

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA

ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE CIDADE TIRADENTES

CURSO TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS

Beatriz Gonçalves Lopes

Geovana Araujo Ribeiro

Geovanna Camilly Fernandes Santos Karoline

Cristina Gomes da Silva

Impactos da Síndrome de Burnout em tempos de Home Office

São Paulo

2021

Beatriz Gonçalves Lopes
Geovana Araujo Ribeiro
Geovanna Camilly Fernandes Santos Karoline
Cristina Gomes da Silva

IMPACTOS DA SÍNDROME DE BURNOUT EM TEMPOS DE HOME OFFICE

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao ensino médio com habilitação técnica em 2021 da Escola Estadual Técnica de Cidade Tiradentes, orientado pelo Professor^o Francisco Lima como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Recursos Humanos.

São Paulo

2021

FOLHA DE APROVAÇÃO

Beatriz Gonçalves Lopes

Geovana Araujo Ribeiro

Geovanna Camilly Fernandes Santos

Karoline Cristina Gomes da Silva

Impactos da síndrome de Burnout em tempos de Home-Office

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Ensino Médio com Habilitação Técnica (M-TEC) em 2021 da ETEC de Cidade Tiradentes, como requisito para avaliação orientado pelo Professor^o Francisco Lima como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Recursos Humanos.

COMISSÃO JULGADORA

Professor:
Instituição:

Professor:
Instituição;

Professor orientador – Presidente da Banca Examinadora: Francisco Lima

Data de Aprovação: São Paulo, de Dezembro de 2021.

Só fazemos melhor aquilo que repetidamente insistimos em melhorar. “A busca da excelência não deve ser um objetivo, e sim um hábito.” — Aristóteles.

RESUMO

Em decorrência da propagação do vírus da Covid-19 emergiu o colapso pandêmico ao redor do globo, alterando consigo, os padrões de vida do Brasileiro e de diversos estrangeiros a fora. Como uma das estratégias de contenção da disseminação do vírus, adveio de forma demasiada a adoção em massa do modelo Home Office, resultando obviamente em deslizes de adaptação nas organizações e seus funcionários, como por exemplo, os impactos da síndrome de Burnout durante este período. O desenvolvimento deste estudo objetivou incentivar a adoção de práticas que promovam a qualidade de vida e saúde mental do colaborador nas organizações, como agente profilático em objeção a incidência de casos de Síndrome de Burnout, por meio do levantamento de pesquisas bibliográficas relevantes para a temática que respondessem a correlação entre o trabalho remoto para então, atuar como agente descritivo no acervo científico dos Recursos Humanos. Neste concerne, ainda traçou-se uma linha de pesquisa aplicada, que reuniu os índices de aparecimento e intensificação do Burnout em pandemia, como objeto de justificação da relevância do estudo, além do levantamento de dados quantitativos relacionados ao potencial de incidência da síndrome de Burnout, por meio da aplicação de questionário, o que revelou baixos níveis de engajamento e satisfação no trabalho pelos participantes, dado este, que serviu de alerta para tendência do Burnout e resultou na elaboração de um guia de hábitos contra o aparecimento da síndrome, reunindo dados informativos voltados para prevenção e estratégias contra o desenvolvimento do Burnout, de forma didática e interativa, sob orientação do especialista; Doutor Rafael Latorraca – médico psiquiatra pela Escola Paulista de Medicina – UNIFESP/EPM.

Palavras-chaves: Síndrome de Burnout, Home Office, Esgotamento profissional.

ABSTRACT

As a result of the spread of the Covid-19 virus, the pandemic collapse emerged around the globe, altering with itself the living standards of the Brazilian and several foreigners abroad. As one of the strategies to contain the spread of the virus, there was too much mass adoption of the Home Office model, obviously resulting in slips of adaptation in organizations and their employees, such as the impacts of burnout syndrome during this period. The development of this study aimed to encourage the adoption of practices that promote the quality of life and mental health of employees in organizations, as a prophylactic agent objecting to the incidence of Burnout Syndrome cases, through the survey of bibliographic research relevant to the theme that answered the correlation between the remote work to then, act as a descriptive agent in the scientific collection of Human Resources. In this regard, we also traced a line of applied research, which gathered the indices of appearance and intensification of Burnout in pandemic, as an object of justification of the relevance of the study, in addition to the survey of quantitative data related to the incidence potential of Burnout syndrome, through the application of a questionnaire, which revealed low levels of engagement and job satisfaction by participants, given this, which served as a warning for the Burnout trend and resulted in the elaboration of a guide of habits against the onset of the syndrome, gathering informative data aimed at prevention and strategies against the development of Burnout, in a didactic and interactive way, under the guidance of the specialist; Doctor Rafael Latorraca - psychiatrist at the Escola Paulista de Medicina - UNIFESP/EPM.

Keywords: Burnout syndrome, Home Office, Professional exhaustion.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	7
1.1 Delimitação do tema	7
1.2 Problematização do tema	7
1.3 Objetivos da Pesquisa.....	7
1.3.1 Objetivo geral.....	8
1.3.2 Objetivos específicos	8
1.4 Justificativa.....	8
1.5 Hipóteses.....	9
2. REFERENCIAL TEÓRICO	9
2.1 Síndrome de Burnout.....	10

2.1.2 O que é a síndrome de Burnout?	10
2.1.2 Causas Multifuncionais no desenvolvimento de Burnout.....	15
2.1.3 Métodos de intervenção e tratamento	18
2.1.3.1 Possíveis complicações- associação com transtornos psiquiátricos.....	20
2.1.4 Estratégias Organizacionais	22
2.1.4.1 A união das estratégias.....	24
2.2 Home – Office.....	25
2.2.1 Os aspectos do Home Office e de sua ascensão	25
2.2.1.2 O tele trabalho em tempos de covid-19 e as legislações de emergência	29
2.2.2 Home Office: Práticas de adaptação ao modelo	33
2.2.3 Benefícios do home office para a empresa vs profissional.....	35
2.2.4 Quais os malefícios da implementação do tele Trabalho?	38
2.3 Os impactos da síndrome de Burnout em tempos de home office.....	40
2.3.1 Condutas de Home Office e o potencial agravador no desenvolvimento da síndrome.....	40
2.3.2 Índices de desenvolvimento de Burnout em tempos de pandemia	45
2.3.3 O papel do Recursos Humanos na desenvolvimento da síndrome de Burnout	46
3. METODOLOGIA CIENTÍFICA	49
3.1 Abordagens metodológicas	49
4. Análise e discussão de resultados	50
4.1 Sugestões de Melhoria.....	56
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	58
REFERENCIAS.....	58

1. INTRODUÇÃO

O crescimento exponencial da contaminação pelo vírus da COVID-19 exigiu do mercado de trabalho a adoção de estratégias para frear o avanço da propagação, sendo uma delas o regime de Home Office, que modificou a rotina dos trabalhadores de forma rápida e compulsória. A junção do ambiente de trabalho com o ambiente familiar de casa, em tempo integral, gerou o aumento da diversidade e quantidade de demandas por trabalhador, além da sobrecarga no âmbito trabalhista, o enfrentamento da pandemia do vírus mostrou-se como mais um fator estressante, o que justifica o aumento do adoecimento de trabalhadores no Brasil. Apesar de lidarmos com dois pontos hodiernos na atualidade: adoção em massa do regime remoto e pandemia há um significativo acervo de estudos e pesquisas científicas que buscaram compreender o impacto das condições de trabalho e situações estressantes na saúde e no desempenho dos profissionais, servindo de norte para auxiliar no diagnóstico dos impactos do adoecimento profissional, como o Burnout, e na elaboração de estratégias para lidar com sobrecarga em diferentes contextos de trabalho.

1.1 Delimitação do tema

Impactos da síndrome Burnout no regime remoto de trabalhadores brasileiros.

1.2 Problematização do tema

Devido a pandemia muitos trabalhadores essenciais desenvolveram doenças ligadas a saúde mental. Este impacto está ligado a despreparada adaptação ao remoto, e o sobrecarregamento dos funcionários. Em decorrência disso tornou-se essencial questionar se excesso de trabalho em meio a pandemia pode causar síndrome de Burnout?

1.3 Objetivos da Pesquisa

De acordo com a questão de pesquisa deste estudo, apresentam-se a seguir, o Objetivo

Geral e específicos.

1.3.1 Objetivo geral

Incentivar a implementação de procedimentos que favoreçam a adoção de práticas voltadas a promoção da qualidade de vida e saúde mental do colaborador nas organizações buscando ampliar o processo de prevenção a síndrome de Burnout.

1.3.2 Objetivos específicos

- I. Identificar os sinais e sintomas da síndrome nos trabalhadores;
- II. Expandir os meios de prevenção contra síndrome;
- III. Compreender as causas e efeitos desta síndrome;
- IV. Auxiliar as empresas com programas de preservação a saúde mental
- V. Através das mídias, conscientizar os trabalhadores no combate contra a síndrome de burnout;

1.4 Justificativa

Os transtornos mentais na atualidade estão sendo gradativamente temas de debates e discussões, o esgotamento profissional é reconhecido pela Organização Mundial da Saúde como um fenômeno global é indispensável essa abordagem, levando em consideração o aumento e a prevalência de doenças mentais. Uma pesquisa realizada pela plataforma Monster e publicada na CNBC, 69% dos trabalhadores americanos estão experimentando sintomas de burnout enquanto trabalham em casa. Além disso, 59% estão tirando menos tempo livre do que costumavam e 42% daqueles que estão fazendo home Office não estão planejando tirar algum tempo para desestressar.

A política de home Office veio para ficar, mas é imprescindível que seja favorável a todos. Desse modo, O estudo contribuirá aos funcionários das empresas, utilizando estratégias que possibilitem a diminuição da perturbação e inquietude para combater o problema.

1.5 Hipóteses

- I. Em decorrência do aumento da adoção do sistema remoto de trabalho (Home-Office), a junção do ambiente profissional diretamente ao residencial pode ser um fator no desenvolvimento da síndrome de Burnout?
- II. Os índices de desenvolvimento de transtornos psicológicos e a desmotivação dos funcionários afetam a produtividade das empresas? O papel de amenizar esta nas mãos dos Recursos Humanos?
- III. Dado o fator externo do período pandêmico colocou-se um alto nível de produtividade nas funções dos colaboradores, a pressão sob o funcionário e a ausência de reconhecimento pela gestão podem agravar o estresse?
- IV. A pandemia forçou o isolamento social, para evitar ao máximo a transmissão do vírus. Com isso, afetaram-se as relações sociais, a falta de interação social pode elevar os níveis de estresse.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo apresentam-se os direcionamentos teóricos da pesquisa. Inicialmente são

Abordados os aspectos clínicos da síndrome de Burnout discutindo os critérios de suas manifestações com ênfase no método preventivo a mesma, e bem como os riscos que ela acarreta ao colaborador. A seguir é realizada a reconstrução do trabalho em caráter de Home Office, como forma de verificar como ocorre adaptação nesse modelo, que ocorreu de forma repentina e em um curto espaço de tempo, e ainda, são estudadas as vertentes da correlação entre o tele trabalho e o Burnout.

2.1 Síndrome de Burnout

2.1.2 O que é a síndrome de Burnout?

A Síndrome de Burnout é um fenômeno ocupacional caracterizado pelo esgotamento, que resulta do estresse crônico, no local de trabalho. Esta se caracteriza em três dimensões: sentimentos de exaustão ou exaustão de energia, aumento da distância mental do trabalho, ou sentimentos de negativismo relacionados ao trabalho e eficácia profissional reduzida(Kirby,et al., 2020). Outras doenças podem afetar o profissional, como a depressão e ansiedade, porém a Síndrome de Burnout se diferencia devido envolver uma estafa física, mental e emocional(Teixeira,et al., 2010;Cândido & Rocha DeSouza, 2017).

O *Burnout*, segundo os autores, é constituído de três dimensões: Exaustão Emocional, Despersonalização e Baixa Realização Profissional. A Exaustão Emocional caracteriza-se pela falta de energia e sentimento de esgotamento em relação ao trabalho, tendo como maior causa o conflito pessoal nas relações e a sobrecarga. A Despersonalização se apresenta como um estado psíquico no qual prevalece a dissimulação afetiva, o distanciamento e uma forma de tratamento impessoal com a clientela, podendo apresentar sintomas como descomprometimento com os resultados, conduta voltada a si mesmo, alienação, ansiedade, irritabilidade e desmotivação. A Baixa Realização Profissional é caracterizada pela tendência do trabalhador a se auto-avaliar de

forma negativa. Ele se torna insatisfeito com seu desenvolvimento profissional e experimenta um declínio no sentimento de competência e êxito.

Burnout é uma doença que se desenvolve com o passar dos anos e quase nunca é percebido em seus estágios iniciais, sendo seu desenvolvimento lento e raramente agudo⁷. Seu início é marcado pela presença de um excessivo e prolongando nível de tensão e estresse.

A Síndrome de *Burnout* tem sido considerada uma importante questão de saúde pública: Segundo Salanova e Llorens¹¹, é um dos agravos ocupacionais de caráter psicossociais mais importantes na sociedade atual, principalmente quando adicionamos o fator pandemia. Burnout tem sido considerado um sério processo de deterioro da qualidade de vida do trabalhador, tendo em vista suas graves implicações para a saúde física e mental¹².

No que se refere à legislação, no Brasil, em 1999, o Ministério da Previdência e Assistência Social (DOU 12.05.1999 - nº 89)¹³ apresentou a nova lista de Doenças Profissionais e Relacionadas ao Trabalho, que contém um conjunto de doze categorias diagnósticas de transtornos mentais. Essas categorias se incluem no que foi chamado de Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados ao Trabalho, que podem ser determinados pelos lugares, pelo tempo e pelas ações do trabalho. A Síndrome de Esgotamento Profissional - Burnout é a décima segunda categoria contemplada.

Dado então sua Ascensão, dentre os custos pessoais, destaca-se a ocorrência de graves problemas psicológicos e físicos, podendo levar o trabalhador à tornar-se incapaz para o trabalho. O profissional afetado se sente exausto, apresenta tensão muscular, fadiga crônica¹⁶, assim como gripe ou resfriados, cefaleias, ansiedade e depressão²¹, problemas cardiovasculares¹⁸ e transtornos psiquiátricos⁴. Os estudos sobre Burnout no Brasil tiveram início nos anos 90 e, mesmo que a categoria docente no Brasil seja uma das mais investigadas em termos de Burnout, a produção nacional ainda é incipiente se comparada à internacional. Assim, pelo exposto, esse estudo buscou avaliar a prevalência da Síndrome de Burnout nos colaboradores frente à adesão frenética do tele trabalho.

