez ao mês ou menos; 3 = algumas vezes ao mês; 4 = uma vez por semana; 5 = algumas vezes por semana; 6 = todos os dias.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Na Tabela 27, com base nas questões pontuadas – sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho; realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho; posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho; sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização; na minha opinião, sou bom no que faço; no meu trabalho, me sinto confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam – os profissionais sentem-se realizados profissionalmente entre uma vez por semana a algumas vezes por semana, demonstrando uma frequência significativa nesse quesito (média geral 4,90).

Portanto, considerando os resultados das três tabelas, no que condiz à Síndrome de *Burnout*, os pesquisados sentem-se pouco ou quase nada esgotados emocionalmente ou despersonalizados no trabalho, e, ainda, estes sentem-se realizados profissionalmente com certa

frequência, levando a concluir que a Síndrome de *Burnout* não se manifesta entre eles, em contraposição aos autores Araújo e Lua (2021), Bouziri *et al.* (2020), Humerez, Ohl e Silva (2020), Malta *et al.* (2020), Nabuco, Oliveira e Afonso (2020) e Paternina e Hernández (2020), que abordam o aumento de casos de Síndrome de *Burnout* no contexto da pandemia.

### 4.3.2 Escala de Florescimento no Trabalho

A primeira etapa da análise dos indicadores das escalas apresenta as métricas dos indicadores das dimensões Emoções Positivas no Trabalho, Engajamento no Trabalho, Relacionamento Positivo no Trabalho, Significado e Propósito do Trabalho e Realização no Trabalho, da Escala de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho – *Flourishing of the Individual in the Workplace* – FIW-R, desenvolvida por Fabricio (2020) – Tabelas 28 a 32.

Tabela 28 – Frequência, média e desvio padrão dos indicadores da dimensão Emoções Positivas no Trabalho (n = 160)

Indicadores	Frequência*							Média	D. Padrão
	0	1	2	3	4	5	6		
<b>Emoções Positivas no Trabalho</b>								4,16	1,270
Sinto-me alegre	0	2	14	26	55	39	24	4,17	1,200
Sinto-me empolgado	0	2	20	35	47	30	26	4,01	1,292
Sinto-me determinado	0	1	13	32	38	44	32	4,29	1,253
Sinto-me otimista	0	2	16	35	35	41	31	4,19	1,314

\* 0 = discordo completamente 1 = discordo em grande parte; 2 = discordo; 3 = nem concordo, nem discordo; 4 = concordo; 5 = concordo em grande parte; 6 = concordo completamente.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Na Tabela 28, quanto às Emoções Positivas no Trabalho, os dados demonstram que os sujeitos da pesquisa, de modo geral, sentem-se principalmente determinados (média 4,29), mas também otimistas, alegres e empolgados no trabalho, com média geral para este item de 4,16.

Tabela 29 – Frequência, média e desvio padrão dos indicadores da dimensão Engajamento no Trabalho (n = 160)

Indicadores	Frequência*							Média	D. Padrão
	0	1	2	3	4	5	6		
<b>Engajamento no Trabalho</b>								4,15	1,323
Sinto-me motivado	1	3	17	34	38	44	23	4,06	1,324
Sinto-me satisfeito	0	2	19	30	44	40	25	4,10	1,281
Sinto-me energizado e entusiasmado	0	5	20	31	38	43	23	4,02	1,348
Sinto prazer em desenvolver minhas atividades	0	3	11	26	35	46	39	4,42	1,301

\* 0 = discordo completamente 1 = discordo em grande parte; 2 = discordo; 3 = nem concordo, nem discordo; 4 = concordo; 5 = concordo em grande parte; 6 = concordo completamente.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Conforme dados disponibilizados na Tabela 29, quanto ao Engajamento do Trabalho, os participantes da pesquisa, especialmente, sentem prazer em desenvolver suas atividades (média 4,10), além de sentirem-se satisfeitos, motivados, energizados e entusiasmados, o que leva a concluir que eles se sentem engajados com o seu trabalho (média geral 4,15).

Tabela 30 – Frequência, média e desvio padrão dos indicadores da dimensão Relacionamento Positivo no Trabalho (n = 160)

Indicadores	Frequência*							Média	D. Padrão
	0	1	2	3	4	5	6		
<b>Relacionamento Positivo no Trabalho</b>								<b>4,27</b>	<b>1,454</b>
Há suporte qualificado e suficiente por parte do(s) meu(s) superior(es)	4	12	18	31	35	35	25	3,79	1,587
Tenho uma boa comunicação com meu(s) colega(s)	0	4	4	13	32	48	59	4,83	1,221
Posso confiar em meu(s) colega(s)	4	5	12	31	37	46	25	4,06	1,443
Sinto que sou importante para as pessoas	0	8	8	15	47	47	35	4,39	1,328

\* 0 = discordo completamente 1 = discordo em grande parte; 2 = discordo; 3 = nem concordo, nem discordo; 4 = concordo; 5 = concordo em grande parte; 6 = concordo completamente.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Conforme as informações da Tabela 30, no que se refere ao Relacionamento Positivo no Trabalho, quanto às percepções dos pesquisados deste estudo, apesar de não ser evidenciado com clareza um suporte qualificado e suficiente por parte dos seus superiores (média 3,79), os pesquisados costumam ter uma boa comunicação com os colegas (média 4,83), como também sentem que são importantes para as pessoas e sentem que podem confiar em seus colegas.

Tabela 31 – Frequência, média e desvio padrão dos indicadores da dimensão Significado e Propósito do Trabalho (n = 160)

Indicadores	Frequência*							Média	D. Padrão
	0	1	2	3	4	5	6		
<b>Significado e Propósito do Trabalho</b>								<b>4,55</b>	<b>1,390</b>
Sinto/percebo que meu trabalho está alinhado ao meu propósito de vida	1	6	19	18	34	41	41	4,28	1,492
Identifico-me com meu trabalho	1	2	13	16	26	53	49	4,62	1,346
Meu trabalho me torna uma pessoa melhor	3	1	5	18	28	48	57	4,74	1,329
Alcanço resultados relevantes para minha vida profissional	2	3	9	14	37	49	46	4,58	1,344

\* 0 = discordo completamente 1 = discordo em grande parte; 2 = discordo; 3 = nem concordo, nem discordo; 4 = concordo; 5 = concordo em grande parte; 6 = concordo completamente.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Na Tabela 31, referente ao Significado e Propósito do Trabalho, a maioria dos pesquisados considera que seu trabalho os torna uma pessoa melhor (média 4,74), assim como

se identifica com seu trabalho, alcança resultados relevantes para a sua vida profissional e sente/percebe que seu trabalho está alinhado ao seu propósito de vida. Estes resultados evidenciam uma concordância significativa quanto a este quesito (média geral 4,55).

Tabela 32 – Frequência, média e desvio padrão dos indicadores da dimensão Realização no Trabalho (n = 160)

Indicadores	Frequência*						Média	D. Padrão	
	0	1	2	3	4	5			6
<b>Realização no Trabalho</b>								4,00	1,643
Sinto que meu trabalho é reconhecido pelo(s) meu(s) superior(es)	4	11	11	16	36	46	36	4,19	1,595
Percebo que sou remunerado de forma justa	12	12	27	23	29	34	23	3,49	1,796
Sinto-me realizado profissionalmente ao final de um dia de trabalho	5	9	13	22	43	35	33	4,04	1,585
Contribuí com as metas que estabeleci para minha vida profissional	2	6	13	22	35	44	38	4,29	1,464

\* 0 = discordo completamente 1 = discordo em grande parte; 2 = discordo; 3 = nem concordo, nem discordo; 4 = concordo; 5 = concordo em grande parte; 6 = concordo completamente.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A Tabela 32 aborda a Realização no Trabalho. E apesar de não perceberem claramente que são remunerados de forma justa, os sujeitos da pesquisa, em sua maioria, percebem que contribuíram com as metas que estabeleceram para sua vida profissional, assim como sente que seu trabalho é reconhecido pelos seus superiores e que são realizados profissionalmente ao final de um dia de trabalho. Portanto, os pesquisados são realizados no trabalho (média geral 4).

Portanto, levando em conta os resultados destas cinco tabelas, constata-se que os pesquisados manifestam Florescimento ao realizarem o seu trabalho, na medida em que apresentam emoções positivas, bom engajamento, relacionamentos positivos, consideram que o seu trabalho está alinhado ao seu propósito de vida, bem como são realizados no seu trabalho.

Todos estes resultados apresentados confirmam os achados de Curry e Epley (2021), Dubreuil *et al.* (2021), Fabricio (2020), Ibikunle, Afolabi e Bello (2021), Jebb *et al.* (2020), López-Benítez *et al.* (2022) e Zheng *et al.* (2021). Tais autores consideram que as emoções positivas influenciam diretamente na satisfação e, deste modo, no engajamento dos indivíduos, nas relações consigo, com os outros, como também com o ambiente no qual atuam.

### 4.3.3 Inventário de Saúde Emocional no Trabalho

Nesta etapa, constam frequências, médias e desvios padrão dos indicadores das dimensões Emoções Positivas e Negativas, do Inventário de Saúde Emocional – *Emotional Health Work Inventory* – EHWI, de Lopes *et al.* (2022), conforme Tabelas 33 e 34 e Gráfico 2.