A autora (BENEVIDES-PEREIRA, 2002) classifica os sintomas da síndrome de burnout como sendo sintomas de ordem física, psíquica, comportamental e defensiva. Os sintomas físicos podem ser definidos como:

- I. Fadiga constante e progressiva;
- II. Sensação de falta de energia;
- III. Sensação de vazio interno (é o sintoma mais referido pela maioria das pessoas atingidas pela síndrome)
- IV. Dores musculares ou osteomusculares: apresentando dores mais frequente na nuca e nos ombros
- V. Distúrbios de sono, apesar do cansaço e da sensação de peso nas pálpebras;
- VI. Cefaleias e enxaquecas: as dores de cabeça geralmente são ocasionadas pela tensão provocada pela síndrome;
- I. Perturbações gastrointestinais: podem variar entre uma “queimação” estomacal, chegando até mesmo uma ulcera; II. Imunodeficiência,
- III. Diminuição da capacidade de resistência física;
- IV. Transtornos cardiovasculares: podem variar desde a hipertensão arterial até mesmo infartos e embolias;
- V. Distúrbios do sistema respiratório e/ou dificuldade para respirar;
- VI. Disfunções sexuais, como diminuição de desejo sexual, dores nas relações e anorgasmia (mulheres), ejaculação precoce ou impotência (homens)
- VII. E por fim alterações menstruais nas mulheres, que vai desde o atraso ou até a suspensão da menstruação.

Os sintomas de ordem psíquica são:

- I. Falta de atenção e/ou concentração: a pessoa tem dificuldade de ater-se no que está fazendo; alterações de memória, tanto evocativa como de fixação;
- II. Identificação de pensamentos: tanto os processos mentais como o tempo de resposta do organismo se tornam mais lentos;

- III. Sentimento de alienação: a pessoa se sente distante do ambiente e das pessoas que a rodeiam;
- IV. Sentimento de solidão: a pessoa sente-se só e não comprometida com os demais;
- V. Impaciência: esperar passa a ser insuportável;
- VI. Sentimento de impotência: sente-se como sendo incapaz de melhorar sua situação atual; labilidade emocional refere-se às mudanças bruscas de humor;
- VII. Dificuldade de auto aceitação,
- VIII. Baixa autoestima: decorrente da diferença que existe entre a imagem que tem de si a imagem idealizada;
- IX. Astenia;
- X. Desânimo;
- XI. Disforia;
- XII. Depressão pra executar qualquer atividade, mesmo que simples é sempre custosa;
- XIII. Sentimentos de desconfiança ou paranoia: sentimento de não poder contar com as pessoas, acredita que todos aproveitam de si e de seu trabalho.

Sintomas comportamentais são:

- I. Negligência ou escrúpulo excessivo: devido á falta de atenção pode causar ou ser vitima de algum acidente;
- II. Irritabilidade: mostra-se pouco tolerante com os outros;
- III. Incremento da agressividade: denota-se dificuldade em se conter;
- IV. Incapacidade de relaxar: mesmo que se proponha a descansar sente-se como se seu cérebro estivesse em constante atividade;
- V. Dificuldade na aceitação de mudanças: dificuldade de se adaptar a novas situações;
- VI. Perda de iniciativa: a pessoa da preferência a situações que façam parte de sua rotina;

- VII. Aumento do consumo de substâncias: álcool, café, cigarro, tranquilizantes, substâncias lícitas ou até mesmo ilícitas;
- VIII. Comportamento de alto risco: pode ser que busque atividades de alto risco na busca de se sobressair ou demonstrar coragem e suicídio, existe maior incidência de casos de suicídio entre profissionais da área da saúde do que na população geral.

E por fim os sintomas defensivos:

- I. Tendência ao isolamento: resultante da sensação de fracasso;
- II. Sentimento de onipotência: na busca de compensar a sensação de frustração e incapacidade;
- III. Perda do interesse pelo trabalho ou até mesmo pelo lazer: toda demanda de energia passa a ser custosa;
- IV. Absenteísmo: as faltas sendo ou não justificadas passam a ser uma possibilidade de alívio;
- V. Ímpetos de abandonar o trabalho: a intenção de abandonar o trabalho ou mudar de atividade passa a ser uma alternativa cada vez mais cogitada, o que vem a se concretizar em alguns casos;
- VI. E ironia cinismo: é frequente tanto para com os colegas como em relação às pessoas a que o profissional presta serviço.

Uma pessoa com a síndrome de burnout, não necessariamente deva vir a denotar todos estes sintomas (BENEVIDES-PEREIRA 2002).

“o grau, o tipo e o número de manifestações apresentadas dependerá da configuração de fatores individuais (como predisposição genética, experiências socioeducacionais), fatores ambientais (locais de trabalho ou cidades com maior incidência de poluição, por exemplo) e a etapa em que a pessoa se encontre no processo de desenvolvimento da síndrome.”
(BENEVIDES- PEREIRA, 2002, p. 44 e 45.)

Nota-se que o burnout tem alertado não só o meio científico, mas também o meio organizacional, uma vez que seus efeitos interferem de forma negativa nos níveis individual, profissional e organizacional. Sem contar que os prejuízos também

atingem essas três esferas, pois pode ocasionar o abandono da profissão, a ruptura de laços afetivos ou até mesmo na imagem de eficiência da organização, custos com funcionários, contratação e treinamento de novos profissionais (BENEVIDES- PEREIRA 2002)

2.1.2 Causas Multifuncionais no desenvolvimento de Burnout

Para Benevides-Pereira (2002) as causas do burnout também são multifatoriais. Trata-se da confluência de características pessoais, do tipo de atividade realizada e da constelação de variáveis oriundas da instituição onde o trabalho é realizado. Pode ser que tais fatores possam mediar ou facilitar o processo de estresse ocupacional que dará lugar ao burnout.

A principal razão que leva ao sujeito á escolha de determinada profissão que presta assistência seria fazer e vida das pessoas mais feliz e saudável, sendo assim: “trabalhar com pessoas e ajuda-las de alguma maneira foi sua principal razão para entrar em sua profissão e é frequentemente a primeira fonte de satisfação em seu trabalho”. (MASLACH apud CASTRO & ZANELLI. 2007, p.5).

Segundo (JARDIM; SILVA FILHO; RAMOS, 2004 apud CASTRO & ZANELLI, 2007), os profissionais que desenvolvem síndrome de burnout são os que se dedicam totalmente a determinado projeto e investem com intensidade em seu trabalho. Sendo assim, quando por algum motivo, os fracassos relativos a estes projetos acontece, o profissional que almeja alcançar um futuro por meio de sua profissão começa a desenvolver a síndrome e fica desiludido quanto aos projetos futuros.

No que se referem aos aspectos pessoais (GIL-MONTE & PEIRÓ, 1977 apud BENEVIDES-PEREIRA, 2002) as características pessoais por si só não seriam fatores responsáveis por desencadear o burnout, mas funcionam como sendo facilitadores ou inibidores da ação dos agentes estressores. São elas:

- a) **Idade:** tem sido observada uma maior incidência da síndrome em jovens profissionais, nos casos mais frequentes antes dos 30 anos. Alguns acreditam que seja pelo fato da falta de experiência, o que pode acarretar

insegurança ou choque frente á realidade do mercado de trabalho e alguns acreditam que é pela crise de identidade profissional decorrente das dificuldades de socialização encontradas.

- b) **Sexo:** não se tem unanimidade com relação ao sexo, o que se percebe é que as mulheres têm apresentado pontuações mais elevadas em caso de exaustão emocional e os homens despersonalização.
- c) **Nível educacional:** algumas pesquisas mostram que pessoal com nível educacional elevado são mais propicias a desencadear a síndrome de burnout. Nestes grupos ocorre uma maior incidência da despersonalização e da exaustão emocional que podem ser decorrentes de maiores expectativas profissionais um maior nível de responsabilidade. Com relação a realização do profissional ela é a menor nestes grupos.
- d) **Estado civil;** nota-se que se deve atentar quanto á qualidade do relacionamento e não somente ao fato de ter ou não um (a) parceiro (a). Segundo (SCHAUFELI & EZMANN, 1998 apud BENEVIDES- PEREIRA, 2002) a idade e questões psicossociais devem estar associadas a estas diferenças.
- e) **Filhos:** (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001 apud BENEVIDES-PEREIRA, 2002) tanto o fato de não ter filhos ou o número destes são variáveis que ainda não tem um consenso entre os autores. (VEJA & URDANIZ, 1997, apud profissional, (SAMPSON, 1990 apud BENEVIDES-PEREIRA, 2002) encontrou níveis mais baixos de estresse em psicólogos com filhos do que naqueles que não tinham morando consigo).
- f) **Personalidade:** Hardness, a personalidade resistente ao estresse. (KOBASA, 1981 apud BENEVIDES- PEREIRA. 2002) elaborou esse conceito a fim de colocar em evidencia a capacidade de algumas pessoas em interpretar os agentes estressores, como sendo possíveis de controle e ou como um desafio a ser vencido, que permite o desenvolvimento de experiências que possibilitam o crescimento pessoal. Para outros estes estressores podem ser nocivos.

Na personalidade resistente existem três dimensões: o compromisso, que é envolvimento em tudo que fazem; o controle, onde a pessoa sente domínio da

situação e o desafio, onde existe a disposição a mudanças, encarando-as como oportunidade de obtenção de novas perspectivas pessoais.

- g) **Locus de Controle.** Neste caso existe maior possibilidade da pessoa desenvolver o burnout, trata-se de pessoas que fogem a sua responsabilidade, atribuem as possibilidades e acontecimentos a eventos externos, capacidade das outras pessoas, a sorte ou ao destino. Tendo dessa forma um locus de controle externo, com maior probabilidade de sofrer de burnout, e ao contrário de quem possui um locus de controle interno que imputa suas habilidades, aos seus esforços e aos sucessos de sua vida (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).
- h) **Estratégias de Enfrentamento.** Neste caso refere-se a pessoas que tendem a ser mais passivas, sendo desta forma mais propícias a desencadear o burnout (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).
- i) **Neuroticismo.** Diz (BENEVIDES-PEREIRA, 2002) no modelo das Cinco Grandes Dimensões da Personalidade, constam: 1. Neuroticismo, 2. Extroversão, 3. Abertura para experiência, 4. Concordância e 5. Consciência. O neuroticismo tem como característica: a ansiedade, hostilidade, depressão, autoconsciência e vulnerabilidade, o que certa forma causa instabilidade emocional e conseqüentemente mais vulnerável ao burnout.
- j) **Tipo Emocional.** Segundo (CARL JUNG, 1962 apud BENEVIDES-PEREIRA, 2002), estão mais propensos a desencadear o burnout, pessoas com alta pontuação no Myers Briggs Type Indicator, no tipo emocional do que no tipo do pensamento, revelando também altos valores em despersonalização.
- k) **Otimismo x Pessimismo.** Refere-se à maneira como o indivíduo enfrenta e avalia suas experiências de vida. Com relação ao otimismo a pessoa acredita sempre nos aspectos positivos da situação por mais difícil que seja, e acreditam que logo será resolvida. O que possibilita ter uma correlação positiva entre o otimismo e a escala de realização Profissional do Burnout. Já os pessimistas, analisam apenas os aspectos negativos,

vendo tudo por uma ótica negativa e sofrendo por isso (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

- l) **Perfeccionismo.** Segundo (MENDES & NUNES, 1999 apud BENEVIDES-PEREIRA, 2002), perfeccionismo pode compreender variadas dimensões. Por um lado pode ser entendido como sendo um alto padrão de qualidade, que em casos patológicos o erro é inadmissível, tornando as pessoas insatisfeitas e autocríticas. Olhando por outro aspecto o que se percebe é que com relação ao seu desempenho as pessoas apresentam da vida e insegurança. Existe outro aspecto onde a ordem, a organização e o preciso tornam-se marcantes nos perfeccionistas, demonstrando frente a todas as características apresentadas, o medo de falhar e sua conseqüente insegurança. Desta forma atribui ao perfeccionismo maior vulnerabilidade ao burnout e à depressão.

“(…) uma orientação global que expressa até que ponto a pessoa tem uma ampla resistente e dinâmica sensação de confiança em que 1) os estímulos provenientes do ambiente (interno e externo) no curso da vida são estruturados, predizíveis e manejáveis (compreensibilidade), 2) os recursos estão disponíveis para enfrentar as demandas que exigem esses estímulos (manejabilidade) e 3) estas demandas são desafios que merecem um investimento e um compromisso (significabilidade)”. (ANTONOVISKI, 1999 apud BENEVIDES-PEREIRA, 2002, pg 58).

- m) **Motivação.** Segundo (CARLOTTO, 2001 apud BENEVIDES-PEREIRA, 2002), as pessoas com motivação muito elevada no que se refere a profissão estão o mais propicias ao burnout.
- n) **Idealismo.** As possibilidades de apresentar a síndromes o maiores em pessoas que apresentam maior idealismo com relação á profissão. Porém podem levar a baixos índices de burnout, quando associado ao otimismo (BENEVIDES-PEREIRA 2002).

2.1.3 Métodos de intervenção e tratamento

Semelhante à prevenção, a maioria dos estudos que abordando a intervenção e/ou tratamento da síndrome de Burnout trabalharam com estratégias não medicamentosas, tais como psicoterapias e práticas alternativas complementares. Sendo também, o foco principal o sujeito, da maior parte dos estudos. Permanecendo a lógica que mudar pessoas é mais fácil que estruturas organizacionais. De acordo com Hernandez e Caldas (2001) em relação à mudança empresarial: “Tanto a literatura acadêmica quanto a gerencial tendem a apontar a resistência à mudança-isto é, qualquer conduta que objetiva manter o status quo em face da pressão para modificá-lo-como uma das principais barreiras à mudança bem-sucedida”.

Pensado nisto, a pesquisa procurou reunir práticas eficazes no tratamento individual dos colaboradores, compreendendo essas as características pessoais e respostas emocionais frente a uma situação estressante. Os programas voltados á resposta do indivíduo consistem basicamente na aprendizagem, por parte do profissional, de estratégias de enfrentamento adaptativas diante de agentes estressantes, conseguindo prevenir as respostas negativas associadas aos efeitos do estresse.

Como forma de prevenção no desenvolvimento da síndrome, o indivíduo pode utilizar estratégias de coping que foram definidas como “um esforço cognitivo e comportamental, realizado para dominar, tolerar ou reduzir as demandas internas e externas” 14:27. O coping pode ser dividido em duas categorias funcionais: o coping focalizado na emoção e o coping focalizado no problema.