Tabela 33 – Frequência, média e desvio padrão dos indicadores da dimensão Emoções Positivas (n = 160)

Indicadores	Frequência*						Média	D. Padrão
	0	1	2	3	4	5		
<b>Emoções Positivas</b>							3,44	1,192
Alegre / Feliz	1	4	18	53	63	21	3,48	0,981
Amoroso	8	8	16	45	57	26	3,33	1,283
Gentil	9	7	15	50	52	27	3,31	1,295
Satisfeito	2	6	18	44	68	22	3,48	1,060
Divertido	6	10	19	46	55	24	3,29	1,252
Afetoso	7	9	15	43	67	19	3,32	1,227
Grato	1	4	7	28	58	62	4,03	1,030
Humorado	4	4	21	48	54	29	3,44	1,150
Motivado	2	8	22	40	61	27	3,44	1,144
Prazeroso	6	9	25	42	55	23	3,25	1,255

\* 1 = nenhum pouco; 2 = um pouco; 3 = moderadamente; 4 = bastante; 5 = extremamente.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Na Tabela 33, quanto às Emoções Positivas, os pesquisados sentem-se bastante gratos (média 4,03), corroborando o estudo de Lopes *et al.* (2022), ao inferirem a gratidão como reflexo de sobrevivência da pandemia, por terem passado momentos difíceis e de expectativas por dias melhores. Mas, no geral, sentem-se moderadamente alegres/felizes e humorados, e bastante amorosos, gentis, satisfeitos, divertidos, motivados, prazerosos e gratos. Assim, os pesquisados não sentem emoções positivas predominantes quanto ao trabalho (média 3,44).

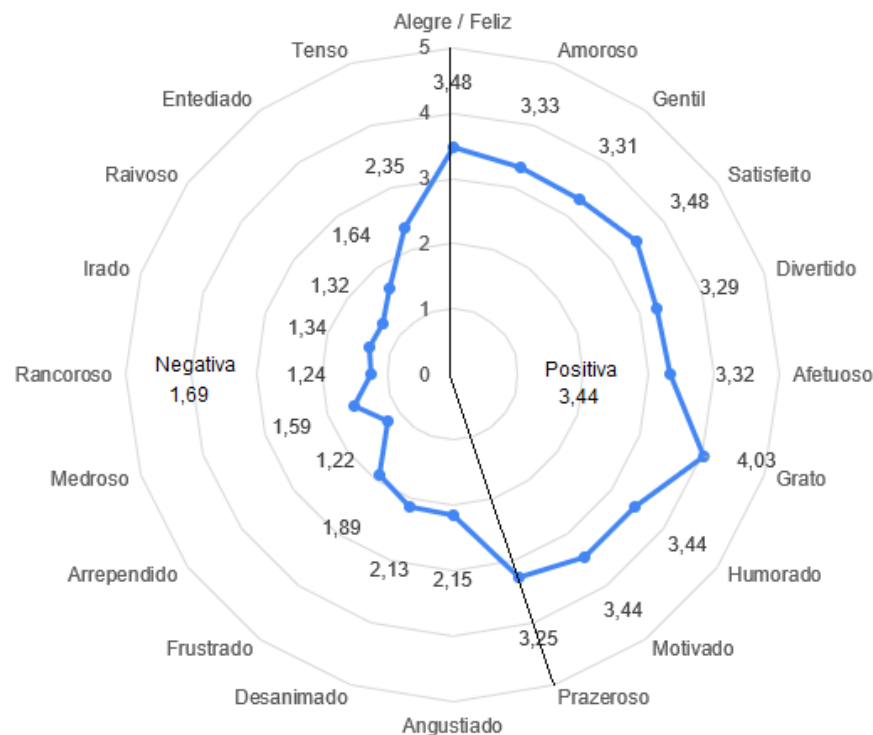
Tabela 34 – Frequência, média e desvio padrão dos indicadores da dimensão Emoções Negativas (n = 160)

Indicadores	Frequência*						Média	D. Padrão
	0	1	2	3	4	5		
<b>Emoções Negativas</b>							1,69	1,414
Angustiado	17	34	55	25	20	9	2,15	1,333
Desanimado	21	33	47	29	24	6	2,13	1,354
Frustrado	31	36	44	26	15	8	1,89	1,405
Arrependido	60	44	29	18	6	3	1,22	1,263
Medroso	45	44	30	21	13	7	1,59	1,442
Rancoroso	59	49	25	12	11	4	1,24	1,336
Irado	58	37	31	22	10	2	1,34	1,323
Raivoso	52	52	26	18	7	5	1,32	1,315
Entediado	39	43	35	27	12	4	1,64	1,344
Tenso	15	41	30	32	31	11	2,35	1,450

\* 1 = nenhum pouco; 2 = um pouco; 3 = moderadamente; 4 = bastante; 5 = extremamente.

Na Tabela 34, acerca das Emoções Negativas quanto ao trabalho, os pesquisados sentem-se um pouco tensos – emoção negativa mais evidenciada (média 2,35), corroborando novamente com o estudo de Lopes *et al.* (2022), que afirmam que esta emoção vem a ser consequência do momento de preocupação e da presença de sobrecarga física e emocional, ocasionados pelo contexto turbulento e instável da pandemia. No entanto, praticamente não se sentem arrependidos, rancorosos, medrosos, raivosos, irados, entediado e frustrados. E apesar da grande heterogeneidade e grande quantidade de respostas com baixa incidência (nenhum pouco e um pouco), em geral, os pesquisados, não manifestam emoções negativas significativas no que condiz ao trabalho realizado (média geral 1,69). O Gráfico 2, a seguir, ilustra a síntese da Saúde Emocional no Trabalho, com base nestes dados.

Gráfico 2 – Síntese da Saúde Emocional no Trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Assim, com base na síntese dos resultados apresentados, ilustrada no Gráfico 2, por mais que as Emoções Positivas no trabalho não sejam sentidas com tamanha intensidade pelos pesquisados e que as Emoções Negativas praticamente não tenham sido manifestadas por estes, ainda assim as Emoções Positivas são mais evidentes do que as Emoções Negativas. Esta constatação contribui para a saúde emocional dos pesquisados (Lopes *et al.*, 2022).



Por fim, esta etapa da apresentação e análise dos resultados permite uma análise mais aprofundada acerca das percepções dos sujeitos da pesquisa quanto à Síndrome de *Burnout*, Florescimento no Trabalho e Saúde Emocional no Trabalho, face aos seus indicadores e escalas, da autoria de Maslach e Jackson (1981), Fabricio (2020) e Lopes *et al.* (2022), respectivamente.

Deste modo, sob a perspectiva dos respondentes, quanto ao seu trabalho, constata-se que a Síndrome de *Burnout* não costuma se manifestar nestes, ao mesmo tempo em que o florescimento/prosperidade no trabalho é evidenciado. Contudo, apesar dos respondentes, em geral, não se sentirem cansados, nem esgotados e, de certa forma, sentirem-se realizados, satisfeitos e gratos quanto às suas atribuições, sua felicidade, amorosidade e motivação ainda precisariam ser melhor estimulados quanto ao contexto de desempenho de seu trabalho.

#### 4.4 ANÁLISE DAS DIMENSÕES DAS ESCALAS

Finalizados os procedimentos para a classificação das dimensões das escalas aqui consideradas, a última etapa dos resultados corresponde à análise – mediante apresentação da categoria, frequência e percentual – das dimensões da Escala de Síndrome de *Burnout*, da Escala de Florescimento no Trabalho e do Inventário de Saúde Emocional no Trabalho, conforme evidenciado, na sequência, nas Tabelas 35 a 37, assim como nos Gráficos 3 a 5.

##### 4.4.1 Escala da Síndrome de *Burnout*

Primeiramente, são apresentadas as categorias, as frequências e os percentuais das dimensões Exaustão Emocional, Despersonalização e Realização Profissional, da Escala de Síndrome de *Burnout* – *Maslach Burnout Inventory* – MBI, elaborada por Maslach e Jackson (1981), conforme evidenciado na Tabela 35 e, posteriormente, no Gráfico 3, a seguir.

Tabela 35 – Análise das dimensões da Síndrome de *Burnout* (n = 160)

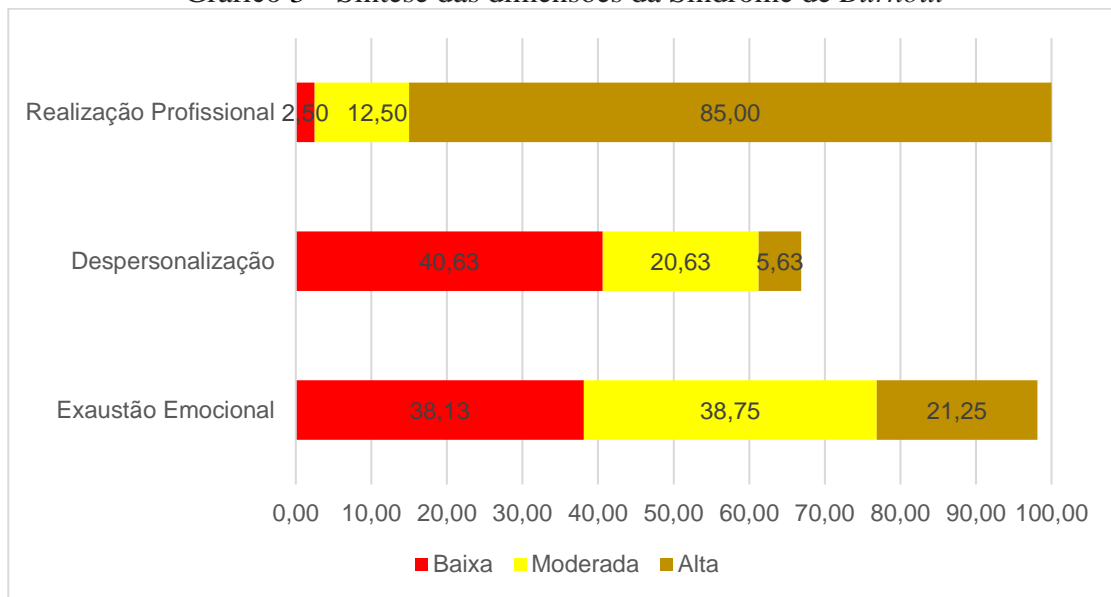
Dimensão	Categoria	Frequência	%
Exaustão Emocional*	Baixa	61	38,13
	Moderada	62	38,75
	Alta	34	21,25
Despersonalização**	Baixa	65	40,63
	Moderada	33	20,63
	Alta	9	5,63
Realização Profissional	Baixa	4	2,50
	Moderada	20	12,50
	Alta	136	85,00

\* 3 (três) respondentes não foram classificados; \*\* 21 (vinte e um) respondentes não foram classificados.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Na Tabela 35, a Exaustão Emocional obteve principalmente frequências baixa e moderada, bastante equivalentes (38,13% e 38,75% ). A Despersonalização, por sua vez, destacou-se com frequência baixa (40,63%). Já a Realização Profissional apresentou alto índice de frequência, com 85% dos respondentes para esta categoria. O Gráfico 3 ilustra estes dados.

Gráfico 3 – Síntese das dimensões da Síndrome de *Burnout*



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Portanto, quanto à análise das dimensões da Escala de Síndrome de *Burnout*, verifica-se que as informações da Tabela 35 e do Gráfico 3 corroboram com os achados estatísticos anteriores, acerca da avaliação dos indicadores da Escala de Síndrome de *Burnout*, quanto à não manifestação da Síndrome de *Burnout* nos respondentes ao realizarem seu trabalho.

#### 4.4.2 Escala de Florescimento no Trabalho

Na sequência, são apresentadas as categorias, as frequências e os percentuais das dimensões Emoções Positivas no Trabalho, Engajamento no Trabalho, Relacionamento Positivo no Trabalho, Significado e Propósito do Trabalho e Realização no Trabalho, da Escala de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho – *Flourishing of the Individual in the Workplace* – FIW-R, de Fabricio (2020), de acordo com a Tabela 36 e com o Gráfico 4.

Tabela 36 – Análise das dimensões do Florescimento no Trabalho (n = 160)

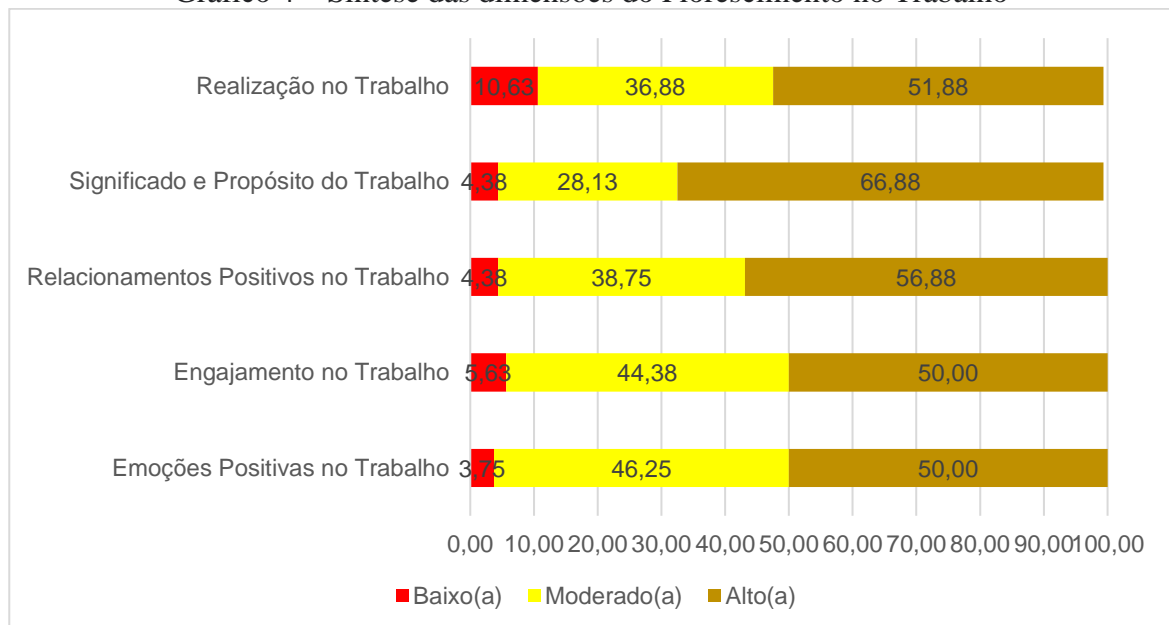
Dimensão	Categoria	Frequência	%
Emoções Positivas no Trabalho	Baixa	6	3,75
	Moderada	74	46,25
	Alta	80	50,00
Engajamento no Trabalho	Baixo	9	5,63
	Moderado	71	44,38
	Alto	80	50,00
Relacionamento Positivo no Trabalho	Baixo	7	4,38
	Moderado	62	38,75
	Alto	91	56,88
Significado e Propósito do Trabalho*	Baixo	7	4,38
	Moderado	45	28,13
	Alto	107	66,88
Realização no Trabalho*	Baixa	17	10,63
	Moderada	59	36,88
	Alta	83	51,88

\* 1 (um) respondente não foi classificado.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Conforme as informações da Tabela 36, as frequências altas obtiveram destaque para todas as dimensões do Florescimento no Trabalho. Com relação às frequências altas, tem-se 66,88% dos respondentes para Significado e Propósito do Trabalho, 56,88% para Relacionamento Positivo no Trabalho, 51,88% para Realização no Trabalho e 50% para Emoções Positivas e Engajamento no Trabalho. O Gráfico 4 sintetiza visualmente estes dados.

Gráfico 4 – Síntese das dimensões do Florescimento no Trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Sendo assim, no que condiz à análise das dimensões da Escala de Florescimento, evidencia-se que os dados presentes na Tabela 36 e no Gráfico 4 estão em conformidade com as informações estatísticas apresentadas anteriormente, sobre a avaliação dos indicadores da Escala

de Florescimento, na medida em que a maioria dos respondentes indicou sentir-se realizada, satisfeita e agradecida quanto às atribuições que envolvem o seu trabalho.

#### 4.4.3 Inventário de Saúde Emocional

Esta etapa evidencia as categorias, frequências e percentuais das dimensões Emoções Positivas e Emoções Negativas, do Inventário de Saúde Emocional – *Emotional Health Work Inventory* – EHWI, desenvolvido por Lopes *et al.* (2022), conforme a Tabela 37 e o Gráfico 5.

Tabela 37 – Análise das dimensões da Saúde Emocional no Trabalho (n = 160)

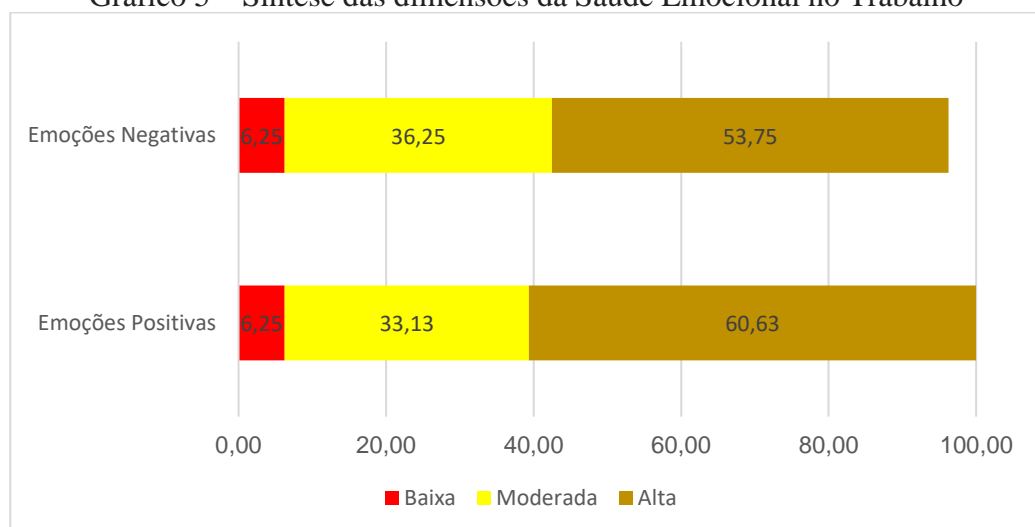
Dimensão	Categoria	Frequência	%
Saúde Emocional Positiva	Baixa	10	6,25
	Moderada	53	33,13
	Alta	97	60,63
Saúde Emocional Negativa*	Baixa	10	6,25
	Moderada	71	36,25
	Alta	80	53,75

\*6 (seis) respondentes não foram classificados.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Por sua vez, quanto à dimensão Saúde Emocional no Trabalho, na Tabela 37, são evidenciadas principalmente frequências altas para Saúde Emocional Positiva (60,63% dos pesquisados). Contudo, também são observadas frequências altas para Saúde Emocional Negativa (53,76% dos pesquisados), porém, em menor grau que a Saúde Emocional Positiva. O Gráfico 5 apresenta visualmente a síntese das dimensões da Saúde Emocional no Trabalho.