No primeiro, há procura de estratégias que derivam de processos defensivos como evitar distanciar-se e buscar valores positivos em eventos negativos, como forma de diminuir a importância emocional do estressor. Já o coping focalizado no problema, a pessoa tenta definir a dificuldade que vivencia, procurando soluções alternativas e optando entre elas.

São estratégias de coping: confronto, que abrange estratégias que incluem a visão de desafio e atenção para um aspecto da situação, envolvendo a avaliação das diversas possibilidades de ações e suas consequências; afastamento, correspondente às estratégias que envolvem a negação de sentimento de medo

ou ansiedade, onde o indivíduo tenta esquecer a verdade, recusando-se a acreditar que a situação esteja ocorrendo; autocontrole, caracterizado pelas estratégias que tentam controlar a emoção advinda do problema; suporte social, definido pelas estratégias em que o indivíduo recorre às pessoas do seu meio social na tentativa de obter apoio na resolução do seu problema.

Prosseguindo, as estratégias de coping ainda abrangem: aceitação da responsabilidade, que corresponde às estratégias utilizadas para aceitar a realidade da situação, acreditando na sua responsabilidade sobre o ocorrido e que nada pode ser feito para mudá-lo; fuga-esquiva, quando envolve as estratégias em que o indivíduo tenta minimizar a gravidade da situação, recorrendo à fantasia, em substituição à percepção real do conflito; resolução do problema, que são as estratégias que incluem a elaboração de planos de ação e alternativas, com o objetivo direto da resolução da situação; e reavaliação positiva, que incluem as estratégias cognitivas para aceitação da realidade, onde o indivíduo tenta encontrar alguns aspectos que amenizem a gravidade da situação ou concentra-se nos aspectos positivos da mesma, como forma de diminuir a carga emotiva do acontecimento, buscando alterar a situação.

Vale ressaltar, que a escolha do tipo de coping deve ser feita de maneira pessoal, considerando fatores como personalidade e habilidades, de forma a respeitar as características pessoais de cada um. Segundo pesquisadores, certos tipos de coping são mais eficazes do que outros, enfatizando que o coping focado no problema pode levar à redução do estresse.

As estratégias individuais podem não ser as mais simples de serem realizadas, mas tem a vantagem de dependerem exclusivamente de cada um. Por isso, é preciso que o trabalhador pense mais em si próprio e cultive hábitos que contribuam para a manutenção de seu equilíbrio físico e mental.

2.1.3.1 Possíveis complicações- associação com transtornos psiquiátricos

Os indivíduos que possuem a síndrome de Burnout podem ter possíveis decorrências e complicações, entre eles podemos citar os transtornos ansiosos. Em Sydney, Austrália, foi feito um estudo com estudantes do primeiro e último

ano de graduação médica, com o intuito de estabelecer a prevalência de distúrbios psiquiátricos (como ansiedade) e Burnout. Notou-se que houve um aumento considerável no decorrer do estudo, onde os estudantes preenchem especificações para distúrbios psiquiátricos e também para o Burnout (Willcock *et al.*, 2004).

Tendo em vista que as características e diferenças do Burnout com a depressão ainda estão em estudo, o Burnout pode estar relacionado a depressão, de acordo com (Iacovides *et al.*, 2003) os jovens com Burnout possuem grandes percentuais de depressão moderada. Isto devido à falta de apoio social, estresse por conta do excesso de trabalho e esgotamento físico com situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade para o colaborador, que podem resultar em significativos para a depressão. Os indivíduos que se encontra nessas condições de trabalho, nas muitas vezes sem liberdade de decisão tem maior predominância de depressão, do que aqueles que não se apresentam nessas situações (Mausner-Dorsch e Eaton, 2001).

Nesse sentido, sugere-se que o ambiente de trabalho negativo, pode estar associado a transtornos depressivos, a partir disso se encontra relacionados com grandes possibilidades a ideação suicida (Samuelsson *et al.*, 1997). O suicídio é de grande complexidade devido a inúmeros fatores de riscos, entre eles o gerenciamento errado das condições da saúde mental (Gold *et al.*, 2013). Esse mal gerenciamento pode ser prejudicial para as empresas que não adotam ambientes que promovam a comunicação sem nenhum tipo de perseguição em relação ao estado mental dos colaboradores. Em um estudo:

- Entre 22 e 42% dos psiquiatras da Alemanha, Escócia , Japão e Reino Unido possui depressão ao longo da vida (Braun *et al.*, 2010; Deary, Agius & Sadler, 1996; Koreki *et al.*, 2015; White *et al.*, 2018);
- Em torno de 400 médicos que avaliam-se morrerem por suicídio Todos os anos nos EUA. (Frank, Biola & Burnett, 2000);
- No Canada e EUA, São 79% dos médicos sujeitos aos programas de abuso de Substâncias, que permanecem licenciados e Praticando cinco anos após conclusão do programa (McLellan *et al.*, 2008).

Entre 21 a 67% dos profissionais de saúde mental nos EUA e Europa mencionam altos níveis de Burnout, envolvendo inúmeras profissões como assistentes sociais, psicólogos e psiquiatras (Morse et al, 2012; Rohland, 2000; Sharon & Leah, 2007; Siebert, 2005; Webster & Hackett, 1999). Tais porcentagens que dizem apenas sobre alguns países, sem contar com vários outros casos ao redor do mundo que passam despercebidos, a partir disto percebe-se a importância de programas e iniciativa na busca de solucionar esses problemas.

Alguns autores mostram que o uso pesado de bebida alcoólica poderia estar ligado a burnout (Blair e Ramones, 1996). O consumo de álcool pode estar associado a outras condutas de risco, como tabagismo, uso de drogas ilícitas, acidentes de trânsito, homicídios e suicídios. A experimentação de substâncias pode levar ao uso abusivo ou vício, que comprometem a saúde e as relações interpessoais.

O consumo exagerado de bebidas alcoólicas pode ocasionar diversos danos à saúde como, por exemplo, falhas de memória; perda de reflexos; visão e coordenação motora alteradas, em casos extremos pode haver overdose alcoólica podendo levar até a morte. Esses sintomas podem estar ligados ao estresse excessivo no ambiente de trabalho. Um estudo constatou o crescimento do Burnout entre generalistas franceses e médicos, notaram-se altos níveis de Burnout em 5% dos participantes, onde 13% desse percentual estavam abusando de bebidas alcoólicas.

A alta incidência de Burnout se torna realidade em vários países, O desgaste dos colaboradores chega a um nível em que esse tipo de condição se torna comum. A própria empresa é prejudicada por conta disso, já que os funcionários ficam incapacitados e, conseqüentemente, os índices de absenteísmo aumentam. Suas características estão associadas a transtornos ansiosos e depressivos que se refletem também nas relações familiares e no trabalho, o que torna imprescindível a busca por medidas que auxiliem a diminuição do problema e do alto desgaste a que os colaboradores estão expostos.

2.1.4 Estratégias Organizacionais

Apesar de haver uma pretensão acadêmica, para o tratamento do sujeito, buscamos expor medidas organizacionais para intervenção ao Burnout, visto que o fator ambiental é crucial para o desenvolvimento da síndrome. Os programas centrados no contexto ocupacional enfatizam a necessidade de modificar a situação em que se desenvolvem as atividades, principalmente no âmbito organizacional, tais como ambiente e clima de trabalho. Focam o processo de trabalho, que raramente está sob governabilidade do indivíduo, trazendo intervenções relativas à organização, com a revisão do processo, distribuição de tempo adequada para descanso, supervisão incorporada como apoio ao trabalhador e mudanças de estilos de liderança e direção.

Para alguns autores há necessidade de fazer modificação de condições físicas desagradáveis, flexibilidade de horário, participação na tomada de decisão e plano de carreira. Já outros recomendam a autonomia labora. Considera-se que a síndrome de burnout não é um problema das pessoas, mas principalmente dos lugares onde elas atuam. Trata-se de uma experiência subjetiva que gera sentimentos e atitudes negativas no relacionamento do indivíduo com o seu trabalho, como o desgaste e perda do comprometimento, minando o seu desenvolvimento profissional e trazendo prejuízos para a organização como o absenteísmo, baixa produtividade, abandono do emprego acarretando ao cliente a diminuição na qualidade assistencial.

Quando a organização do trabalho se estrutura de forma rígida, valorizando somente o aspecto econômico, o resultado será um desajuste, uma incompatibilização entre o trabalhador e processo de trabalho, empobrecendo a versatilidade psíquica do profissional, e abrindo a possibilidade para a descompensação da saúde mental. A inflexibilidade do processo institucional e as exigências a que são submetidos os profissionais podem comprometer a psique, por gerar insatisfação e ansiedade, o que traz repercussões nas relações sociais e os encaminham para a exclusão.

Outros estudos, recomendam a implementação de ações voltadas para a melhoria de condições laborais e integração interpessoal, bem como, por exemplo:

- Maior atuação do serviço de saúde do trabalhador;
- Prevenção de doenças ocupacionais;
- Intensificação e efetividade da comunicação organizacional;
- Melhoria da sinalização dos espaços físicos;
- Melhores condições materiais de trabalho; □ Redimensionamento do setor de recursos humanos; □ E reconhecimento do mérito.

Vários especialistas enfatizam a necessidade de capacitação dos profissionais através de um processo de educação permanente. Os autores descrevem os riscos psicossociais relacionados ao trabalho como falta de preparo e/ou capacitação e afirmam que a sobrecarga de papéis, longas horas no trabalho, conflito no trabalho em equipe, dificuldade para conciliar trabalho e família, recursos humanos e materiais insuficientes favorecem o desenvolvimento da síndrome de burnout.

Dessa forma, a maneira como o trabalho tem sido organizado necessita ser revista, com ações modificadoras que promovam o bem-estar e previnam o surgimento de doenças, com medidas que se iniciam na cultura institucional até às condições de trabalho, com recursos humanos suficientes, disponibilidade de materiais, autonomia, participação na tomada de decisão, e chefias abertas a reivindicações. (Moreno FN, Gil GP, Haddad MCL, Vannuchi MTO Recebido em: 10.05.2010).

2.1.4.1 A união das estratégias

Implementar ações que considerem interação do contexto ocupacional e o indivíduo, têm como objetivo entender o burnout como resultante da relação do sujeito e o meio laboral, evidenciando de forma integrada as modificações das condições de trabalho, a percepção do trabalhador e o modo de enfrentamento diante das situações de estresse. Boas relações sociais no trabalho podem auxiliar no não desenvolvimento da síndrome de burnout. É importante que se desenvolvam ações preventivas como reuniões de equipe para discussões e reflexões dos problemas. Sugerem-se palestras/programas que informem os profissionais quanto aos riscos a que estão expostos e a identificação das

manifestações da síndrome, que devem ser observados pelos Recursos Humanos.

2.2 Home – Office

2.2.1 Os aspectos do Home Office e de sua ascensão.

O uso das tecnologias como ferramentas de trabalho se intensificou ao longo dos anos, destacando-se na segunda metade do século XXI (Braz, 2020). Desse modo, foram sentidas grandes transformações na maneira que se conduz uma empresa ou no modo de operação organizacional, como por exemplo, as mudanças nas relações de trabalho.

Nesse sentido, o trabalho contemporâneo se apresenta com uma nova roupagem, que foi construída gradativamente com o avanço e a inclusão de novas tecnologias. A antiga forma tradicional que buscava a produção em massa com menor esforço e rapidez, alicerçada a padrões Tayloristas e Fordistas, cedeu espaço à automação e a operações que empregam tecnologias digitais (Braz, 2020). O autor ainda traz a tona o fato que a atividade humana no trabalho contemporâneo, vem sendo controlada pelo desempenho, ou seja, o resultado tem sido colocado acima dos meios que levaram a ele.

O trabalho presencial foi reformulado com o uso de tecnologias digitais. Dentre essas tecnologias, podem-se observar aplicativos de escritório, tecnologias integradas como armazenamento em nuvem, tecnologias móveis, manipulação de dados e tecnologias de detecção inteligente. Para que essas tecnologias operem são utilizadas algumas bases como internet das coisas, agentes inteligentes, robôs de local de trabalho e algoritmos de autoaprendizagem (Attaran, Attaran, & Kirkland, 2020). Ao passo que se tem utilizado dessas tecnologias no trabalho presencial, há espaço para necessidade de conhecimento e recursos com seu uso, o que exige transformação profunda na estrutura e métodos das organizações, o que leva a recorrência de mecanismos como o trabalho remoto ou a distancia.

Pensando nisto, o uso de ferramentas tecnológicas de forma sucinta possibilitou novas formas de trabalho independentes e dependentes. De forma independente pode-se observar trabalhos utilizando plataformas digitais como produção de mídias digitais, serviços de transporte e entregas, vendas on-line, prestação de serviços on-line como locações e outros (Colbert, Yee & George, 2016; Howcroft & Bergvall-Kareborn, 2019; Mäntymäki, Baiyere & Islam, 2019). E de forma dependente, abrimos espaços para trabalhos executados presencialmente, ou a distancia, sob supervisão da organização. Dentro deste parâmetro de dependência e distancia, apresenta-se o tele trabalho, incluindo neste o home Office, que acaba por ser uma segmentação do modelo de tele trabalho, que consiste no trabalho sendo executado na residência do trabalhador (Rocha & Amador, 2018). O Home Office é também conhecido como trabalho à distância, trabalho em casa, trabalho virtual, ou ainda, escritório virtual (Bellini et al., 2011; Haubrich & Froehlich, 2020). Para essa pesquisa, foi adotado o termo Home Office, por ser o termo utilizado popularmente em diversos meios digitais e devido à promoção do termo pela pandemia da Covid-19.

Apesar da popularização do tele trabalho neste período pandêmico, não se trata de algo novo, visto que há pelo menos 20 anos atrás, João Hilário Valentim já enumerava vantagens e desvantagens do modelo. Ainda que, a modalidade referida, estivesse expressa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o advento da Lei nº13.467/17, ainda havia muita desconfiança, ou até mesmo preconceito, com este formato, em prol da manifestação de características relacionadas ao ônus da atividade, à ausência do controle de jornada, à possibilidade de reversão da forma de trabalho e também por facilitar a auto exploração do trabalhador.

Contudo, com o Decreto nº 64.879, proferido em 20 de março de 2020, determinando o estado de calamidade pública, e a crise instaurada no Brasil em decorrência da nova pandemia do corona vírus (Covid-19), observa-se a criação de uma nova realidade, onde o trabalho remoto é visto como tendência. Fato este, que nos colocou diante de novos objetivos relacionados ao trabalho remoto, que vão além da modernização das relações de trabalho e do uso das

tecnologias da informação, mas exterioriza a focalização na contenção de circulação de pessoas nas ruas, e a subsistência dos vínculos empregatícios.

O Home Office proporciona práticas de trabalho diferentes das convencionais, que possibilitam maior autonomia, flexibilidade e oportunidades aos teletrabalhadores (Haubrich & Froehlich, 2020. p. 170). Inúmeras discussões acerca do Home Office foram levantadas com relação aos impactos de sua implantação. Sendo destaque as pressões trabalhistas e a preocupação com os trabalhadores, bem como os controles e benefícios para a organização (Groen et al., 2018; Pandey & Pal, 2020)

Em relação aos controles, é inegável a dificuldade existente relacionada ao gerenciamento de atividades e jornada dos trabalhadores, porém há novas estratégias, como o controle mediante entrega de demandas, que tem se mostrado satisfatórias nessa modalidade de trabalho. (Groen et al., 2018; Pandey & Pal, 2020). Dittes et al. (2019), enfatizam que a adoção do home office é díspar entre as empresas pois possuem diferentes motivações, necessidades e estilo de trabalho. A partir de estudos iniciais no campo do home office, os autores elencaram oito recomendações gerenciais para orientar a implementação, conforme Figura 2 abaixo:

ASPECTOS	DESCRIÇÃO
Desenvolver uma visão clara do home office e escolher as ferramentas tecnológicas adequada	Verificar as necessidades da organização e adequar qual repartição pode aderir ao home office e quais as tecnologias fundamentais para seu desenvolvimento
Revisar regularmente o uso e impacto do home office.	Comparar regularmente a motivação inicial para escolha das ferramentas com o impacto resultante na força de trabalho e nos resultados
Preparação para transição lenta em direção ao home office	O processo é lento e iterativo, resultando em um grau de maturidade do trabalho digital. Dependendo desse nível de maturidade, a visão e motivação da organização para o home office pode mudar e assim, novas ferramentas tecnológicas são necessárias para cumprir as novas metas

Iniciar atividades de mentoria	Verificar como está a adaptação dos trabalhadores frente à nova dinâmica de trabalho. Como está o controle dos trabalhadores com a flexibilidade do local de trabalho. Verificar questões psicológicas de pessoal, aplicando atividades de acompanhamento.
Desenvolver uma cultura organizacional aberta e colaborativa	Realizar uma mudança de paradigma cultural, partindo de um estilo de gestão de controle para um estilo aberto e colaborativo. Aplicar uma cultura organizacional aberta.
Considerar o paradigma da cultura organizacional e da liderança na implantação do home office	O sucesso do home office é dependente da relação entre a cultura organizacional predominante e o paradigma de liderança. É necessário que a cultura se alinhe com as estratégias de implantação, democrática (de cima para baixo) ou tradicional por comando e controle (de baixo para cima).
Facilitar os colaboradores no home office e envolvê-los no processo de implantação	As organizações em geral possuem trabalhadores com qualificações e habilidades diferentes. Nesse sentido, esses são divididos em "nativos digitais" experientes em tecnologia e os "imigrantes digitais" que estão atrasados com um novo ambiente tecnológico. Ambos os grupos precisam ser motivados a usar as novas possibilidades para implementar com sucesso e de forma sustentável o home office dentro da organização
Preparam a alta gestão para atuarem como pioneiros	Envolvimento de alta gestão no uso das principais ferramentas tecnológicas como uma atividade de disseminação adequada para muitos casos. A alta gestão deve atuar como pioneira que promove ativamente as ferramentas tecnológicas, incorporando-as em seu cotidiano de trabalho.

Figura 2. Aspectos relevantes na mudança para o home office Fonte: Adaptado de Dittes et al. (2019)

Pensando nisso, é extremamente importante que se valorize a implementação de uma gestão estratégica, principalmente quando lidamos com um formato de trabalho que pouco se viu na prática, mas que, não se mostra um monstro de sete cabeças. Em 1924, Huizinga, autor holandês, publicou um livro contando a história de parte da Idade Média (séculos XIV e XV) nos Países Baixos (na época região costeira da Europa Ocidental). O autor afirmou que a organização do tempo foi estabelecida durante a Idade Média, sendo que o controle do horário de trabalho e dos cultos religiosos, por exemplo, realizava-se por meio de badaladas de sinos. Com a revolução industrial avançou-se um pouco mais na demarcação dos acontecimentos e do tempo de se fazer as coisas. Delimitou

também o principal lugar de trabalho, a fábrica, distinguindo-o do lar. A sociedade de predomínio tecnológico, que abrange a terceira e a quarta revoluções industriais (Antunes, 2018; Mattoso, 1995; Schwab, 2016; Susskind & Susskind, 2015), vem provocando um redimensionamento espaço-temporal ainda maior.

As novas tecnologias de informação e comunicação aumentaram enormemente a capacidade de produzirmos e realizarmos diversas atividades, incluindo trabalho, sociabilidade e lazer em espaços e tempos distintos. Uma empresa pode ser sediada em um país, mas o trabalho pode estar distribuído entre trabalhadores de diversos outros países. O tempo de trabalho comumente se estende para além da jornada contratada, visto que hoje qualquer um que disponha de um dispositivo eletrônico pode ser encontrado a qualquer tempo e lugar.

2.2.1.2 O tele trabalho em tempos de covid-19 e as legislações de emergência

Na atualidade, o Brasil e o mundo vivenciam um momento histórico de pandemia epidemiológica causada pelo vírus da Covid-19, que possui alto poder de contágio e de contaminação agressiva com desenvolvimento de uma síndrome respiratória aguda, podendo conduzir à morte dos infectados. Os primeiros casos do novo Corona vírus tiveram início em dezembro de 2019 no mercado de frutos do mar da cidade de Wuhan, uma província localizada no Estado da China. A crescente proliferação do Covid-19 se alastrou pelo mundo devido ao desconhecimento da sua origem, quando ainda não era possível identificar a causa da doença, que era tratada como um quadro de pneumonia agravada. Com isso, os demais Estados negligenciaram a possibilidade de transmissão mundial do novo vírus para além das barreiras geográficas da China, sob o argumento de ser um vírus embrionário de baixa letalidade.

No entanto, a corona vírus se espalhou pelo mundo, e transformou-se em um dos maiores desafios da humanidade para conter a mortalidade que a doença tem causado. A alta infecção de fácil contaminação do vírus tem provocado

temor na população e alterado as estruturas de poder, econômicas, sociais e, principalmente, jurídicas dos Estados, quando da edição de diplomas normativos com restrição de direitos e de precarização da legislação trabalhista. Assim, Adriana Wyzykowski, ao estudar o Corona vírus e a farsa da liberdade negocial, sustenta que “O Brasil vive um grave momento de crise sanitária em face da propagação do corona vírus (COVID-19). O estado de calamidade pública, reconhecido no Decreto Legislativo 6/2020, bem como o estabelecimento de medidas de enfrentamento previstas pela Lei 13.979/20, como isolamento e quarentena, demonstram a severidade e o perigo causados pelo novo vírus.

Doravante, em 11 de março de 2020, quando a doença alcançou o pico internacional de transmissão, a OMS declarou o vírus como uma pandemia de caráter emergencial. Até 26 de novembro de 2020, foram registrados pelo mundo 60.074.174 casos confirmados de Covid-19 e 1.416.292 mortes notificados à OMS50. No Brasil, os casos do novo Corona vírus tem aumentado de forma exponencial, atingindo a margem de 500 mil mortes neste mês de junho. Alinhado a isso, temos um consenso comportamental internacional, e principalmente no Brasil, de ignorância pela autoridade máxima estatal da real gravidade do Covid-19.

É nesse cenário de pandemia mundial que os Estados tiveram de remodelar as estruturas políticas, econômicas, sociais e jurídicas. E no Estado Brasileiro não foi diferente. Com a economia em baixa e diante da limitação social para praticarem suas atividades corporativas, as empresas adotaram a modalidade de trabalho ‘tele trabalho’ como alternativa viável para manutenção da dinâmica empresarial. Vólia Cassar analisa o tele trabalho como uma nova roupagem do trabalho moderno e esclarece que “O tele trabalho pode ser desenvolvido no domicílio do empregado ou em um centro de computação, um escritório virtual ou alugado por hora para este fim aos interessados, pois há uma descentralização da empresa, pulverizando a “comunidade obreira”. Essa forma de labor foi demasiadamente imposta pelas empresas e também pelo Poder Público, ante o aumento desenfreado da crise epidemiológica do Covid-19 e a necessidade de isolamento social. Como consequência disso, os

trabalhadores não tiveram alternativa senão aceitar o tele trabalho como nova forma de trabalho, a fim de evitar a demissão. Isso quando o empregador proporcionou essa possibilidade de labor, pois a saída emergencial mais empregada foi a demissão em massa e/ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, que teve respaldo legal com a legislação de emergência que será tratada em seguida. O Estado, mais uma vez, seguiu o plano de prevalência das políticas públicas econômicas em detrimento das políticas assistencialistas, no sentido de permitir a redução do salário dos trabalhadores que necessitam do mínimo existencial para sobreviver: moradia digna e alimentação.

Em 22 de março de 2020, o governo brasileiro implementou a Medida Provisória nº 927 para enfrentamento da pandemia pela rede empregatícia, tendo configurado intensa flexibilização dos direitos trabalhistas historicamente institucionalizados e amparados pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Para melhor compreensão dos efeitos dessa legislação de emergência, recorre-se à explicação de Gabriela Delgado e Helder Amorim, em estudo aprofundamento sobre “A legislação pandêmica e o perigoso regime de exceção aos direitos fundamentais trabalhistas”:

Esse primeiro diploma normativo ofereceu duas ordens de medidas para permitir o isolamento social do trabalhador:1) facilitou a continuidade das atividades de trabalho no período da pandemia, por meio do teletrabalho em domicílio sem controle de jornada e, portanto, sem limite de tempo de disponibilidade do trabalhador, salvo acordo individual (art. 4º, § 5º);e 2) viabilizou a suspensão das atividades de trabalho, para o que autorizou: a) a antecipação de pausas legais que constituem direitos dos trabalhadores, como a concessão de férias coletivas, a antecipação de férias e feriados (arts. 6º (a 13); b) a constituição de um banco de horas, por acordo individual,

a ser compensado após a pandemia (art. 14); e c) a suspensão do contrato de trabalho sem remuneração e sem garantia de renda mínima para o trabalhador (art. 18).

A possibilidade de suspensão do contrato de trabalho sem garantia de remuneração foi a mais agressiva aos direitos trabalhistas durante a pandemia da nova Corona vírus, o que revelou o quanto o Estado e outras instituições têm empreendido medidas para flexibilização da legislação do trabalho, com fulcro

no movimento neoliberal difundido novamente a partir de 2016 com as novas legislações de precarização do direito do trabalho, mesmo na vigência do Estado Democrático de Direito. Em seguida, diante da ampla repulsa social e jurídica que a Medida Provisória 927 causou o art. 2º da MP n. 928 revogou o dispositivo que permitia tal suspensão do contrato de trabalho sem garantia de renda mínima. Para Gabriela Delgado e Amorim “A regra afrontava as bases do ordenamento constitucional vigente, com ênfase, na Perspectiva princípio lógica, para os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (CF/88, art. 1º, III e IV), e, na perspectiva dos direitos fundamentais, para os. Direitos ao salário (art. 7º, IV) e ao seguro social em caso de desemprego involuntário (art. 7º, II).

Outra legislação de exceção foi a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, posteriormente convertida na Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, que apresentou outro retrocesso social ao permitir a redução do salário ou da jornada do trabalhador em 25%, 50% ou até 70%, durante o estado de calamidade pública causado pelo novo Corona vírus. Assim, inúmeros trabalhadores tiveram seus contratos de trabalho suspensos ou perderam significativamente o salário percebido, sendo uma saída apresentada pelo Estado para “evitar” a demissão. Isso fere o direito constitucionalmente previsto de irredutibilidade salarial (CF, art. 7º, VI), bem como do pagamento de salário mínimo capaz de atender às necessidades vitais básicas do trabalhador (CF, art. 7º, IV). A MP n. 936, mesmo tendo apresentado nítida precarização do trabalho humano em tempos de pandemia, recebeu o aval do Supremo Tribunal Federal – STF, conforme analisado por Gabriela Delgado e Helder Amorim “Instado a pronunciar-se sobre a MP n. 936, quanto à constitucionalidade do acordo individual para suspender contrato e reduzir salário, por meio da ADI 6363/DF, o Plenário do STF apreciando medida cautelar, novamente manteve a eficácia dos dispositivos impugnados.

Isso reafirma a tese de que o Estado, assim como outras instituições jurídicas (que deveriam resguardar os direitos fundamentais previstos na Carta Política de 1988, como é o caso do STF), têm instituído um verdadeiro regime de exceção aos direitos trabalhistas. A necessidade empresarial por mudanças

estruturais na organização do trabalho abriu margem para a desvalorização do trabalho humano, ao exigir do trabalhador escolher entre a continuidade no emprego de forma remota, com possível redução salarial e manutenção da mesma jornada de trabalho (ou, na maioria dos casos, com jornada superior e sem pagamento de horas extraordinárias), tendo em vista que, na prática, a redução só acontece no salário, ou a demissão. No estado atual de pandemia, os direitos sociais trabalhistas historicamente conquistados foram mastigados de forma veloz, tanto pelas autoridades estatais, quanto pelos empregadores que, sem o mínimo de respeito, usaram da coação para manter os padrões empresariais. E isso ocorre devido às inovações tecnológicas ampliadas pela Indústria 4.0, na qual modificou as estruturas sociais do trabalho com a introdução de novas modalidades de labor em plataformas digitais, como o trabalho remoto, uberização e entregadores de aplicativos, precarizando e escravizando os trabalhadores que dependem do serviço para sobreviver.

2.2.2 Home Office: Práticas de adaptação ao modelo

O sistema de trabalho home office, usados por grandes empresas, tanto públicas quanto privadas, em função da pandemia do covid-19, apresentam tendência de permanecer na maioria das empresas, mesmo após uma futura volta à normalidade.

Alguns pesquisadores como (White et al 2003), e Tombari e Spinks (1999) estudam as finalidades das práticas de flexibilização do trabalho entre as quais se insere o home office, entretanto, não se encontra entendimentos quanto as decorrências dessa prática na sociedade e nas empresas. Em outros casos o autor (Tietze 2005) mostra resultados negativos notados pelos trabalhadores como, por exemplo, menor capacidade de criatividade e inovações nas realizações das atividades a serem prestadas, e períodos de trabalhos que propende a se prorrogar mais a frente dos horários convencionais.