Gráfico 5 – Síntese das dimensões da Saúde Emocional no Trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Ainda, quanto à análise das dimensões do Inventário de Saúde Emocional, os dados presentes na Tabela 37 e no Gráfico 5 estão de acordo os dados estatísticos acerca da avaliação dos indicadores do Inventário de Saúde Emocional, ao passo que, conforme antes mencionado, nenhuma das dimensões obteve grande expressividade, somado ao fato de que os respondentes manifestavam tanto emoções positivas quanto emoções negativas sobre seu trabalho em *home office*, embora as Emoções Positivas tenham sido mais evidentes do que as Negativas.

Por fim, com base nos aspectos até aqui evidenciados, constata-se, primeiramente, que a modalidade *home office*, enquanto consequência da pandemia da Covid-19, trouxe desafios à rotina individual e familiar do público participante da pesquisa, principalmente quanto ao fato de precisarem conciliar trabalho em casa, com cuidados com a casa e os filhos, e mudanças na carga física e psicológica/cognitiva – por um lado, destaca-se o cansaço relacionado ao aumento de horas, atividades e demandas profissionais; uso excessivo de tecnologias e preocupação com os riscos da pandemia; e, por outro lado, a satisfação com a qualidade de vida proporcionada pelo *home office*, o estabelecimento de limites da vida profissional e familiar neste contexto e o não impacto do *home office* na saúde mental dos pesquisados. Tais aspectos levam a concluir que o *home office* trouxe consequências negativas, mas também positivas (ARAÚJO, LUA, 2021; LEMOS, BARBOSA; MONZATO, 2020) para a vida individual e familiar dos profissionais que utilizaram esta modalidade de trabalho.

Deste modo, apesar de alguns aspectos negativos identificados no *home office* no contexto da pandemia, a pesquisa identificou que os pesquisados sentem-se pouco ou quase nada esgotados emocionalmente ou despersonalizados no trabalho, e, ainda, estes sentem-se realizados profissionalmente com certa frequência, levando a concluir que a Síndrome de *Burnout* não interfere significativamente na sua saúde emocional, em contraposição a estudos de Araújo e Lua (2021), Bouziri *et al.* (2020), Humerez, Ohl e Silva (2020), Malta *et al.* (2020), Nabuco, Oliveira e Afonso (2020) e Paternina e Hernández (2020).

Além disso, considerando que as emoções positivas influenciam diretamente na satisfação e, deste modo, no engajamento dos indivíduos, nas relações consigo, com os outros e com o ambiente no qual atuam (CURRY; EPLEY, 2021; DUBREUIL *et al.*, 2021; FABRICIO, 2020; IBIKUNLE; AFOLABI; BELLO, 2021; JEBB *et al.*, 2020; LÓPEZ-BENÍTEZ *et al.*, 2022; ZHENG *et al.*, 2021); apesar do contexto instável e turbulento da pandemia, constata-se a incidência de florescimento no trabalho por parte dos pesquisados, uma vez que manifestam emoções positivas, bom engajamento, relacionamentos positivos, alinhamento do seu trabalho ao seu propósito de vida, bem como são realizados no seu trabalho. Tais emoções, percepções e posicionamentos contribuem de maneira significativa para a influência positiva da saúde

emocional na satisfação e, conseqüentemente, no desempenho, gerando resultados positivos, tanto para os indivíduos como para as organizações em que atuam.

Portanto, com base nos resultados desta dissertação, conclui-se que as emoções no *home office* – implementado como consequência da pandemia – de certa forma, influenciam na saúde emocional dos pesquisados (LOPES *et al.*, 2022), e que as emoções negativas, possivelmente por não terem sido sentidas ao extremo por estes, amenizaram os sintomas da Síndrome de *Burnout*, trazendo perspectivas favoráveis ao Florescimento (FABRICIO, 2020) dos pesquisados e seu trabalho, face ao cenário inconstante e turbulento da pandemia. Ainda, a maioria dos pesquisados prefere a modalidade híbrida de trabalho no contexto pós pandemia, remetendo justamente ao fato de que o *online* pode vir a contribuir para os ambientes de trabalho no novo cenário que está por vir. Contudo, apesar dos respondentes, em geral, não se sentirem cansados, nem esgotados e, de certa forma, sentirem-se realizados, satisfeitos e gratos nas suas atribuições; sua felicidade, amorosidade e motivação precisariam ser melhor estimulados ao desempenharem seu trabalho no desafiante contexto do *home office* e da pandemia.

#### 4.5 ENTRE O BURNOUT, O FLORESCIMENTO E A SAÚDE EMOCIONAL NO TRABALHO

O desenvolvimento desta pesquisa traz resultados importantes para o entendimento da influência dos aspectos relacionados à saúde emocional no trabalho e sua relação com o esgotamento emocional, também conhecido como Síndrome de *Burnout*, ou no florescimento do trabalho, que este pode potencializar.

Contraopondo alguns estudos anteriores sobre a temática (NABUCO; OLIVEIRA; AFONSO, 2020), evidenciou-se, nesse estudo, que embora a passagem do trabalho para a modalidade *home office* tenha acontecido de maneira compulsória, o impacto atribuído à carga física e emocional não ocorreu de forma significativa, como aponta a Tabela 3.

Uma vez que a concepção sociopsicológica aponta variáveis socioambientais como agravantes do processo de desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*, aspectos individuais, juntamente às condições e relações de trabalho, podem propiciar o surgimento dos fatores multidimensionais desta síndrome. Descritos nos trabalhos de Fagin e Edwards *et al.* (2000), alguns fatores sociodemográficos individuais, características ocupacionais individuais e traços de personalidade (EVANS *et al.*, 2006) foram, também, evidenciados nesse trabalho. Embora a maioria dos respondentes tenha apontando que o aumento do uso dos recursos eletrônicos durante a jornada de trabalho tenha os afetado diretamente, aumentando o cansaço e a jornada de trabalho

em si, além de diminuir seu tempo de descanso; uma parcela significativa afirmou estarem satisfeitos com a qualidade de vida proporcionada pelo *home office* e que a modalidade proporcionou estabelecer bem os limites da vida profissional e familiar neste contexto, além de não impactar em sua saúde mental, não agravando sintomas como estresse, ansiedade, depressão, etc.

Isso pode ser verificado especialmente através da discussão realizada nas Tabelas 1, 2 e 3, que mostram que algumas pessoas podem ter visões distintas sobre o mesmo aspecto, sugerindo que as características individuais têm influência importante na percepção dos agentes estressores, bem como variáveis socioambientais, como o suporte social.

Conforme as contribuições de Araújo e Lua (2021) e Lemos, Barbosa e Monzato (2020), o *home office* apresenta as suas desvantagens, como também suas vantagens e, possivelmente, pelos aspectos positivos do *home office* destacados pelos pesquisados, mediante as informações dispostas visualmente pelo Gráfico 1, evidencia-se que a maioria prefere a modalidade híbrida de trabalho no período pós pandêmico.

Quanto à perspectiva dos participantes da pesquisa no que condiz ao Florescimento e à Saúde Emocional no Trabalho, constata-se, pelas informações, que as Emoções Positivas no Trabalho se relacionam positivamente com a Saúde Emocional Positiva e negativamente com a Saúde Emocional Negativa.

Assim como afirma Dantas (2021), ser saudável emocionalmente se refere às características psicológicas e de comportamento positivas, ou seja, quanto mais emoções positivas os respondentes possuem, mais emocionalmente saudáveis são e menos propensos a desenvolverem patologias de ordem emocional estão. Conforme evidenciado na Figura 8, as emoções positivas são importantes para manter a saúde em geral, e a saúde emocional, em particular (BACTER *et al.* 2021; LAZARUS, 2011), tornando explícita a relação entre o florescimento no trabalho e sua relação positiva com as emoções positivas.

Na contramão, como exposto na Figura 11, quanto mais cansados e exaustos estão no trabalho, menos positivos, engajados e realizados os pesquisados se sentem no contexto de seu trabalho, conforme apontando nos estudos de Bauer e Spector (2015) e Lopes *et al.* (2022), onde os autores afirmam que ao experimentarem emoções negativas, como a insatisfação, maiores são as chances de o indivíduo desenvolver um comportamento nocivo no ambiente de trabalho.

No sentido contrário do que caminha a literatura, os resultados das Tabelas 25, 26 e 27, quanto à Síndrome de *Burnout*, leva a concluir que a Síndrome de *Burnout* não se manifesta entre os pesquisados, que se sentem pouco ou quase nada esgotados emocionalmente ou

despersonalizados no trabalho, e, ainda, estes sentem-se realizados profissionalmente, ao mesmo tempo em que o florescimento/prosperidade no trabalho é evidenciado.

Contudo, embora tenha-se alcançado achados extremamente relevantes e positivos entre os respondentes, em geral, percebe-se, através do Gráfico 2, que alguns aspectos da saúde emocional ainda precisariam ser melhor estimulados quanto ao contexto de desempenhando de seu trabalho, uma vez que indivíduos que mantêm suas emoções com características positivas alcançam mais facilmente a felicidade, o florescimento, a vitalidade e a satisfação com a vida, elementos estes que proporcionam bem-estar físico e mental (ALEXANDRE; COLUCI, 2011; TAU; DIENER, 2011).



## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa possibilitou analisar a percepção de 160 profissionais que trabalham ou que trabalharam em algum momento na modalidade de trabalho *home office* durante a pandemia da Covid-19, relacionando seu impacto na saúde emocional, bem como seus reflexos no florescimento dos trabalhadores e no esgotamento emocional, também conhecido como Síndrome de *Burnout*. Para alcançar os resultados, foram estabelecidos quatro objetivos específicos, para os quais, em sua maioria, foram utilizadas análises estatísticas dos dados oriundos da Escala de Síndrome de *Burnout* – *Maslach Burnout Inventory* – MBI, da escala *Flourishing of the Individual in the Workplace* – FIW-R, desenvolvida por Fabricio (2020) e do Inventário de Saúde Emocional no Trabalho, desenvolvido por Lopes *et al.* (2022), denominado de *Emotional Health Work Inventory* – EHWI.

Entre as contribuições deste estudo, destacam-se a mensuração do nível de Florescimento no Trabalho e de Síndrome de *Burnout* dos participantes, bem como as correlações e associações realizadas entre os aspectos que levam à Saúde Emocional no Trabalho, inclusive em relação aos dados sociodemográficos e ocupacionais.

Com relação ao primeiro objetivo específico, verificou-se que algumas mudanças familiares geradas foram significativas, como a perda de ajuda nos cuidados com os filhos e com atividades domésticas da casa, aumentando a carga de trabalho doméstico. Um dos aspectos mais interessantes do presente estudo foi compreender que certas tendências verificadas em investigações anteriores de *Burnout*, deixaram de fazer sentido no contexto pandêmico, quando da conjuntura de confinamento em que o estudo foi realizado.

O segundo objetivo específico buscou verificar a incidência do esgotamento emocional nos profissionais participantes da pesquisa e, seguindo o sentido contrário do que caminha a literatura, quanto os resultados acerca da Síndrome de *Burnout*, conclui-se que o esgotamento emocional não se manifesta entre os pesquisados, que se sentem pouco ou quase nada esgotados emocionalmente ou despersonalizados no trabalho, e, ainda, estes sentem-se realizados profissionalmente, ao mesmo tempo em que o terceiro objetivo deste trabalho é identificado, já que se evidencia positivamente o florescimento/prosperidade no trabalho.

Quanto ao quarto objetivo proposto, que foi o de relacionar o regime de trabalho *home office*, o esgotamento emocional do trabalhador e o florescimento no trabalho, sob a perspectiva dos respondentes quanto ao seu trabalho, constata-se que a Síndrome de *Burnout* não costuma se manifestar nestes, ao mesmo tempo em que o florescimento/prosperidade no trabalho é evidenciado. Contudo, apesar dos respondentes, em geral, não se sentirem cansados, nem

esgotados e, de certa forma, sentirem-se realizados, satisfeitos e gratos quanto às suas atribuições, sua felicidade, amorosidade e motivação ainda precisariam ser melhor estimulados quanto ao contexto de desempenhando de seu trabalho. Embora as correlações se manifestem leves entre o *Burnout* e o florescimento, e este último permanece elevado na amostra, não diminuindo a importância de conceder atenção à saúde emocional do trabalhador. Embora esta não tenha se apresentado em níveis alarmantes, alguns aspectos precisam de ajustes, sendo que os estressores identificados provavelmente não são tratados da forma como deveriam por parte das empresas, pois impactam diretamente em custo econômico e financeiro, embora seja necessário, uma vez que afetam a saúde das pessoas.

É de extrema importância discutir que o fato de algumas pessoas serem mais resistentes aos estressores ou terem melhor suporte social não diminui, em momento algum, a responsabilidade por parte das organizações em identificar e reduzir os estressores, a fim de proporcionar um ambiente saudável, seja ele dentro da empresa, ou na modalidade *home office*.

Da forma como está estruturado o trabalho *home office* hoje nas organizações, existe tendência de aumentar os níveis de Síndrome de *Burnout*, considerando, também, que os estressores são criados por demandas externas ao trabalho, que visam atender além do mercado, que se desenvolvem no atual sistema, com viés unicamente econômico e, conseqüentemente, individualista, aspectos relacionados à vida pessoal, uma vez que suas funções são exercidas dentro de casa, na maior parte das vezes.

Os resultados deste estudo podem oportunizar medidas de saúde (individuais e coletivas), políticas públicas e reestruturações empresariais, beneficiando, desta forma, a sociedade. Já em relação à pesquisadora, além do ganho intelectual, há a possibilidade de desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes que são *skills* fundamentais para o progresso acadêmico e profissional. O ganho para a comunidade científica está relacionado à escassez de estudos que avaliam o impacto da pandemia nas relações de trabalho e seus reflexos no contexto emocional do trabalhador.

Quando se pensa no impacto do presente estudo em nível desenvolvimento regional, precisa-se ter em mente que organizações são formadas por pessoas. São elas as responsáveis pelo sucesso ou insucesso do negócio. As dinâmicas existentes entre os dois é que permitem pensar em um processo eficaz de desenvolvimento. Se uma das partes não vai bem, todo o processo está sujeito a ruir. Quando se investe no fortalecimento de pessoas e organizações de um território, se está abrindo portas para gerar autonomia para que todos tenham condições de viver suas vidas de forma mais plena, saindo da condição de sobrevivência para a experiência de vida. Além disso, a forma como pessoas e organizações locais podem participar de maneira mais

equânime, justa e saudável em seus processos locais permite alimentar todo o sistema de forma a contribuir para o desenvolvimento territorial sustentável.

Como limitação do presente estudo, em decorrência do perfil, da forma de acesso aos participantes e pelo fato da amostra ter sido selecionada por conveniência, há uma considerável homogeneidade no conjunto como um todo, refletindo especificidades de um determinado grupo. O número de participantes também constitui uma limitação. A particularidade do contexto estudado, a pandemia da Covid-19, também se classifica como uma limitação.

Para pesquisas futuras, sugere-se o aprofundamento nos impactos psicossociais da adoção do *home office* fora de um contexto atípico, como o que foi estudado. Reforça-se, também, a ideia de que realmente é importante a realização de estudos mais aprofundados nesta área, para que as unidades de saúde e até as empresas e os respectivos gestores de empresas possam compreender melhor o esgotamento emocional, de forma a desenvolver métodos de prevenção e de mitigação mais eficazes.

## REFERÊNCIAS

- AFONSO, P.; FIGUEIRA, M.L. Pandemia COVID-19: quais são os riscos para a saúde mental? **Revista Portuguesa de Psiquiatria e Saúde Mental**, v. 6, n. 1, p. 2-3, 2020.
- ALEXANDRE, N. M. C.; COLUCI, M. Z. O. Validade de conteúdo nos processos de construção e adaptação de instrumentos de medidas. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 16, n. 7, p. 3061-3068, 2011.
- ARAÚJO, T. M.; LUA, I. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, p. 1–11, 2021.
- BACTER, C. *et al.* Correlates of preadolescent emotional health in 18 countries. A study using children's words data. **Child Indicators Research**, v. 14, n. 4, p. 1703-1722, 2021.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 4. ed. Lisboa: Edições 70, 2016.
- BATISTA, J. B. V.; CARLOTTO, M. S.; AUGUSTO, L. G. S. Prevalência da Síndrome de *Burnout* e fatores sociodemográficos e laborais em professores de escolas municipais da cidade de João Pessoa. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 13, n. 3, p. 502–512, 2010.
- BAUER, J. A.; SPECTOR, P. E. Discrete negative emotions and counterproductive work behavior. **Human Performance**, v. 28, n. 4, p. 307-331, 2015.
- BOUZIRI, H. *et al.* Working from home in the time of Covid-19: how to best preserve occupational health? **Occupational & Environmental Medicine**, v. 77, n. 7, p. 509-510, 2020.
- BRASIL. CLT. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [www.presidencia.gov.br](http://www.presidencia.gov.br). Acesso em: 12 mai. 2021.
- BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 27 set. 2021.
- BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1990, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 01 jul. 2020.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Manual de procedimentos para serviço da saúde: doenças relacionadas ao trabalho**. Série A – normas e manuais técnicos. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2001. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas\\_relacionadas\\_trabalho\\_manual\\_procedimentos.pdf](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf). Acesso em: 20 fev. 2021.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Pesquisa analisa impacto psicológico da Covid em profissionais da saúde**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/casacivil/pt-br/assuntos/noticias/2020/julho/saude-mental-pesquisa-analisa->

[impacto-psicologico-do-enfrentamento-a-covid19-em-profissionais-da-saude](#). Acesso em: 20 ago. 2022.

BYINGTON, C. A. B. Trabalho simbólico e o *self* da empresa 1. **Revista da Sociedade Brasileira de Psicologia Analítica**, p. 1–15, 2000.

CARVALHO, E. H.; OLIVEIRA, C. R.; PINTO, R. M. Síndrome de *Burnout* e a invisibilidade dos problemas de saúde mental do trabalhador. **Unisanta Law and Social Science**, v. 7, n. 3, p. 259-274, 2018.

CARVER, C. S.; CONNOR-SMITH, J. **Personality and coping**. **Annual Review of Psychology**, v. 61, p. 679-704, 2010.

COSTA, I. S. A. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Revista de Administração Pública**, v. 41, n. 1, p. 105-124, 2007.

CURRY, A.; EPLEY, P. Toward a reflection-centered model of graduate social work education: implications for enhanced practice. **Journal of Teaching in Social Work**, v. 41, n. 1, p. 57-76, 2021.

DANTAS, E. S. O. Saúde mental dos profissionais de saúde no Brasil no contexto da pandemia por Covid-19. **Interface**, v. 25, n. 1, p. 1-9, 2021.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2011.

DUARTE, M. Q. *et al.* COVID-19 e os impactos na saúde mental: uma amostra do Rio Grande do Sul, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 9, p. 3401-3411, 2020.