Em teletrabalhadores autônomos, percebem-se outros efeitos negativos, as quais se encontram grandes obstáculos para construir uma carreira, podendo

exigir um bom planejamento financeiro, pois não há estabilidade de um emprego de carteira assinada, dependendo das variabilidades dos clientes, sendo assim, também necessário uma boa organização nas tarefas de trabalho que quando não gerenciadas da forma correta, o trabalhador pode ficar afogado nas demandas, entre várias outras questões que podem atrapalhar a boa performance do profissional.

Outros aspectos apontados pelos pesquisadores são as condições dos empregados que trabalham em casa propende a ser notado de forma positiva, sem ter tenha muitas perdas relacionadas (QVORTRUP, 1998; SILVA, 2008). Observam-se alguns aspectos positivo ligado ao home office como a maior autonomia e privacidade para o colaborador gerenciar seu tempo com as tarefas a serem cumpridas sem que superiores ou colegas de trabalho fique cobrando ao lado, a comodidade pode ser um fator importante para o colaborador, pois não tem a necessidade de enfrentar meios de transportes públicos ou trânsitos, consequentemente reduzindo o nível de estresse. Autores como Papalexandris e Kramar (1997) esse formato (home office) podem causar vantagens para a sociedade, diminuindo o desemprego e aumentando a eficiência e a competitividade.

Em diversas empresas que utilizaram o teletrabalho para seus colaboradores foi feito um estudo e Mitchell (1996) notou que os fatores que indicam êxito no home office podem ser considerados como padrões macro e micro. Onde o micro está classificado a pessoa/funcionário e a tarefa no trabalho, e macro diz respeito à empresa ao departamento em que ela atua.

O padrão micro está associado a parâmetros que podem inspirar a probabilidade de bons resultados para o tele trabalhador são eles:

- ao indivíduo – habilidades; atitudes; motivações; preferências; se é autônomo ou funcionário de uma empresa.
- À tarefa que o trabalhador exerce – necessita de criatividade ou é contínua; se requer bastante atenção.
- Na utilização do espaço – qual tipo de espaço/escritório possui para trabalhar em casa; se trabalha em tempo integral ou não.

- Nos recursos tecnológicos – se a qualidade dos recursos disponíveis estão adequadas; e se o trabalhador e os seus colegas de trabalho estão lidando bem com o trabalho a distância.

No padrão macro, o teletrabalho se encaixaria em empresa das quais a sistematização de gerenciamento seja distinto do formato tradicional da organização moderna McGrath e Houlihan (1998). Nessa óptica, observa-se que os trabalhadores propenderiam a encontrar maior autonomia e liberdade para elaborar suas tarefas, podendo ter como consequência o aumento da descentralização.

O home Office possui capacidades adversas, onde para alguns podem gerar consequências benéficas, para outros prejudiciais. Mas temos que considerar que o trabalho a distância (home Office) foi essencial para a segurança de muitos trabalhadores na pandemia que devido ao isolamento e a quarentena poderia facilmente deixar pessoas sem emprego. A atual situação exigiu uma adaptação de todos, porém, para outras organizações que ainda não adotou esse modelo, poderiam implementar alternativas que comprovassem as grandes dificuldades encontradas pelos empregados, formando possibilidades que diminuam tais dificuldades, sendo assim favorecendo a adaptação desses funcionários a nova modalidade de trabalho.

Aponta-se que além da implementação de tecnologias e ferramentas para o cumprimento de atividades nas empresas, torna-se também necessário a utilização de tecnologia que amplifique a segurança do acesso remoto, como afirma Souza (2006):

“(...) instalação de programas de segurança que impedem o acesso de intrusos e asseguram a segurança da transmissão dos dados.”.

Com isto, percebe-se que o computador e o acesso à internet não são o suficiente para a realização do trabalho remoto, é necessária uma inserção correta entre as tecnologias e os mecanismos distribuídos pela empresa.

2.2.3 Benefícios do home office para a empresa vs profissional

O home office é a forma simples e ágil para reduzir os espaços físicos dos escritórios. Estudos demonstram que se os funcionários trabalharem em suas residências, as empresas conseguem economizar de 30% até 70% (M. S. Brik & A. Brik, 2013). Segundo Bellini et al. (2011), pode-se classificar os benefícios do home office em dois grupos: técnicos profissionais e pessoais. Para os técnicos profissionais, encontra-se melhoria na produtividade, planejamento de atividades, disponibilidade de estudos e mais tempo para realizar relatórios e planos de ações. Para os pessoais, percebe-se qualidade de vida, autonomia para gerir o tempo, menos estresse e despesas com deslocamentos e mais contato com familiares. Kugelmass (1996) ressalta que possivelmente a redução do absenteísmo seja o maior benefício econômico. Os funcionários que trabalham com home office faltam menos o serviço, usam menos licenças, dando, assim, retorno sobre salários.

O home Office não é uma tarefa exercida por todos os profissionais. Para isso é necessário apresentar autodisciplina, organização, decisão e gostar de estar sozinho para trabalhar (Hanashiro & Dias, 2002). Para Boonen (2003) os profissionais que trabalham em caráter home Office precisam se auto motivar, em razão de que estão expostos a desconcentrações decorrentes do espaço ao seu redor. A Tabela 2 apresenta os benefícios do home Office para o profissional e para a empresa. Quando se opta por esse regime de trabalho, é necessário obter uma visão global dos valores que tal modelo agrega para as partes interessadas. Na próxima seção são apresentados os passos para a sua implantação e os desafios da sua adoção.

BENEFICIOS PARA A EMPRESA	BENEFICIOS PARA O TRABALHADOR
<p>Kugelmass (1999)- produtividade; redução de absenteísmo: serviços ao cliente; moral e satisfação no emprego; relógio biológico; retenção e recrutamento; segurança do empregado; amenização de desastre; benéficos ambientais.</p>	<p>M.S Brink & A. Brink (2013) - Menor exposição ao trânsito; maior autonomia; saúde e menos estresse; motivação, engajamento e produtividade; presença na criação e na educação dos filhos; segurança; economia; ambiente mais agradável para trabalhando.</p>

<p>Rabelo (2000) redução de custos com instalações físicas; menos encargos fixos para a empresa relativos á presença de trabalhadores; acréscimo de eficiência produtiva; criação de formas flexíveis de trabalho como trabalha em tempo parcial e trabalho partilhado; evolução tecnológica da empresa devido a utilização sistemática de novas tecnologias da informação e telecomunicação; eliminação de custos e de tempo gasto em deslocamento até o trabalho; aumento de produtividade e de realização profissional em virtude da Autonomia ganha; menos encargos de transportes públicos; melhorias ambientais com a redução da poluição e do tráfico urbano; maiores oportunidades de trabalho para deficientes físicos, que tem dificuldades de entrar no mercado de trabalho tradicional; aparecimento de novas atividades baseadas na utilização intensiva das novas tecnologias emergentes; aumentos de qualidade de vida pelo avanço tecnológico da comunicação de dados, como o ensino a distância.</p>	<p>Filardi e Castro (2017)- qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho; produtividade; flexibilidade de horário; criação de novas formas de trabalho padronizado; conhecimento real da demanda de trabalho; menos exposição á riscos.</p>
<p>M.S Brink & A. Brink (2013)- economia; produtividade; atração e retenção de talentos; redução de absentéismo; expansão geográfica; inclusão; continuidade dos serviços; sustentabilidade.</p>	<p>Hau e Todescat (2018) - Qualidade de vida em família; autonomia na organização do tempo livre; evitar estresse com deslocamento; maior concentração; ambiente de trabalho flexível; menos interrupções; aumento da produtividade; flexibilidade na escolha de residência; autonomia no ritmo de trabalho; redução de custo com alimentação, vestuário e deslocamento; retorno mais rápido depois de uma licença médica; ausência de clima de competição entre funcionários.</p>
<p>Hau e Todecast (2018)- Maior motivação dos funcionários; aumento na produtividade; diminuição do absentéismo e/ou da rotatividade; redução dos custos com infraestrutura; maior alcance na seleção do home office.</p>	

Figura 3. Tabela de benefícios Fonte: do Próprio Autor, 2021.

2.2.4 Quais os malefícios da implementação do tele Trabalho?

A pandemia ocasionada pelo (COVID-19) trouxe grandes consequências para a sociedade, nas quais podemos mencionar a adaptação ao home office, onde algumas empresas tiveram que adaptar seus funcionários a uma nova rotina, estabelecendo regimes de home office e reuniões telepresenciais para que o

negócio não suspendesse por completo. Observa-se que essa modalidade de trabalho podem trazer notáveis vantagens, mas também podem mostrar aspectos negativos, sendo notados pelos funcionários da Shell do Brasil e analisadas por Alexandre Moço Barros e José Roberto Gomes da Silva (Março 2010, pág. 86):

“(...) desvantagens inclui, especialmente, as dificuldades de manter a visibilidade profissional, de estabelecer limites para a autocobrança e de conciliar o trabalho com a vida doméstica.”

Quando esse formato é adotado pelas empresas apresentam altas necessidades de cuidados, que subentende a qualificação técnica do profissional, adaptação do modelo e rotina, tais preocupações que pode ter solução, sendo assim, diminuindo riscos iniciais.

Os teletrabalhadores assalariados propendem a ter o seu engajamento indefinido, mesmo quando são responsáveis e comprometidos na realização de suas tarefas de trabalho, e dispusessem de um bom gerenciamento de seu tempo, ainda sim, poderão estar sujeitos a danos colaterais como, por exemplo: a relação com trabalho e família, que pode causar interferência de assuntos domésticos junto aos assuntos profissionais; perda de privacidade devido ao ambiente de trabalho não está adequada; tendência ao isolamento social; e possibilidade de excesso de carga de trabalho (ROSENFELD ALVES, 2011).

Nesse âmbito alguns teletrabalhadores revelam o excesso de trabalho, em razão de alta flexibilização do tempo, isto pode acontecer pela maior aplicação de metas de produtividade no remoto, do que as que seriam cobradas no período convencional de trabalho. As empresas utilizam ferramentas para tornar o tempo mais flexível para aumentar o trabalho e suprir a diminuição das equipes, essa é uma estratégia usada constantemente em grandes empresas (BARROS e SILVA, 2010).

Encontra-se associado as desvantagens, a falta de proteção jurídica; grandes obstáculos na identificação de horas extras, trabalhadas para a remuneração adequada; desgaste na vida familiar por estar sempre em casa trabalhando;

maior dificuldade de defesa dos seus interesses laborais e profissionais; menor oportunidade de promoção; impedimento de garantir a presença e a disponibilidade do colaborador no local de trabalho e parcelarização do trabalho (SERRA, 2010; RODRIGUES, 2011; NOONAN e GLASS, 2014). A ausência da comunicação e a falta de contato diário entre o colaborador e seus superiores no ambiente de trabalho e a baixa frequência de feedback pode ter consequências nos processos de aprendizagem, demissões e baixa compreensão de hipóteses de crescimento (Golden et al., 2008).

Outro fator muito importante referente ao teletrabalho, onde mulheres possui grande predominância nesse formato de trabalho a distância (ANTUNES, 2009; HOLZMANN, 2011; ROSENFELD e ALVES, 2011). As mulheres procuram o teletrabalho mais regularmente do que os homens, isto por motivo de estar perto da família, especialmente dos filhos que demandam uma atenção maior e também possibilita conciliar com facilidade as tarefas domésticas e o trabalho, aumentando exploração do contingente feminino (ANTUNES e BRAGA, 2009).

Essas desvantagens podem afetar diretamente a produtividade e a qualidade de vida do trabalhador, causando desprendimento na relação com a cultura organizacional, daí a importância de recursos financeiro e materiais para que o trabalhador possa desempenhar suas tarefas sem impedimentos e sem ter que surgir gastos pessoais, ao mesmo tempo, definindo ferramentas transparentes de controle desses recursos e prestação de contas.

2.3 Os impactos da síndrome de Burnout em tempos de home office

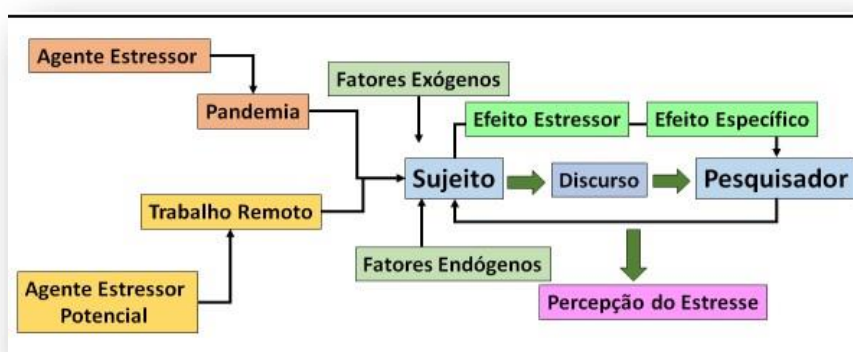
2.3.1 Conduas de Home Office e o potencial agravador no desenvolvimento da síndrome

Após analisarmos as vantagens decorrentes da inserção do home Office, há a necessidade de se lançar a questão norteadora dos efeitos dessas práticas remotas na saúde mental do trabalhador, em especial no agravamento do Burnout. O trabalho remoto foi uma “carta na manga” para as empresas, sendo este por um lado um determinante que permitiu ou tem permitido as empresas

manterem suas atividades neste cenário de pandemia, há a necessidade de se pensar no trabalhador, em sua jornada de trabalho, nas novas relações entre hora extra e adicional noturno, estipulação de quantidade de serviços do ponto de vista legal e jurídico, mas, também, sobretudo, na qualidade de vida das pessoas envolvidas neste cenário tão desafiador. Há de se lembrar de que não se trata, neste momento, única e exclusivamente da condição do trabalho remoto, mas do fenômeno da pandemia como um potencial agente estressor alicerçado pelo isolamento social. Outra questão de interesse é considerar quais fatores são determinantes para a instalação de um possível quadro de estresse ocupacional, uma vez que as relações de trabalho ocorrem no âmbito da residência do colaborador.