DUBREUIL, P. *et al.* Strengths use at work: Positive and negative emotions as key processes explaining work performance. **Canadian Journal of Administrative Sciences**, v. 38, n. 2, p. 150-161, 2021.

EDWARDS, D. *et al.* Estresse e *Burnout* na enfermagem em saúde mental comunitária: uma revisão da literatura. **Revista de Enfermagem Psiquiátrica e Mental**, v. 7, p. 7–14, 2000.

EGUIARTE, D. M. Horarios flexibles como estrategia para mejorar la productividad y reducir la rotación. **Academo**, v. 4, n. 2. p. 55-62, 2017.

EUROFOUND **Psychosocial risks**. 2022. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/topic/psychosocial-risks>. Acesso em: 20 ago. 2022.

EVANS, S. *et al.* Saúde mental, *Burnout* e satisfação no trabalho entre assistentes sociais de saúde mental na Inglaterra e no País de Gales. **British Journal of Psychiatry**, v. 188, p. 75–80, 2006.

FABRICIO, A. **A relação entre o florescimento do indivíduo no ambiente de trabalho com os traços de personalidade**. 2020. 273 f. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2020.

FAGIN, L. *et al.* Estresse, enfrentamento e *Burnout* em enfermeiros mentais: achados de três estudos de pesquisa. **Revista Internacional de Psiquiatria Social**, n. 42, p. 102-111, 1996.

FLORES, N. **Pandemia Intensifica a Sobrecarga de trabalho do professor**. 2020. Disponível em: <https://cienciaparaeducacao.org/blog/2020/05/22/pandemia-intensifica-sobrecarga-de-trabalho-do-professor/>. Acesso em: 19 fev. 2021.

FMUL. Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa. **As epidemias e as pandemias na história da humanidade**. 2020. Disponível em: [As Epidemias e as Pandemias na História da Humanidade | Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa \(ulisboa.pt\)](https://www.ulisboa.pt/pt/assuntos/epidemias-e-pandemias-na-historia-da-humanidade). Acesso em: 20 ago. 2022.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

FREDRICKSON, B. L.; LOSADA, M. F. Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. **American Psychologist**, v. 60, n. 7, p. 678–686, 2005.

FREITAS, R. F. *et al.* Preditores da síndrome de *Burnout* em técnicos de enfermagem de unidade de terapia intensiva durante a pandemia da COVID-19. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, v. 70, n. 1, p. 12-20, 2021.

GARCIA L. P.; DUARTE, E. Intervenções não farmacológicas para o enfrentamento à epidemia da COVID-19 no Brasil. **Epidemiol Serv Saúde**, v. 29, n. 2, p. 1-4, 2020.

GAUCHE, C.; BEER, L. T.; BRINK, L. Exploring demands from the perspective of employees identified as being at risk of burnout. **International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being**, v. 12, n. 1, p. 1-11, 2017.

GIL, A. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

GOMES, A. P. R.; QUINTÃO, S. R. *Burnout*, satisfação com a vida, depressão e carga horária em professores. **Análise Psicológica**, v. 29, n. 2, p. 335–344, 2011.

GORGENYI-HEGYES, E.; NATHAN, R. J.; FEKETE-FARKAS, M. (2021). Workplace health promotion, employee wellbeing and loyalty during Covid-19 pandemic: large scale empirical evidence from Hungary. **Economies**, v. 9, n. 2, p. 55-77, 2021.

GUNTHER, L. E; BUSNARDO, J. C. A aplicação do teletrabalho ao Poder Judiciário Federal. **RJLB**, v. 2, n. 4, p. 1199-1246, 2016.

HARA, C. L. **Home office e as tecnologias de acesso remoto**. 2011. 41 f. Monografia (Tecnologia em Processamento de Dados) – Faculdade de Tecnologia de São Paulo – São Paulo, 2011.

HAIR JR., J. F. *et al.* **A primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)**. Los Angeles: Sage Publications, 2017.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e desafios do ‘*home office*’ em empresas de tecnologia da informação. **Gestão & Conexões**, v. 9, n. 1, p. 167-184, 2020.

HENSELER, J.; HUBONA, G.; RAY, P. A. Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines. **Industrial Management & Data Systems**, v. 116, n. 1, p. 2-22, 2016.

HENSELER, J.; RINGLE, C. M.; SARSTEDT, M. Testing measurement invariance of composites using partial least squares. **Internacional Marketing Review**, v. 33, n. 3, p. 405-431, 2016.

HU, L.; BENTLER, P. M. Fit indices in covariance structure modeling: sensitivity to underparameterized model misspecification. **Psychological Methods**, v. 3, n. 4, p. 424-453, 1998.

HUMEREZ, D. C.; OHL, R. I. B.; SILVA, M. C. N. Saúde mental dos profissionais de enfermagem do Brasil no contexto da pandemia do COVID-19: ação do Conselho Federal de Enfermagem. **Cogitare Enfermagem**, v. 25, p. 1-10, 2020.

IBIKUNLE, M. A.; AFOLABI, R. F.; BELLO, S. Job satisfaction and psychological distress among teachers in selected schools in ibadan, southwestern nigeria in 2021: a cross-sectional study. **Journal of Occupational Health and Epidemiology**, v. 10, n. 4, p. 266-273, 2021.

JACOBSEN, A. L. **Gestão por resultados, produtividade e inovação**. Florianópolis, UFSC, 2009.

JEBB, A. T. *et al.* Subjective well-being around the world: trends and predictors across the life Span. **Psychological Science**, v. 31, n. 3, p. 293-305, 2020.

JUNG, C. G. **Psychological types: the collected works of C. G. Jung**. Vol. 6. Bollingen Series XX, 1921.

KANG, L. *et al.* The mental health of medical workers in Wuhan, China dealing with the 2019 novel coronavirus. **Lancet Psychiatry**, v. 7, n. 3, 2020.

KUPER H, LOPES M. ME, ARAÚJO TVB, VALONGUEIRO S, FERNANDES S, PINTO M, *et al.* The association of depression, anxiety, and stress with caring for a child with congenital zika syndrome in Brazil: results of a cross-sectional study. **PLoS Negl Trop Dis**. v. 13, n. 9, p. 1-12, 2019.

LASTOVKOVA, A. *et al.* Burnout syndrome as an occupational disease in the European Union: an exploratory study. **Ind Health**, v. 56, n. 2, p. 160-165, 2018.

LAZARUS, R. S. **Emoție și adaptare: o abordare cognitivă a proceselor afective**. Editura Trei, 2011.

LEITER, M. P.; BAKKER, A. B.; MASLACH, C. The contemporary context of job *Burnout*. *In: LEITER, M. P.; BAKKER, A. B.; MASLASH, C. (ed.), Burnout at work: a psychological perspective*. London: Psychology Pres, 2014. p. 1-9.

LEMOS, A. H. D. C.; BARBOSA, A. D. O.; MONZATO, P. P. Mulheres em *home office* durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **Revista de Administração de Empresas**, v. 60, n. 6, p. 388-399, 2020.

LOPES, A. R.; NIHEI, O. K. Estratégias de *coping* em universitários durante a pandemia de COVID-19. In: CONINTER, 9., 2020, Campos dos Goytacazes. **Anais [...]**. Campos dos Goytacazes, 2020. Disponível em: <https://www.even3.com.br/anais/coninter2020/296646-ESTRATEGIAS-DE-COPING-EM-UNIVERSITARIOS-DURANTE-A-PANDEMIA-DE-COVID-19--REVISAO-DA-LITERATURA>. Acesso em: 12 jul. 2021.

LOPES, L. F. D. **Métodos quantitativos aplicados ao comportamento organizacional**. Santa Maria: Voix, 2018.

LOPES, L. F. D. *et al.* Analysis of well-being and anxiety among university students. **Internacional Journal of Environmental Research and Public Health**. v. 17, n. 3.874, p. 1-23, 2020.

LÓPEZ-BENÍTEZ, R. *et al.* (2022). Influence of emotion regulation on affective state: moderation by trait cheerfulness. **Journal of Happiness Studies**, v. 23, p. 303-305, 2022.

MALTA, D. C. *et al.* A pandemia da COVID-19 e as mudanças no estilo de vida dos brasileiros adultos: um estudo transversal, 2020. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, v. 29, n. 4, p. 1-13, 2020.

MANN, M. *et al.* Self-esteem in a broad-spectrum approach for mental health promotion. **Health Education Research**, v. 19, n. 4, p. 357-372, 2004.

MARTINS, M. M. M. **A empresa e o valor do trabalho humano**. 2. ed. São Paulo: Almeida, 2015.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behavior**, v. 2, p. 99-113, 1981.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E.; LEITER, M. P. **The Maslach Burnout Inventory: test manual**. 3. ed. Palo Alto: Consulting Psychologist Press, 1996.

MASLACH, C; LEITER, M. P. **The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it**. San Francisco: Jossey-Bass, 1997.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. Preditores iniciais de *Burnout* e engajamento do trabalho. **Revista de Psicologia Aplicada**, v. 98, p. 498-512, 2008.

MASLOW, A. H. **Motivation and personality**. 2. ed. New York: Harper & Row, 1970.

MELLO, D. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia segundo pesquisa, 67% tiveram dificuldades no início do teletrabalho**. Agência Brasil. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em 18 jan. 2021.

MENDONÇA, H. *et al.* Florescimento no trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (org.). **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 18. ed. Petrópolis: Vozes,



1994.

MODESTO, J. G.; SOUZA, L. M.; RODRIGUES, T. S. L. Esgotamento profissional em tempos de pandemia e suas repercussões para o trabalhador. **Pegada**, v. 21, n. 2, p. 376-391, 2020.