A intencionalidade da interpretação da representação deste escopo foi construída em um novo e complexo cenário, até então desconhecido (pandemia), com elementos variáveis, de sujeito para sujeito. Por se referir a um fenômeno que envolve o sujeito e sua interação com o ambiente, assume-se um olhar apresentado por Hans Selye, na concepção clássica da Teoria da Síndrome Geral de Adaptação (SELYE, 1936; 1965; 1970 revisitado por ANTUNES NETO, 1998; 2003; 2017, 2018; 2019), conforme esquematizado na Figura 4.

Figura 4. Esquema da percepção do estresse, com foco na Teoria da Síndrome Geral de Adaptação.



Fonte: ANALYSIS OF THE PERCEPTION OF BEHAVIORAL CHANGES IN SUBJECTS IN REMOTE WORK MODE DURING PANDEMIC: EXPERIENCES LIVED

Analisa-se, pela Figura 1, que o sujeito se encontra sob a tensão de um agente estressor que hoje é comum a todos. A pandemia é um evento de disseminação mundial, com transmissão sustentada de sujeito para sujeito. Porém, nem todas as pessoas que vivem a pandemia encontra-se em trabalho remoto, vindo este a ser um agente estressor potencial. A magnitude deste agente estressor potencial é percebida, vivenciada e assimilada de forma distinta entre as pessoas que se encontram em regime remoto de trabalho. Levando-se em conta que o trabalho remoto não é o único fator exógeno que influencia o sujeito, e sim que há a interferências de muitos fatores como, por exemplo, a necessidade de estratégias de remodelação das relações afetivas no “tempo do trabalho” e no “tempo da família”, os fatores exógenos, que somados aos fatores endógenos, relativos às predisposições internas do sujeito (genética, idade, resiliência, condição de saúde, entre outras), podem potencializar o desencadeamento de efeitos estressores.

Os efeitos estressores possuem duas categorias: efeitos estressores (propriamente dito), que correspondem às mesmas manifestações observadas na maior parte das pessoas submetidas a um mesmo agente estressor. De forma generalizada, espera-se que haja um relato comum quanto a manifestações de ansiedade, preocupação com estabilidade profissional, alterações de padrões de qualidade de vida, por exemplo; os efeitos específicos são aqueles que apenas se manifestam para o sujeito, devendo ser considerada a relação estabelecida entre “sujeito versus fatores exógenos versus fatores endógenos”. Pode-se afirmar que nem todos desenvolverão a depressão durante este período tão perturbador, mas há a probabilidade de que este quadro seja percebido em algum discurso.

Conforme explicitado na Figura 1, o trabalho remoto surge como um agente estressor potencial, e que pode ganhar maior dimensão quando se pensa que parcela dos colaboradores foi dispensada neste momento crucial que vivemos. O que será “do meu trabalho” quando tudo voltar “ao normal”? O que será “de mim” e como serão as novas demandas deste “meu trabalho” após a pandemia? A potencialidade de desencadeamento de estresse passa a ganhar contornos muito evidentes, pois toda a estruturação para o trabalho remoto (que se ouvia

que seria algo a ser adotado “lá na frente”) foi concebida rapidamente e, para muitos, sem o preparo e recursos ideais para a sua execução, mas, sobretudo, para a eficácia do mesmo.

Com a sobreposição entre trabalho e lar, tarefa profissional e compromissos familiares, tempo de trabalho e do lazer, provavelmente algum efeito específico do estresse pode manifestar-se para algum colaborador. Importante também trazer a noção de que todo o escopo gerado sobre estresse ocupacional, estresse nas organizações e Síndrome de Burnout surgiu das observações do que ocorria no espaço do trabalho formalizado na organização. O ambiente estressor era aquele da dimensão do cenário estabelecido na organização.

Agora cabe a reflexão: ao considerar o trabalho remoto como agente potencializador do estresse no agravamento da pandemia, como pode-se articulá-lo na esfera destas categorias de estresse oriundas do ambiente de trabalho? Há Síndrome de Burnout no espaço do meu lar? Os fatores exógenos serão a minha família? Os efeitos estressores serão as minhas preocupações e ansiedades surgidas entre obrigações para com a família com aquelas da agenda do trabalho, porém que concorrem em mesmo tempo e espaço? Quem se responsabilizará pela minha condição de estresse? Muitas reflexões para novas inquietações de estudo.

Poder-se-ia considerar uma sindemia para o contexto apresentado (Figura 2)? Mendenhall (2017) e Mendenhall; Singer (2020) caracterizam sindemia como uma interação mutuamente agravante entre o contexto social e econômico que determinadas pessoas vivem e os respectivos problemas de saúde desta população. Sabe-se que a maneira como se pensa sobre as manifestações patológicas afeta o modo como se elaboram políticas de atendimento àqueles que se encontram em maiores desigualdades sociais e econômicas. Mendenhall (2017) observa na teoria das sindemias uma possibilidade de compreender melhor as estruturas convencionais em termos teórico-práticos, no propósito de elencar como fatores de nível macro promovem o agrupamento de doenças no nível da população e impactam a ocorrência de doenças no nível individual. **Figura 5:** *Uma visão da possível sindemia global vivida*



Fonte: adaptado do Relatório da Comissão The Lancet (2019).

O que se conhecia como estresse ocupacional ganhou contornos mais evidentes para aqueles colaboradores que se mantiveram em seu espaço de trabalho. Tem-se apresentado que os profissionais da saúde e trabalhadores envolvidos com a COVID-19 tiveram manifestação maior da síndrome de Burnout (HUMEREZ; OHL; SILVA, 2020), que, segundo a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID11), a Síndrome de Burnout (QD85) é resultante do estresse crônico no local de trabalho e suas características incluem exaustão de energia, sentimentos de negativismo (apatia) e a eficácia profissional reduzida. Sabia-se, mesmo antes da pandemia, que as pressões desta categoria de trabalho, os conflitos inerentes a sobrecarga, interesses e responsabilidades técnicas das funções na área da Saúde, que preza pela busca e zelo da qualidade no cuidado para o outro, poderiam contribuir para o desequilíbrio emocional destes profissionais (DAL'BOSCO et al., 2020). Outras profissões nem sempre tiveram os aspectos relacionados ao estresse tão bem estudados quanto aquelas que envolvem profissionais da saúde. O que dizer em tempo de pandemia? Importante a contribuição de Oliveira; Beuren (2020), ao observarem o caso de profissionais da área de contabilidade, que se depararam com elementos adicionais do trabalho relacionados, como alterações tributárias dos seus clientes estabelecidas pelo governo, sem ter um período prévio de preparação dos sistemas e de treinamento. Avançaram ao observarem mediação do estresse no

trabalho na pandemia na relação da sobrecarga de trabalho com duas dimensões específicas da síndrome de Burnout: exaustão emocional e despersonalização. Losekann; Mourão (2020) acrescentam que os desafios surgidos para o trabalhador em condição de trabalho remoto foram muitos, desde a necessidade do aprendizado rápido de novas tecnologias, do estabelecimento de novas formas de interação e comunicação entre as equipes, até a conciliação e entrelaçamento entre vida familiar e o trabalho. Ressaltam que a busca de uma estratégia de adaptação ao tele trabalho, como classificam, em tempo recorde, sem que houvesse possibilidades de estruturação e planejamento, deve ser levada em conta quando se abordam questões relativas a produtividade, bem-estar e saúde mental, principalmente dos trabalhadores. Medeiros e colaboradores (2020) refletem que a crise mundial vivida hoje, em decorrência da COVID-19, pode despertar diversos desafios econômicos, políticos e sociais, mas também emergir como uma oportunidade de desafiar cada pessoa no mundo a pensar sobre a necessidade de tomar consciência da importância do autocuidado em todos os sentidos, tanto físico como psicológico e social. Porém, tem-se o desafio das organizações entenderem que, nesta nova contextualização do trabalho, haverá a necessidade de mudar as dinâmicas de interação com o seu colaborador.

2.3.2 Indicies de desenvolvimento de Burnout em tempos de pandemia

A partir de dados do Data *Senado*, estima-se que há cerca de 3,8 milhões de brasileiros enfrentando o trabalho remoto. Apesar de, em cerca de 41% dos casos, a modalidade apresentar produtividade, vivemos em um país com sérias desigualdades sociais e em plena pandemia, tal modalidade de trabalho ensejou excessos na rotina de trabalho do trabalhador e maior incidência de doenças relacionadas a tal. Além deste fator, é sabido que o isolamento social, a falta de lazer e de interação social colaborou com o aumento dos índices de Burnout nos trabalhadores em regime de Teletrabalho.

Como exemplo, do aumento de casos da síndrome causada por exaustão extrema provocada pelo trabalho, tem o assolamento de funcionários de pequenas e médias empresas (PMEs) brasileiras. Pelo menos é o que aponta o

novo levantamento do Capterra, plataforma de busca e comparação de softwares. O estudo identificou que sete de cada dez trabalhadores vivenciaram algum sintoma de burnout após migrarem para a modalidade remota. O resultado da pesquisa está baseado nas respostas de 418 profissionais de PMEs do Brasil inteiro, os quais migraram para o trabalho remoto como consequência da pandemia de COVID-19.

De acordo com pesquisa realizada pela *International Stress Management Association (Isma)*, em 2019, a Síndrome de Burnout atingiu 32% dos trabalhadores brasileiros, o equivalente a 33 milhões de pessoas.

Em 2020, o Instituto Nacional do Seguro Social teve uma alta de 26% na concessão do auxílio-doença e da aposentadoria por invalidez em relação ao registrado em 2019. De acordo com dados do Ministério da Economia, foram 576,6 mil afastamentos no ano passado. Um dos principais motivos está o acometimento de trabalhadores por transtornos mentais e comportamentais como a depressão e a ansiedade.

Pensando em amenizar tais problemas o Ministério Público do Trabalho trouxe em Novembro de 2020 nota técnica com 17 recomendações sobre o home office para empresas, sindicatos e órgãos da administração pública, onde pontua e tenta nortear as relações de trabalho em modalidade tele presencial. (Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalhoremoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf?fbclid=IwAR0qlu5h61T9U4VH7lxcDmDfNEbXcUATURtUYamM_p7WLnzE0aaHw9q4Uc)

2.3.3 O papel do Recursos Humanos na desenvolvimento da síndrome de Burnout

De acordo com a Benevides- Pereira (2010) menciona que as organizações têm procurado dar mais atenção a saúde do trabalhador, bem como os efeitos dessa relação na instituição. Para a autora, o desequilíbrio na saúde do profissional traz consequências na qualidade dos serviços prestados e no nível de produção, afetando diretamente os lucros e incrementando as prestados e no nível de

produção, afetando diretamente os lucros e incrementando as despesas (aumento do absenteísmo, turn over, auxílio-doença, treinamento, entre outros).

Por essa razão, a Síndrome de Burnout nos trabalhadores de Recursos Humanos, decorre da severidade das consequências individuais, organizacionais e sociais a que estão sujeitos. Esse tipo de atuação profissional exige dos trabalhadores uma relação quase sempre muito próxima a outros profissionais, em uma equação que se torna difícil na medida em que, de um lado temos a organização/empresa – exigindo uma série de ações e comportamentos – de outro, os “clientes internos” de Recursos Humanos – com seus desejos e expectativas e, de outro, o próprio profissional de RH, com seus ideais, crenças, desejos e código de ética profissional a ser seguido. Temse aqui outra possibilidade de igual sofrimento: o código de ética profissional de cada profissão, que pode se chocar em vários momentos com as exigências impostas pela empresa. 50 2014 Revista Pensamento & Realidade, v. 30, n. 3 2015.

O sofrimento que se estabelece se enquadra no conceito de Burnout postulado e definido por Freudenberger (1975) em seu artigo Staff Burn-out. O autor aponta que trabalhadores suscetíveis à Síndrome de Burnout estão envolvidos em uma batalha em pelo menos três frentes: as doenças da sociedade, as necessidades dos indivíduos que procuram por esses profissionais e as próprias necessidades. O processo vivenciado pelos trabalhadores de Recursos Humanos pode ainda ser ampliado, tendo em vista que para eles é de extrema importância as exigências do Código de Ética Profissional. Além disso, como mostra Benevides-Pereira (2010), a Síndrome de Burnout em geral se manifesta em pessoas entusiastas e idealistas que, no contato com o mundo profissional, mudam seu modo de ser e por isso acabam apresentando transtornos que interferem em nível pessoal, social e institucional.

Os estudos sobre a Síndrome de Burnout tentam explicitar parte das consequências do impacto das atividades ocupacionais no trabalhador e deste na organização. Em decorrência da cronificação de seu estresse, na Síndrome de Burnout, o trabalhador pode entrar em um processo de despersonalização, passando a ter um contato frio, impessoal, cínico e irônico com as pessoas

receptoras de seu trabalho (MASLACH; JACKSON, 1981). Tem-se, contudo, uma significativa diversidade de conceituações atribuídas ao que Freudenberger (1975) conceituou como Síndrome de Burnout, tal como pesquisa feita por Benevides-Pereira (2010): estresse laboral, estresse laboral assistencial, estresse profissional, estresse ocupacional, síndrome de queimarse pelo trabalho, neurose profissional ou neurose de excelência, síndrome do esgotamento profissional e estresse ocupacional. No entanto, tal como indica a autora, o tema Síndrome de Burnout parece ser propício por abarcar uma complexidade mais abrangente do que se entende pelo sofrimento do trabalhador e por não haver uma palavra em português que sintetize adequadamente o conceito da síndrome.

Realizou-se aqui um levantamento de artigos publicados em periódicos com as palavras “Burnout” ou “Síndrome de Burnout”, em “todos os índices”, na base de dados da SciELO (www.scielo.br). Foram considerados todos os anos constantes na base para a busca realizada. Pesquisou-se também no Portal de Periódicos CAPES (www.capes.gov.br), seguindo os critérios: a) conter uma das seguintes palavras - “Burnout” ou “Síndrome de Burnout”; b) ter sido publicado em português; c) ter sido publicado entre janeiro de 2005 a janeiro de 2015, de modo a verificar a circulação do tema ao longo desses dez anos. 3.1.

Análise dos resultados Na base de dados da SciELO foram localizadas 208 publicações que se referem a pesquisas sobre a síndrome em si e seu diagnóstico, além de dar ênfase aos seguintes profissionais: trabalhadores da educação, profissionais de saúde, estudantes, militares e guardas, atletas (nadadores, jogadores de futebol, jogadores de vôlei de praia) e 53 2014 Revista Pensamento & Realidade, v. 30, n. 3 2015. Profissionais de serviços funerários. Nenhuma das 208 publicações mencionou os profissionais de Recursos Humanos.

Já no Portal de Periódicos CAPES foram localizadas 145 publicações. Tal como a base de dados da SciELO, a ênfase estava nos servidores públicos, docentes, profissionais de saúde, policiais, educadores físicos e atletas (tênis). Em dois casos, duas teses de doutorado falaram especificamente sobre a Síndrome de

Burnout em psicólogos sem, no entanto, destacar os que trabalham em Recursos Humanos (BIEHL, 2009; RODRIGUEZ, 2015). Nas duas pesquisas, a base de dados foi composta por diferentes atuações profissionais nas quais se inserem os psicólogos no Brasil. É importante destacar que o recorte foi feito sobre o universo de pesquisas realizadas no Brasil, mas que há outras publicações e trabalhos que têm sido realizados e apresentados em congressos, publicações em revistas não indexadas ou até em jornais. Assim, tem-se aqui um panorama de publicações em bases de amplo acesso (SciELO e CAPES), e que talvez possam abrir espaços e causar reflexões para elaboração de pesquisas visando o aprofundamento dessa realidade em profissionais de Recursos Humanos.

3. METODOLOGIA CIENTÍFICA

3.1 Abordagens metodológicas

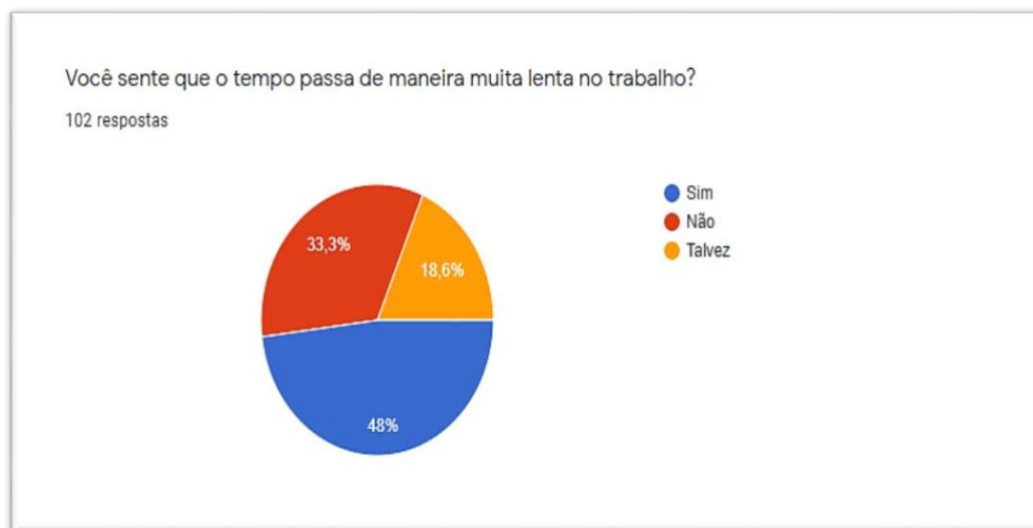
Para o presente estudo, foi realizado processo de busca bibliográfica de publicações brasileiras de caráter descritivo, na base de artigos, teses e dissertações que tratassem do tema. Foram utilizados os termos Síndrome de Burnout, Burnout e Home Office/ Trabalho remoto, como palavras-chave para busca. Não foi estabelecido período específico, por se tratar de um fenômeno de estudo recente no Brasil, podendo ser identificada na sua totalidade. Como critério de busca, foi se dividido o tema em 3 partes: Síndrome de Burnout, Trabalho em Home Office e Impactos da síndrome de Burnout em home office, buscando caracterizar primeiramente os objetos de estudo, antes de correlacioná-los.

A partir do levantamento realizado, foram extraídos os resumos e posteriormente a busca do artigo em texto integral. Assim, após a identificação dos artigos, leitura e análise, foram reunidos textos de relevância para temática, constituindo assim nosso referencial teórico. Já na pesquisa aplicada, foi realizado o levantamento de dados quantitativos relacionados ao potencial de incidência da síndrome de Burnout, por meio da divulgação de um questionário que estrategicamente trouxesse respostas acerca do potencial de adoecimento de trabalhadores remotos numa realidade de proximidade dos componentes do

grupo. Além da coleta de dados informativos voltados para prevenção e estratégias contra o desenvolvimento do Burnout, feito com a coleta do depoimento de um profissional da área, tendo participado então o Doutor Rafael Latorraca, médico psiquiatra pela Escola Paulista de Medicina- UNIFESP/EPM. Com este por fim, resultando na elaboração do guia de hábitos para redução dos impactos da síndrome de Burnout em Home Office, do qual se utilizou das informações coletadas pelo Doutor e do contrato de serviços gráficos realizado pela designer Ester Vitória Santana.

4. Análise e discussão de resultados

O questionário estratégico estabeleceu questões que fossem direcionadas não só para o diagnóstico da síndrome de Burnout, mas bem como também, traçassem dos principais indícios que determinasse o potencial do trabalhador desenvolver a síndrome. Os resultados coletados foram de 103 participantes da pesquisa, dos quais participaram de forma anônima e apenas deveria cumprir o critério de estar trabalhando no regime de Home Office, e constituíram as seguintes análises:



Fonte: Do Próprio Autor, 2021.

Conforme as respostas coletadas 48% dos entrevistados demonstraram sentir uma passagem de tempo lenta no ambiente de trabalho, o que revela um estado de monotonia no ambiente de trabalho dos mesmos. A falta de energia e prazer no trabalho e se caracteriza como um estado de tédio no mesmo, no qual

o(a) profissional está desmotivado(a) para realizar suas atividades e sente-se cansado(a) para buscar outras atividades de seu interesse. Ao vivenciar um estado de monotonia no trabalho, você pode sentir que tem um desligamento gradativo do seu trabalho e não percebe ter interesse ou prazer em realizar suas tarefas, o que está por trás dessa passagem lenta do tempo ou da falta de interesse no serviço. Em longo prazo, esse estado de monotonia pode desencadear o Burnout.



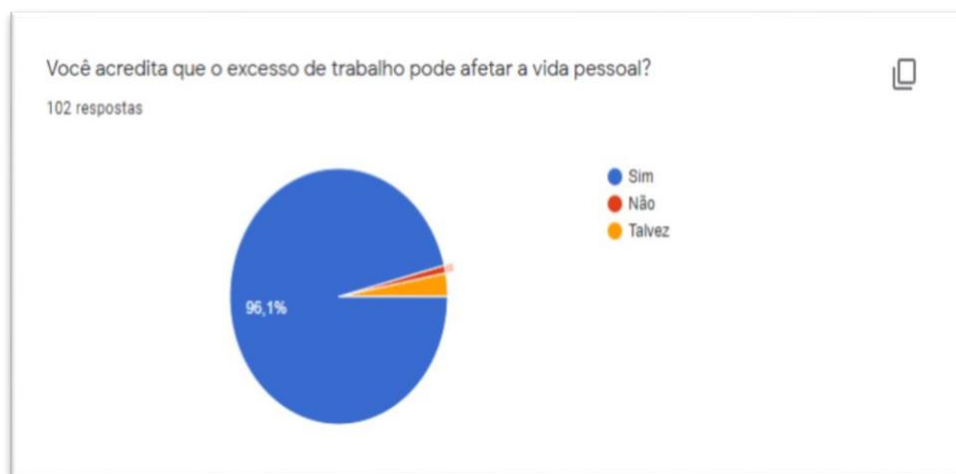
Fonte: Do Próprio Autor, 2021.

Ao vivenciar um estado de burnout, você irá perceber que lhe falta energia e prazer no trabalho. Além disso, você pode sentir um afastamento emocional do seu trabalho, de modo a perceber que não tem motivação para realizar suas atividades e que, mesmo após ter descansado, se sente frequentemente sem energia para trabalhar. Os dados apontam que 51% dos entrevistados não conseguem pensar com clareza no trabalho, o que seria um indicio importante para a tendência ao desencadeamento do Burnout, visto que o esgotamento profissional caracteriza-se por essa falta de energia e prazer no ambiente organizacional o que acaba resultando em sentimentos como a não organização de pensamentos.



Fonte: Do Próprio Autor, 2021.

O resultado anterior está intrinsicamente ligado a este, mas felizmente quase que 50% dos entrevistados não sentem estar desligados emocionalmente de suas demandas, fator positivo pois a ligação emocional com as tarefas, metas e demandas diárias no trabalho está relacionado ao engajamento e prazer que o funcionário sente diante desses. Mas torna-se evidente um resquício de contradição nas respostas coletadas, dado que este tipo de engajamento deveria corresponder com o como ele(a) enxerga o dia de trabalho, que resultaria numa passagem rápida de tempo.



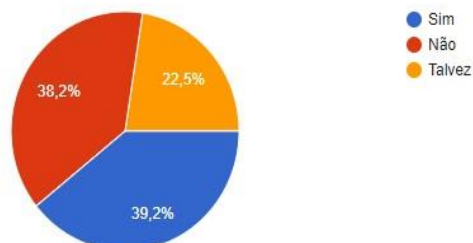
Fonte: Do Próprio Autor, 2021.

Quando perguntado acerca da crença da influencia do excesso de trabalho sob a vida pessoal, positivamente 96,1% dos entrevistados responderam compreender o papel das demandas trabalhistas no contexto social de vida do trabalhador. Dado que, comprova que apesar da pouca visibilidade do transtorno, que vem ganhado força nos últimos meses, o trabalhador tem plena

consciência do quão maléfico ou benéfico o seu dia-a-dia no trabalho pode ser no contexto geral de sua vida.

Tem sentido que não está sendo capaz de gerenciar seu tempo no home office?

102 respostas

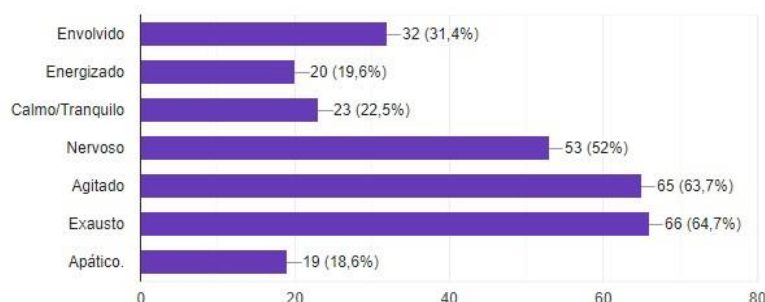


Fonte: Do Próprio Autor, 2021.

Quando questionados sobre gestão de tempo os entrevistados corresponderam ao um resultado impreciso, que demonstrou quase que um empate (38,3% e 39,2) entre a resposta positiva e negativa. Nesse contexto, cabe a reflexão acerca da tendência do trabalhador brasileiro em não esquematizar e gerir o seu tempo de trabalho, seja ele presencial ou remoto. As tecnologias apesar de promoverem a agilidade para atender as demandas, gerou uma flexibilização das formas de trabalhar de modo a estimular ou exigir que você também atenda algumas demandas fora do horário de trabalho. Profissionais que, mesmo em seu tempo de descanso, respondem a e-mails de clientes, mensagens de pacientes, ou preenchem relatórios, por exemplo, podem apresentar níveis mais altos de burnout e adição ao trabalho. Em razão disso, sugere-se que, ao menos durante a pandemia, você, que está trabalhando em home office, estabeleça horários específicos para atender essas demandas.

Marque os sentimentos e emoções mais frequentes nesse último mês de trabalho em home office: (marque no max 3 opções)

102 respostas



Fonte: Do Próprio Autor, 2021.

Dentro das possibilidades de resposta nesta questão, de maneira estratégica foram abordadas emoções que estejam diretamente ligadas a ativação ou desativação do engajamento do trabalhador com o seu trabalho, que varia conforme o nível de investimento de energia que ele coloca sobre ele. Que seria esquematizado num circunplexo de emoções:

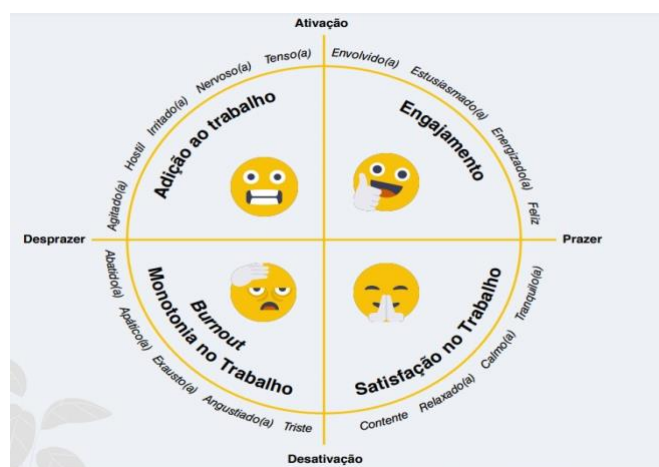


Ilustração A

Nessa figura você observa que temos dois eixos: o vertical representa os níveis de energia e o horizontal os níveis de prazer. A combinação desses eixos produz quatro quadrantes. No sentido horário, observamos que o Engajamento do Trabalho é um estado de bem-estar que se caracteriza por altos níveis de energia e intensas emoções prazerosas no trabalho, que dentro da pesquisa apresentou presença de envolvimento por 31,4% dos entrevistados, o que seria um número baixo no que tange ao engajamento dos profissionais em home office.

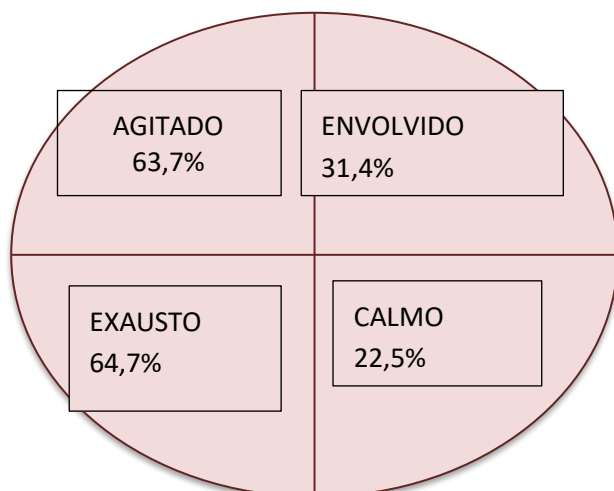
A Satisfação no Trabalho engloba emoções positivas, porém com menores níveis de ativação ou energia, infelizmente apenas 22,5% dos entrevistados responderam sentir-se tranquilos e calmos em relação ao seu trabalho.