MORGENSTERN, E.; SANTOS, D. L. T. **A imposição do home office e suas consequências trabalhistas**, v. 2, n. 1, p. 11-24, 2016.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.

MOTTA, F.; FREITAS, M. **Vida psíquica e organização**. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

NABUCO, G.; OLIVEIRA, M. H. P. P.; AFONSO, M. P. D. O impacto da pandemia pela COVID-19 na saúde mental: qual é o papel da Atenção Primária à Saúde? **Revista Brasileira de Medicina de Família e Comunidade**, v. 15, n. 42, p. 1-11, 2020.

NIKOLAEV, B.; SHIR, N.; WIKLUND, J. Dispositional positive and negative affect and self-employment transitions: the mediating role of job satisfaction. **Entrepreneurship Theory and Practice**, v. 44, n. 3, p. 451-474, 2019.

NOHARA, J. J. *et al.* O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores. **NMR - Innovation & Management Review**, v. 7, n. 2, p. 150-170, 2010.

OLIVEIRA, E. M. Transformações no mundo do trabalho, da Revolução Industrial aos nossos dias. **Caminhos de Geografia**, v. 6, n. 11, p. 84-96, 2004.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Towards the ILO centenary: realities, renewal and tripartite commitment**, Relatório do Diretor-Geral, Relatório I (A), Conferência Internacional do Trabalho, 102ª sessão, Genebra, 2013.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Elementos-chave para um teletrabalho eficaz durante a pandemia de COVID-19**. 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_740097/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_740097/lang--pt/index.htm). Acesso em: 25 ago. 2020

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19: guia prático**. 2021. 51 p. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_771262.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf). Acesso em: 20 ago. 2022.

OMS. Organização Mundial da Saúde. **Folha informativa sobre COVID-19**. <https://www.paho.org/pt/covid19>. Acesso em: 8 abr. 2021.

OPAS. Organização Pan-Americana da Saúde. **OMS afirma que COVID-19 é agora caracterizada como pandemia**. 2020. Disponível em: [OMS afirma que COVID-19 é agora caracterizada como pandemia - OPAS/OMS | Organização Pan-Americana da Saúde \(paho.org\)](https://www.paho.org/pt/OMS-afirma-que-COVID-19-e-agora-caracterizada-como-pandemia). Acesso em: 11 mar. 2021.

PALUDO, S. S.; KOLLER, S. H. Resiliência na rua: um estudo de caso. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 21, n. 2, p. 187-195, 2005.

PATERNINA, L. K. D. A.; HERNÁNDEZ, J. A, C. Síndrome de *Burnout* em época de pandemia: caso colombiano. **Interconectando Saberes**, v. 10, n. 5, p. 115–123, 2020.

RIFKIN, J. **O fim do emprego**: o declínio dos níveis de emprego e redução da força global de trabalho. São Paulo: Pearson, 2004.

RINGLE, C. M.; SILVA, D.; BIDO, D. S. Structural Equation Modeling with the SmartPLS. **Revista Brasileira de Marketing – REMark**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 56-73, 2014.

RINGLE, C. M.; WENDE, S.; BECKER, J.-M. **SmartPLS 3**. GmbH: SmartPLS, 2015.

ROCHA, B. S. **Home office**: o ponto de equilíbrio entre a qualidade de vida e a produtividade. 2014. 28 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Cesuca Faculdade Inedi – Cachoeirinha, 2014.

SANTANA, M. M. B. R. **Home office**: uma análise acerca dos benefícios e prejuízos proporcionados aos empregados por esta modalidade empregatícia após a reforma trabalhista. 2018. 28 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Tabosa de Almeida – ASCES/UNITA, Caruaru, 2018.

SANTOS, A. F. A psicopatologia em Carl. G. Jung: contribuições da psicopatologia simbólica. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, v. 7, n. 1, p. 77-90, 2016.

SELIGMAN, M. E. P. **Florescer**: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar. Tradução de Cristina Paixão Lopes. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.

SILVA, F. P. P. **Burnot: Um desafio à saúde do trabalhador**. Revista de Psicologia Social e Institucional, v. 2, n. 1, 2000.

SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. Psicologia positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas. Porto Alegre: Artmed, 2009.

SOBRATT. Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. **Questões**. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/certificacao/questoes/>. Acesso em 20 set. 2021.

TAMAYO, M. R.; TRÓCCOLI, B. T. *Burnout* no trabalho. In: MENDES, A. M.; BORGES, L. D. O.; FERREIRA, M. C. (ed.). **Trabalho em transição, saúde em risco**. 1. ed. Brasília: Universidade de Brasília, 2002. p. 43-58.

TAY, L.; DIENER, E. Needs and subjective well-being around the world. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 101, n. 2, p. 354-65, 2011.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VYAS, L.; BUTAKHIEO, N. The impact of working from home during COVID-19 on work and life domains: an exploratory study on Hong Kong. **Policy Design and Practice**, v. 4, n. 1, p. 59–76, 2021.

WELLS, R. H. C. *et al.* **CID-10: Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde**. São Paulo: EDUSP, 2011.

ZAMBERLAN, L. *et al.* **Pesquisa em ciências sociais aplicadas**. Ijuí: Unijuí, 2014.

ZHENG, X. *et al.* (2021). Recognize and regulate the importance of work-place emotions based on organizational adaptive emotion control. **Aggression and Violent Behavior**, 101557, p. 1-12, 2021.

## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO

### Introdução

Prezado (a)

Você está sendo convidado (a) a participar desta pesquisa cujo objetivo é analisar os impactos do regime de trabalho *home office* na saúde emocional familiar, durante a pandemia da Covid-19, e seus reflexos no florescimento do trabalho.

Os dados coletados serão utilizados para responder o objetivo que corresponde ao trabalho de dissertação de mestrado do Programa de Pós-Graduação em Mestrado e Doutorado em Desenvolvimento Regional da UNIJUI – Ijuí/RS, desenvolvida pela mestrandia Ariane Cristina Silva Borges, orientado pelo Prof. Dr. Daniel Knebel Baggio.

Todas as informações serão usadas somente para fins acadêmicos.

Destacamos que esta pesquisa se caracteriza como uma pesquisa de opinião. Sendo assim, de acordo com a CONEP (Comissão de Ética e Pesquisa), não necessita de aprovação de Comitê de Ética, uma vez que a Resolução CNS nº510/16, em seu art. 1º dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais, cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes ou informações identificáveis ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana, na forma definida nesta Resolução. Parágrafo Único. Não serão registradas nem avaliadas pelo sistema CEP/CONEP: I – pesquisa de opinião pública com participantes não identificados; [...].

Sua participação é muito importante para avançarmos nos estudos sobre os impactos causados pela adesão da modalidade *home office* na saúde emocional durante a pandemia da Covid-19, bem como seus reflexos no florescimento do trabalho e para que possamos encontrar subsídios que poderão, no futuro, apoiar avanços nessa temática.

Desde já agradecemos!

**Declaro que entendi o propósito da pesquisa, riscos e benefícios de minha participação e concordo em participar.**

Sim  Não

**Você trabalhou ou está trabalhando na modalidade *home office* durante a pandemia da Covid-19?**

Sim  Não

### I) Dados demográficos

#### 1) Idade (anos completos)

Entre 20 e 29 anos

Entre 30 e 39 anos

Entre 40 e 49 anos

Entre 50 e 59 anos

Acima de 59 anos

## 2) Estado Civil

Casado (a)

Solteiro (a)

Separado/Divorciado (a)

Viúvo (a)

União estável

Outro (a)

## 3) Qual opção melhor representa seu núcleo familiar atual:

Unipessoal	h) Mulher morando sozinha
Nuclear	i) Casal com filhos j) Casal sem filhos k) Mulher com filhos
Estendida	l) Casal com filhos e outro parente m) Mulher com filhos e outro parente n) Casal sem filhos e outro parente o)
Composta	p) Casal com filhos com não parentes q) Mulher com filhos com não parentes r) Casal sem filhos com não parentes

## 4) Escolaridade

Ensino fundamental incompleto

Ensino fundamental completo

Ensino médio incompleto

Ensino médio completo

Ensino superior incompleto

Ensino superior completo

Pós graduação incompleta

Pós graduação completa

**5) Quantos filhos?**

- 1  
 2  
 3  
 4  
 5 ou mais

**Quais são as idades? \***

<b>Filho 1</b>	<b>Filho 2</b>	<b>Filho 3</b>	<b>Filho 4</b>
<input type="checkbox"/> 0 a 11 meses	<input type="checkbox"/> 0 a 11 meses	<input type="checkbox"/> 0 a 11 meses	<input type="checkbox"/> 0 a 11 meses
<input type="checkbox"/> 1 à 3 anos	<input type="checkbox"/> 1 à 3 anos	<input type="checkbox"/> 1 à 3 anos	<input type="checkbox"/> 1 à 3 anos
<input type="checkbox"/> 4 à 7 anos	<input type="checkbox"/> 4 à 7 anos	<input type="checkbox"/> 4 à 7 anos	<input type="checkbox"/> 4 à 7 anos
<input type="checkbox"/> 8 à 11 anos	<input type="checkbox"/> 8 à 11 anos	<input type="checkbox"/> 8 à 11 anos	<input type="checkbox"/> 8 à 11 anos
<input type="checkbox"/> 12 à 15 anos	<input type="checkbox"/> 12 à 15 anos	<input type="checkbox"/> 12 à 15 anos	<input type="checkbox"/> 12 à 15 anos
<input type="checkbox"/> acima de 15 anos	<input type="checkbox"/> acima de 15 anos	<input type="checkbox"/> acima de 15 anos	<input type="checkbox"/> acima de 15 anos

**6) Você tem alguém que te ajude no cuidado dos filhos regularmente (em situações normais)?**

- Sim  Não`

Se a resposta anterior for sim, quem? (Pode assinalar mais de uma resposta)

- Companheiro (a)  
 Familiar  
 Vizinho  
 Babá  
 Creche ou escola Outro? Qual\_\_\_\_\_

**7) Durante o período em que você exerceu *home office* durante a pandemia, você teve alguém que o ajudou nos cuidados com os filhos durante seu expediente?**

- Sim  Não

Se a resposta anterior for sim, quem?

- Companheiro (a)  
 Familiar

Vizinho

Babá Outro?

Qual \_\_\_\_\_

**8) Além de você, mais alguém na sua casa está/ou trabalhou em home office durante a pandemia?**

Sim  Não

Quem? \_\_\_\_\_

**9) Durante o período em que vc trabalhou/trabalha em *home office*, alguém precisou de cuidados especiais relacionados à doença/locomoção/etc.?**

Sim  Não

**10) Durante o período de trabalho em *home office* você foi o único(a) responsável pelas atividades domésticas na sua casa?**

Sim  Não

Quem o/a ajudou? \_\_\_\_\_

**11) Cite o nome da cidade e estado onde mora \_\_\_\_\_**

### **Parte 3 – Compreendendo o *home office***

**12) A organização onde você trabalha atua em qual setor da economia?**

Agricultura

Alimentação

Educação

Indústria

Limpeza e manutenção

Mercado financeiro

Mídia e Entretenimento

Saúde

Segurança

Tecnologia

Turismo

Outro. Qual \_\_\_\_\_

**13) Qual seu cargo na organização onde atua?**

- Proprietário
- Gestor
- Colaborador/Funcionário/Servidor
- Autônomo
- Outro \_\_\_\_\_

**14) O trabalho que você realizava na sua empresa, antes da quarentena, era:**

- essencialmente individual
- essencialmente em equipe

**15) Você está realizando seu *home office* em:**

- Apartamento
- Casa
- Outro: \_\_\_\_\_

**16) Em qual lugar da casa/apartamento você instalou seu *home office*?**

- Sala
- Quarto
- Cozinha
- Escritório ou algum lugar da casa que se assemelha a um escritório
- Sacada/Área externa
- Não tem local específico. Trabalho em todos os espaços da casa/apartamento.
- Outro: \_\_\_\_\_

**17) Quanto aos recursos (computador, internet, celular) para a execução das suas tarefas de *home office*, você pode afirmar que:**

- você tem TODOS os recursos materiais/tecnológicos necessários
- você NÃO TEM TODOS os recursos materiais e tecnológicos necessários, mas consegue "dar um jeito"
- você NÃO TEM TODOS os recursos materiais e tecnológicos necessários e está difícil alcançar o resultado esperado pela empresa.
- Outro: \_\_\_\_\_



**18) Com quem você está interagindo a partir do seu ambiente *home office*? (marque quantas respostas forem necessárias):**

- Com ninguém. Estou trabalhando totalmente isolado, sem falar com ninguém em casa nem na internet.
- Com as pessoas que moram comigo.
- Com líderes, por meio de recursos tecnológicos.
- Com pares, por meio de recursos tecnológicos.
- Com clientes, por meio de recursos tecnológicos.
- Com fornecedores, por meio de recursos tecnológicos.
- Outro: \_\_\_\_\_

**Parte 4 – Compreendo a relação do *home office* e carga física e psicológica/cognitiva**

As perguntas que aparecem nesse bloco se referem a aspectos de rotina de trabalho e da casa que podem impactar no que chamamos de carga física e psicológica associadas ao trabalho. Para responder este bloco, você deve considerar as suas reações durante o período de *home office* e pandemia.

Todas as perguntas estão dispostas em formato de escala de concordância e discordância, sendo possível você se posicionar de acordo com a sua percepção sobre cada um dos itens.

Trabalhar em casa cansa mais por conta dos ruídos das demais pessoas e atividades da casa.

Trabalhar em casa se torna mais cansativo devido a instalações e equipamentos inadequados para o trabalho.

O uso excessivo de equipamentos como computador e celular durante o trabalho me deixa mais cansado(a).

O trabalho em casa me deixou mais cansada psicologicamente.

Trabalhar em casa, durante a pandemia, aumentaram minhas atividades e demandas profissionais.

Durante o trabalho em casa, por conta da pandemia, trabalhei mais horas do que minha jornada normal de trabalho.

Durante o trabalho em casa, na pandemia, percebi que aumentaram os conflitos familiares.

Durante o trabalho em casa, na pandemia, aumentaram os conflitos ou tensões entre colegas e/ou equipes de trabalho.

A preocupação com os riscos da pandemia tornou meu trabalho mais cansativo.

Durante o trabalho em casa, o surgimento de situações emergenciais tornou-se mais frequente.

As pressões no trabalho aumentaram durante o trabalho em casa na pandemia.

Me senti cansado (a) ou abalada(o) psicologicamente pela necessidade urgente em lidar intensamente com tecnologias.

Trabalhar na modalidade *home office* aumentou significativamente minha produtividade. Estou satisfeito(a) com a qualidade de vida proporcionada pela modalidade de trabalho *home office*.

Consigo estabelecer bem os limites da minha vida profissional e familiar mesmo no trabalho em *home office*.

Atribuo a adesão da modalidade *home office* algum impacto sobre minha saúde mental, como estresse, ansiedade, depressão, etc.).

O trabalho remoto ocasiona um aumento de horas trabalhadas diariamente diminuindo meu tempo de descanso.

**19) Com o termino da pandemia, se você pudesse escolher, qual modalidade você optaria?**

- Presencial
- Home office*
- Híbrido
- Outra modalidade \_\_\_\_\_

**Escalas**

**Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS)**

	Nunca	Uma vez ao ano ou menos	Uma vez ao mês ou menos	Algumas vezes ao mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias
1 Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
2 Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho	0	1	2	3	4	5	6
3 Sinto-me cansado quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho	0	1	2	3	4	5	6
4 Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim	0	1	2	3	4	5	6
5 Sinto-me acabado por causa do meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
6 Só desejo fazer meu trabalho e não ser incomodado	0	1	2	3	4	5	6
7 Sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi essa função	0	1	2	3	4	5	6
8 Sou menos entusiasmado com o meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
9 Sou mais descrente sobre a contribuição do meu trabalho para algo	0	1	2	3	4	5	6
10 Duvido da importância do meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
11 Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
12 Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
13 Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
14 Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização	0	1	2	3	4	5	6
15 Na minha opinião, sou bom no que faço	0	1	2	3	4	5	6
16 No meu trabalho, me sinto confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam	0	1	2	3	4	5	6

**ESCALA DE FLORESCIMENTO DO INDIVÍDUO NO AMBIENTE DE TRABALHO - Reduzida (FIW-R)**

A seguir, encontram-se afirmativas referentes a experiências diversas vividas em relação ao seu trabalho. Por gentileza, leia atentamente cada um dos itens a seguir e responda se experimentou, nos últimos meses, o que é relatado. Caso nunca tenha vivenciado tal experiência, responda “0” (zero); em caso afirmativo, indique a frequência (de 1 a 6) que melhor descreveria essas experiências, levando em consideração a descrição abaixo:

Não vivencio	Quase nunca	Às vezes	Regularmente	Frequentemente	Quase sempre	Sempre
0	1	2	3	4	5	6

Nos últimos meses...								
Emoções Positivas no Trabalho (EPT)	01. Sinto-me alegre	0	1	2	3	4	5	6
	02. Sinto-me empolgado	0	1	2	3	4	5	6
	03. Sinto-me determinado	0	1	2	3	4	5	6
	04. Sinto-me otimista	0	1	2	3	4	5	6
Engajamento no Trabalho	05. Sinto-me motivado	0	1	2	3	4	5	6
	06. Sinto-me satisfeito	0	1	2	3	4	5	6
	07. Sinto-me energizado e entusiasmado	0	1	2	3	4	5	6
	08. Sinto prazer em desenvolver minhas atividades	0	1	2	3	4	5	6
Relacionamentos Positivos no Trabalho	09. Há suporte qualificado e suficiente por parte do(s) meu(s) superior(es)	0	1	2	3	4	5	6
	10. Tenho uma boa comunicação com meu(s) colega(s)	0	1	2	3	4	5	6
	11. Posso confiar em meu(s) colega(s)	0	1	2	3	4	5	6
	12. Sinto que sou importante para as pessoas	0	1	2	3	4	5	6
Significado e Propósito do Trabalho	13. Sinto/percebo que meu trabalho está alinhado ao meu propósito de vida	0	1	2	3	4	5	6
	14. Identifico-me com meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
	15. Meu trabalho me torna uma pessoa melhor	0	1	2	3	4	5	6
	16. Alcanço resultados relevantes para minha vida profissional	0	1	2	3	4	5	6
Realização no Trabalho	17. Sinto que meu trabalho é reconhecido pelo(s) meu(s) superior(es)	0	1	2	3	4	5	6
	18. Percebo que sou remunerado de forma justa	0	1	2	3	4	5	6
	19. Sinto-me realizado profissionalmente ao final de um dia de trabalho	0	1	2	3	4	5	6
	20. Contribuí com as metas que estabeleci para minha vida profissional	0	1	2	3	4	5	6