O quadrante inferior esquerdo caracteriza-se por baixos índices de energia e a presença de emoções negativas, os quais representam a fonte do esgotamento profissional, podendo gerar a Monotonia no Trabalho (boredom) e o Burnout. Em conforme com o objetivo de pesquisa, foi colocado apenas o sentimento mais persistente do Burnout: Exaustão, o qual apresentou maior porcentagem na pesquisa alcançando os 64,7%, fato que comprova a influencia do trabalho remoto no aumento dos índices de casos de Burnout.

No último quadrante, temos o estado de Adição no Trabalho (workaholism) caracterizado por altos níveis de energia e maior frequência de emoções negativas, dentro das respostas houve um significativo percentual (63,7%) de pessoas que apresentaram emoções desse quadrante, sendo a maior a agitação. Desse modo, conclui-se que dentre os 103 participantes da pesquisa, de maneira geral há uma tendência ligada a síndrome de Burnout e a adição de trabalho, visto que, conforme o circunplexo dos entrevistados há baixos níveis de prazer mas uma tendência para altos níveis de ativação, o que poderia resultar no desejo compulsivo por trabalho ou no esgotamento profissional.

Com isso, se fossemos traçar um circunplexo com as emoções de maior porcentagem em cada quadrante de ativação ou desativação dos estados de satisfação e engajamento dos entrevistados, seria algo como a figura abaixo(ilustração B):

Ilustração B



Fonte: Do Próprio Autor, 2021.

4.1 Sugestões de Melhoria

Ainda para analisar os resultados pertinentes do estudo, cabe lembrar as hipóteses sugeridas no início da pesquisa:

- I. Em decorrência do aumento da adoção do sistema remoto de trabalho (Home-Office), a junção do ambiente profissional diretamente ao residencial pode ser um fator no desenvolvimento da síndrome de Burnout?
- II. Os índices de desenvolvimento de transtornos psicológicos e a desmotivação dos funcionários afetam a produtividade das empresas? O papel de amenizar esta nas mãos dos Recursos Humanos?
- III. Dado o fator externo do período pandêmico colocou-se um alto nível de produtividade nas funções dos colaboradores, a pressão sob o funcionário e a ausência de reconhecimento pela gestão podem agravar o estresse?
- IV. A pandemia forçou o isolamento social, para evitar ao máximo a transmissão do vírus. Com isso, afetaram-se as relações sociais, a falta de interação social pode elevar os níveis de estresse?

Desse modo, foi possível concluir que os índices de desenvolvimento de transtornos psicológicos e a desmotivação dos funcionários afetaram a produtividade das empresas, dado que a desmotivação revela um sinal de estresse e o trabalho remoto mostrou-se como possível agente gerador do

estresse ocupacional, conforme a *Figura 1. Esquema da percepção do estresse, com foco na Teoria da Síndrome Geral de Adaptação* presente na pesquisa. Ainda, foi possível reunir revisões literárias sobre o papel dos recursos humanos de amenizar esta desmotivação através de recomendações gerenciais nas organizações, orientadas na *Figura 2. Aspectos relevantes na mudança para o home office* Fonte: Adaptado de Dittes et al. (2019). E ainda, o período de pandemia, colocou-se como fator agravante no estresse dos funcionários, e ainda na demanda das organizações, fato que demonstrou um justificador do aumento de pressão sob o colaborador, juntamente de depoimentos de jornais como o G1 da falta de reconhecimento pela gestão no cumprimento das metas. Portanto, concluímos este, como um fator no aumento do índice de casos de Burnout, intrínseco a falta de interação social, conforme declarou o Doutor^o Rafael Latorraca, médico e psiquiatra pela Escola Paulista de Medicina – UNIFESP/EPM.

Com isso, estabelecemos como estratégia no cumprimento do objetivo da pesquisa reunir, em forma de pesquisa básica, praticas gerenciais como forma de incentivo a implementação de práticas voltadas à promoção da qualidade de vida e saúde mental do colaborador nas organizações, bem como também, colocar o colaborador como agente desse processo profilático a Burnout, através de uma estratégia de redução dos impactos da síndrome de Burnout, elaborou então, um guia de hábitos para amenizar os estresses do Home Office, conforme anexo abaixo.

<..\Documents\guia de hábitos-BURNOUT.pdf>

(o guia será impresso e anexo ao trabalho)

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou entender como o trabalho em home office teve grande impacto na síndrome de burnout. Com isso, pode-se perceber a necessidade de identificar os sinais e sintomas da síndrome nos trabalhadores, visto que seus efeitos influenciam de forma negativa nos níveis individual, profissional e organizacional.

O objetivo da pesquisa foi reunir práticas gerenciais e eficazes, que procura ampliar o processo de prevenção do burnout e incentivar a implementação de práticas voltadas a melhoria do bem-estar psicológico e emocional do colaborador nas organizações, através de uma estratégia de diminuição dos impactos da síndrome de Burnout, a partir disto criamos um guia de hábitos para amenizar a desmotivação e os níveis de estresse do Home Office.

Levando em consideração as hipóteses sugeridas no início da pesquisa, conclui-se que o home office pode ser um fator no desenvolvimento da síndrome de burnout, isto porquê o excesso de carga de trabalho gera cansaço excessivo e causa desmotivação, podendo afetar diretamente a produtividade das empresas. Visto que devido à pandemia a pressão sob o funcionário, ausência de reconhecimento pela gestão e a falta de interação social causaram conseqüentemente um agravamento nos níveis de estresse dos funcionários.

REFERENCIAS

SANTOS, Manoel J. Pereira dos. **O Direito Autoral na Internet, Direito e Internet**: relações jurídicas na sociedade informatizada. Coordenadores: Marco Aurélio Grego; Ives Gandra da Silva Martins. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, São Paulo, 2001.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. Coronavírus e a farsa da liberdade negocial nos acordos individuais entre empregados e empregadores. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, 2020. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/78/49>. Acesso em: 22 jun. 2021.

FERRAZ DE OLIVEIRA, L. P., & de Oliveira Souza Tourinho, L. (2020). Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica: um estudo do adoecimento profissional em tempos de Covid-19. *Revista Jurídica Trabalho E Desenvolvimento Humano*, 3. <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v3.83>

RELATÓRIO DA COMISSÃO THE LANCET 2019. **A sindemia global da obesidade, desnutrição e mudanças climáticas**. Disponível em: https://alimentandopoliticas.org.br/wp-content/uploads/2019/08/idec-the_lance_sumario_executivo-baixa.pdf. Acesso em: 25 jun. 2021.

RODRIGUES, A. C. A.; MOSCON, D. C. B.; QUEIROZ, G. C.; SILVA, J. C. Trabalhadores na pandemia: múltiplas realidades, múltiplos vínculos. Capítulo 12, p. 15-22. In: MORAES, M. M. **Os Impactos da Pandemia para o Trabalhador e suas Relações com o Trabalho [recurso eletrônico]**. Coleção: O Trabalho e as Medidas de Contenção da COVID-19: Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho no Contexto da Pandemia. Volume 2. Porto Alegre: Artmed, 2020.

OLIVEIRA, R. N.; BEUREN, I, M. Sobrecarga e estresse no trabalho durante a pandemia de Covid-19: influência no desenvolvimento de *Burnout* em profissionais contábeis. **XX USP International Conference in Accounting**. Anais. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2020.

MARTINS, J. **Um enfoque fenomenológico do currículo**: educação como poíesis. São Paulo: Cortez, 1992. 142 p.

COSTA, Renata Lázaro Alves da. Aspectos relevantes sobre o teletrabalho e a sua ascensão. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 9, n. 90, p. 88-96, jul. 2020.

Research, Society and Development, v. 10, n. 5, e11110514500, 2021

(CC BY 4.0) | ISSN 2525-3409 | DOI: <http://dx.doi.org/10.33448/rsdv10i5.14500>:
acesso em: 29 Jun. 2021

Veiga NH, Ten YZLF, Machado VP, Faria MGA, Oliveira Neto M, David HMSL. Teoria da adaptação e saúde do trabalhador em *Home Office* na pandemia de COVID-19. Rev baiana enferm. 2021;35:e37636.

RAFALSKI, Julia Carolina; ANDRADE, Alexsandro Luiz De. Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Temas psicol.**, Ribeirão Preto, v. 23, n. 2, p. 431441, jun. 2021. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413389X2015000200013&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 29 jun. 2021. <http://dx.doi.org/10.9788/TP2015.2-14>.

Leite NMB. Síndrome de Burnout e relações sociais no trabalho: um estudo com professores da educação básica [dissertação de mestrado]. Brasília: Universidade de Brasília; 2007.

Guimarães LAM (2000). Saúde mental, estresse e qualidade de vida no trabalho. In: Souza JC, Guimarães LAM, Grubits S [org.]. *Interdisciplinaridade em saúde mental*. Campo Grande: UCDB; 2000. p. 17-19.

Mudança institucional em momentos de crise: do trabalho presencial ao home office/ Henrique Adriano de Souza. -2021. 116 p. http://emotrab.ufba.br/wpcontent/uploads/2020/05/SBPOT_TEMATICA_5_Gondim_Borges.pdf acesso em: 21 Jun. 2021

Benevides PAMT. Burnout: o processo de adoecer pelo trabalho. In: Benevides PAMT, organizador. Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Editora Casa do Psicólogo; 2002. p.21-91.

<https://www.migalhas.com.br/depeso/345016/a-pandemia-do-covid-19-e-asindrome-de-burnout> acesso em: 29 Jun. 2021 as 20:48

9. Garrosa HE, Benevides PAMT, Moreno JB, Gozalez JL. Prevenção e intervenção na síndrome de *burnout*: como prevenir (ou remediar) o processo de burnout. In: Benevides PAMT, organizador. Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Editora Casa do Psicólogo; 2002. p.224-67.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. Burnout: o Processo de Adoecer pelo Trabalho.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. (Org.). Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010. p. 13-91.

Trigo, Telma Ramos, Teng, Chei Tung e Hallak, Jaime Eduardo Cecílio Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. Archives of Clinical Psychiatry (São Paulo) [online]. 2007, v. 34, n.

5 [Acessado 27 Junho 2021] , pp. 223-233. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0101-60832007000500004>>. Epub 10 Dez 2007.

ISSN 1806-938X. <https://doi.org/10.1590/S0101-60832007000500004>.

Soares, Leonardo Ribeiro et al. Burnout e pensamentos suicidas em médicos residentes de hospital universitário. Revista Brasileira de Educação Médica [online]. 2012, v. 36, n. 1 [Acessado 28 Junho 2021] , pp. 77-82. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0100-55022012000100011>>. Epub 25 Jun 2012.

ISSN 1981-5271. <https://doi.org/10.1590/S0100-55022012000100011>.

Javier, Frances, Julie Chilton, and Andrés Martin. "BEM-ESTAR: IDENTIFICAÇÃO E PREVENÇÃO DE BURNOUT, DEPRESSÃO E SUICÍDIO ENTRE PROFISSIONAIS DE SAÚDE MENTAL INFANTIL." (2012).

Beezhold, JN, et al. "Prevalência de depressão em estagiários de psiquiatria em 22 países: resultados do estudo internacional da síndrome de burnout (BoSS)." *European Psychiatry* 41.S1 (2017): S569-S569.

Sakuda, Luiz Ojima, and Flávio de Carvalho Vasconcelos. "Teletrabalho: desafios e perspectivas." *Organizações & Sociedade* 12 (2005): 39-49.

Serra, Paulo. "O Teletrabalho-conceito e implicações." *João Carlos Correia, António Fidalgo, Paulo Serra (Orgs.), Informação e Comunicação Online, Volume III–Mundo Online da Vida e Cidadania, Covilhã, Universidade da Beira Interior, 2003, pp. 163-187.* (1995).

Gueths, Juliano. "Teletrabalho: a tecnologia substitutiva de escritórios físicos no setor bancário: uma visão dos colaboradores." (2016).

Rocha, Cháris Telles Martins da e Amador, Fernanda SpanierO teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE.BR* [online]. 2018, v. 16, n. 1 [Acessado 29 Junho 2021] , pp. 152-162. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1679-395154516>>. Epub Jan-Mar 2018. ISSN 16793951. <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>.

Aderaldo, Igor Leal, Aderaldo, Carlos Victor Leal e Lima, Afonso CarneiroAspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cadernos EBAPE.BR* [online]. 2017, v. 15, n. spe [Acessado 30 Junho 2021] , pp. 511-533. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1679-395160287>>. Epub Set 2017. ISSN 1679-3951. <https://doi.org/10.1590/1679-395160287>.

Veiga, Nathalia Henriques, et al. "Teoria da adaptação e saúde do trabalhador em home office na pandemia de covid-19." *Revista Baiana de Enfermagem* (2021) 35.

Rafalski, Julia Carolina, and Alexsandro Luiz De Andrade. "Home-Office: Aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa." *Temas em Psicologia* 23.2 (2015): 431-441.

PAIVA, RYAN ARAÚJO, WALLYSSON TAVARES DA ROSA, and Marcio Freitas. "ESTRATÉGIAS PARA SE ADAPTAR AO HOME OFFICE." *SEMINÁRIO DE TECNOLOGIA GESTÃO E EDUCAÇÃO* 3.1 (2021).

MASLACH, C. JACKSON, S. E.; LEITER, M. P. *Maslach Burnout Inventory Manual*. 3. ed., Palo Alto: Consulting Psychologists Press Inc., 1996.

MERZEL, Ana. Síndrome de Burnout. Einstein, 2019

Barros, A. M., & Silva, J. R. G. da (2010). Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: Estudo de caso na Shell Brasil. Cadernos EBAPE.BR, 8(1), 71-91. <https://doi.org/10.1590/s1679-39512010000100006>

Maslach C, Goldberg J. Prevenção do Burnout:

Bellini et al. (2011), para classificar os benefícios do home office em dois grupos: técnicos profissionais e pessoais.

Kugelmass (1996) ressalta que possivelmente a redução do absenteísmo seja o maior benefício econômico.

Boonen (2003) os profissionais que trabalham em caráter home office precisam se automotivar, em razão de que estão expostos a desconcentrações decorrentes do espaço ao seu redor.

(BENEVIDES-PEREIRA, 2002) classifica os sintomas da síndrome de burnout como sendo sintomas de ordem física, psíquica, comportamental e defensiva.

Ilustração A: Pimenta de Devotto, R., Oliveira, D. S de., Ziebell, M., Freitas, C.P.P., & Vazquez, A. C. S. (2020). Guia de Bem-estar no Trabalho em Tempos de Pandemia para Profissionais em Home Office. Porto Alegre: PUCRS/Rio de Janeiro: PUC-Rio/Porto Alegre: UFCSPA. Trabalho gráfico:

Paula Oviedo Ferreira.